



T.C.  
Aile ve  
Sosyal Politikalar  
Bakanlığı

Özörlü ve Yaşı  
Hizmetleri  
Genel Müdürlüğü

---

---

---

İşgücü Piyasasının  
Özörlüler Açısından Analizi

ARALIK 2011  
ANKARA

T.C Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı  
Özürü ve Yaşlı Hizmetleri  
Genel Müdürlüğü Yayınları

Ankara - Kasım 2011

ISBN : 978-605-4628-38-4

**Özürü ve Yaşlı Hizmetleri  
Genel Müdürlüğü  
Proje Ekibi**

**Ayhan METİN**

Proje Yürütücüsü-Bakanlık Müşaviri

**Süleyman RIDVANOĞLU**

Koordinatör-Bakanlık Müşaviri

**Ufuk AKGÜN**

Araştırmacı

**Sinan GERGİN**

Aile ve Sosyal Politikalar Uzmanı

**Canan AKTAŞ**

Aile ve Sosyal Politikalar Uzmanı

**Fatma GÖKMEN**

Aile ve Sosyal Politikalar Uzmanı

**Dr. E. Tuğçe ÇEREZCİ**

Uzman

**Proje Araştırma Ekibi**

**Doç. Dr. Fatma YILDIRIM**

Koordinatör Yürütücü- Araştırmacı

**Prof. Dr. Zehra DÖKMEN**

Yürütücü- Araştırmacı

**Doç. Dr. Nihal MAMATOĞLU**

Yürütücü- Araştırmacı

**Doç. Dr. Metin ÖZUĞURLU**

Yürütücü- Araştırmacı

**Doç. Dr. Erdem KARABULUT**

Yürütücü- Araştırmacı

**Azmi AYDIN**

Proje Koordinatörü

**Filiz AYDIN KOÇ**

Genel Koordinatör

**A.Coşkun KOÇ**

Saha Koordinatörü

Bu araştırma, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Özürü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından özel sektör işverenlerinin özürü istihdamına bakışı, beklentileri ve işgücü piyasasının analizlerinin değerlendirilmesi amacıyla 2011 yılında yüklenici firma olan OLGU ARAŞTIRMA şirketine yaptırılmıştır. Bu raporda yer alan tüm yazı ve tablolar, yürütülen araştırma sonuçlarına dayanmaktadır. Bu raporda yer alan yazılı ya da görsel malzeme, rapora referans verilmeden çoğaltılamaz ve kullanılamaz. Bu araştırma, herhangi bir yayında ya da hizmette kullanıldığında araştırmanın tam isminin yer alması zorunludur.

**Kitap Hazırlık**

Olgu Araştırma

Hürriyet Caddesi No: 159/C

06450 Dikmen / Ankara

Tel: +90 312 480 66 44

Faks: +90 312 480 22 77

E-Posta: info@olguarastirma.com.tr

**Baskı**

Mattek Matbaacılık Basım Yayın

Tan.Tic.San.Ltd.Şti.

Ağaç İşleri Sanayi Sit. 1354. Cadde

1362 Sokak

No: 35 İvedik/ANKARA

Tel:(0.312) 433 23 10

**Özürü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü**

Eskişehir Yolu Söğütözü Mah. 2177. Sok.

No: 10/A Kat: 14-15-16

06510 Çankaya/ANKARA

www.aile.gov.tr - www.ozurluveyasli.gov.tr

E-Posta: bilgiedinme.oyhgm@aile.gov.tr

oyhgm@aile.gov.tr

## SUNUŐ

Toplumun ayrılmaz bir parçası olan özürlü vatandaşlarımızın sorunlarının çözümü ile her bakımdan gelişmeleri devletimizin öncelikleri arasındadır. Devletimiz tarafından özürlülerimizin 21. yüzyıla yakışır şekilde her alandan özgürce ve rahatça yararlanabilmesi için her tür imkân sunulmaya çalışılmaktadır.

Yeniden yapılanan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı olarak hedefimiz, şimdiye kadar yapılan tüm çalışmalarını daha ileriye götürmek, uygulamadaki sorunları gidermek ve "önce insan" ilkesi doğrultusunda hizmetlerimizin ülkemizin her köşesine yayılmasını sağlamaktır. İnsan haklarına dayalı ve ayrımcılıkla mücadele eksenli özürlüler politikamız çerçevesinde, özürlü bireylerin toplumsal yaşama tam katılımlarını sağlamaya yönelik olarak özürlülerin fırsat eşitliği temelinde, var olan haklarını kullanabilmelerini sağlamak en büyük hedeflerimizden biridir.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığımız, özürlülerin istihdamı ve sosyal hayata katılımı konularına büyük önem atfetmektedir. Bu politika çerçevesinde, 2012 yılında hedefimiz, kamu kurumlarında özürlü memur istihdamını arttırmaktır. Diğer taraftan 2002 yılından bu yana kamu kurumları ile özel sektörde istihdam edilen özürlü işçi sayısında yaklaşık üç kat artışı göz ardı etmemek gerekir. Devlet olarak istihdamın artırılması için çalışmalarımızı sürdürürken, özel sektörden de daha fazla gayret bekliyoruz. Bu anlamda özel sektörün katkı ve görüşlerinin alınması ve beklentilerinin belirlenmesi de hayati önem arz etmektedir.

Ülkemizde işgücü piyasasına yönelik özellikle beklentiler konusundaki veri eksikliği özürlülerin istihdamının artırılmasına yönelik çalışmaların yapılmasını zorlaştırmaktadır. Bu konuda sağlıklı bir araştırmanın yapılması işgücü açığının tespiti konusunda doğru verilere ulaşılması için gereklidir.

Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğümüz tarafından 2011 yılı içerisinde gerçekleştirilen “İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi” isimli araştırma projesi, işverenlerin özürlülere yönelik beklenti ve tutumlarını içeren, özürlülerin istihdamlarına yönelik ülkemizde yapılan en kapsamlı araştırmadır. Söz konusu araştırmanın sağladığı verilerle birlikte, özürlülere ve özürlülerin istihdam süreçlerinde geliştirilen önyargı ve tutumların belirlenmesi, ayrımcılıkla mücadele çalışmalarında hareket noktasının tespiti açısından çok önemlidir. İnanıyorum ki, önümüzdeki dönemde, özel sektörle el ele vererek, özürlülerimizin istihdamını arttıracak çok daha büyük adımlar atılabilecektir.

Araştırma projesinin toplumumuzun en acil meselelerinden biri olan özürlü istihdamıyla ilgili tüm sorunlardaki duyarlılığın ve çözüm arayışının artmasına vesile olması dileğiyle, tüm özürlü vatandaşlarımızı, ailelerini ve uzaktan yakından konuyla ilgilenen herkesi saygı ve sevgiyle selamlıyor, bu araştırmada ve yayının gerçekleştirilmesinde emeği geçenleri kutluyorum.

Fatma ŞAHİN  
Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı

## ÖNSÖZ

Özürlü bireylere yönelik olumsuz bakış açısı, özürlü bireylerin toplumdan dışlanmasına neden olarak, birçok fırsattan yararlanmaları konusunda engeller oluşturmaktadır. Bu olumsuz bakış açısının neden olduğu en büyük sorun alanlarından birisi de istihdamdır. Devletimiz, özürlü bireyleri ötekileştiren, toplumun dışına iten, onları eve hapseden çağdışı anlayışı reddederek, özürlülerle ilgili alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı sayılmayacağı konusunu Anayasa ile güvence altına almıştır.

Özürlülerin istihdamının ve bu konuda yapılacak olan çalışmaların önünün açılmasını engelleyen sorunlardan biri de, işgücü piyasasındaki beklentiler ve bakış açılarını yansıtacak verilerin elimizde olmamasıdır. Bu eksiklikle birlikte "Önce Teşhis, Sonra Tedavi" anlayışıyla yola çıkan Genel Müdürlüğümüz 2011 yılı içerisinde "*İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi*" isimli bir araştırma projesi gerçekleştirmiştir. Özürlü istihdamını sağlayacak eğitim ve işgücü planlaması yapılmasını sağlayacak yetkinlikteki araştırma, işgücü açığının tespiti konusunda doğru verilerin elde edilebilmesinin önündeki engelleri kaldıracaktır.

"*İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi*" Araştırma Projesi işverenlerin beklenti ve tutumlarını içeren, özürlülerin istihdamı alanında ülkemizde yapılan en kapsamlı araştırma olmuştur. Proje kapsamında Türkiye genelinde 50 veya daha fazla işçi çalıştıran 1628 özel sektör yetkilisi ile görüşülmüştür.

Görüşmelerde işveren ya da işveren temsilcilerinin özürlü istihdam etme durumu, hali hazırda işyerlerinde ihtiyaç duyulan meslekler, bu mesleklerde özürlü istihdamına bakışları, özürlü çalıştırma ve çalıştırmama nedenleri, özürlü çalıştırma durumunda özür grubu ve özür türü tercihleri, özürlü istihdamında engel olarak

gördükleri durumlar, özürlü istihdamının artırılması için devletten ve özürlülerden beklentileri konularında sorular yöneltilmiştir. Araştırmada ayrıca özel sektör işverenlerin özürlü istihdamına bakışları, tutumları ve beklentilerine yönelik soruların da yer aldığı bir bölüm bulunmaktadır. Araştırmanın bu bölümünde, özel sektör işverenlerinin özürlülerin istihdamına, özür gruplarına yönelik tutum ve davranışları ve özürlüleri kabul düzeyleri ile ilgili veriler sağlanmıştır.

Bu araştırmanın sonuçlarından elde edilen veriler, özürlülerin mesleki ve teknik eğitim ile mesleki rehabilitasyonlarının hangi alanlarda olması gerektiğine yönelik yürütülecek çalışmalara zemin oluşturarak, özürlülerin istihdamında yeni politikaların belirlenmesini sağlayacaktır. Ayrıca bu çalışma, ilgili tüm sektörlerde istihdam ile mesleki eğitim ve rehabilitasyon alanında kaynak oluşturacaktır.

Sorunların çözümü için teşhisin konulması amacıyla yapılan bu araştırmadan ilgili tüm kesimlerin yararlanacağını umuyor, emeği geçen herkese teşekkürlerimi sunuyorum.

Dr. Aylin ÇİFTÇİ  
Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürü

## İÇİNDEKİLER

I.	GİRİŞ	13
1.1.	Çalışmanın Konusu, Kapsamı ve Sınırlılıkları	14
1.2.	Tanımlar	15
1.3.	Özürlülerin İstihdamında Küresel Eğilimler	18
1.3.1.	Türkiye’de Özürlülerin İstihdamında Mevcut Durum	23
1.3.2.	Özürlülerin İstihdamına Yönelik Uluslararası Düzenlemeler	25
1.3.2.1.	Uluslararası Çalışma Örgütü	25
1.3.2.2.	Birleşmiş Milletler	27
1.3.2.3.	Avrupa Konseyi	29
1.3.2.4.	Avrupa Birliği	30
1.3.3.	Ulusal Mevzuat	31
1.4.	Tutumlar ve Özürlü İstihdamına Yönelik Tutumlar	34
1.4.1.	Tutum, Öğeleri ve Önemi	34
1.4.2.	Tutum Davranış İlişkisi	35
1.4.3.	Tutum Oluşumu ve Değişimi İle İlgili Kuramlar ve Açıklamalar	36
1.4.4.	Değişen Tutumlar, Önyargılar	42
1.4.5.	Özürlülere Yönelik Tutumlar	43
1.4.6.	Özürlü İstihdamına Yönelik Tutumlar	48
1.5.	Özürlü İstihdamında Uygulanan Yöntemler ve Yurtdışı Örnekleri	52
1.5.1.	Özürlü İstihdamında Uygulanan Yöntemler	52
1.5.2.	Özürlü İstihdamına İlişkin Yurtdışı Örnekleri	53
	(a) Almanya	53
	(b) İngiltere	56
	(c) Fransa	57
	(d) Amerika Birleşik Devletleri	58
	(e) Hollanda	59
II.	TÜRKİYE’DE ÖZÜRLÜ İSTİHDAMINA İŞVEREN BAKIŞI	61
2.1.	Araştırma Yöntemi	61
2.1.1.	Araştırma evreni ve örnekleme	61
2.1.2.	Veri Toplama Araçları	62
2.1.3.	Özürlü İstihdamına Yönelik Tutum Ölçeği	63
2.1.4.	Alan Çalışması İşlemleri	64
2.2.	Türkiye’de Özürlü İstihdamının Görünümü	65
2.2.1.	Araştırma Örnekleme Hakkında	65
2.2.2.	Özürlü İstihdam Örüntüleri ve Toplumsal Cinsiyet	71
2.2.3.	Özürlü İstihdamının Gerekçeleri	81
2.2.4.	Özürlü Çalıştırma Karşıtı Eğilimler ve Gerekçeleri	83
2.2.5.	İşletmelerin Özürlü Çalıştırmaya Yönelik Hukuki - Fiziki Kapasiteleri	86

