

İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği*

Attitudes towards Disables at Workplace Scale

Nihal MAMATOĞLU**, Zehra YAŞIN DÖKMEN***, Fatma YILDIRIM****

Öz

Bu çalışmada iş yerinde engellilere yönelik tutumları değerlendirmeye yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçeğin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu araştırmanın evreni, Türkiye’de faaliyet gösteren 50 veya daha fazla işçi çalıştıran özel sektör girişimleridir. Bu amaçla Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından temin edilen 2573 adet işletmeden 1628’inden işveren ya da iş yeri temsilcileriyle örneklem oluşturulmuştur. Araştırma verisi toplanmadan önce, ölçek maddelerinin oluşturulmasına temel oluşturması için, işçi ve işverenleri temsil eden sivil toplum örgütleri, meslek kuruluşları ve iş yeri temsilcileriyle iki odak grup çalışması gerçekleştirilmiştir. Söz konusu iki odak gruptan elde edilen veri, işyerinde engellilere yönelik tutum çalışmalarını konu alan literatür ile birlikte değerlendirilmiş, elde edilen bilgiler doğrultusunda işyerinde engellilere yönelik tutumları ifade eden toplam 152 madde ile bir havuz oluşturulmuştur. Ankara’daki işveren ve iş yeri temsilcileri ile gerçekleştirilen pilot çalışma sonunda ölçek ifadeleri gözden geçirilerek 87 maddeye indirilmiştir. Araştırma verisi bu 87 madde ile, işveren ve işveren temsilcileriyle birebir görüşmeler yoluyla toplanmıştır Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğini sınamak için, araştırma verisi uygun yöntemlerle analiz edilmiştir. Ölçeğin ayırt etme geçerliliğine bakmak üzere işyerinde engellilerin yeterli ve yetersiz bulunduğu alanlara yönelik iki soruya katılımcıların verdiği cevaplar kullanılmıştır. 4 yargıcı yardımıyla ölçeğin görünüş geçerliğine bakılmıştır. Yapılan analizler sonunda; ölçeğin “engelli istihdamına genel yaklaşım” (20 madde), “engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı” (toplam 15 madde) ve “çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği” (toplam 12 madde) olarak adlandırılan toplam 47 maddeden oluşan üç faktörlü bir yapısı olduğu, temel bileşenler faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi ile ortaya konulmuştur. Ölçeğin iç güvenilirliği ve ayırt etme geçerliliği ile ilgili tatmin edici bulgulara ulaşılmıştır

Anahtar sözcükler: Engelli, engelliye yönelik tutumlar, engelli istihdamı, ayrımcılık, iş yerinde ayrımcılık

Abstract

In this study, it was aimed to develop a reliable and valid scale to assess attitudes towards people with disabilities at workplace. The population of this research is private sector enterprises that employ 50 or more workers in Turkey. For this purpose, 2573 units supplied by Turkey Statistical Institute (Türkiye İstatistik Kurumu TÜİK) to collect the data. The data were collected from employer or workplace representative of 1628 company. Before collecting research data, two focus group meetings held with the presence of non-governmental organizations and professional organizations representing the employers and employees who are parties to the issue of employment of people with disabilities,. The results of focus group study were used to produce the items. In addition to

* Bu çalışma Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı - Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından 2011 yılında gerçekleştirilen “İş Gücü Piyasasının Engelliler Açısından Analizi Projesi” kapsamında toplanan verilerin bir kısmını paylaşmak üzere hazırlanmıştır.

** Prof. Dr. Nihal MAMATOĞLU, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, mamatoglunihal@yahoo.com

*** Prof. Dr. Zehra YAŞIN DÖKMEN, Ankara Üniversitesi, Dil Tarih Coğrafya Fakültesi, Psikoloji Bölümü

**** Doç. Dr. Fatma YILDIRIM, Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi Bölümü

focus groups' results the relevant literature was considered to compose the item pool. As a result, 152 items were produced that express workplace attitudes towards people with disabilities. At the end of the pilot study carried out with employers and workplace representatives in Ankara, item pool has been reduced to 87 items revised. Research data has been collected with 87 items. Personal interviews have been realized with employers and workplace representatives to test the validity and reliability of the scale. Survey data were analyzed with the appropriate method. The two questions about adequate and inadequate areas of disables used for the discriminant validity of the Attitudes towards Disables at Workplace Scale. With the help of 4 judges the face validity of scale was analyzed. At the end of the factor analysis and confirmatory factor analysis it was found that; the scale has three sub scales which are "overall approach to disable employment" (20 items), "perceptions of disables' conformity to workplace and to job" (total 15 items) and "perceived quality of working disables and their work outcome" (total 12 items). The scale consisted of 47 statements. At the end of the study it was found that the internal reliability and discriminant validity of the scale was satisfying.

Keywords: Disability, attitudes towards disables, disability employment

Giriş

Türkiye Engelliler Araştırması'nın (2002) sonuçlarına göre, ülke nüfusumuzun %12,3'ünü engelli vatandaşlar oluşturmaktadır. Engelli olan ve olmayan bireyler iç içe ve birlikte yaşamak durumundadır. Dolayısı ile engellilere ilişkin herkesin zayıf ya da güçlü, olumlu ya da olumsuz bir tutumu bulunmaktadır. Türkiye ve dünya literatürü incelendiğinde engelliye yönelik tutum araştırmalarının benzer yönde sonuçları olduğu söylenebilir. Örneğin hem Türkiye'de hem AB ülkelerinde engellilerin istihdam edilme oranları çok düşüktür (AB Komisyonu 2010, Tufan ve Arun 2002). Bunun gibi Türkiye ve dünya literatürünün birbirini tamamlayan bulguları bu bölümde bir arada verilmektedir.

Engellilerin sosyal ve ekonomik durumları, genel olarak 'sosyal felaket' olarak nitelendirilebilir. Eğitim düzeyleri çok düşük olan engelliler arasında, meslek edinme imkanları çok sınırlı, çalışan sayısı çok az ve fakirlik yaygındır (Tufan ve Arun 2002). Engelliler sosyal hayata katılım konusunda zorlanan ve sosyal dışlanmaya maruz kalan bir kesimdir (Gündüz 2007). Gündüz (2007), sosyal dışlanmanın, toplumun dışına itilme ve yoksulluk, beceri ve öğrenme fırsatlarının eksikliği ya da ayrımcılığın bir sonucu olarak topluma tam katılamama olarak tanımlanan bir süreç olduğunu belirtmektedir. Bu bireyler, ayrıca iş, gelir, eğitim ve mesleki eğitim fırsatlarına ulaşamazlar, güç ve karar alma organlarına erişimleri sınırlıdır; dolayısı ile kendilerini güçsüz hissederler ve hayatlarını etkileyen kararları kontrol edemezler.

Avrupa'da engellilerin ancak % 50'sinin istihdam edildikleri ve çoğunluğun düşük ücretle çalıştırıldıkları, dolayısı ile zor ekonomik koşullarda yaşadıkları bildirilmektedir (AB Komisyonu 2010). Tufan ve Arun'un (2002) analizlerine göre, çalışabilir durumda olduğu belirlenen engellilerin bile çok küçük bir bölümünün bir işi vardır; örneğin, sadece %15,4'ü için 'çalışamaz' denmesine karşın, görme engellilerin sadece %16,8'i çalışma imkânı bulmuştur. Benzer durum bedensel ve işitme engelliler için de söz konusudur. Engellilerin yeterli vasıflara sahip olmadıkları, üretken olmadıkları, iş yerine uyum gösteremeyecekleri gibi gerçek olmayan inançlar, engellilerin istihdamını güçleştirmektedir (Baybora 2006). Engelli istihdamının düşük olması büyük ölçüde işverenlerin olumsuz tutumları ile ilişkili görünmektedir. (Diksa ve Rogers 1996). Yetkililerle yapılan bir odak görüşme çalışmasında, işverenlerin engellilerin istihdamını ticari bakışla değerlendirdikleri, en iyisini çalıştırmamanın en az risk taşıdığını ve getirisinin daha fazla olduğunu düşündükleri ortaya çıkmıştır (Stensrud 2007).

Aktaş, Gergin, Kuz, Mutluoğlu, Uğurlu ve Yılmaz (2004), korumalı istihdam imkânlarının bile zamanla işlerliğini yitirdiğini bulmuşlardır. Türkiye’de engellilerin ücretli istihdamında, pozitif ayrımcılık ilke olarak kabul edilmekle birlikte; bugüne kadar istenilen sonucun alındığını söylemek güçtür (Kuzgun 2009). Bu durum, engelli istihdamı ile ilgili olumsuz tutumların bir sonucu olarak değerlendirilebilir.