2.2.6.	Çalışan Özürlülerin İş ve Meslekleri	92
2.2.7.	Özürlü İstihdamını Geliştirmenin Olanakları	95
2.2.8.	Özürlü Grupların İstihdam Olanakları	97
2.2.9.	İşverenlerin Özürlü İstihdamını Artırmaya Dönük Görüşleri	108
2.3.	İşverenlerin Özürlü İstihdamına Yönelik Tutumları: Ölçek Geliştirme ve Uygulama Çalışmaları	110
2.3.1.	İş yerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği Faktör Yapısı	112
2.3.2.	İş Yerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği'nin Ayırt Etme Geçerliliği	117
2.3.3.	Ayırt Etme Geçerliliği Analizlerine İlişkin Genel Değerlendirme	128
2.4.	İş Yerinde Özürlü Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği (ÖÇYTÖ) ile elde edilen bulgular: Özürlü çalışana yönelik tutumlar	129
2.4.1.	Örneklemin tutum puanlarının merkezi ölçüleri:	129
2.4.2.	İşveren-işveren temsilcisi katılımcıların bireysel özellikleri ile ilgili bulgular	130
2.4.3.	İşyeri özellikleri ile ilgili bulgular	132
2.4.4.	Özürlü çalışanı olan işyerlerinin özelliklerine göre tutumlar	138
2.5.	Özürlü Çalışanlara Yönelik Tutumlarla İlgili Bulguların Değerlendirilmesi	144
2.5.1.	İşverenlerin / İşveren Temsilcilerinin Özellikleri Ve Özürlü Çalışanlara Yönelik Tutumları	144
2.5.2.	İşyeri Özellikleri Ve Özürlü Çalışanlara Yönelik Tutumlar	147
2.5.3.	Özürlü çalışanların algılanan özellikleri ve özürlü çalışanlara yönelik tutumlar	149
2.5.4.	Özürlü çalışan işyerlerinin / yetkililerinin özellikleri ve özürlü çalışanlara yönelik tutumlar	150
2.5.5.	Özürlü Çalıştıran İşverenlerin Ya Da İşveren Temsilcilerinin Özürlü Çalışanlara Yönelik Tutumlarının Yordayıcıları	152
III.	SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	155
3.1.	Araştırma Örneklemden Elde Edilen Verilerin Özet Değerlendirmesi	155
3.2.	Odak Grup Çalışmalarından Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi	157
3.3.	Öneriler	160
EK:	SORU FORMU	163
	KAYNAKÇA	174



## TABLOLAR

Tablo 1. Seçilmiş Ülkelerde İstihdam Oranları	19
Tablo 2. Dünyada Cinsiyete Göre İstihdam Oranları, Özürlü Olan ve Olmayanların Dağılımı	21
Tablo 3. Örneklemde Yer Alan İşletmelerin Sektörel Dağılımı	66
Tablo 4. Özürlü Olan ve Olmayan Çalışanların Toplam Sayıları	68
Tablo 5. İşletme Büyüklüğüne Göre Özürlü İşgücü İstihdamı	72
Tablo 6. Sektörlere Göre İşletmelerde İstihdam Ve Özürlü İstihdamın Görünümü	75
Tablo 7. Sektörlere Göre Toplam Çalışan Ve Özürlü Çalışanların Cinsiyet Dağılımı	76
Tablo 8. Çalışan Özürlülerin Sektörlere Göre Öğrenim Durumu	81
Tablo 9. İşyeri Büyüklüğüne Göre Firmaların Özürlü İstihdam Etme Gerekçeleri	82
Tablo 10. Sektörlere Göre Firmaların Özürlü İstihdam Etme Gerekçeleri	83
Tablo 11. İşverenlerin Özürlü İstihdam Etmeme Gerekçeleri	85
Tablo 12. Sektörlere Göre Özürlü İstihdamını Düzenleyen Mevzuatın Bilinme Sıklığı	88
Tablo 13. Özürlü İstihdamı Bakımından İşyeri Düzenlemesi Yapma Eğilimi İle Fiziki Koşulların Uygunluğu İlişkisi	90
Tablo 14. Sektörlere Göre İşyerinin Fiziki Koşullarının Özürlülere Uygunluğu	91
Tablo 15. Özürlü Performansını Arttırmanın Yolları ve İşverenlerin Sorumluluğu Hakkında Çoklu Yanıt Analizi	95
Tablo 16. İşyeri Büyüklüklerine Göre Çalışan Özürlülerin Performansını Arttırmaya Dönük Öneriler	96
Tablo 17. İşyerinde Çalıştırılması Tercih Edilen Ve Edilmeyen Özürlü Grupları	98
Tablo 18. İşyeri Büyüklüğüne Göre Çalıştırılması Tercih Edilen Özürlü Grupları Çoklu Yanıt Analizi	99
Tablo 19. Sektörlere Göre Çalıştırılması Tercih Edilmeyen Özur Grupları Çoklu Yanıt Analizi	100
Tablo 20. Sektörlere Göre Firmaların Özürlü Çalışan Tercih Etmeme Gerekçelerinin Çoklu Yanıt Analizi	101
Tablo 21. Sektörlere Göre Çalışan Özürlülerin Genel Olarak Verimliliği	104
Tablo 22. Firma Büyüklüklerine Göre Özürlü İstihdamındaki Ceza Sisteminin Değerlendirilmesi	107
Tablo 23. "Özürlü İstihdamını Arttırmak İçin Neler Yapılmalıdır?" Sorusuna Verilen Cevaplar	109

Tablo 24. İş Yerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği'ne Ait faktör Analizi Sonuçları	115
Tablo 25. Çalışan Özürünün Çalışma Azmi ve İş Yerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği Arasındaki İlişkiler	118
Tablo 26. Çalışan Özürünün Devamlılığı ve İş Yerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği Arasındaki İlişkiler	120
Tablo 27. Çalışan Özürünün Özverili Olması ve İş Yerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği Arasındaki İlişkiler	121
Tablo 28. Çalışan Özürünün Sorumluluk Duygusu ve İş Yerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği Arasındaki İlişkiler	122
Tablo 29. Çalışan Özürünün Verilen Görevi yerine Getirme ve İş Yerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği Arasındaki İlişkiler	123
Tablo 30. Çalışan Özürünün İş Performansı ve İş Yerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği Arasındaki İlişkiler	124
Tablo 31. Çalışan Özürünün Ortama Uyum Sağlayamaması ve İş Yerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği Arasındaki İlişkiler	126
Tablo 32. Çalışan Özürünün Mesleki Bilgi Eksikliği ve İş Yerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği Arasındaki İlişkiler	127
Tablo 33. Özürlü Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği (ÖÇYTÖ) Toplam Puanlarının Betimsel İstatistikleri	129
Tablo 34. Özürlü Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği (ÖÇYTÖ) Puanlarının Cinsiyete ve Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırılması (t testi sonuçları)	130
Tablo 35. Özürlü Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği (ÖÇYTÖ) Puanlarının Çalışan Seçiminde Yetkili Olma Düzeyine ve İlgili Mevzuat Bilgisine Göre Karşılaştırılması (t testi sonuçları)	131
Tablo 36. Özürlü Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği (ÖÇYTÖ) Puanlarının Özürlü Yakını Olmaya Göre Karşılaştırılması (t testi sonuçları)	131
Tablo 37. Özürlü Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği (ÖÇYTÖ) Puanları ile İş Yerinin Şube ve Çalışan Sayıları Arasındaki İlişkiler	132
Tablo 38. Özürlü Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği (ÖÇYTÖ) Puanlarının İşyerinde Özürlü Çalışanın Olup Olmamasına Göre Karşılaştırılması (t testi sonuçları)	133
Tablo 39. Özürlü Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği (ÖÇYTÖ) Puanlarının Geçmişte Özürlü Çalıştırmaya Göre Karşılaştırılması (t testi sonuçları)	134
Tablo 40. Özürlü Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği (ÖÇYTÖ) Puanlarının İşyerinde Özürlüler İçin Düzenleme Yapılıp Yapılmamasına Göre Karşılaştırılması (t testi sonuçları)	134
Tablo 41. Özürlü Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği (ÖÇYTÖ) Puanlarının İşyerinde Özürlüler İçin Düzenleme Yapılıp Yapılmamasına Göre Karşılaştırılması (t testi sonuçları)	135
Tablo 42. Özürlü Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği (ÖÇYTÖ) Puanlarının Özürlü Çalışanların Performansını Artırmak İçin İşyerinde Yapılabileceklere Göre Karşılaştırılması (t testi sonuçları)	136

Tablo 43. Özürlü Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği (ÖÇYTÖ) Puanlarının Özürlü Çalışanların Algılanan Olumlu ve Olumsuz Özelliklerine Göre Karşılaştırılması (t testi sonuçları)	137
Tablo 44. Özürlü Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği (ÖÇYTÖ) Puanları ile Özürlü Çalışan İş Yerinin Bilgileri Arasındaki İlişkiler	138
Tablo 45. Özürlü Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği (ÖÇYTÖ) Puanlarının Özürlü Çalışanların Algılanan Verimliliklerine Göre Karşılaştırılması (t testi sonuçları)	139
Tablo 46. Özürlü Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği (ÖÇYTÖ) Puanlarının Özürlü Çalışanların İş Yerinde Algılanan Olumlu ve Olumsuz Etkilerine Göre Karşılaştırılması (t testi sonuçları)	140
Tablo 47. Özürlü Çalışan İş Yerlerinde Onlara Yönelik Tutumların Yordayıcıları: Çoklu Regresyon Analizi (stepwise)	142

## GRAFİKLER

Grafik 1. Saha Çalışmasının Gerçekleştiği İllerden Bir Kesit	67
Grafik 2. Özürlü Olan ve Olmayan Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı	68
Grafik 3. Çalışan Özürlülerin Öğrenim Durumu	69
Grafik 4. Yanıtlayıcıların Personel Alımındaki Yetki Durumu	70
Grafik 5. İşyeri Büyüklüklerine Göre Özürlü İstihdamı	72
Grafik 6. Sektörlere Göre İşyerlerinin Özürlü Çalıştırma Oranları	74
Grafik 7. Toplam Çalışanlarla Özürlü Çalışanlarda Sektörlere Göre Kadın Oranları	78
Grafik 8. Sektörlere Göre Özürlü Çalışanlarda Kadın/Erkek Oranı	79
Grafik 9. Özürlü Çalışanlarda Yeterli Bulunan ve Bulunmayan Özellikler	86
Grafik 10. İşyeri Büyüklüğüne Göre Özürlü İstihdamını Düzenleyen Mevzuatın Bilinme Sıklığı	87
Grafik 11. İşyeri Büyüklüğüne Göre Özürlülere Yönelik İşyeri Düzenlemesi Yapılma Eğilimi	89
Grafik 12. Özürlü Çalışanlar İçin İşyerinin Fiziki Koşulları Ne Kadar Uygun?	90
Grafik 13. Özürlü Çalışanların 10'lu İş Ve Meslek Sınıflandırması	92
Grafik 14. Özürlü Çalışanların 20'li İş Ve Meslek Sınıflandırması	93
Grafik 15. Günümüzde Ve Gelecekte İhtiyaç Duyulacak Meslekler İle Özürlü Çalışan İstihdam Etme Eğilimleri	94
Grafik 16. Özürlü Çalışanların İşyerine Olumlu Etkileri Nelerdir?	102
Grafik 17. Özürlü Çalışanların İşyerine Olumsuz Etkileri Nelerdir? (Çoklu yanıt analizi)	103
Grafik 18. Çalışan Özürlülerin İşyerindeki Çalışma Arkadaşlarının Verimliliğine Etkileri	105
Grafik 19. Özel Sektör İşletmelerinin Kota Ve Teşviklere İlişkin Görüşleri	106
Grafik 20. Özürlü Çalıştırmayla İlgili Ceza Sistemi Hakkındaki Düşüncelerin Çoklu Yanıt Analizi	106
Grafik 21. Özürlü Çalışanı Bulunmayan İşyerlerinin Gereçekleri (Çoklu Yanıt Analizi)	108
Grafik 22. İş Yerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği'ne ait Scree Plot Grafiği	113

## I. GİRİŞ

Bu çalışmanın benimsediği yaklaşıma göre *özürümlük; bireysel işlev kısıtları ile sosyal çevre arasındaki karşılıklı etkileşimin neden olduğu bir haldir* (Stapleton ve Burkhauser 2003, s.7). Bu yaklaşımın bir gereği olarak özürümlü yurttaş, sosyal çevresi ile etkileşim içinde kavranmak durumundadır. Özürümlü olma durumunu kişinin kendisindeki bir eksiklik hali olarak gören geleneksel tıbbi yaklaşımın aşılması gerektiği hususunda geniş bir uzlaş, uluslararası düzlemde de oluşmuş durumdadır. Bu yöndeki yaklaşım değişikliği salt araştırmacılar bakımından değil, politika yapıcılar bakımından da geçerlidir. İstihdam edilebilirlik ile özürümlü olma halini karşıtlık içinde ele almayı reddeden bu çağdaş yaklaşım, özürümlü yurttaşın kendi potansiyelini gerçekleştirme ve geliştirmesine hizmet edecek politikalar bakımından kayda değer olanaklara sahiptir.

Konuyu İngiltere özelinde irdeleyen bir çalışmada, “özürümlü istihdamını geliştirmeye dönük olarak çoğunlukla kulağa hoş gelen fakat tüm unsurlarıyla uygulama olanağı bulunmayan” politika önerilerinden söz edilir. (Roulstone ve Barnes, 2005, s.2). Buna göre genellikle makro düzeyde formüle edilen ve lâfzî olarak “gönülleri fetheden” birçok “çözüm önerisi”, mikro ölçekteki etkenler karşısında uygulama kabiliyeti sergileyememiştir. Yazarlara göre (Roulstone ve Barnes, 2005, s.5) “özürümlü problemine” yanlış bir kavrayışla yaklaşılmamasının neticesi olan bu durum, son yıllarda yeni yaklaşımlarla değişmeye başlamıştır. Gerçekten de özürümlü nüfusun istihdamını geliştirmeye dönük kamu politikaları son yıllarda dünya çapında belirgin bir ivme ile artmaktadır.

Özürümlük kişinin kendisindeki bir eksiklik olmadığı gibi, kategorik olarak iş-göremezlik ya da çalışamazlık durumu şeklinde de kodlanamaz. Özürümlü yurttaşın ücretli istihdamını sınırlandıran faktörleri, özürümlü yurttaş ile sosyal çevresi arasındaki etkileşimde deşifre etmek gerekecektir. Aynı şekilde hâlihazırda son derece sınırlı istihdam olanaklarını arttırmaya dönük mekanizmalar da sözü edilen etkileşimli

ilişkide tanımlanmak durumundadır. Böyle bakılmadığı durumlarda, özürlü istihdamını arttırmaya dönük politika önerilerinin çoğu durumda özürlü yurttaşlar üzerinde, kimi durumlarda da işverenler üzerinde asimetric etkilerde bulunması kaçınılmaz olabilmektedir. Burada özlüce söz edilen yeni bakış açısı, çalışma ve çalışmama hallerini sarmalayan kültürel kod, sembol ve değerleri de çözümlenmeye dâhil ederek, özürlü istihdamını geliştirmeye dönük alternatif politikalara sosyal ve iktisadi olduğu kadar kültürel boyutlar da kazandırabilmektedir.

### **1.1. Çalışmanın Konusu, Kapsamı ve Sınırlılıkları**

Bu çalışmada; işgücü piyasasının ihtiyaç analizi yapılarak, Türkiye’de 50 veya daha fazla işçi çalıştıran özel sektör işletmelerinin özürlü istihdamına bakışı, tutumu ve beklentileri ile özel sektördeki işgücü talebi ve istihdam açığı bulunan mesleklere yönelik verilerin analizi gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışmanın kaleme alındığı tarih itibarıyla, özürlü çalıştırma yükümlülüğü ülkemizde aynı il sınırları içerisinde 50 veya daha fazla işçi çalıştıran işverenlere uygulanmaktadır. İlgili mevzuatın Türkiye genelinde 50 veya daha fazla işçi çalıştıran girişimler olarak değiştirilmesi ile düzenlemenin sınırlarının genişletilmesi ve işverenler açısından özürlü istihdamına ilişkin bazı kısıtlılıkların aşılması öngörülmektedir. Bu çerçevede, birden fazla ilde işyerleri bulunan girişimlerin, bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre düzenlenmektedir. Böylece hem yükümlülüğün artırılması hem de bu kapsamdaki işyerlerinin yükümlülüklerini ülke çapında yerine getirebilmesi imkan dahilinde olacaktır. Elinizdeki çalışmada bu yöndeki bir yasa değişikliğine yönelik işverenlerin tutumları da irdelenmiştir.

Bu çalışmanın omurgasında, kapsamlı bir alan araştırması neticesinde derlenen ve özel sektör girişimcilerinin özürlü istihdamına yönelik tutum ve davranışlarını mercek altına alan veriler yer almaktadır. Betimleyici istatistikî

çözümlemeye konu olan veriler, 79 il'deki 2573 işyerinde işveren ya da işveren temsilcileri ile yapılan yüz-yüze görüşmelerle derlenmiştir.

Burada ortaya konacak olan betimleyici sonuçlar, özürlülerin mesleki ve teknik eğitimleri ile istihdam politikalarının belirlenmesine katkı sağlayacaktır. Türkiye genelinde 50 ve daha fazla çalışanı olan özel sektör girişimlerinde işverenlerin ihtiyaç duydukları meslekler ve bu mesleklerde özürlü istihdamına tanınan olanakları konu alan bu çalışmada, işverenlerin özürlü istihdamının arttırılmasına yönelik olarak devletten ve özürlülerden beklentileri ile özür gruplarına yönelik tutum ve davranışları da çözümlenecektir.

Bu çalışmada yer alan temel kavramların tanımlanmasının ardından öncelikle özürlü istihdamındaki mevcut durum küresel eğilimlere referansla ele alınacaktır. Bunu günümüzde ve gelecekte ihtiyaç duyulan meslekler ve bu mesleklerde özürlü istihdamının yeri konusunun tartışıldığı bölüm izleyecektir. İşverenlerin özürlü çalıştırma ve çalıştırmama nedenleri ile özür grubu ve özür türlerinin özürlü istihdamındaki işveren tercihlerine etkileri hususu, diğer bir analiz başlığını oluşturacaktır. Ardından işveren bakışıyla özürlü istihdamına engel olarak görülen hallerin bir listesi çıkartılacak ve özel sektör girişimcilerinin özürlü istihdamının arttırılması için devletten ve özürlülerden beklentileri çözümlenecektir. Saha verilerine dayalı çözümlene, işverenlerin özürlü istihdamına yönelik tutumlarının sorgulanmasıyla son bulacaktır.

## 1.2. Tanımlar

Bu bölümde çalışmanın temel kavram ya da terimleri, yasal düzenlemelere de referansla tanımlanacaktır.

**Özürlü:** Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılamada güçlükleri

olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişiyi ve çalışma gücünün en az %40'ından yoksun olduğu sağlık kurulu raporu ile belgelenenleri niteler.<sup>1</sup>

**Zihinsel Özürlü:** Çeşitli derecelerde zihinsel yetersizliği olan kişidir. Zekâ geriliği olanlar (mental retardasyon), Down Sendromu, Fenilketonüri (zekâ geriliğine yol açmışsa) bu gruba girer.<sup>2</sup>

**İşitme Özürlü:** Tek veya iki kulağında tam veya kısmi işitme kaybı olan kişidir. İşitme cihazı kullananlar da bu gruba girmektedir.

**Görme Özürlü:** Tek veya iki gözünde tam veya kısmi görme kaybı veya bozukluğu olan kişidir. Görme kaybı ile birlikte göz protezi kullananlar, renk körlüğü, gece körlüğü (tavuk karası) olanlar da bu gruba girmektedir.

**Ortopedik Özürlü:** Kas ve iskelet sisteminde yetersizlik, eksiklik ve fonksiyon kaybı olan kişidir. Kol, ayak, bacak, parmak ve omurgalarında kısalık, eksiklik, fazlalık, yokluk, hareket kısıtlılığı, şekil bozukluğu, kas güçsüzlüğü, kemik hastalığı olanlar, felçliler, serebral palsi, spastikler ve spina bifida olanlar bu gruba girmektedir.

**Dil ve Konuşma Özürlü:** Herhangi bir nedenle konuşamayan veya konuşmanın hızında, akıcılığında, ifadesinde bozukluk olan ve ses bozukluğu olan kişidir. İştittiği halde konuşamayanlar, gırtlığı alınanlar, konuşmak için alet kullananlar, kekemeler, afazi, dil-dudak-damak-çene yapısında bozukluk olanlar bu gruba girmektedir.

**Ruhsal ve Duygusal Hastalığı Olan:** Duygu, düşünce ve davranışlardaki normalden farklı örüntüler nedeni ile günlük yaşam aktivitelerine tamamlamada,

---

<sup>1</sup> 5378 Sayılı Özürlüler Kanunu, md.3

<sup>2</sup> Zihinsel Özürlü, İşitme Özürlü, Görme Özürlü, Dil ve Konuşma Özürlü, Ruhsal ve Duygusal Hastalık ve Süreğen Hastalık tanımları, ÖZİ-DİE, 2002 Türkiye Özürlüler Araştırması



kişiler arası ilişkilerini devam ettirmede güçlük yaşayan kişidir. Depresyon, şizofreni gibi hastalıklar bu gruba girmektedir.

**Süreğen Hastalık:** Kişinin çalışma kapasitesi ve fonksiyonlarının engellenmesine neden olan, sürekli bakım ve tedavi gerektiren hastalıklardır (kan hastalıkları, kalp-damar hastalıkları, solunum sistemi hastalıkları, sindirim sistemi hastalıkları, idrar yolları ve üreme yolları hastalıkları, cilt ve deri hastalıkları, kanserler, endokrin ve metabolik hastalıkları, sinir sistemi hastalıkları, HIV)

**Girişim:** Birinci derecede karar alma özerkliğini kullanarak, mal ve hizmet üreten bir organizasyon biçimidir. Girişim, bir veya birden fazla yerde, bir veya birden fazla faaliyet gerçekleştirebilir. Girişim ve yasal birim arasındaki ilişki şu tanımla doğrudan ifade edilir. Bir girişim ya yasal birime ya da yasal birimlerin birleşimine karşı gelmektedir.<sup>3</sup>

**İşveren:** Bu çalışma kapsamı içinde Türkiye’de 50 veya daha fazla sayıda işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları şeklinde tanımlanabilir.

**İşveren temsilcisi:** İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.<sup>4</sup>

**İşyeri:** İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.<sup>4</sup>

**NACE:** Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflaması (**N**omenclature générale des **A**ctivités économiques dans les **C**ommunautés

<sup>3</sup> ÖZİ-DİE, 2002 Türkiye Özürlüler Araştırması

<sup>4</sup> 4857 Sayılı İş Kanunu, md.2

Européennes) ekonomik istatistiklerdeki (örneğin; üretim, istihdam, ulusal hesaplar) ve diğer istatistiksel alanlardaki ekonomik faaliyete göre istatistiki verilerin büyük bir çoğunluğunun toplanması ve sunulması sınıflanması için geliştirilen sınıflama sistemidir.<sup>5</sup>

**ISCO-88** Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (International Standard Classification of Occupations-Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması), idari kayıtlar ile birlikte nüfus sayımları ve diğer istatistiksel araştırmalardan elde edilen mesleklerle ilgili bilgilerin sınıflandırılmasında kullanılan uluslararası bir sistemdir.<sup>5</sup>

**Korumalı İşyeri:** Normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan özürlüler için meslekî rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla Devlet tarafından teknik ve malî yönden desteklendiği ve çalışma ortamı özel olarak düzenlendiği işyerini ifade eder.<sup>6</sup>

### 1.3. Özürlülerin İstihdamında Küresel Eğilimler

Dünya Sağlık Örgütü'nün Dünya Bankası ile ortaklaşa yayımladığı 2011 tarihli *Dünya Özürlüler Raporu*, özürlü nüfus temasının iktisadi kriz ortamında da görece önemini sürdüreceğini göstermektedir. İş ve istihdam konusunun ayrı bir bölüm altında incelendiği Dünya Özürlüler Raporu'nda ilk olarak özürlü istihdamı bakımından işgücü piyasasının görünümü ortaya konmuş, ardından işgücü piyasasına katılımı engelleyen hususlar tanımlanmış ve nihayet engellerin aşılmasına dönük müdahale araçlarının üzerinde durulmuştur.

Tablo 1'de özürlü istihdamının seçilmiş ülkelerdeki göstergeleri yer almaktadır. Tablo verileri ile mukayeseli analize kalkışmadan önce, çalışma yaş aralıklarının ülkeler arasında farklılaşmakta olduğu, bir bilgi notu olarak belirtilmelidir. Bunun yanında, özürlü istihdamına ilişkin veri setlerinde gözlenen genel sorunlar da

<sup>5</sup> ÖZİ-DİE, 2002 Türkiye Özürlüler Araştırması

<sup>6</sup> 5378 Sayılı Özürlüler Kanunu, md.3

mevcuttur. Öncelikle birçok ülkede henüz özürlü istihdamı konusunda sistematik bir veri dizini mevcut değildir. ILO'nun 2003 tarihli taramasına göre 111 ülkenin 16'sında özürlü istihdamına ilişkin herhangi bir veri bulunmamaktadır (WHO-WB, 2011, s.237). Özürlü istihdamına ilişkin sistematik ve sürekliliği bulunan bir veri setine sahip olmak, ülkeler bakımından adeta bir gelişmişlik göstergesidir. Zira veri yoksunu ve yoksulu ülkelerin tamamı düşük ve orta gelirli ülkeler grubunda yer almaktadır. Bu metodolojik hususları not ederek aşağıdaki tabloya bakılırsa ülkeler arasında özürlü istihdamın genel istihdama oranının %30 ila %80 arasında dağıldığı görülecektir.

Tablo 1. **Seçilmiş Ülkelerde İstihdam Oranları**

Ülke	Yıl	Özürlü istihdamı (%)	Genel istihdam (%)	Özürlülerin genel istihdama oranı
İsviçre	2003	62.2	76.6	0.81
Zambiya	2005	45.5	56.5	0.81
Meksika	2003	47.2	60.1	0.79
Norveç	2003	61.7	81.4	0.76
Kanada	2003	56.3	74.9	0.75
Almanya	2003	46.1	64.8	0.71
Avusturya	2003	43.4	68.1	0.64
Hollanda	2003	39.9	61.9	0.64
Hindistan	2002	37.6	62.5	0.61
Avustralya	2003	41.9	72.1	0.58
İngiltere	2003	38.9	68.6	0.57
ABD	2005	38.1	73.2	0.52
İspanya	2003	22.1	50.5	0.44
<b>*Türkiye</b>	<b>2002</b>	<b>21.7</b>	<b>48.7</b>	<b>0.44</b>
Japonya	2003	22.7	59.4	0.38
Peru	2003	23.8	64.1	0.37
Polonya	2003	20.8	63.9	0.33
Güney Afrika	2006	12.4	41.1	0.30

Not\*: Bu tablo için bkz. WHO (Dünya Sağlık Örgütü) & WB (Dünya Bankası), 2011, s.238. Tablodaki Türkiye verisi özürülerin işgücüne katılımıyla ilgili olup "2002 Türkiye Özürlüler Araştırması" sonuçlarına dayanmaktadır.