Engelliler, hem istihdam öncesinde hem de istihdam sonrasında olumsuz tutumlarla karşılaşmaktadırlar (Kayacı 2007). Engelliler, istihdam öncesinde yeterli eğitim ve deneyim fırsatları verilmemesi ve istihdam sonrasında da olumsuz işveren ve çalışan davranışları ile karşılaşmaları biçiminde olumsuz tutumlara ve ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Ayrıca işe alma sürecinde karşılaştıkları olumsuzluklardan da söz edilebilir. İşyerinde engelliler özelliklerine, yeteneklerine, eğitimlerine uygun işlerde çalıştırılmamakta, gereken iş eğitiminden de mahrum bırakılmaktadırlar; genellikle vasıfsız ve düşük statülü işlerde istihdam edilmektedirler (Yılmaz 2007). Pek çok engelli ise, çalışma gücüne ve isteğine sahip olduğu ve çalıştığında da yeterli başarıyı gösterdiği halde, önyargılar nedeniyle çalışma imkanı bulamamaktadır (Hendricks 2010).

Engelli çalışanlar, durumlarını iyileştirme girişimlerine rağmen ayrımcılığa maruz kalmakta, özellikle de kadınlar ve ağır engelli olanlar daha fazla etkilenmektedir (Kennedy ve Olney 2002). Yapılan araştırmalar, işitme, görme, konuşma, hareket gibi görünür işlevlerdeki engelliler yanında MS hastaları, epilepsi kanser, kalp rahatsızlığı, AIDS, psikolojik bozukluk gibi gizli hastalıkları bulunanlara da önyargı ve ayrımcılıkla yaklaşıldığını bildirmektedir (Beretz 2003, Jacoby ve ark. 2005, Roessler ve ark. 2007).

İşyerlerinde engelli olan ve olmayan çalışanlar arasındaki mevcut eşitsizliği kaldırabilmek ve engelliler için iş umudunu artırabilmek için önce, mevcut tutumların, engellerin nasıl geliştiğini ve pekiştirildiğini anlamak gerekmektedir (Schur ve ark. 2005). Yıldırım ve Dökmen (2004) tarafından yapılan araştırmaya göre, engellilere yönelik tutumları olumlu olanlar bir engelli bireyi işe alma konusunda da daha istekli olmaktadır. Engelli olma uygun koşullar sağlandığında iş performansını düşürmemekte ama engelli çalışanlara yönelik olumsuz tutumlar engelli istihdamında önemli rol oynamaktadır.

İşverenlerin engellileri işe almada eskisinden daha olumlu bakış açıları olsa da hala yeterli düzeyde değildir (Jacoby ve ark. 2005). İşverenlerin ve yöneticilerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarının nötr çıkması, aslında gerçek tutumlarının olumlu olmadığını gösterir ve nötr olmanın sosyal kabul isteği ile önyargıları gizlemesi ihtimali vardır (Kleynhans ve Kotze 2010). İşverenler ve yöneticiler, eskisi gibi kaba sözler ve davranışlar göstermemekte ama engelli çalışanlara duygusuz ve duyarsız kaldıklarında da önyargılı oldukları anlaşılmaktadır ve bu da ne yazık ki engelli çalışanların iş yerinde ayrımcılığa ve haksız muameleye maruz kalmalarına yol açmaktadır. Bu durum, engellilere ilişkin önyargıların ve ayrımcılığın dolaylı ve gizli yollarla sürdürüldüğünü göstermektedir.

Genellikle, işyeri koşullarının engellilere uygun düzenlenmesinin, engellilere fayda sağlarken işverenlere maddi yük getirdiği vurgulanmaktadır. Ancak diğer çalışanlar açısından bakıldığında ise, bir işyerinin rampasından mobilyalarına kadar engelliler için daha ergonomik ve kullanışlı hale getirilmesinin onlar için de yararlı olduğu görülmektedir. Ayrıca engelliler için yapılan koşulların iyileştirilmesi sayesinde işyerinde engellilerle engelli olmayanlar arasında sağlanacak sosyal temasın engellilere yönelik tutumlar üzerinde olumlu etkisi de söz konusudur (Emens 2008). İşyerinde çalışanlara engelliler ve engellilik hakkında eğitim verilince, işçilerin diğer farklı gruplara olduğu gibi engellilere ilişkin tutumlarının da anlamlı düzeyde farklılaştırılması mümkündür (Probst 2003).

Amaç

Yukarıda tartışılan bulgular, bir işyerinde engellilere yönelik tutumların engellilerin iş sahibi olmasına ve iş yerinde olumlu bir atmosferde çalışmalarına etki ettiğini göstermektedir. Ayrıca, iş yerlerinde engellilere yönelik iyileştirmeler yapabilmek için gerçekte işyerinde engellilere yönelik tutumların neler olduğunu, söz konusu tutumların olumlu ya da olumsuzluğunu değerlendirmeye geçerli ve güvenilir ölçüm araçlarının geliştirilmesi gerekmektedir. Bu araştırmada Türkiye’de engelli istihdamı ile ilgili tutumları değerlendirmeye yönelik psikometrik özellikleri test edilmiş geçerli ve güvenilir bir tutum ölçeğinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla engellilerin istihdamı yazınından görece yakın tarihli ve doğrudan engellilerin istihdamı ile ilgili bireysel, yönetsel, maliyet, sosyal alt faktörlerinden oluşan 31 maddelik Mansour’un (2009) Engelli İnsanların İstihdamı Ölçeği; Türkiye’de Engellinin çalışmasına yönelik tutumları ölçmeye yönelik olarak Aycan’ın (2005) her biri 12 maddeden oluşan A ve B formları olan “*Engellilerin İstihdamına Yönelik Tutum Ölçeği*”, Akardere’nin (2005) 57 maddeden oluşan ve yine Türkiye’de genel olarak engellilerin toplumda nasıl algılandığını değerlendirmek üzere TC Engelliler Dairesi Başkanlığı tarafından geliştirilmiş eğitim ortamları, kişilerarası ilişkiler, çalışma yaşamı, aile yaşamı, kişisel özellikler ve yetkinlik bağımsız yaşam alt boyutlarından oluşan 52 maddelik “*Özürlülere Yönelik Tutum Ölçeği*” incelenmiştir. Türkiye’de geliştirilen engeliye yönelik tutum ölçekleri daha çok engelliye yönelik genel tutumları değerlendirmeye yönelik ölçeklerdir. Örneğin Akardere (2005) tarafından geliştirilen ölçeğin üç alt faktöründen (çalışan olarak engelliye yönelik tutumlar, birey olarak engelliye yönelik tutumlar, engellilerin toplumsal yaşamdaki yeri) ikisi işyerine ve çalışan engelliye ait özelliklerden çok birey olarak ve toplum hayatında engellilere yönelik tutumları ölçmeye yönelmektedir. Ayrıca, söz konusu ölçeklerde işyerinde insan kaynakları uygulamalarından engellilerin nasıl etkilendiğini ölçmeye ve örgütsel bağlılığa yönelik maddeler bulunmamaktadır. Böylece, Türkiye’de doğrudan çalışma hayatında engellilere yönelik, çalışma hayatı içindeki engelli rollerini içeren bir ölçek çalışmasına ihtiyaç vardır.

Yöntem

Örneklem

Bu araştırmanın evreni, Türkiye’de faaliyet gösteren 50 veya daha fazla işçi çalıştıran özel sektör girişimleridir. Araştırma evreninde yer alan firma sayısı, pilot çalışmada yer alan işyeri bilgileri ve örneklemedeki işyeri adresleri Türkiye İstatistik Kurumu’ndan (TÜİK) temin edilmiştir. Pilot çalışma Ankara’da 118 özel sektör işletmesinde gerçekleştirilmiştir. 50 veya daha fazla işçi çalıştıran özel sektör firmaları için Türkiye genelini temsil edecek şekilde TÜİK’ten 2573 firmanın adresi temin edilmiştir. Araştırma evrenini temsil eder mahiyetteki bu örneklem büyüklüğü artı-eksi % 3’lük örneklem hata payı ile hesaplanmıştır. 79 il’e dağılmış olan 2573 adet işletme adresine ulaşılmıştır. Her işletmenin işvereni ya da işyerinde personel alma yetkisine sahip yöneticiden veri toplanmıştır. Saha çalışması neticesinde 2573 işyeri adresinden %16’sı adreste bulunamamıştır; Adreslerin % 3’ünde işyeri yetkilisine ulaşılamamış, %7’lik bir kesim araştırmaya katılmayı reddetmiştir. Erişilemeyen işletmeler dışarıda tutulduğunda analize dahil edilen örneklem sayısı 1628’e ulaşmış, böylece TÜİK listesini esas alan saha çalışması neticesinde hedeflenen örneklemin yaklaşık % 75’ine ulaşılmıştır.