Yukarıdaki tablonun orijinalinde Türkiye satırı bulunmamaktadır; üstelik buraya “2002 Türkiye Özürlüler Araştırması” verilerine dayanarak tarafımızca ilave edilen oranlar, istihdamla değil işgücü piyasasına katılımı ilgilidir; “özürlü istihdamı” oranının buradaki 21.7’lik değerden 3-5 puan daha düşük olacağı söylenebilir de bu aşamada herhangi bir orandan söz etmek anlamlı olmayacaktır. Her halükarda Türkiye, %12’lik değeri ile Güney Afrika ve Polonya (%21) ile birlikte özürlü istihdamının en düşük olduğu ülkeler grubundadır. Türkiye, genel istihdam oranları bakımından da (%48) en düşük skora sahip ülkelerden biri konumundadır; aynı şekilde ülkemizde özürlü istihdamının genel istihdama oranı da %44 seviyesindedir.

Dünya Sağlık Örgütü’nün 51 ülkeyi kapsayan taraması, özürlü istihdamının, genel istihdamdaki eğilimlere benzer şekilde, cinsiyete göre belirgin bir şekilde farklılaştığını ortaya koymaktadır. Tablo 2’de “tüm ülkeler” sütununda yer aldığı gibi, özürlü istihdamı erkekte %50’lerde (%52,8) seyrederken kadında %20’nin altına düşmektedir (%19,6). Engeli bulunmayan işgücü bakımından ise erkek istihdamı %65, kadın istihdamı %30 kadardır. Tarafımızca ilave edilen Türkiye verisi özellikle özürlü kadın istihdamı bakımından hayli düşündürücü bir tabloya işaret etmektedir; Türkiye’de özürlü kadın istihdamı dünya ortalamasının üç kat gerisindedir (%6,7). Özürlü istihdam oranlarına etki eden çok sayıda faktör arasında “özür türleri” ön plana çıkmaktadır. Birçok uluslararası çalışmada ortaya konduğu gibi zihinsel özürlüler, bedensel özürlülere kıyasla istihdam olanaklarından çok daha uzaktırlar. İstihdam biçimlerine bakıldığında birçok ülkede işgücü piyasasının yaygın bir şekilde enformel karakter taşıdığı görülmektedir. Örneğin Hindistan’da özürlü istihdamının %87’si enformel sektördedir (WHO-WB, 2011, s.239).

Tablo 2. **Dünyada Cinsiyete Göre İstihdam Oranları, Özürlü Olan ve Olmayanların Dağılımı**

	Düşük-gelirli ülkeler			Yüksek-gelirli ülkeler			Tüm ülkeler		
	Diğer %	Özürlü		Diğer %	Özürlü		Diğer %	Özürlü	
Erkek	71.2	58.6	0.48	53.7	36.4	0.68	64.9	52.8	0.81
Kadın	31.5	20.1	0.64	28.4	19.6	0.69	29.9	19.6	0.65
<b>Türkiye*</b>									
Erkek							70.7	32.2	0.45
Kadın							28.2	6.7	0.30

**Not\*:** Bu tablo için bkz. WHO (Dünya Sağlık Örgütü) & WB (Dünya Bankası), 2011, s.238. Tabloda tarafımızca ilave edilen Türkiye verisi işgücüne katılımı ilgilidir ve "2002 Türkiye Özürlüler Araştırmasına" dayanmaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü ve Dünya Bankası'nın birlikte kaleme aldıkları bu raporda esnek istihdam biçimleri ihtiyatlı bir dille önerilmektedir. Rapora göre özürlü çalışan, mesai saatlerinin düzenlenmesi başta olmak üzere, çalışmanın birçok boyutunda esnekliğin sağlanmasına ihtiyaç duyabilir. Dolayısıyla belirli süreli ve kısmi zamanlı işler gibi, bünyesinde esneklik barındıran istihdam biçimleri ilgi de çekebilir. Öte yandan Rapor, yüksek esneklik barındıran geçici ve kısmi zamanlı istihdam biçimlerindeki düşük ücret, düşük sosyal getiriler ve olumsuz sağlık koşullarının varlığına da dikkat çekmektedir. Özürlü olan ve olmayan işgücü arasındaki kayda değer ücret farklılıkları yaygın bir olgudur. Buna bir de cinsiyet değişkeni ilave edildiğinde, en düşük ücreti özürlü kadın çalışanın aldığı gözlenmektedir. Özürlü olan ve olmayan işgücü arasındaki ücret farklılaşmasını tümüyle emek üretkenliği ile açıklayan yaklaşımları, araştırma verilerine dayalı bulgularla eleştiren Dünya Sağlık Örgütü, bu konuda özürlü çalışanların açık bir ayrımcılığa tabi tutulduklarını vurgulamaktadır.

Görüldüğü gibi gerek ülkemizde gerek dünyada özürlülerin istihdam edilme oranları oldukça düşüktür (AB Komisyonu, 2010; Tufan ve Arun, 2002). Özürlülerin durumunu 'sosyal felaket' olarak niteleyenler de mevcuttur (Tufan ve Arun, 2002). Avrupa'da özürlülerin ancak %50'sinin istihdam edildikleri ve çoğunluğun düşük

ücretle çalıştırıldıkları, dolayısı ile zor ekonomik koşullarda yaşadıkları bildirilmektedir (AB Komisyonu, 2010).

Özürlü çalışanların işgücü piyasasına girmeleri önünde kayda değer engeller söz konusudur. Dünya Sağlık Örgütü'nün 2011 tarihli raporunda sözü edilen engeller "*Erişim Güçlüğü*" başlığı altında toplanmıştır. Buna göre, örgün ve mesleki eğitim ile gerekli finansal kaynaklara erişim konusundaki dezavantajlar, özürlülerin işgücü piyasasına dâhil olmaları önündeki belli başlı 'çevresel engeller' olarak tanımlanmıştır (WHO-WB, 2011, s.239). Erişim güçlüğüne pekiştiren bir diğer faktör de özürlülerin yetenekleri ve performansları gibi konulardaki yaygın yanlış anlamaların-önyargıların varlığıdır. Özürlü çalışanın diğer çalışana kıyasla daha düşük üretkenlikle çalışacağı şeklinde özetlenebilecek bu yanlış yargılar, sadece dışarıda değil çoğu durumda özürlü işgücünün kendi hanesinde de gözlenebilmektedir. Tam da bu yüzden özürlülerde özgüven kaybı ortaya çıkmakta, bir iş yapmak ve çalışmak hususundaki beklentileri zedelenmektedir. Dünya Sağlık Örgütü'nün anılan raporunda bu durum, "özürlülerin toplumsal yalıtılmışlığı" kavramı ile nitelenmiştir. Özürlülerin sosyal hayata katılım konusunda zorlanan ve sosyal dışlanmaya maruz kalan bir kesim olduğunu ortaya koyan çok sayıda çalışma mevcuttur. Gündüz (2007), sosyal dışlanmanın, toplumun dışına itilme ve yoksulluk, beceri ve öğrenme fırsatlarının eksikliği ya da ayrımcılığın bir sonucu olarak topluma tam katılamama olarak ele alınan bir süreç olduğunu belirtmektedir.

Özürlü nüfusun bir bütün olarak yaşadığı olumsuzluklar, cinsiyet değişkeni çerçevesinde farklılaşmakta, özürlü kadınlar özürlü erkeklere kıyasla daha olumsuz tutumlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu olumsuz tutumlar işyerine de taşınmaktadır. Kadınların erkeklere kıyasla daha fazla işten çıkarılma riski olması gibi, özürlü kadın çalışanların da özürlü erkek çalışanlara kıyasla daha fazla işsiz kalabildikleri görülmektedir (Randolph, ve Andresen, 2004). Çalışma yaşamında, çalışan özürlü

kadınlar iki yönlü dezavantaja sahiptirler; hem kadın olarak hem de özürlü olarak iş yaşamında ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar (Fulton ve Sabornie, 1994).

İşverenlerin özürlü istihdamına yönelik tutum ve davranışları konusunda yapılan uluslararası araştırmalar, eskiye kıyasla nispi bir iyileşme görülmekle birlikte bu alanın hala problemlili olduğunu ortaya koymaktadır (Jacoby, Gorry ve Baker, 2005).

Özetle, özürlü istihdamının genel görünümü konusunda Dünya Sağlık Örgütü ve Dünya Bankası'nın "Dünya Özürlüler Raporu 2011" adlı belgesinde çizilen tablo ile akademik çalışmaların bulguları büyük ölçüde örtüşmektedir. Bu örtüşme, özürlü istihdamını artırmaya dönük politika araç ve unsurlarının neler olduğu konusunda da sürmektedir. Dünya Sağlık Örgütü ve Dünya Bankası'nın (2011, s.240) raporunda istihdam ve çalışma bakımından özürlü işgücünün önündeki engelleri ortadan kaldırılmaya dönük politika araç ve unsurları şöyle sıralanmıştır: Yasa ve yönetmelikler; amaca dönük özel müdahaleler; mesleki eğitim ve rehabilitasyon; mikro-finans ve kendi işini kurma; sosyal koruma; tutumları değiştirmeye dönük çalışmalar. Özürlü istihdamını geliştirme ve iyileştirmeye dönük burada sıralanan politika unsurlarını mutlaklaştırmayan Dünya Sağlık Örgütü, bu unsurların maliyet ve getirilerinin ülkeden ülkeye farklılaşabileceği görüşündedir. Tam da bu noktada konuya ilişkin sistemli araştırmaların yapılarak periyodik veri toplanması büyük önem kazanmaktadır.

### **1.3.1. Türkiye'de Özürlülerin İstihdamında Mevcut Durum**

Ülkemizin en önemli sorunlarından biri işsizliktir. 2010 yılında Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı, bir önceki yıla göre 0,9 puanlık artışla %48,8 olarak gerçekleşmiştir. Erkeklerde işgücüne katılma oranı bir önceki yıla göre 0,3 puanlık artışla %70,8, kadınlarda ise 1,6 puanlık artışla %27,6'dır. Kentsel yerlerde işgücüne katılma oranı 1 puanlık artışla %46,8, kırsal yerlerde ise 0,8 puanlık artışla %53,5 seviyesinde gerçekleşmiştir.

2010 yılında Türkiye genelinde işsiz sayısı bir önceki yıla göre 425 bin kişi azalarak 3 milyon 46 bin kişiye düşmüştür. İşsizlik oranı ise 2,1 puanlık azalış ile %11,9 seviyesinde gerçekleşmiştir. Kentsel yerlerde işsizlik oranı 2,4 puanlık azalışla %14,2, kırsal yerlerde ise 1,6 puanlık azalışla %7,3 olmuştur.

Türkiye’de tarım dışı işsizlik oranı bir önceki yıla göre 2,6 puanlık azalışla %14,8 seviyesinde gerçekleşmiştir. Bu oran, erkeklerde geçen yılın aynı dönemine göre 2,8 puanlık azalışla %13,2, kadınlarda ise 1,7 puanlık azalışla %20,2 seviyesinde gerçekleşmiştir.

Yaptığı işten ötürü herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışanların oranı, bir önceki yıla göre 0,5 puanlık azalışla %43,3 olarak gerçekleşmiştir. 2010 yılında bir önceki yıla göre tarım sektöründe sosyal güvenlikten yoksun çalışanların oranı %85,9’dan %85,5’e, tarım dışı sektörlerde %30,1’den %29,1’e düşmüştür.

Türkiye Özürlüler Araştırması’na (2002) göre; özürlülerin işgücüne katılım oranı ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürlüler için %21,7 (kentte %25,6 kırsal kesimde ise 17,8), süreğen hastalık sahip özürlüler için %22,8, kentte %23, kırsal kesimde ise %22,5’tir. Özürlü bireylerde işsizlik oranı; ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel özürlülerde kentte %17,4, kırsal kesimde ise %12,6’dır. Süreğen hastalıkta ise kentte %12,7, kırsal kesimde ise %7’dir. İstihdam sorunlarının arttığı ve iş bulma güçlüğü’nün olduğu bir dönemde özürlülerin, kadınların ve eski hükümlülerin işgücü piyasasına katılımları ve istihdamları daha da büyük bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır.

Özürlüler Araştırmasına (2002) İleri Analiz Raporuna göre; en fazla zihinsel engellilerin (%63,9), ikinci olarak konuşma engeli bulunanların (%45,9) “çalışamaz” durumda olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte, görme engeli bulunanların sadece %15,4’ü, işitme engeli bulunanların %18,2’si ve bedensel engeli bulunanların ise



sadece %27'si için "çalışamaz" yargısında bulunulmaktadırlar. Bu verilere göre engellilerin çalışma durumlarına bakıldığında ise, iş yaşamına erişimlerinin kısıtlandığını söylemek yanlış olmayacaktır. Çünkü sadece %15,4'ü için "çalışamaz" denmesine karşın, görme engellilerin sadece %16,8'i çalışma imkânı bulabilmiştir. Bir başka deyişle, her 10 görme engelliden 8'inin iş görme imkânına sahip olmasına karşın, bir sosyal alan olarak düşünüldüğünde iş yaşamına ulaşmaları kısıtlanmıştır. Benzer durum, bedensel ve işitme engeli bulunanlar için de geçerlidir. Kısacası, engelli bireyin, ev içinde tecrit edilmek suretiyle, kamusal alana erişimi ve orada var olma imkânları kısıtlanmaktadır.

Özürlü bireylerin, özellikle sağlık hizmetlerinden yararlanmasını sağlamak için, sosyal güvenlik hizmetlerine ulaşmaları gereklidir. Araştırma sonuçlarına göre, engel türüne bakılmaksızın, bireylerin yarısından fazlasının (%65) bir sosyal güvenlik kuruluşuna üye olduğu ve bu anlamda hizmetlerden yararlanma imkânı bulunduğu tespit edilmiştir.