Veri Toplama Araçları

İşyerinde Engellilere Yönelik Tutum Ölçeği: Bu çalışmada geliştirilen ölçeğin psikometrik özellikleri geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarıyla ortaya konulmaktadır.

İşyerinde Engellilerin Yeterli ve Yetersiz Bulunduğu Alanlar: İş Yerinde Engelliye Yönelik Tutum Ölçeği'nin ayırt edici geçerliğine bakmak için, İş Gücü Piyasasının Engelliler Açısından Değerlendirilmesi Projesi (2011) kapsamında kullanılan anket formunun ilk bölümünde yer alan sorulardan iki tanesi (19. ve 20.) kullanılmıştır. Bu iki soru ile işveren tarafından, engelli çalışanın hangi alanlarda yeterli bulunduğu, hangi alanlarda yetersiz bulunduğu sorgulanmaktadır. İlk soru "*Genel olarak engelli çalışanlarda yeterli bulunan konular nelerdir?*" şeklinde sorulmaktadır. İşverenlerden, "*çalışma azmi, devamlılık, özverili olma, sorumluluk duygusu, iş performansının iyi olması, verilen görevi yerine getirme*" alt başlıklarından uygun bulduklarını işaretlemeleri istenmiştir. Benzer şekilde yine çoklu değerlendirme ölçeği ile verilen ikinci soru (20. soru) "*Genel olarak engelli çalışanlarda yetersiz bulunan konular nelerdir?*" şeklinde sorulmuş, "*uyum sağlayamama, içine kapanıklık, mesleki bilgi eksikliği, düşük çalışma hızı*" alt başlıklarında çalışan engelliye yetersiz buldukları alanları işaretlemeleri istenmiştir. Her iki soru için yapılan işaretlemeler istatistiksel analizlere alınırken "evet", "hayır" şeklinde kodlanmıştır. İlk soruya (*Genel olarak engelli çalışanlarda yeterli bulunan konular nelerdir?*) verilen cevaplar için evet kodlaması, çalışan engellinin ifade edilen alanda yeterli olduğunu ifade edecek şekilde işaretlenme yapıldığını anlatmaktadır. Buna karşılık hayır kodlaması; çalışan engellinin ifade edilen alanda yeterli olarak değerlendirilmediği bu şekilde bir işaretleme yapılmadığı şeklinde ifade edilebilir. İkinci soruya (*Genel olarak engelli çalışanlarda yetersiz bulunan konular nelerdir?*) verilen cevaplar için evet kodlaması; çalışan engellinin ifade edilen alanda yetersiz olduğunu ifade edecek şekilde işaretlenme yapıldığını; hayır kodlaması, çalışan engellinin ifade edilen alanda yetersiz olarak değerlendirilmediğini ifade etmektedir.

Bulgular ve Tartışma

İş Yerinde Engelliye Yönelik Tutum Ölçeği'nin Görünüş Geçerliği

Araştırmanın ilk aşamasında iki akademisyen yönetiminde işçi ve işverenleri temsil eden sivil toplum örgütleri ile meslek kuruluşları ve örgütlerinden 39 temsilciyle iki odak grup çalışması gerçekleştirilmiştir. Engelli istihdamının işveren açısından tartışıldığı odak grup çalışmalarında toplanan veri deşifre edilmiş, işyerinde engelliye yönelik 148 adet tutum ifadesine ulaşılmıştır. Daha sonra bu 148 tutum ifadesi ilgili yazında görece yeni ölçek ve Türkiye'de kullanılmış ölçekler ile karşılaştırılmıştır.

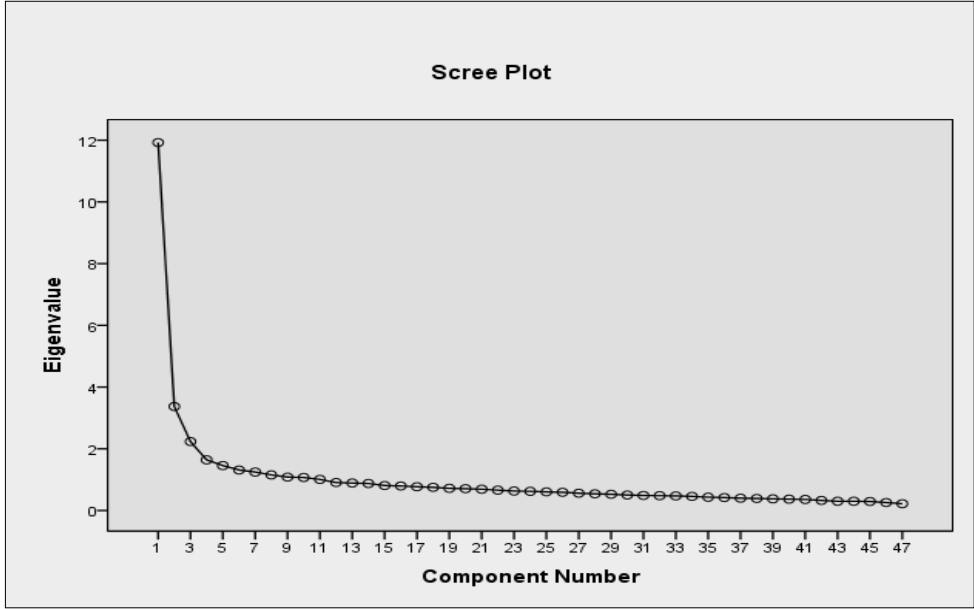
İncelemeler sonucu genel olarak Türkiye çalışmalarında kullanılan ölçek ifadelerinin hemen hepsini odak grup verisi içinde temsil eden tutum ifadelerinin olduğu görülmüştür. Bu ölçeklerden yeni madde yazımına gidilmemiştir. Öte yandan, Mansour'un (2009) "*Engelli İnsanların İstihdamı Ölçeği*" içinde yer alan iş yerine bağlılık ile ilgili maddeleri değerlendirilerek iş yerine bağlılık ve insan kaynakları uygulamalarından etkilenmeyi içeren 4 yeni madde eklenmiştir. Böylece İş Yerinde Engelliye Yönelik Tutum Ölçeği'ne ait 152 tutum ifadesi proje ekibinde yer alan 4 akademisyenin değerlendirmesine sunulmuştur. 4 akademisyenin yargısal değerlendirmeleri ilgili ölçek maddelerinden 50 maddeyi sosyal beğenirlik, cümle yapısı, işyerinde engelliye yönelik tutumları temsil edip etme-

diği açılarından değerlendirerek elemiş böylece ölçek maddelerinin görünüş geçerliliğine bakılmıştır. Bu ilk eleme sonrası kalan 102 maddenin pilot çalışmaya alınmasına karar vermiştir.