Meslek kursuna katılan bedensel engellilerin binde 2'si ve görme engeli bulunanların binde 4'ü çıraklık eğitimi kurslarına katılmış ve araştırma tarihinden bir hafta önce çalışmıştır. Halk eğitimi kursları, Türkiye İş Kurumu'nun düzenlediği kurslar, dernek veya vakıflar tarafından düzenlenen kurslar, belediyelerin kursları, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu'nun düzenlediği kurslar ve "diğer" kursların hiçbirinde "katılma ve çalışma" durumları arasında bir ilişki yoktur.

### **1.3.2. Özürlülerin İstihdamına Yönelik Uluslararası Düzenlemeler**

#### **1.3.2.1. Uluslararası Çalışma Örgütü**

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kuruluşundan (1919) bu yana anayasasında özürlülere karşı ayrımcılık ve özürlülerin korunmasına ilişkin düzenlemelerin yapılmasını kendine hedef almıştır.

ILO 1955 tarihli Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu Hakkında bir dizi tavsiye kararı almıştır; örneğin 3. Tavsiye Kararı (m.3-11), özürlülerin işe istihdamı ve mesleki eğitimleri ile ilgili ilke ve yöntemleri belirtir. Özürlülerin diğer çalışanlarla birlikte eğitim alması gerektiği ancak; özür lülüğün türü ve ağırlığı dolayısıyla diğer çalışanlarla birlikte alınması mümkün olmadığında özel eğitim hizmetleri kurulup geliştirilmesi gerektiği (m.7-8) ifade edilmektedir. Yine Tavsiye Kararında korumalı istihdam da düzenleme altına alınmıştır.

Tavsiye Kararında özür lünün; mesleki rehabilitasyonu, özür lüye mesleki rehberlik, geçici işe yerleştirme, kalıcı iş bulama ve bu işte devamını sağlamak için çeşitli kurumların birbiriyle koordineli olarak çalışması gerektiği ifade edilmiştir (m.1/a). Mesleki rehabilitasyon hizmetleri, tüm özür lülere; özür lerinin kaynağına ya da tabiatına, özür lülerin yaşlarına göre verilmelidir (m.2) denilmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü 01.06.1983'te "159 sayılı Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında Sözleşme" ile özür lülere yönelik mesleki rehabilitasyon ve istihdam politikaları ile ilgili ilkeler, bu hizmetlerinin geliştirilmesi için gerekli ulusal düzenlemeler kabul edilmiştir. Türkiye bu sözleşmeyi 08.07.1999 tarihinde kabul etmiştir. Buna göre; kırsal kesimde ve kentlerde yaşayan tüm özür lülerin işe istihdamı ve toplumla bütünleşmesi (entegrasyonları) konusunda fırsat ve muamele eşitliği sağlanması gerektiğinin altı çizilerek, konuyla ilgili yeni uluslararası standartlar getirilmesi için ortam hazırlanması üzerinde durulmuştur. Tüm üye ülkelerden, ülkenin uygulama ve imkanlarına göre, özür lüler için bir mesleki rehabilitasyon ve istihdam politikası ortaya koyması, bu politikayı uygulayarak ve düzenli aralıklarla gözden geçirmesi ve iyileştirmesi beklenmektedir. Yine bu politika ile özür lülerin açık işgücü piyasasında istihdam imkânlarını artırmak hedeflenmektedir. Buna göre özür lüler ve diğer çalışanlar arasında beklendiği gibi, özür lü kadın ve erkek işçiler için de fırsat ve muamele eşitliği göz önünde tutulmalıdır. Özür lü ve diğer çalışanlar arasında etkin bir fırsat ve muamele eşitliğinin sağlanmasına yönelik özel

olumlu ve koruyucu tedbirler diğer çalışanlar aleyhine bir ayrımcılık olarak değerlendirilmemelidir. Ayrıca, politika mesleki rehabilitasyon faaliyetleri yapan kamu ve özel kuruluşlar arasında koordinasyon ve işbirliğini teşvik edilmelidir. Söz konusu politikaların uygulanmasında işçi ve işveren temsilcisi kurumlara, özürlü yararına faaliyette bulunan kurumlara mutlaka danışılmalıdır.

Sözleşme her üye ülkeyi, sözleşmenin 2, 3, 4, ve 5' inci maddelerini tatbik mevkiine koymak için; Kanunlar ve Tüzükler vasıtasıyla veya ulusal şartlar ve tatbikatla bağdaşır, başka yöntemlerle gerekli tedbirleri uygulamaya koymakla yükümlü kılar. Yine her üye ülke mesleki rehabilitasyon eğitimi, işe yerleştirme ve istihdamla ilgili olarak danışma ve hizmet verecek nitelikli personelin eğitimi ve teminini sağlayacak tedbirleri almalıdır. 1955 tarihli 99 sayılı Tavsiye Kararını tamamlayıcı nitelikte olan, ILO'nun 159 sayılı Sözleşmeye eşlik eden, 1983 tarihli Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Hakkında 168 sayılı Tavsiye Kararı; mesleki rehabilitasyon ve istihdam seçeneklerinin nasıl sağlanabileceği, işveren, işçi ve özürlü örgütlerinin mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin geliştirilmesini nasıl destekleyebileceği hususlarını ve mesleki rehabilitasyonu düzenler.

### 1.3.2.2. Birleşmiş Milletler

Birleşmiş Milletler tarafından 10.12.1948'de kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 25/a Maddesi "Herkesin beslenme, giyim, konut, sağlık hizmetleri ve gerekli sosyal hizmetleri de içermek üzere, kendisinin ve ailesinin sağlık ve refahını sağlayacak uygun yaşam düzeyine hakkı vardır. Herkes, işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ve kendi iradesi dışındaki koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumunda güvenlik hakkına sahiptir" der. Bildirge Türkiye tarafından da 06.04.1949 tarihinde onaylanmıştır.

Daha sonra, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'ne ek 09.12.1975'de 3447 sayılı kararı ile on üç maddeden oluşan "Sakat

Kişilerin Hakları Bildirisi" yayımlanmıştır. Bu bildiri ile özürlülerin özürsüz olmayan kişilerle aynı yaşam standartlarına hakları olduğu; istismarcı, ayrımcı, kötüye kullanılabilir ve haysiyet kırıcı kanun ve davranışlardan özürlülerin korunmaları gerektiğine yer verilmiştir.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu 20.12.1983 tarihli 48/96 sayılı kararı ile ilk kez özürlülerin istihdamına ilişkin açık bir maddeyi de içeren; "Sakatlar İçin Fırsat Eşitliği Konusunda Standart Kurallar" kabul etmiştir.<sup>7</sup> Buna göre Kural 7'de, istihdam kurallarının özürlülere ayrımcılık yapmayan, özürlülerin istihdam edilmeleri konusunda engeller çıkarmayan bir yapıda olması gerektiği anlatılmaktadır. Kamu sektöründe devletin özürsüz istihdamına destek vermesi, bunun için düzenlemeler yapması beklenirken; devletten özel sektörün de, özürlülerin eğitim ve istihdam programlarına kaymasını sağlayıcı yasal düzenlemeler yapılması, özürlülere yönelik boş zaman yaratmak, yarı zamanlı çalışma, iş paylaşımı, kendi adına çalışma gibi önlemler alması kuralı ifade edilmiştir.

Devletin özürsüz istihdamına yönelik tüm bu çalışmaları yaparken; işçi sendikaları, işverenler, özürsüz örgütleri ile işbirliği içinde olması da sözü edilen kural içinde ifade edilmiştir.

Özürsüz Kişilerin Hakları Sözleşmesi, 13 Aralık 2006 tarihinde yapılan Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 61/106 sayılı kararı ile kabul edilmiştir. Sözleşme 82 ülkenin onayını takiben ve onaylayan ülkeler açısından 03 Mayıs 2008 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye 30 Mart 2007 tarihinde New York'ta imzaya açılan sözleşmeyi ilk imzalayan ülkelerden biridir.

Sözleşme, özürsüz kişilerin haklarına bütüncül bir koruma sağlayan ve bağlayıcılığı olan uluslararası nitelikteki ilk ve tek yasal araçtır. Sözleşmenin 27. Maddesinde taraf devletler özürlülerin diğer bireylerle eşit koşullar altında çalışma

---

<sup>7</sup> <http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissre00.htm>

hakkına sahip olduğunu kabul eder. Bu hak özürlülerin açık, bütünleştirici ve erişebilir bir iş piyasası ve çalışma ortamında serbestçe seçtikleri bir işle hayatlarını kazanmaları fırsatını da içerir. Taraf Devletler çalışırken özürlüler dahil olmak üzere tüm özürlülerin çalışma hakkının yaşama geçmesini yasama çalışmalarını da içeren uygun tüm tedbirleri alarak güvence altına alır.

### 1.3.2.3. Avrupa Konseyi

Avrupa Konseyi; 1965 tarihli Avrupa Sosyal Şartı ile özürlülerin mesleki eğitimi ve istihdamları konularını ele almıştır. Avrupa Sosyal Şartı'nın Çalışma Hakkı Başlığı altında "taraf devletler özürlülere rehabilitasyon, eğitim ve mesleğe yöneltme, hizmetlerini sağlamayı/ geliştirmeyi taahhüt ederler" ( II. Bölüm m.1/4) hükmüne yer verilmiştir. Bundan başka Mesleğe Yöneltme başlığı altında devletin; özürlüler de dâhil tüm çalışanlara; niteliklerine uygun olarak işini seçme, mesleki gelişmede karşılaşılan sorunları çözme hizmetini ücretsiz olarak sağlaması kabul edilmiştir (m.9). Yine, Mesleki Eğitim başlığı altında yer alan ifadelerle taraf devletlerden, özürlüler dâhil tüm çalışanlara teknik ve mesleki eğitim olanağı sağlaması, yüksek teknik eğitim ve üniversite eğitimini kolaylaştırması beklenmektedir (m.10)

Avrupa Konseyi tarafından, 26.02.1965 tarihinde yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı, Türkiye tarafından 1989 yılında bazı maddeleri dışlanarak onaylanmıştır. Şartın bedensel ya da zihinsel özürlülerin mesleki eğitim, mesleğe ve topluma yeniden uyarlanma hakkını düzenleyen 15'inci maddesi dışlanan maddeler arasındadır. Bu madde akit devletlerin özürlülerin eğitimleri için önlemler alınmasını, işe yerleştirilmelerinde uzmanlaşmış iş bulma hizmetlerinin sağlanmasını, korumalı işyerlerinin uygulanmasını son olarak işverenleri özürlü çalıştırmaya teşvik edecek tedbirlere yönelmesi gerektiğini kabul etmektedir.

#### 1.3.2.4. Avrupa Birliği

Avrupa Birliği'nin özürlü rehabilitasyonu veya istihdamına yönelik özel bir direktif anlamında yasası olmamakla birlikte; özürlülerin sosyal olarak toplumla bütünleşmelerini sağlamaya yönelik eylem programları vardır. Bunlardan Temel Haklar Şartı/Bildirgesi özürlü insanların haklarının özellikle korunmasını öngörmektedir. Örneğin, Avrupa Topuluğunun Açık Toplumunda Bağımsızca Yaşayan Özürlü Kişiler Programı (HELIOS), engellerin kaldırılarak, özürlülerin toplumla bütünleşmesini hedeflemektedir. Bir başka örnek Avrupa Birliği Sosyal Şartı'na göre (Topluluk Çalışanları Temel Sosyal Haklar Bildirgesi) özürlülerin eğitim ve istihdam alanında; ayrı işyeri veya özel okullardan kademeli olarak uzaklaşılması, özürlülerin standart okullara ve açık istihdama kazandırılarak topluma bütünleştirilmesi yoluna gidilmesi gerektiğini ifade etmektedir.

Nihayet 2000/78/EC numaralı Avrupa Direktifi, istihdam ve işte eşit muamele yanında ayrımcılıkla mücadelede sosyal tarafların önemine vurgu yapmakta üye devletlerden özürlü insanlara eşit muamele edilmesi için mantıksal tedbirler alınmasını güvence altına almaktadır.

Aynı zamanda Özürlüler Yılı da olan 2003 yılında Sosyal İşler ve Çalışma Bakanları tarafından bir yönetmelik çıkarılmıştır. Yönetmeliğin amacı özürlü insanların istihdam edilebilirliğini artırmak ve sosyal toplumla bütünleşmelerini sağlamaktır. Bu yönetmelik taraf devletlerden, özürlülerin işgücü piyasasında karşılaştığı problemleri azaltmaya yönelik sürekli ve etkili önlemler almalarını istemektedir. Özürlüler yılını takiben Avrupa Komisyonu 2004-2010 yıllarını kapsayacak şekilde, AB politika alanında özürlüleri tanıtan bir plan yaparak, özürlüleri ekonomiye ve topluma entegre etmeye yönelik alınması gereken tedbirleri belirlemiştir.

### 1.3.3. Ulusal Mevzuat

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 50'nci maddesi istihdam ile ilgili, "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir." ifadesine yer vererek özürlü, kadın ve küçükleri koruma altına alırken tüm çalışanlar için çalışma ve dinlenme vakitlerini düzenlemektedir. Ayrıca, Anayasa'nın "Özel olarak korunması gerekenler" başlıklı 61/2 maddesine göre, "Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır." hükmü ile özürlülerin istihdamına ilişkin temel sorumluluğu üzerine almaktadır.