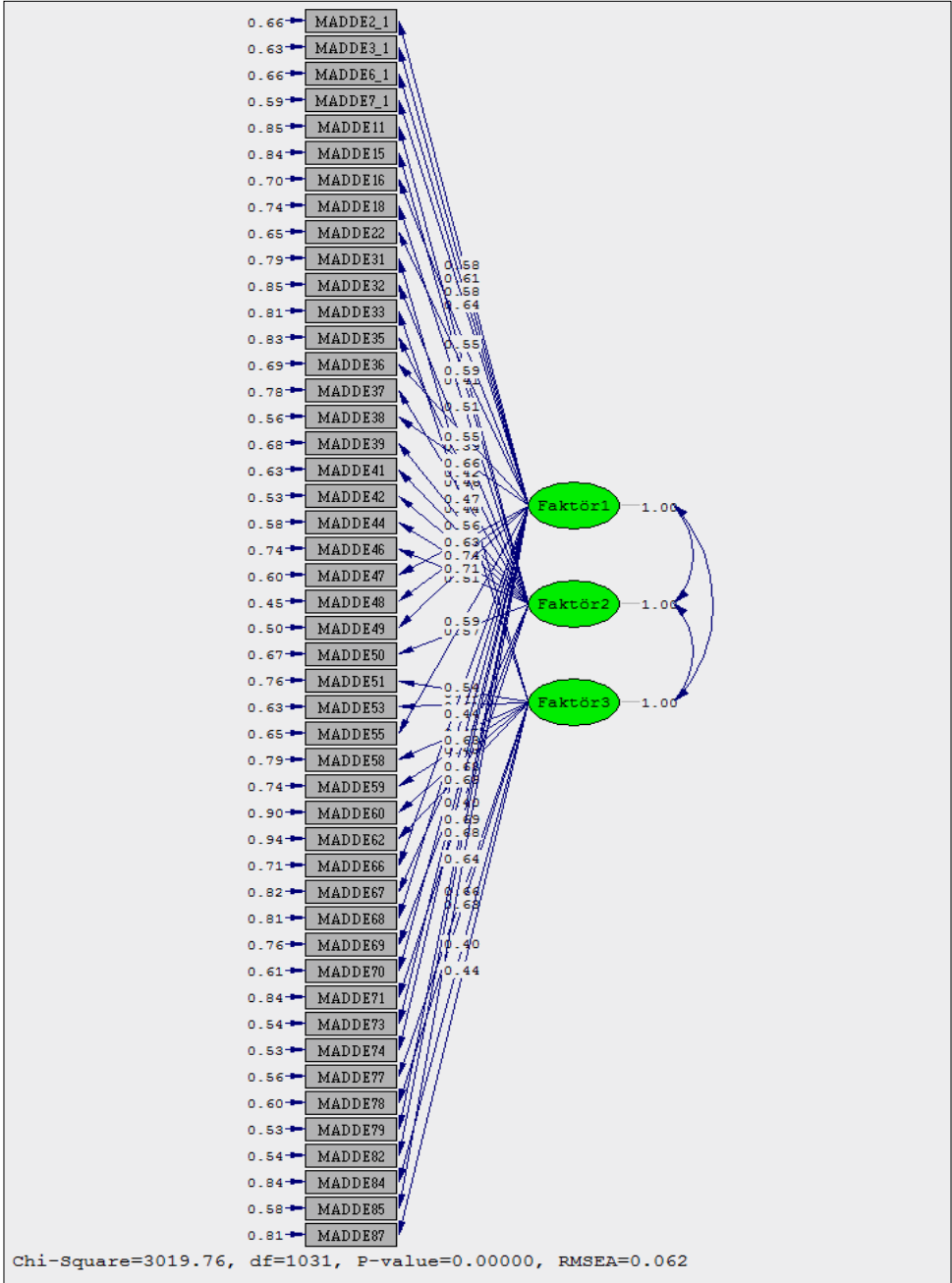
İş Yerinde Engelliye Yönelik Tutum Ölçeği'nin Yapı Geçerliği

Pilot çalışma için, TÜİK'ten alınan örneklem içinden Ankara'da faaliyet gösteren 118 işyerine ulaşılmıştır. Bunlardan 43'üne uygulama yapılabilmemiş, elde edilen veri incelenmiştir. Proje ekibinin birlikte yaptığı inceleme sonunda; anketörlerin aktardığı saha deneyimleri de göz önünde bulundularak anket formu gözden geçirilmiş, anlaşılmayan ifadeler düzeltilerek form güncellenmiştir. Söz konusu veri tutum ifadeleri açısından da değerlendirilmiş yapılan faktör analizinde; KMO değeri düşük (0.49) bulunarak katılımcı/gözlem sayısının sağlıklı bir değerlendirme yapmak için az olduğu sonucuna varılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucu özdeğeri 1'den büyük olan 7 faktör bulunmuş, Scree plot grafiğine bakılarak ölçeğin 3 faktörlü bir yapısı olabileceği gözlenmiştir. Öte yandan Faktör yükü 0.30'un altında madde gözlenmemiş dolayısıyla bu yolla madde elemesi yapılamamıştır. Yapılan iç güvenirlik analizi 16. Madde için 0.4 Cronbach alfa değeri vermiştir; istatistiksel olarak beklenen alfa değeri 0.72'nin altında olduğu için 16. Madde çıkarılmıştır. Ölçek maddelerinin cevaplanma oranlarına bakılarak maddelerin 14'ünde (3, 6, 9, 12, 22, 34, 39, 52, 58, 74, 77, 84, 92, 102) katılımcıların en az yarısının tek bir seçeneği işaretledikleri görülmüştür. Bu şekilde ayırt ediciliği düşük bu maddelerle birlikte 15 maddenin ölçekten çıkarılması kararı alınmıştır. Böylece 102 madde 87 maddeye indirilmiştir.

Daha sonra saha çalışmasından elde edilen genel örneklem içinden seçkisiz olarak 500 işveren ya da işveren temsilcisi ait veri, ölçek geliştirme çalışmasını tamamlamak üzere alınmış ve faktör analizi yapılmıştır. Söz konusu örneklemin KMO değeri 0.92'dir. Bu değer katılımcı/gözlem sayısının sağlıklı bir değerlendirme yapmak için yeterli olduğunu göstermektedir. Ölçek maddelerine yapılan faktör analizi sonucu özdeğeri 1'den büyük olan 5 faktör bulunmuş, Scree plot grafiğine bakılarak ölçeğe en uygun yapının 3 faktörlü olabileceği görülmüştür. Scree plot grafiği Grafik 1'de görülebilir.

Grafik 1. İş yerinde engelliye yönelik tutum ölçeği'ne ait scree plot grafiği

Daha sonra faktör analizinde madde test korelasyonları .40 altında olan 20 ölçek maddesi elenmiştir. Kalan 47 maddeye 3 ve 5 faktör üzerinden doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları; 3 faktörlü yapının daha uygun olduğunu göstermiştir ($\chi^2 = 3019.76$, $sd = 1031$ $p < 0.001$, $CFI = 0.95$, $RMSEA = 0.062$; $\chi^2 / sd = 2.93$). Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları p değeri dışında ölçeğin 3 faktörlü bir yapıyla uyumlu olduğu bilgisini vermektedir. Doğrulayıcı faktör analizinde p değerinin 0,05'ten büyük olması yani anlamsız olması beklenir ancak; bu çalışmada gözlem sayısının büyük olması genelde p değerlerinin 0,05'ten küçük bulunmasının nedenidir. Dolayısıyla bu bilgiyle birlikte İş Yerinde Engelliye Yönelik Tutum Ölçeği'nin 3 faktörlü bir yapısı olduğu rahatlıkla söylenebilir. Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucu Şekil 1'de görülebilir.



Şekil 1. İş yerinde engelliye yönelik tutum ölçeği'ne 3 faktör üzerinden yapılan doğrulayıcı faktör analizi

İş Yerinde Engelliye Yönelik Tutum Ölçeği'ne 3 faktör üzerinden yapılan faktör analizi sonuçları Tablo 1'de görülebilir. Tablo ölçeğe ait alt faktörleri, madde test korelasyonlarını göstermektedir. Ölçeğin faktör yapısı ve altındaki maddeler akademisyenler tarafından değerlendirilmiş ve bu 3 faktöre kapsadıkları maddelere bakılarak “engelli istihdamına genel yaklaşım” (1, 2, 3, 4, 7, 9, 14, 16, 22, 23, 24, 28, 33, 35, 37, 39, 40, 43, 44, 46 nolu maddeler; toplam 20 madde), “engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı” (5, 6, 8, 11, 13, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 25, 34, 36, 38 nolu maddeler; toplam 15 madde) ve “çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği” (10, 12, 26, 27, 29, 30, 31, 32, 41, 42, 45, 47 nolu maddeler; toplam 12 madde) isimleri verilmiştir. , 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 nolu maddeler ters kodludur.

Tablo 1. İş yerinde engelliye yönelik tutum ölçeği'ne ait faktör analizi sonuçları

Özdeğer	Engelli istihdamına genel yaklaşım	Engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı	Çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği	Toplam
		11,924	3,372	
Açıklanan Varyans	25,370	7,174	4,753	37,297
Madde test Korelasyonları				
Madde 1	0,735			
Madde 2	0,696			
Madde 3	0,669			
Madde 4	0,664			
Madde 7	0,651			
Madde 9	0,648			
Madde 14	0,641			
Madde 16	0,640			
Madde 22	0,635			
Madde23	0,621			
Madde24	0,619			
Madde 28	0,617			
Madde 33	0,589			
Madde 35	0,545			
Madde37	0,538			
Madde 39	0,537			
Madde 40	0,537			
Madde 43	0,477			

Özdeğer	Engelli istihdamına genel yaklaşım	Engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı	Çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği	Toplam
	11,924	3,372	2,234	
Açıklanan Varyans	25,370	7,174	4,753	37,297
Madde test Korelasyonları				
Madde 44	0,459			
Madde 46	0,407			
Madde 5		0,671		
Madde 6		0,647		
Madde 8		0,646		
Madde 11		0,620		
Madde 13		0,593		
Madde 15		0,569		
Madde 17		0,526		
Madde 18		0,464		
Madde 19		0,448		
Madde 20		0,436		
Madde 21		0,429		
Madde 25		0,400		
Madde 34		0,385		
Madde 36		0,384		
Madde 38		0,384		
Madde 10			0,611	
Madde 12			0,594	
Madde 26			0,575	
Madde 27			0,507	
Madde 29			0,493	
Madde 30			0,480	
Madde 31			0,460	
Madde 32			0,405	
Madde 41			0,389	
Madde 42			0,373	
Madde 45			0,360	
Madde 47			0,359	

İşverenlerin engelli istihdamına genel yaklaşımını değerlendiren birinci faktör altında “Engellilerin ayrı bir yerde çalıştırılması iyi olur”, “Engelli çalıştırma zorunluluğu iş yerinde adaletsizlik yaratıyor”, “İşyerinde engelli çalıştırılması sadece formalite icabıdır”, “Engelliler sadece evde istihdam edilmelidir” gibi ifadeler yer verilmektedir. Birinci faktörden yanıtlayıcıların/işverenlerin alabileceği en düşük ve en yüksek puan aralığı 20-100 arasında değişmektedir. Bu faktörden 60’ın üstünde puan alanların, engellilerin istihdamına genel olarak olumlu baktıkları söylenebilir.

Ölçeğe ait ikinci faktör “engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı” adıyla ifade edilmektedir. Bu faktör altında “engelliler işyerinde ortaya çıkacak değişikliklere- yeniliklere kolayca uyum gösterirler”, “Engelliler, çalıştıkları işyerine kolayca bağlanabilirler”, “Engelliler bir işyerinin verimli çalışma temposuna uyarlar” “Engelliler uyumludurlar” gibi ifadeler yer almaktadır. İkinci faktörden yanıtlayıcıların/işverenlerin alabileceği düşük ve en yüksek puan aralığı 15–75 arasında değişmektedir. Bu faktörden 45’in üstünde puan alan işverenlerin, engellilerin iş ortamına ve işe uyumunu olumlu olarak değerlendirdikleri söylenebilir.

Ölçeğin çalışan Engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği adlı üçüncü faktörü “engelliler çalışanların çoğuna göre daha niteliksizdir”, “engelliler sadece vasıfsız işlerde çalışabilirler”, “bir engelli işimi benim kadar iyi yapabilir” şeklinde ifadelerden oluşmaktadır. Üçüncü faktörden yanıtlayıcıların/işverenlerin alabileceği en düşük ve en yüksek puan aralığı 12–70 arasında değişmektedir. Bu faktörden 36’nın üstünde puan alan işverenlerin, çalışan engelliye nitelikli, otaya çıkardığı işi en az diğer çalışanlar kadar iyi olarak değerlendirdikleri düşünülebilir. Genel ölçek puanı üzerinden bir değerlendirme yapıldığında; katılımcıların alabileceği en düşük ve en yüksek puanlar 47–235 arasında değişebilir, 141 ve üzerinde alınan puanlar “olumlu tutum” şeklinde değerlendirilebilir.

İş Yerinde Engelliye Yönelik Tutum Ölçeği’nin İç Güvenirliği

Engellilere Yönelik Tutum Ölçeği’nin toplam açıkladığı varyans 37.30’dur. Ölçeğe ait Crobach alpha iç güvenilirlik sonuçları 1. faktör için 0.93, 2. faktör için 0.83, 3. faktör için 0.77 toplam ölçek için 0.95 olarak bulunmuştur. Bu durumda ölçeğin iç güvenirliliğinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

İş Yerinde Engelliye Yönelik Tutum Ölçeği’nin Ayırt Etme Geçerliliği

İş Yerinde Engelliye Yönelik Tutum Ölçeği’nin ayırt etme geçerliliğini test etmek amacıyla; İEYTO alt ölçekleri ve toplam ölçek puanı ile “Genel olarak engelli çalışanlarda yeterli bulunan konular nelerdir?” sorusuna “çalışma azmi, devamlılık, özverili olma, sorumluluk duygusu, iş performansının iyi olması, verilen görevi yerine getirme” alt başlıklarında verilen cevaplar temelinde t analizleri yapılmıştır. Burada analizler sonunda sadece anlamlı bulunan sonuçlar verilmektedir.

İş Yerinde Engelliye Yönelik Tutum Ölçeği alt boyutlarının çalışan engellinin algılanan yeterlilikleri ile nasıl ilişkilendiğine bakıldığında; ilk olarak “engelli çalışanın çalışma azmi vardır” değerlendirmesi yapan işverenler ile bu değerlendirmeyi yapmayan işverenler arasında engelli istihdamına genel yaklaşımları açısından anlamlı bir fark olduğu görülmüştür ($t=6,45$, $<0,000$). Bir başka deyişle engelli çalışanın çalışma azmi vardır diyen işverenlerin engelli istihdamına genel yaklaşımlarının; çalışma azmi değerlendirmesi yapmayanlara göre daha olumlu olduğu söylenebilir. Benzer şekilde, engelli çalışanın çalışma azmi olduğunu düşünen işverenler ile bu değerlendirmeyi yapmayanlar arasında engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ($t= 3,75$, $p<0,000$) ve çalışan engellinin ve yaptığı işin niteliğine ilişkin

algıları ($t=2,52$, $p<0,01$) arasında da anlamlı farklılıklar vardır. Buna göre; engelli çalışanlar için çalışma azmi vardır değerlendirmesi yapan işverenler, engellilerin iş ortamına ve işe uyumu yanında çalışan engellinin ve yaptığı işin niteliğine; çalışma azmi vardır değerlendirmesi yapmayan işverenlere göre daha olumlu yaklaşmaktadırlar. Son olarak çalışan engellinin çalışma azmi vardır değerlendirmesi yapan işverenlerin, bu değerlendirmeleri yapmayanlar arasındaki fark İş Yerinde Engelliye Yönelik Tutum Ölçeği toplam ölçek puanı açısından da anlamlıdır ($t=5,64$, $p<0,000$). Yani çalışan engelli için çalışma azmi vardır değerlendirmesi yapan işverenler, yapmayanlara göre; genel olarak işyerinde engellilere daha olumlu bir tutum içindedir. Buna göre işverenler/işveren temsilcilerinin, engelli çalışanların çalışma azmi ile ilgili olumlu olumsuz değerlendirmeleri İEYTÖ'nde de karşılık bulmaktadır. Bu bulgu ölçeğin ayırt etme geçerliliği olduğu ile ilgili bilgi vermektedir. Çalışan Engellinin çalışma azmi ve İEYTÖ arasındaki ilişkiler Tablo 2'de görülebilir.

Tablo 2. Çalışan engellinin çalışma azmi ve iş yerinde engelliye yönelik tutum ölçeği arasındaki ilişkiler

Çalışma azmi		N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata Ortalama	t	sd	P
Engelli İstihdamına Genel Yaklaşım	Evet	547	81,65	10,34196	,44219	6,445	1001,927	$p < ,000$
	Hayır	507	77,1874	12,01047	,53340			
Engellilerin İş Ortamına Ve İşe Uyumuna İlişkin Algı	Evet	547	56,6819	6,40293	,27377	3,753	1052	$p < ,000$
	Hayır	507	55,1262	7,05231	,31320			
Çalışan Engellinin Ve Yaptığı İşin Algılanan Niteliği	Evet	547	40,5649	5,96333	,25497	2,517	1005,340	$p < ,012$
	Hayır	507	39,5641	6,86756	,30500			
Toplam Puan	Evet	547	178,8995	18,53239	,79239	5,643	1000,368	$p < ,000$
	Hayır	507	171,8777	21,60334	,95944			

İkinci olarak; engelli çalışanların işe devamlılıklarını bir yeterlilik olarak değerlendiren işverenler ve işe devamlılık değerlendirmesi yapmayan işverenler arasındaki fark; engelli istihdamına genel yaklaşımları ($t=5,11$, $p<0,000$), engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algıları ($t= 2,25$, $p<0,025$), çalışan Engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği ($t=2,80$, $p<0,005$), pve İş Yerinde Engelliye Yönelik Tutum Ölçeği toplam ölçek puanı ($t=4,50$, $p<0,000$) açılarından anlamlı olarak farklıdır (Tablo 3). Buna göre; engelli çalışanları işe devam açısından yeterli bulan işverenlerin bu değerlendirmeyi yapmayan işverenlere göre; engelli istihdamına genel yaklaşımları daha olumludur. Söz konusu işverenler; engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin olarak daha olumlu beklentiler içindedirler, çalışan engelliye ve yaptığı işin niteliğine diğer işverenlere göre daha çok inanmaktadırlar. Sonuç olarak engellileri işe devam konusunda yeterli bulan işverenler bu değerlendirmeyi yapmayanlara göre işyerinde engellilere karşı daha olumlu bir tutum içindedirler.