Ülkemizde özürlü istihdamına yönelik diğer düzenlemelerden biri de 4857 Sayılı İş Kanunudur. İş Kanununun 30'uncu maddesine göre; İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç özürlü, kamu işyerlerinde ise yüzde dört özürlü ve yüzde iki eski hükümlü işçi çalıştırmak zorundadır. Buna göre özürlünün istihdam edildiği işler, beden ve ruhi durumlarına uygun olmak zorundadır. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işveren için özürlü istihdam yükü; çalıştırmakta olduğu toplam işçi sayısı temel alınarak hesaplanır. Özürlü kontenjanından çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçi sayıları esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Özürlü çalıştırma yükümlülüğü belirlenirken yapılan oransal hesaplamada kesirli çıkan sonuçlarda; 0,5'e kadar kesirler dikkate alınmaz, 0,5 ve daha fazla olanlar bir üst rakama devredilir. Bu türlü istihdam içinde işyerinde çalışırken sakatlanan kişilere öncelik tanınır. İşyerinden malulen ayrılmak zorunda kalan ancak sonradan maluliyeti ortadan kalkan çalışanlar, istedikleri takdirde eski işyerlerinde derhal işe alınırlar. Eğer işyerinde boş yer yoksa boşalacak ilk işe başka adayları tercih ederek, söz konusu

işçiyi mevcut durumuna uygun olarak işe almak zorundadır. Koşullar uygun olduğu halde; işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe yeniden alınma isteğinde bulunan işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat ödemekle mükelleftir.

Türkiye İş Kurumu; işverenlere çalıştırmakla yükümlü oldukları sayıda özürlü çalışan temin eder. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ise çıkaracağı yönetmeliklerle; özürlü kontenjanından çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yönlentilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları konularını düzenler.

İşverenin yeraltı ve su-altı işlerinde özürlü işçi çalıştırması söz konusu değildir. Buna göre ilgili hükümlere göre işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yeraltı ve su-altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz.

Yukarıda sözü edilen özürlü çalıştırma yükümlülüğü kapsamında özel sektörde çalıştırılan özürülülerin sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı Hazine tarafından karşılanır. Bu kapsamda yer alanlar, 17.7.1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi özürlü sigortalılar ile 1.7.2005 tarihli ve 5378 sayılı Kanunun 14 üncü maddesinde belirtilen korumalı işyerlerinde çalıştırılan özürülülerdir. Ayrıca, işverenin kontenjan fazlası özürlü çalıştırması durumunda, yükümlü olmadıkları halde çalıştırdıkları her bir özürlü çalışan için; prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin yüzde ellisi Hazine tarafından karşılanır. Bu ödemenin yapılabilmesi için işveren; çalıştırdığı sigortalılarla ilgili 506 sayılı Kanun gereği aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna vermek durumundadır. Buna ek olarak, sigortalıların tamamına ait sigorta primlerini sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile Hazinece karşılanmayan işveren hissesine ait tutar işverence ödenmek zorundadır. Bu fıkraya göre işveren tarafından primlerin geç ödenmesi halinde, Hazine'nin Sosyal Güvenlik Kurumuna



yapacağı ödemenin gecikmesinden kaynaklanan gecikme zammı, işverenden tahsil edilir. Hazine tarafından karşılanan prim tutarları gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmaz.

Bu maddede belirtilen düzenlemelere uyulmaması hallerinde İş Kanunu'nun 101'inci maddesine göre tahsil edilecek cezalardan elde edilen mali kaynak, özürlülerin ve eski hükümlülerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurmaları, özürünün iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri ve bu gibi projelerde kullanılır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun yukarıda değinilen 101 inci maddesine göre; İş Kanunu'nun 30 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak özürlü ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekili; çalıştırmadığı her özürlü ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için belirlenen miktarda ceza ödemek zorundadır. Kamu kuruluşları para cezasından hiçbir şekilde muaf değildir.

İş Kanunu dışında, 5378 sayılı "Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun", özürlülerin çalışma yaşamlarına ilişkin bazı ilke ve kurallar getirmektedir. Kanunun "İstihdam" başlıklı 14 üncü maddesinde; "İşe alımda; iş seçiminden, başvuru formları, seçim süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan safhaların hiçbirinde özürlülerin aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz. Çalışan özürlülerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, özrüyle ilgili olarak diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz." ifadesi yer almaktadır. Yine 14'üncü maddenin üçüncü fıkrasına göre; "Çalışan veya iş başvurusunda bulunan özürlülerin karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri azaltmaya veya ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve işyerinde fiziksel düzenlemelerin bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işyerleri tarafından yapılması zorunludur. Özürlülük durumları sebebiyle işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan özürlülerin istihdamı, öncelikle korumalı işyerleri aracılığıyla sağlanır."

5378 sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 3 üncü maddesine göre, korumalı işyeri: "Normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan özürlüler için meslekî rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla Devlet tarafından teknik ve malî yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenmiş işyerleridir." "Korumalı işyeri statüsü ise, çalışanlarının yönetmelikle belirlenen oranını özürlülerin oluşturduğu veya özürlülere yönelik çalışmaları ile korumalı işyerine sağlanan teknik ve malî destek sağlanma şartlarını taşımayı" ifade etmektedir.

Yukarıda ifade edilen özürlülerin nitelikli istihdamı ile ilgili yasa ve düzenlemeler dışında; Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik, 2005 Özürlülerin İstihdam Yılı Konulu 2004/28 Sayılı Başbakanlık Genelgesi, Özürlülerin İstihdamı Hakkındaki 2006/15 sayılı Başbakanlık Genelgesi, 2005-2010 İstihdam Eylem Planı, başvurulabilecek diğer ulusal mevzuatlardır.

## **1.4. Tutumlar ve Özürlü İstihdamına Yönelik Tutumlar**

Türkiye'de özürlü istihdamını çeşitli yönleri ile anlama amacı güden bu araştırmanın bir boyutu da özürlü istihdamına yönelik tutumların incelenmesidir. Özürlü istihdamına yönelik tutumlarla ilgili Türkiye ve Batı literatürünün kısa bir özetini vermeden önce tutum ve özürlüye yönelik tutum hakkında bilgi sunulacaktır.

### **1.4.1. Tutum, Öğeleri ve Önemi**

Tutum (attitude) terimi, Latince 'aptus' sözcüğünden kaynaklanmaktadır ve bu sözcük 'eylem için elverişli ve hazır olma' anlamına gelmektedir (Hogg ve Vaughan, 2007). Tutum hakkında çeşitli tanımlar yapılmıştır. Eski tanımlardan biri Allport'a aittir:

Tutum, yaşantı yoluyla organize olan, bireyin ilişki içerisinde olduğu bütün nesnelere ve durumlara verdiği tepki üzerinde yönlendirici ve dinamik bir etki yaratan zihinsel ve

sinirsel bir hazır olma durumudur (Allport, 1935, s. 810, *aktaran*: Hogg ve Vaughan, 2007).

Bir diğere tanımda tutum, bireye atfedilen ve psikolojik bir obje ile ilgili düşünce, duygu ve davranışlardan oluşan bir eğilim olarak ele alınmaktadır (Smith, 1968 *aktaran*: Kağıtçıbaşı, 1999).

Bu tanımlar hala kullanılmakla birlikte, günümüzde tutumun tutum nesnesine yönelik bir değerlendirme olduğu görüşü de kabul görmektedir (Manstead ve Hewstone, 1996). Herhangi bir tutum nesnesine ilişkin beğenme-beğenmeme, sevme-sevmeme gibi duygusal değerlendirmeleri tutum olarak tanımlama eğilimi vardır. Tutumu üç ögele (duygusal, bilişsel ve davranışsal ögeler) olarak açıklayan klasik modelde, duygusal ögenin (değerlendirme boyutunun) yanı sıra, tutum nesnesine ilişkin bilgileri, inançları ve bilişsel süreçleri içeren bilişsel ögeden ve tutum nesnesine yönelik davranışsal eğilimi ifade eden davranışsal ögeden de söz edilmektedir. Bireyin yaşamına giren her insan, nesne ve kavram hakkında tutumları oluştuğu gibi özürüleri hakkında da tutumları oluşmaktadır ve bu tutumların daha özel bir parçası da özürürlü çalışanlara yöneliktir. Özürürlü çalışanlara yönelik tutumların değeri ve önemi özellikle işverenlerin özürürlü istihdam etme kararları (davranışları) üzerindeki etkisinden kaynaklanmaktadır,

#### 1.4.2. Tutum Davranış İlişkisi

Tutumlar davranışlarla karşılıklı ilişki içindedirler, hem onları etkilerler hem de onlardan etkilenirler, birbirlerini kontrol edebilirler (Taylor, Peplau, Sears, 2007). Tutum davranış ilişkisini ilk olarak sistematik yaklaşımla açıklayan La Piere, bazı durumlarda tutum ile davranışın tutarlı olmayabileceğini belirtmiştir. Daha sonraki araştırmalarda bu sonuçlar tekrarlanmamakla birlikte tutum-davranış ilişkisinin sanıldığından daha az tutarlı olduğu yönünde bulgular elde edilmiştir. Ajzen ve Fishbein (1980, *aktaran*: Taylor, Peplau, Sears, 2007) ise tutum davranış tutarsızlığını Akılcı Davranış Kuramı ile açıklamışlardır. Tutumun davranışın tek

öncülü olmadığını, davranışa yol açan niyetin belirleyicilerinden sadece biri olduğunu belirtmiştir. Tutum, (1) kişisel normlar, (2) önem verilen yakınların beklentileri ve (3) bireyin davranışı üzerindeki kendi kontrolüne yönelik algısı ile birlikte davranışa yönelik niyeti belirlemektedir. Bu niyete bağlı olarak da davranış yakın bir gelecekte gerçekleşmekte ya da gerçekleşmemektedir. Tutum-davranış tutarsızlığı bu kuramda, niyetin tutum dışındaki öncüllerine de bağlı olarak açıklanmaktadır.

Tutumlar, davranışların tek belirleyicisi değildir ama etkileri önemlidir. Bu nedenle, hem kuramsal hem de uygulamalı olarak tutum konusu üzerinde uzun zamandır çalışılmaktadır. Tutumların oluşumu ve değişimi ile ilgili çeşitli kuramlar geliştirilmiştir.

#### **1.4.3. Tutum Oluşumu ve Değişimi İle İlgili Kuramlar ve Açıklamalar**

Tutum oluşumu ve değişimi ile ilgili çeşitli kuramlar, yaklaşımlar, modeller geliştirilmiş ve kapsamlı bir literatür oluşmuştur. Literatür, burada, sosyal psikoloji kitaplarından (Franzoi, 2003; Hogg ve Vaughan, 2007; Kağıtçıbaşı, 1999; Taylor, Peplau, Sears, 2007) aktararak özürlülerin istihdam olanakları çalışmasına yol gösterecek olan bölümleri ile sınırlı bir değerlendirme yapılacaktır.

Tutum oluşumunu açıklayan kuramlardan biri öğrenme yaklaşımıdır. Sosyal öğrenme kuramı, tutumun yaşantı sonucunda öğrenildiğini, ödüllendirilen tutumların sürdürüldüğünü, cezalandırılan tutumların bırakıldığını belirtmektedir. Özürlülere yönelik tutumlar da öğrenilmiş olabilir. Birey, özürlülere yönelik olumlu tutumu olan bir aile ya da akran çevresine sahip ise, benzer tutumu ödüllendirilerek ve taklit ederek geliştirecektir. Bir öğrenme biçimi olarak *klasik koşullanma* da tutum oluşumunu açıklayabilir. Klasik koşullama yoluyla öğrenmede, doğal uyarıcılara yönelik olan ve otomatik olarak ortaya çıkan doğal tepkiler doğal uyarıcı ile birlikte maruz kalınan başka bir uyarıcıya da gösterilir. Böylece doğal tepki, bu

uyarıcıya (koşullu uyarıcıya) da verilen bir koşullu tepki haline gelir. Bu şekilde bireyin, doğal tepki dağılımında bulunmayan ama koşullama yoluyla dağılımına katılan bir tepkisel davranış kazanmış olur. Bu açıklama, bazı tutumlar için de geçerli olabilir. Örneğin, doğal olarak olumsuz tepki gösterilen, nahoş duygular yaşatan 'kötü, pis, hasta, çirkin, iğrenç' gibi nitelermeler ile her zaman birlikte anılan nesnelere de, koşullanmak suretiyle tepki gösterilebilir. Toplumda özürlülerle olumsuz sıfatların birlikte anılmasının bir etkisi özürlü istihdamına yönelik olumsuz tutumlar olabilir. Bu da özürlülerin çalışan olarak tercih edilmemesi ile sonuçlanabilir.

Tutumlarla ilgili bilişsel süreçleri temel alan kuramlar vardır. Bu kuramlardan özellikle bilişsel tutarlılık kuramları, tutumların oluşumu ve değişimi konusunda önemli açıklamalar getirmişlerdir. Bilişsel tutarlılık yaklaşımında, bilişlerimiz arasında tutarlılık aradığımızdan söz edilir. İnançlarımız, bilgilerimiz, algılarımız, düşüncelerimiz ve bunlarla davranışlarımız arasında tutarlılık olması ruh sağlığımızı korumamızı kolaylaştırır, aksi halde ruh sağlığımız tehdit altında olacaktır ve bu tehdidi önlemek için tutarlılık yönünde değişime güdüleniriz. Bu da tutum oluşumu ya da değişimi ile sağlanabilir.

Bilişsel tutarlılık kuramlarından biri, Heider'in (1946) Sağduyu Psikolojisi olarak adlandırılan yaklaşımıdır. Heider'in, 'Kişi, Diğer Kişi ve Tutum nesnesi' Model'inden söz edilebilir. Birey, 'kişi (kendisi), diğeri ve nesne' arasında algıladığı sistemi bilişsel olarak tutarlı-dengeli kılmaya çalışır. Dengeli bir sistem, bireyin ruh sağlığını koruduğu için tercih edilir ve sürdürülmeye çalışılır. Özürlülere yönelik olarak da böyle bir süreçten söz edilebilir. Örneğin, kişi, kendisi ya da bir yakını özürlü ise, 'kendisi, yakını, özürlülük' arasında bilişsel bir denge kurmak için özürlülüğe ve özürlülere yönelik olumlu tutumlar geliştirebilir. Bir işyerinde özürlü iş arkadaşın / çalışanın bulunması da bilişsel tutarlılık sağlama arayışı nedeniyle olumlu tutumlara katkıda bulunabilir.