Tablo 3. Çalışan engellinin devamlılığı ve iş yerinde engelliye yönelik tutum ölçeği arasındaki ilişkiler

Devamlılık		N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata Ortalama	t	Sd	p
Engelli istihdamına genel yaklaşım	Evet	496	81,3710	10,50788	,47182	5,110	1051,968	p <,000
	Hayır	558	77,8459	11,88792	,50326			
Engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı	Evet	496	56,4294	6,57075	,29504	2,248	1052	p <,025
	Hayır	558	55,4928	6,90867	,29247			
Çalışan Engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği	Evet	496	40,6633	5,66805	,25450	2,803	1043,010	p <,005
	Hayır	558	39,5681	7,00435	,29652			
Toplam puan	Evet	496	178,4637	18,67788	,83866	4,498	1051,596	p <,000
	Hayır	558	172,9068	21,43225	,90730			

Üçüncü olarak çalışan Engellinin özverili olmasını bir yeterlilik olarak değerlendiren işverenler ile bu değerlendirmeyi yapmayan işverenler arasında; engelli istihdamına genel yaklaşımları ($t=3,30$, $p<0,001$), engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algıları ($t=3,87$, $p<0,000$), çalışan Engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği ($t=2,14$, $p<0,03$) ve İş Yerinde Engelliye Yönelik Tutum Ölçeği toplam ölçek puanı ($t=3,86$, $p<0,000$)açılarından anlamlı farklılıklar vardır (Tablo 4). Yani çalışan engelliye özverili bulan işverenler, bu değerlendirmeyi yapmayan işverenlere göre iş yerinde engelliye yönelik tutumlarında genel olarak; devamında da engelli istihdamına genel yaklaşımlarında, engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algılarında ve çalışan Engellinin ve yaptığı işin niteliğine inançlarında daha olumlu bir tutumu benimsedikleri söylenebilir.

Tablo 4. Çalışan engellinin özverili olması ve iş yerinde engelliye yönelik tutum ölçeği arasındaki ilişkiler

Özverili Olmaları		N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata Ortalama	t	Sd	p
Engelli İstihdamına Genel Yaklaşım	Evety	368	81,0761	10,52076	,54843	3,295	1052	p < ,001
	Hayır	686	78,6618	11,75278	,44872			
Engellilerin İş Ortamına Ve İşe Uyumuna İlişkin Algı	Evety	368	57,0272	6,50670	,33919	3,869	1052	p < ,000
	Hayır	686	55,3469	6,83202	,26085			
Çalışan Engellinin Ve Yaptığı İşin Algılanan Niteliği	Evety	368	40,6495	6,11109	,31856	2,143	799,716	p < ,032
	Hayır	686	39,7799	6,57997	,25122			
Toplam Puan	Evety	368	178,7527	19,52212	1,01766	3,859	786,325	p < ,000
	Hayır	686	173,7886	20,60679	,78677			

Dördüncü olarak çalışan engelli için sorumluluk duygusu vardır değerlendirmesi yapan işverenler ile bu değerlendirmeyi yapmayanlar işverenler birbirinden farklıdır. Yani; engelli istihdamına genel yaklaşımları ($t=3,17$, $p<0,002$), engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algıları ($t=3,79$, $p<0,000$), çalışan Engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği ($t=2,26$, $p<0,001$) ve İş Yerinde Engelliye Yönelik Tutum Ölçeği toplam ölçek puanı ($t=4,07$, $p<0,000$) açılarından anlamlı olarak birbirlerinden farklı oldukları bulunmuştur (Tablo 5). Buna göre; çalışan engelliye sorumluluk duygusu vardır şeklinde değerlendiren işverenler, bu değerlendirmeyi yapmayan işverenlere göre; engelli istihdamına genel olarak daha olumlu yaklaşmaktadır. Yine engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ve çalışan Engellinin ve yaptığı işin niteliğine ilişkin algılarında daha olumlu değerlendirmeler yapmaktadırlar. Böylece, iş yerinde engelliye yönelik tutumlarında genel olarak inançlarında daha olumludurlar.

Tablo 5. Çalışan engellinin sorumluluk duygusu ve iş yerinde engelliye yönelik tutum ölçeği arasındaki ilişkiler

Sorumluluk Duyguları Yüksek		N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata Ortalama	t	sd	p
Engelli İstihdamına Genel Yaklaşım	Evet	334	81,1	10,7	,58	3,172	1052	p <,002
	Hayır	720	78,7	11,6	,43			
Engellilerin İş Ortamına Ve İşe Uyumuna İlişkin Algı	Evet	334	57,1	6,4	,35	3,793	1052	p <,000
	Hayır	720	55,4	6,9	,25			
Çalışan Engellinin Ve Yaptığı İşin Algılanan Niteliği	Evet	334	41,0	6,3	,34	3,259	1052	p <,001
	Hayır	720	39,6	6,4	,24			
Toplam Puan	Evet	334	179,2	19,5	1,06	4,073	1052	p <,000
	Hayır	720	173,8	20,5	,77			

Verilen görevi yerine getirme konusunda çalışan engellileri yeterli bulan ve böyle bir değerlendirme yapmayan işverenler arasında; engelli istihdamına genel yaklaşımları ($t=4,4$, $p<0,000$), engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algıları ($t=4,3$, $p<0,000$) çalışan Engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği ($t=4,4$, $p<0,000$) ve İş Yerinde Engelliye Yönelik Tutum Ölçeği toplam ölçek puanı ($t=5,3$, $p<0,000$) açılarından ortaya çıkan farklılıklar anlamlıdır (Tablo 6). Buna göre, verilen görevi yerine getirme konusunda çalışan engellileri yeterli bulunan işverenler; engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin olarak daha olumlu beklentiler içindedirler, çalışan engelliye ve yaptığı işin niteliğine diğer işverenlere göre daha çok inanmaktadır. Dahası bu değerlendirmeyi yapmayanlara göre işyerinde engellilere karşı daha olumlu bir tutum içindedirler.

Tablo 6. Çalışan engellinin verilen görevi yerine getirme ve iş yerinde engelliye yönelik tutum ölçeği arasındaki ilişkiler

Verilen Görevi Yerine Getirme		N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata Ortalama	t	sd	p
Engelli İstihdamına Genel Yaklaşım	Evet	477,0	81,2	11,4	0,5	4,4	1052,0	p < 0,0
	Hayır	577,0	78,1	11,2	0,5			
Engellilerin İş Ortamına Ve İşe Uyumuna İlişkin Algı	Evet	477,0	56,9	6,5	0,3	4,3	1035,6	p < 0,0
	Hayır	577,0	55,1	6,9	0,3			
Çalışan Engellinin Ve Yaptığı İşin Algılanan Niteliği	Evet	477,0	41,0	6,1	0,3	4,4	1041,8	p < 0,0
	Hayır	577,0	39,3	6,6	0,3			
Toplam Puan	Evet	477,0	179,1	19,9	0,9	5,3	1052,0	p < 0,0
	Hayır	577,0	172,5	20,3	0,8			

Çalışan Engellinin iş performansını yeterli bulan ve bu değerlendirmeyi yapmayan işverenler arasında; İş Yerinde Engelliye Yönelik Tutum Ölçeği toplam ölçek puanı ($t=4,1$, $p<0,000$) yanında alt ölçekleri olan engellinin istihdamına genel yaklaşım ($t=2,1$, $p<0,000$), engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı ($t=4,2$, $p<0,000$) ve çalışan Engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği ($t=4,9$, $p<0,000$) boyutlarında yaptıkları değerlendirmeler açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur (Tablo 7). Yani, çalışan Engellinin iş performansını yeterli bulan işverenler, işyerinde engelliye yönelik genel tutumlarında ve daha detayda engelli istihdamı ve çıkardıkları işin niteliği ile ilgili olarak, diğer işverenlerden daha olumlu tutumlara sahiptir.

Tablo 7. Çalışan engellinin iş performansı ve iş yerinde engelliye yönelik tutum ölçeği arasındaki ilişkiler

İş Performansları İyisi		N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata Ortalama	t	sd	p
Engelli İstihdamına Genel Yaklaşım	Evet	251,0	80,8	10,9	0,7	2,1	1052,0	p < ,0
	Hayır	803,0	79,1	11,5	0,4			
Engellilerin İş Ortamına Ve İşe Uyumuna İlişkin Algı	Evet	251,0	57,5	6,7	0,4	4,2	1052,0	p < ,0
	Hayır	803,0	55,5	6,7	0,2			
Çalışan Engellinin Ve Yaptığı İşin Algılanan Niteliği	Evet	251,0	41,8	6,0	0,4	4,9	1052,0	p < ,0
	Hayır	803,0	39,5	6,5	0,2			
Toplam Puan	Evet	251,0	180,1	19,8	1,3	4,1	1052,0	p < ,0
	Hayır	803,0	174,1	20,3	0,7			

Özetle çalışan engelliye iş performansı, sorumluluk duygusu, işe devamlılığı vb. konularında yeterli olarak değerlendiren işverenler bu değerlendirmeyi yapmayan işverenlere göre hem genel olarak işyerinde engelliye, hem de daha özeldengellilerin çıkardıkları işin niteliğine ve engelli istihdam etmeye daha olumlu bir tutum takınmaktadır.

İş Yerinde Engelliye Yönelik Tutum Ölçeği ve “Genel olarak engelli çalışanlarda yetersiz bulunan konular nelerdir?” sorusuna verilen cevaplar, “uyum sağlayamama, içine kapanıklık, mesleki bilgi eksikliği, düşük çalışma hızı” alt başlıkları açısından t analizleri ile değerlendirilmiştir. Analizler sonunda çalışan engelliler için; içine kapanık ve çalışma hızı düşük değerlendirmesi yapan işverenler ile bu durumlarda bir yetersizlik değerlendirmesi yapmayan işverenlerin engelliye yönelik İş Yerinde Engelliye Yönelik Tutum Ölçeği toplam puanı ve alt ölçek puanları açısından anlamlı farklılıklar olmadığı görülmüştür. Burada sadece yapılan t analizleri sonucunda anlamlı bulunan sonuçlar tablolar halinde verilmektedir.

Tablo 8’de görülebileceği gibi; çalışan engelliye ortama ayak uydurma konusunda yetersiz bulunan işverenlerin bu değerlendirmeyi yapmayan işverenlere göre engelli istihdamına genel yaklaşımları ($t = -2,0$, $p < 0,000$), engellilerin iş ortamına ve işe uyumu ($t = -2,1$, $p < 0,000$) ve çalışan Engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliğine ilişkin algıları ($t = -3,0$, $p < 0,000$), son olarak ve İş Yerinde Engelliye Yönelik Tutum Ölçeği toplam ölçek puanları ($t = -2,8$, $p < 0,000$) anlamlı olarak birbirinden farklıdır. Buna göre, çalışan Engellinin bulunduğu iş ortamına ayak uydurma konusunda yetersiz olduğunu düşünen işverenler engellilere karşı işyerinde daha olumsuz bir tutuma sahiptir. Engellileri işyerine ve işlerine uyum, çıkardıkları işin niteliği konusunda daha olumsuz değerlendirmekte, işe istihdamlarına daha olumsuz bakmaktadır.

Tablo 8. Çalışan engellinin ortama uyum sağlayamaması ve iş yerinde engelliye yönelik tutum ölçeği arasındaki ilişkiler

Ortama Ayak Uyduramama/ Uyum Sağlayamama		N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata Ortalama	t	sd	P
Engelli İstihdamına Genel Yaklaşım	Evet	190,0	75,8	12,3	0,9	-2,0	676,0	p <,0
	Hayır	488,0	77,8	11,7	0,5			
Engellilerin İş Ortamına Ve İşe Uyumuna İlişkin Algı	Evet	190,0	54,0	7,1	0,5	-2,1	676,0	p <,0
	Hayır	488,0	55,3	7,2	0,3			
Çalışan Engellinin Ve Yaptığı İşin Algılanan Niteliği	Evet	190,0	37,8	6,5	0,5	-3,0	676,0	p <,0
	Hayır	488,0	39,6	6,8	0,3			
Toplam Puan	Evet	190,0	167,6	21,8	1,6	-2,8	676,0	p <,0
	Hayır	488,0	172,7	21,0	0,9			

Çalışan engelliye mesleki bilgi eksikliği vardır şeklinde değerlendiren işverenler ile bu konuda yetersizlik değerlendirmesi yapmayan işverenler arasında; engelli istihdamına genel yaklaşımları ($t=3,2$, $p<0,000$) engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algıları ($t= 2,4$, $p<0,000$) ve İş Yerinde Engelliye Yönelik Tutum Ölçeği toplam ölçek puanı ($t=2,1$, $p<0,000$) açılarından anlamlı farklılıklar vardır (Tablo 9). Buna göre, çalışan engelliye mesleki bilgi açısından yetersiz olarak değerlendiren işverenler bu değerlendirmeyi yapmayanlara göre; engellilerin işe istihdamına daha olumsuz yaklaşmaktadırlar. Söz konusu işverenler engellileri işyerinde uyumsuz olarak değerlendirirken genel olarak da işyerinde engelliye olumsuz tutum takınmaktadırlar.

Tablo 9. Çalışan engellinin mesleki bilgi eksikliği ve iş yerinde engelliye yönelik tutum ölçeği arasındaki ilişkiler

Mesleki Bilgi Eksikliği		N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata Ortalama	t	sd	p
Engelli İstihdamına Genel Yaklaşım	Evet	284,0	78,9	11,1	0,7	3,2	643,2	p <,0
	Hayır	394,0	76,0	12,3	0,6			
Engellilerin İş Ortamına ve İşe Uyumuna İlişkin Algı	Evet	284,0	55,7	7,1	0,4	2,4	676,0	p <,0
	Hayır	394,0	54,4	7,2	0,4			
Çalışan Engellinin ve Yaptığı İşin Algılanan Niteliği	Evet	284,0	38,6	6,7	0,4	-1,5	676,0	p <,1
	Hayır	394,0	39,4	6,8	0,3			
Toplam Puan	Evet	284,0	173,2	20,4	1,2	2,1	676,0	p <,0
	Hayır	394,0	169,8	21,9	1,1			

Özetle engelli çalışanı çalışma ortamına ayak uydurabilme konusunda yetersiz, mesleki bilgi açısından eksik gören işverenler; engellilerin işe ve iş ortamına uyum gösteremediğini düşünmekte, Engellinin ve yaptığı işin niteliğine inanmamakta ve genel olarak işyerinde engelli istihdam etmeye yönelik olumsuz bir tutum içine girmektedir.

Özetle, engellilerin yeterli ve yetersiz bulunduğu konularda yapılan değerlendirmelerin; işverenin engellilere yönelik olumlu ve olumsuz tutumları ile doğrudan ilişkili olduğu görülmektedir. Böylece, İş Yerinde Engelliye Yönelik Tutum Ölçeği'nin, engelliye yönelik olumlu ve olumsuz tutumları bir birinden ayırt ederek ölçebilen geçerli bir ölçek olduğunu söylemek mümkündür.

Bu çalışma sonunda İş Yerinde Engellilere Yönelik Tutum Ölçeği'nin, işyerinde engellilere yönelik olumlu ve olumsuz tutumları iş yeri içinde nasıl bir çalışan olarak değerlendirildiklerini ölçebilen geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu ortaya konulmuştur. İlgili yazın, engelli istihdamının düşük olmasını işverenlerin engellilere yönelik olarak olumsuz tutumlara sahip olmalarıyla açıklamaktadır (Diksa ve Rogers, 1996). Öyle ki; engellilerin iş için yeterli niteliklere sahip olmadıkları, üretkenliklerinin düşük olduğu ve iş yerine uyum gösteremeyecekleri şeklindeki önyargılar nedeniyle, engelli istihdamının güçleştiği vurgulanmaktadır (Baybora 2006).