Bilişsel tutarlılık kuramlarından en etkili olanı Festinger (1964) tarafından geliştirilmiştir. Festinger'in Bilişsel Çelişki Kuramı, tutumumuzla çelişen bir kararımız ya da davranışımız sonrasında, olası çelişkinin geriliminden kaçınmak üzere tutumumuzu o yönde değiştirdiğimizi ileri sürer. Örneğin, bir nedenle işletmesinde özürlü çalıştırmaya başlayan bir işverenin tutumu olumlu yönde değişebilir. Özürlü iş arkadaşıyla ortak çalışma yürüten bir kişinin de tutumunun olumlu yönde değişimi beklenebilir. Bu örneklerdeki tutum değişimi başka nedenlerle de açıklanabilir ama bilişsel çelişkinin giderilmesi için güdülenmenin etkisinden de söz edilebilir.

Tutumlarımız davranışlarımıza göre de oluşabilir. Bem, (1967, 1972) tutumların davranışlardan çıkarsandığını ileri sürer. Birey, güçlü olmayan bir tutumunu, tutum nesnesine yönelik davranışlarına bakarak belirginleştirebilir. Bu kuramda, davranışların tutumlardan değil tutumların davranışlardan kaynaklandığı kabul edilmektedir. Örneğin, birey, ilk kez bir özürlü ile bir araya gelip onunla doyurucu bir etkileşime girdiğinde ve onunla yine görüşmek istediğinde, özörlülere yönelik olumlu bir tutumu olduğunu çıkarsayabilir. Bu olumlu tutum da özörlü istihdamının olumlu olarak değerlendirilmesini sağlayacaktır.

Tutumlar, yüz ifadesine ve vücut duruşuna göre de belirlenebilir. 'Yüz ifadesi hipotezi' denen bu açıklamada, bireyin bir tutum nesnesi ile karşılaştığındaki yüz ifadesinin ve vücut duruşunun olumlu ya da olumsuz olmasına paralel olarak o nesneye yönelik tutumunun biçimlendiği vurgulanmaktadır. Örneğin, özörlülerle ilk etkileşimi sırasında rahatsız bir vücut pozisyonu (jest) içinde bulunan (örneğin, alt alta-üst üste, sıkışık pozisyonda olunan kalabalık bir otobüste) birey, bu pozisyona ilişkin duygumunu, özörlülere ilişkin nahoş bir duygu, olumsuz bir tutum olarak etiketleyebilir.

Bilişsel bir yaklaşım sunan İki Etmen Kuramı (Schachter) (1964) ise, bireylerin yaşadıkları fizyolojik uyarımı (birinci etmen) bilişsel olarak değerlendirerek

bir ad verdiklerini (bir duygu ya da tutum olarak etiketlediklerini -ikinci etmen-) kabul etmektedir. Birey, net bir anlam veremediği bir grup fizyolojik belirtileri (soluk alıp vermenin sıklaşması, kalp hızının artması, dilin-damağın kuruması, vb.) yaşadığında bu uyarıma bir ad bulma gereği duymaktadır. Bu amaçla, ortamsal ipuçlarını ve kişisel deneyimlerini kullanarak, yaşadığını bir duygu ya da tutum olarak etiketlemektedir. Örneğin, iki özürlü arasındaki bir kavgaya tanık olan birey, bu sırada yaşadığı uyarımın fizyolojik belirtilerini özürlülere ilişkin korku ya da olumsuz tutum olarak etiketleyebilir. İki etmen kuramı içinde ele alınan başka bir açıklamada ise, tutumların, uyarımın aktarılması biçiminde de oluşabileceği ileri sürülmektedir. Örneğin, yoğun bir sporun ardından birey, yaşadığı doğal uyarımı, karşısına tesadüfen çıkan özürlü bir sporcuya aktarabilir ve ona dolayısı ile özürlülere hayranlık ya da olumlu bir tutum geliştirebilir. Ticari bir zorluğun üstesinden gelmek için çabalarken aşırı gerilen bir işveren, bu gerilimini özürlü çalışanının izin dilekçesine aktararak olumsuz tutumunu pekiştirebilir.

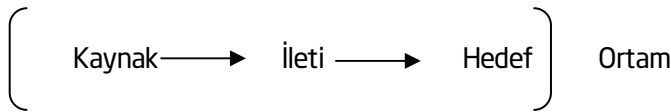
Tutum oluşumu ile ilgili olarak Ayrıntılandırma Olasılığı Kuramı'ndan (Petty ve Cacioppo) (1986) da söz etmek gerekir. Bu kuram, tutum nesnesiyle ilgili mesajların değerlendirilme sürecini ele almaktadır. Hangi durumlarda ve hangi özelliklerinden dolayı mesajın etkili olduğu üzerinde durulmaktadır. Bireyler, tutum objesi hakkında ayrıntılı bilgilere ulaşmışlarsa ve bu bilgileri ayrıntılı olarak inceleyebilecek zaman ve donanımına sahiplerse merkezi bir yol izlerler. Örneğin, işverenler, özürlü çalışanlar hakkında ayrıntılı, gerçek bilgilere sahiplerse, bunların anlamlarını kavrayabiliyorlarsa merkezi yol izleyerek daha doğru ve işlevsel tutumlar oluşturabilirler. Aksi halde, yüzeysel bir değerlendirme ile özürlü çalışanların dış görünümüne takılıp hemen olumsuz tutum ve davranışları benimseyebilirler.

Günlük yaşam içinde, sıklıkla, bir tutum nesnesine yönelik var olan tutumlarımızın değiştirilmesi ya da yeni bir nesneye yönelik tutum oluşturulması

amacıyla bilinçli ya da bilinçsiz ortaya konan ikna edici etkileşime, propagandaya maruz kalırız. Örneğin, bir anne çocuğunun süt içmesini sağlamak için bu yola başvurabilir. Yetkililer, can ve mal güvenliği için sürücülerin trafik kurallarına uymaya yönelik olumsuz tutumlarını değiştirmeye çalışırlar. İşverenlerin özürlü çalışan istihdam etme konusunda olumlu tutum geliştirmeleri için yapılanlar da özürlü çalışan sayısını artırma çabalarının bir bölümüdür.

Bir tutum nesnesine maruz kalma sıklığının olumlu tutum geliştirmede etkisi olabilir. 'Maruz kalma etkisi' olarak ele alınan bu açıklamada, bir uyarana makul düzeyde maruz kalmanın ona yönelik tutumun olumlu olmasını sağladığı vurgulanmaktadır. Örneğin, bir iş yerinde, herhangi bir özürlü çalışmıyor ya da bir özürlüye hizmet verilmiyorsa, onlara olumlu tutum geliştirme ihtimali zayıf olacaktır. Oysa işveren ve çalışanlar özürlülerle ile sık sık etkileşime giriyorlar, hatta birlikte çalışıyorlarsa tutumlarının olumlu olması ihtimali çok yüksektir.

Tutum değişimi ile ilgili kuramlar ve araştırmalar arasında klasik sayılan Öğrenme Yaklaşımı, Yale Grubu (Hovland, Janis ve Kelly, 1953) olarak anılan sosyal psikologlar tarafından ortaya konmuştur. Bu grup, 'kim, kime, neyi, nasıl iletiyor' diye özetlenebilecek ve hala etkili olan bir model önermiştir:



Bu model, bir kaynak (kişi ya da kurum) tarafından, tutum değiştirmek amacıyla oluşturulan bir iletinin (mesajın) bir hedefe (tutumunu değiştirilecek birey ya da gruba) iletildiğini ve bu sürecin de bir ortam içinde gerçekleştiğini ifade etmektedir. Başarılı bir tutum değişimini sağlamada etkili olabilecek en uygun kaynak, ileti, hedef ve ortam özelliklerini belirlemek için de çalışmalar yapılmıştır. Bu yaklaşımda, yeni tutumu öğrenme sürecinin birkaç adımda gerçekleştiği savunulmuştur. Hedefin önce kaynaktan gelen mesajı fark etmesi, sonra bu mesajı anlaması, sonra da bu mesaj yönünde tutumunu değiştirebileceğini kabul etmesi ve



bu adımların sonucunda tutumunu değiştirmesi söz konusudur. Bu adımların herhangi birinde sürecin sonlanması ve tutum oluşumunun ya da değişiminin gerçekleşmemesi mümkündür. Özürlülere yönelik olumlu tutumların oluşturulması ve özürlü istihdamında artış sağlanması için yapılacakların planlanması sırasında bu klasik modele dikkat edilmesinin yararlılığı açıktır.

Tutum değişiminin, önerilen yeni tutum ile mevcut eski tutum arasındaki farkın derecesi ile ilişkili olduğu da belirtilmiştir. Önerilen tutumun mevcuttan çok farklı olarak ya da çok benzer olarak algılanması durumunda tutum değişmeyebilir. Tutum değişimini kabul etmesi için bireyin bu farkı uygun bulması, gereken değişimi göze alabilmesi gerekir. Örneğin, özürlü istihdam etme konusunda olumsuz tutumu olan bir işverenin olumlu yönde değişimini sağlamak için hepten reddedemeyeceği ya da kolay uyum sağlayabileceği düzeyde bir istihdam artırma önerisi götürülebilir.

Tutum değişimi, önyargıların azaltılması ile de sağlanabilir. Önyargılar, bir grup bireye yönelik olumsuz tutumlardır. İçinde bulunduğumuz dünyayı anlama, kavrama ve ona uyum sağlama yollarından biri, nesnelere gruplayarak algılamaktır. İçinde bizim de yer aldığımız sosyal dünyayı, insanları, benzerleri ile birlikte oluşturdukları gruplara ayırırız. Örneğin, insanları üyesi oldukları etnik kökenlerine, derilerinin rengine, meşgul oldukları işlere, cinsiyetlerine, yeteneklerine, vücut özelliklerine vb. göre birlikte ele alır başka özelliklerinin de benzer olduğunu varsayarız. Bu gruplardan bazılarında ilişkin olumsuz tutumlar, önyargılar geliştiririz. Örneğin, vücut bütünlüğü ya da fiziksel-zihinsel-ruhsal fonksiyonları bozulmuş her bireyi tek bir özürlü grubu olarak algılamak ve hepsini aynı özelliklerle betimlemek yanlış / olumsuz değerlendirmelere yol açacaktır.

Önyargıların azaltılması, hatta yok edilmesi için önerilen yollar vardır. Bunlar içinde en bilineni 'gruplar arası sosyal temas hipotezi' olarak anılan, grupların birbirleri ile sosyal ilişki kurmaları halinde önyargılarının azalacağı beklentisidir.

Klasik bir dizi çalışmada (Şerif ve Şerif, 1996) bu hipotez sınanmış ve doğrulanmıştır. 'Temas'ın başarılı olması için, grupların bir ortak amaç için sık sık bir araya gelmeleri, eşit konumda olmaları ve bu temasın yetkililerce desteklenmesi gerekmektedir (Taylor, Peplau, Sears, 2007). Gruplar arası önyargıların azaltılması için gruplara ilişkin objektif bilgi sahibi olmak gereğine de değinilmiştir. Özürlülerin tüm çalışanlar arasında yer almaları ve bunun işverenler tarafından uygun düzenlemelerle desteklenmesi önyargıların azaltılmasına da hizmet edebilecektir.

Özellikle, özürlülere yönelik tutumların açıklanmasında psiko-dinamik ve sosyokültürel yaklaşımlardan, tıbbi ve sosyal modellerden de söz edilmektedir (Aktaran: Aktaş, 2001). Örneğin, bazı işverenlerin özürlü çalıştırma konusundaki olumsuz tutumlarını ve ayrımcılık eğilimlerini değiştirmeme yönünde sergiledikleri direncin muhtemel bir açıklamasını psiko-dinamik yaklaşımda bulmak mümkündür. Bu yaklaşım, bu direnci yüzleşemedikleri derin iç çatışmalarının ve yetersizliklerinin bir yansıması olarak değerlendirilebilir.

#### **1.4.4. Değişen Tutumlar, Önyargılar**

Günümüzde tutumların ve önyargıların görünürde değiştiklerine değinilmektedir (Swim, Aikin, Hall ve Hunter, 1995; Taylor, Peplau, Sears, 2007). Artık eskisi gibi toplum önünde alenen olumsuz tutumlar, önyargılar ve ayrımcılık sergilenememektedir. Toplumun genel olarak bunlara tepkisi olumsuzdur. Ayıplama, kınama, kızma, yasaklama gibi tepkilerle bu önyargılar bastırılmaktadır. Ancak önyargıların bastırılması onların tamamen ortadan kalktığı anlamına gelmemektedir. Olumsuz tutumlar eski biçimleriyle değil yeni biçimleriyle varlıklarını sürdürmektedir.

Bu farklı biçimleriyle olumsuz tutumların sürmesi özürlülere yönelik tutumlar için de gözlenmektedir. Önyargılar, açıkça fark edilmeden, daha dolaylı yollarla ifadesini bulmaktadır, yine özürlüleri incitmeyi sürdürmektedir. Örneğin, özürlülerin sosyal yaşama katılmalarının, işe alınmalarının engellenmesi, hatta bir

zamanlar yapıldığı gibi işkence, öldürme gibi şiddete maruz bırakılmaları toplum tarafından hoş karşılanmamakta, daha da önemlisi yasalarla önlenmektedir. Ancak yine de özürlülere yönelik önyargılar ortadan kalkmış değildir; onlardan korkma, kaçınma, donanımlarına güvenmeme, artık haklarını gereğinden fazla kazandıklarına inanma ve dolaylı olarak haklarını sınırlama gibi yollarla ifade edilmektedir (Deal, 2007).