Yapılan çalışmalar engellilere yönelik tutumların olumlu yönde değiştirilebilmesinin, engellilerin özellikleri ve hakları konusunda bilgilendirme çalışmaları (Hall 2008) ile gerçekleşebileceğini ortaya koymaktadır. Eğitimler yardımıyla engellilere ilişkin yanlış bilgilerin giderilmesi, onlarla sosyal teması kolaylaştırmakta ve böylece tutumlar olumlu yönde değişebilmektedir ve hatta ilgili mesleki bakış açılarını geliştirebilmektedir (Barr ve Bracchitta 2008). Örgün eğitim sırasında engelliler ve engellilik hakkında verilen ders ve konferansların engelliler hakkındaki bilgiyi artırdığı ve tutumu olumlu yönde geliştirdiği görülmüştür (Altındağ ve ark. 2006, Hunt ve Hunt 2004). Engellilere ilişkin olumsuz tutumların değişmesi için bilgi vermek, kalıp-yargılar hakkında konuşmak, onlarla doğrudan temas kurmak, birlikte etkinlikte bulunmak gibi çabaların bir arada olması önemlidir (Krahe ve Altwasser 2006). Farkındalığı artırıcı eğitimin etkisinin kalıcı olduğu bildirilmektedir (Rillotta ve Nettelbeck 2007). Bir meta-analiz çalışmasında, engellilere yönelik olumsuz tutumları değiştirmek için doğrudan etkileşimde bulunmanın simülasyon çalışmalarından (engelli olmayan kişilerin sanki engellilermiş gibi davranmaları ve onların yaşadıklarını anlamaya çalışmaları) daha etkili olduğu bulunmuştur (Flower ve ark. 2007).

Bundan sonraki çalışmaların engellilere yönelik olumlu tutum değişikliği ve özellikle eğitim programları üzerinde gerçekleştirilmesi alana katkı sağlayacaktır. Tutum değişikliğine yönelik eğitim programlarının yapısal farklılıkları (bilgilendirme, yaşantılı öğrenme, rol oynama vb.) ve etkileri farklı gruplarda söz konusu farklı eğitimlerin test edilmesi Türkiye’de işyerinde ve dışında engellilere yönelik olumlu tutum değişikliği için en etkili programların oluşturulmasına yardımcı olabilecektir.

Sonuç

Bu çalışma, İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği’nin iş yerinde çalışanların engelliye yönelik tutumlarını ölçmeye yönelik psikometrik özellikleri test edilmiş geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu ortaya koymaktadır.

Ölçeğin üç faktörlü bir yapısı vardır. Birinci faktör çalışanların engelli istihdamına ne kadar olumlu yaklaştıklarını değerlendiren engelli istihdamına genel yaklaşım; ikinci faktör engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı boyutudur ve çalışanların, engellilerin iş ortamına ve işe uyumuyla ilgili algılarının ne kadar olumlu olarak değerlendirdiklerini ölçmektedir. Üçüncü faktör çalışan engellinin ve yaptığı işin ne kadar olumlu algılandığını değerlendirmektedir.

Yine araştırma sonunda, ölçeğin toplam olarak ve alt ölçekleri için iç güvenilirliğin tatmin edici olduğu görülmüştür. Son olarak, hem toplam ölçek hem alt ölçek değerlendirmelerinin çalışan engellilere yönelik tutumların ne kadar olumlu ya da olumsuz olduğunu ayırt edebildiği ortaya konulmuştur.

Kaynakça

- AB Komisyonu (2010). Avrupa Özürlüler Stratejisi 2010-2020. (Çev: G. Akın). *Avrupa Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Daire Başkanlığı Bülteni* (55), s. 27-30.
- Akardere, S.S. (2005). İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Aktaş, C. Gergin, S., Kuz, T., Mutluoğlu, L, Uğurlu, B. Ve Yılmaz, Z (2004). *Türkiye Korumalı İşyerleri Araştırması* (Sheltered Workshops in Turkey). Başbakanlık Özürlüler İdaresi
- Altındağ A., Yanık M., Uçok A ve ark. (2006). Effects on an antistigma program on medical students' attitudes towards people with schizophrenia. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 60, s. 283-288.
- Aycan Z. (2005). *Engellilerin İstihdamına Yönelik Tutum Ölçeği (EÇYÖT)*. Ankara: TÜBİTAK Proje Raporu, No: SBB – 3018.
- Barr J. J. ve Bracchitta K. (2008). Effects of Contact With Individuals With Disabilities: Positive Attitudes and Majoring in Education. *The Journal of Psychology*, 142(3), s. 225-243.
- Beret E. M. (2003). Hidden Disability and an Academic Career. *Academe*, 89(4), s. 50-56.
- Baybora D. (2006). Çalışma hayatında özürlülere karşı ayrımcılık, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 51, s. 229-269.
- Diksa E. ve Rogers E. S. (1996). Employer concerns about hiring persons with psychiatric disability: Results of the employer. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40 (1), s. 31-45.
- Emens E. (2008). Integrating accommodation. *University of Pennsylvania Law Review*, 156 (4), s. 839.
- Flower A., Burns M. K. ve Bottsford-Miller N. A. (2007). Meta-analysis of disability simulation research. *Remedial and Special Education*. 28 (2), s. 72-79.
- Hall E. W. (2008). Changing the Way Employees Interact With Guests With Disabilities. *Journal of Disability Policy Studies*, 19 (1), s. 15-23.
- Hunt C. S. ve Hunt B. (2004). Changing attitudes toward people with disabilities: Experimenting with an educating intervention. *Journal of Managerial Issues*, 16 (2), s. 266-280.
- Gündüz G. S. (2007). *Sosyal İçerme Politikalarının Uygulanmasında Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü*. Uzmanlık Tezi, Ankara, ÇSGB Türkiye İş-Kur Genel Müdürlüğü.
- Jacoby A., Gorry J. ve Baker G. A. (2005). Employers' Attitudes to Employment of People with Epilepsy: Still the Same Old Story? *International League Against Epilepsy*.
- Kayacı E. (2007). Özürlüler için verimli bir istihdam politikası oluşturulması. Yayınlanmamış uzmanlık tezi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Kennedy J. ve Olney M. (2001). Job discrimination in the POST-ADA ERA: Estimates from the 1994 and 1995 National Health Interview Surveys. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 45(1). Database: Academic Search Premier.
- Kleynhans R. ve Kotze M. (2010). Managers' and employees' attitudes towards people with physical disabilities in the workplace. *Tydskrif vir Geesteswetenskappe*, 50(3), s. 404-417.
- Krahe B. ve Altwasser C. (2006). Changing negative attitudes towards persons with physical disabilities: An experimental intervention. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 16, s. 59-69.
- Kuzgun İ. (2009). Türkiye'de özürlülerin ücret karşılığı istihdamını belirleyen değişkenler ve öneriler. *Journal of Yasar University*, 4(15), s. 2451-2466.
- Mansour (2009). Employers' attitudes and concerns about the employment of disabled people. *International Review of Business Research Papers*. 5(4), 209-218
- Probst T. M. (2003). Changing Attitudes Over Time: Assessing the Effectiveness of a Workplace Diversity Course. *Teaching of Psychology*, 30 (3).

- Rillotta F. ve Nettelbeck T. (2007). Effects of an awareness program on attitudes of students without an intellectual disability towards persons with an intellectual disability. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 32(1), s. 19-27.
- Roessler R. T., Neath J., McMahon B. T. ve ark. (2007). Workplace Discrimination Outcomes and Their Predictive Factors for Adults With Multiple Sclerosis. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 50(3), s. 139–152.
- Schur L., Krusez D. ve Blanck P. (2005) Corporate Culture and the Employment of Persons with Disabilities. *Behavioral Sciences and the Law*, 23, 3–20.
- Stensrud R. (2007). Developing Relationships With Employers Means Considering the Competitive Business Environment and the Risks It Produces. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 50 (4), 226-237..
- Tufan İ. ve Arun Ö. (2002). Türkiye Özürlüler Araştırması 2002 İkincil Analizi. TÜBİTAK., Proje no: SOBAG-104K077.
- Yıldırım F. ve Dökmen Z.Y. (2004) Engellilere yönelik tutumlarla sosyal üstünlük yönelimi, adil dünya inancı ve kontrol odağı inancı arasındaki ilişkiler. 6. *Ulusal Sosyal Hizmetler Konferans Küreselleşme, Sosyal Adalet ve Sosyal Hizmetler* 20-22 Mayıs 2004 Ankara, s: 180-195. Ankara: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi yayını, No: 9.
- Yılmaz Z. (2007) Çalışan Özürlülerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar ve Bunları Etkileyen Etmenler. Özveri.(<http://www.ozida.gov.tr/ozveri>)