#### **1.4.5. Özürlülere Yönelik Tutumlar**

Türkiye Özürlüler Araştırması'nın (2002) sonuçlarına göre, ülke nüfusumuzun %12,3'ünü özürlü vatandaşlarımız oluşturmaktadır. Özürlü olan ve olmayan bireyler olarak iç içe ve birlikte yaşamaktayız. Dolayısı ile özürlülere ilişkin herkesin zayıf ya da güçlü, olumlu ya da olumsuz tutumu bulunmaktadır.

Özürlülere ilişkin tutumlar hakkında pek çok araştırma vardır. Türkiye'de özürlülere yönelik tutumları kapsamlı olarak ele alan bir araştırma TC Başbakanlık Özürlüler İdaresi (2008) tarafından yapılmıştır. Bu araştırma, Türkiye'de söz konusu tutumun genel olarak olumlu sayılabileceğini göstermiştir. Özürlülerin eğitim almaları, sosyal yaşama katılmaları, bir işte çalışmaları, kararlarında özgür olmaları gibi konularda olumlu görüşler bildirilmiştir. Özürlülerin özürlü olmayanlar kadar kişisel ve sosyal bakımdan olumlu özelliklere sahip olduklarına inanıldığı, yetkin ve donanımlı olarak algılandıkları anlaşılmaktadır. Bu araştırmada, ayrıca özürlülerin eğitim, çalışma ve aile yaşamı içinde yük olarak algılanmadıkları görülmektedir. Bu araştırmada, cinsiyet farkı bulunmazken genel olarak gençlerin, bekârların, eğitim ve gelir düzeyi yüksek olanların, ailesinde özürlü olmayan ama özürlü tanıdığı olanların tutumlarının daha olumlu olduğu bulunmuştur. Bu araştırmaya göre, en olumsuz tutum, özürlü grupları içinde en çok, ruhsal sorunu olanlara ve zihinsel özürlülere yöneliktir. Bu özürlü gruplarının, eş, arkadaş, komşu olarak tercih edilmedikleri, kaynaştırma eğitimi için uygun bulunmadıkları görülmüştür.

Bu araştırma gibi özürlülere yönelik olumlu tutumlara değinen başka araştırmalar da vardır. Bu sonuçlar umut verici olmakla birlikte Türkiye’de ve dünyada yapılan başka araştırmalar farklı sonuçlar vermektedir. Dökmen (2000) tarafından yapılan araştırmada, özürlülere yönelik tutumların genel olarak olumlu yönde olduğu bulunmuştur ancak bedensel, görme, zihinsel ve işitme özürlüler karşılaştırıldığında zihinsel özürlülerin diğerlerinden daha olumsuz algılandığı belirlenmiştir. Özürlülük denildiğinde genellikle fiziksel ve duyumsal - devimsel yetersizlikler anlaşılmaktadır (Popovich ve ark., 2003).

Yıldırım ve Dökmen (2004) tarafından yapılan araştırma, özürlülere yönelik tutumların ilişkili olduğu değişkenleri göstermektedir. Bu araştırmaya göre, kadınların, yüksek geliri olanların, özürlülerle yakın ve sık iletişimde bulunanların daha olumlu tutumları vardır. Ayrıca, özürlülere yönelik tutumların bazı insanların diğerlerinden daha üstün olduklarına, dünyanın adil olmadığına ve insanın başına gelenleri kontrol edemediğine inanma (sosyal üstünlük yönelimi, adil olmayan dünya inancı ve dış kontrol inancı) ile de bağlantılı olduğu gösterilmiştir.

Genel olarak, Türkiye’de ve dünyada yapılan çalışmalar, özürlülere yönelik tutumların istenilen düzeyde olumlu olmadığına işaret etmektedir. Bir meta analiz çalışması (Nowicki ve Sandieson, 2002), küçük çocukların bile özürlülere ilişkin olumsuz tutumları olduğunu göstermiştir. Çocuklar, özürlü olmayanları özürlülere ve fiziksel özürlüleri zihinsel özürlülere tercih etmektedirler. Kızlar, özellikle hedefteki özürlü kız ise onu daha çok tercih etmektedir. Çocukların özürlü çocuklara yönelik tutumları ortamsal özelliklere göre de değişmektedir. Çocuklar, akademik bir performans gereken durumlarda daha pozitif tutumlar sergilerlerken, motor kontrol ya da güç gereken bir ortamda daha olumsuz tutumlara sahip görünmektedirler.

Okul öncesi dönemdeki çocuklarla yapılan görüşmelerden, bu dönemdeki çocukların genellikle özürlülere yönelik olumlu tutumlarından söz ettikleri ama özürlülerle daha az arkadaş oldukları anlaşılmaktadır (Dyson, 2005). Üniversitede

de bu olumsuz tutumlar sürmektedir (Alghazo, Dodeen ve Algaryouti, 2003).

Çeşitli meslek gruplarının da özürlülere yönelik tutumları genellikle olumsuzdur. Doktorların olumsuz tutumları olduğu (Aulagnier ve arkadaşları, 2005); fizyoterapi öğrencilerinin uğraş terapisi öğrencilerinden daha olumsuz tutumlar sergiledikleri (Stachura ve Garven, 2007); bildirilmektedir.

Özürlülere yönelik tutumları bakımından cinsiyet farkına ilişkin çeşitli sonuçlar bulunmaktadır. Bazı araştırmalarda cinsiyet farkı bulunmazken (örneğin, Parasuram, 2006; TC Başbakanlık Özürlüler İdaresi, 2008), bazıları da kadınların daha olumlu tutumları olduğunu bildirmektedir (örneğin, Findler, Vilchinsky, ve Werner, 2007; Hergenrather ve Rhodes, 2007; Hinkelman ve Granello, 2003; Yıldırım ve Dökmen, 2004). Bu cinsiyet farkında üstünlük yöneliminin (Yıldırım ve Dökmen, 2004) ve güçlü cinsiyet ideolojisinin (Hinkelman ve Granello, 2003) rolü vurgulanmaktadır. Bu cinsiyet farkı, erken dönemlerden itibaren kızlar lehine görülmektedir (Nowicki ve Sandieson, 2002).

Özürlü bireylere yönelik tutumların araştırılması oldukça yeni sayılır (Dunn, 2000). Dunn'a göre, özürlülere yönelik tutumlar genelde olumsuzdur ve bu önyargı özellikle ikilemli bir tavırla gösterilmektedir. Dunn, "insanlar başlarına gelenleri hak etmişlerdir" anlayışının (adil dünya inancının) özürlüler için de olduğunu belirtmektedir. Bu inanç Yıldırım ve Dökmen'in (2004) araştırmalarında da görülmüştür. Dunn, özürlü olanlarla ve olmayanların özürlüye ilişkin algılarını aktör-gözlemci farkı ile açıklamaktadır. Aktör olan özürlü ile gözlemci olan özürsüzün algıları farklı duruş ve pozisyonlarından dolayı farklıdır. Burada temel yükleme hatasından söz edilebilir. Özürlü olmayan, özürlünün davranışını çevresel ve durumsal faktörlerden çok onun kişiliğine yükleme eğilimindedir ve olumsuz tutumlar geliştirir. Kanada'da yapılan bir araştırmada, özürlülerin ayrımcılığa uğradıklarını söyleyenlerin oranının özürlü olmayanlarda %36, özürlülerde %52 bulunması (Environics Research Group Limited, 2004) bu açıklamanın bir kanıtı

olarak ele alınabilir.

Kültürel farklar da özürlülere yönelik tutumları farklılaştırmaktadır, örneğin. Kanada'nın İngilizce ve Fransızca konuşan kesimleri arasında bu farktan söz edilmektedir (Environics Research Group Limited, 2004). Meksika'da yaşayan Meksikalıların Amerika'da yaşayan Meksikalılardan daha olumlu tutumları olduğu ama onların geleceklerinden daha az umutlu oldukları bulunmuştur (Graf, Blankenship, Sanchez ve Carlson, 2007). Alghazo, Dodeen ve Algaryouti (2003) de Birleşik Arap Emirlikleri ile Ürdün arasında böyle bir fark gözlemlendiğini (Ürdün'de daha olumlu tutumlar olduğunu) bulmuşlardır. Özürlülere yönelik tutumlar, bireyci ve toplulukçu kültürlerle bağlı olarak da farklılık göstermektedir (Hampton, ve Xiao, 2007). Bir toplulukçu ülke sayılan Türkiye'de de özürlülere yönelik tutumların genellikle olumlu olduğu bilinmektedir. (TC Başbakanlık Özürlüler İdaresi, 2008)

Özürlülüğe bakış açısı ekonomik güçle de ilgilidir. Ev işleri kadına ve ücretli işler erkeğe uygun işler olarak görülmüştür. Ev işleri ekonomik getirisi olmayan dolayısı ile önemli olmayan işler olarak görülür. Buna paralel olarak da engellilik kadın için ve erkek için ayrı tanımlanmıştır. Engellilik tanımı toplumdaki medikal, ekonomik ve toplumsal cinsiyet konusundaki inanç sistemlerine göre belirlenmektedir (Reisine, ve Fifield, 1988). Erkeklerin özürlülük durumunun kadınlara kıyasla daha az hatırlanması da bununla açıklanabilir (TC Başbakanlık Özürlüler İdaresi, 2008). Kadın özürlülere ilişkin olumsuz tutumlar hemen her kültürde görülmektedir (Emmett ve Alant, 2006).

Özürlülere yönelik tutumun bir yansıması olarak kitle iletişim araçlarında özürlüler doğru temsil edilmemektedir. Televizyonda özürlüler az sayıda; en çok da ortopedik, zihinsel ve görme özürlüler ve genç özürlüler olarak yer almaktadırlar (Saito ve Ishiyama, 2005). Özürlülerin kitle iletişim araçlarında olumsuz rollerde gösterildikleri de bilinmektedir. Özürlülük, canavar, kötü huy, komiklik, korkunçluk gibi kavramlarla birlikte verilmektedir; olumsuzluk, kötülük, özürlü figürleriyle

anlatılmaktadır (Henderson ve Bryan, 1997).

Özürlüler toplumun bir parçasıdır ve öyle algılanmak isterler. Oysa özürlüler, bir azınlık olarak görülürler ve toplumun çoğunluğuna uyum sağlamaları beklenir; bu beklenti tümüyle karşılanmadığı için de anti-sosyal ve marjinal olarak algılanırlar. Oysa özürlülerin uyumları değil toplumla kaynaşmaları gereklidir, bunun sağlanması ise özürlülere yönelik tutumların değişmesini gerektirir (van de Ven, Post, de Witte ve van den Heuvel, 2005). Tutum değişiminin mümkün olduğunu gösteren araştırmalar bulunmaktadır.

Çocuklara özürlü olan ve olmayan çocuklarla ilgili arkadaşlık öyküleri okutulması bile özürlülere ilişkin olumsuz tutumları azaltabilmektedir (Cameron ve Rutland, 2006). Özürlülerin özellikleri ve hakları konusunda bilgilendirme çalışmaları yetişkinlerin tutumlarını da olumlu yönde etkilemektedir (Hall, 2008). Özürlülere 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 özürlüler ve özürlülük hakkında verilen ders ve konferansların özürlüler hakkındaki bilgiyi artırdığı ve tutumu olumlu yönde geliştirdiği görülmüştür (Altındağ, Yanık, Uçok, Alptekin ve Özkan, 2006; Hunt ve Hunt, 2004). Özürlülere ilişkin olumsuz tutumların değişmesi için bilgi vermek, kalıpyargılar 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, özürlülere 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, Burns ve Bottsford-Miller, 2007).

#### 1.4.6. Özürlü İstihdamına Yönelik Tutumlar

Özürlülere yönelik tutumlar gibi özürlü istihdamına yönelik tutumlar da görünürde olumludur; ancak bu olumlu tutumların pratikte çoğunlukla karşılığı bulunmamaktadır. Bunun en önemli göstergesi özürlülerin istihdam oranlarıdır.

Gerek ülkemizde gerek dünyada özürlülerin istihdam edilme oranları çok düşüktür (AB Komisyonu, 2010; Tufan ve Arun, 2002). Özürlülerin sosyal ve ekonomik durumları, genel olarak 'sosyal felaket' olarak nitelendirilebilir, eğitim düzeyleri çok düşüktür, meslek edinme imkanları çok sınırlıdır, çalışan sayısı çok azdır ve fakirlik yaygındır (Tufan ve Arun, 2002). Özürlüler sosyal hayata katılım konusunda zorlanan ve sosyal dışlanmaya maruz kalan bir kesimdir (Gündüz, 2007). Gündüz, sosyal dışlanmanın, toplumun dışına itilme ve yoksulluk, beceri ve öğrenme fırsatlarının eksikliği ya da ayrımcılığın bir sonucu olarak topluma tam katılmama 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 özürlülerin 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 özürlülerin 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. Özürlülerin yeterli vasıflara sahip olmadıkları, üretken olmadıkları, iş yerine uyum gösteremeyecekleri gibi gerçek olmayan inançlar, özürlülerin istihdamını güçleştirmektedir (Baybora, 2006). Özürlü istihdamının düşük olması büyük ölçüde işverenlerin olumsuz tutumları ile ilişkili görünmektedir. (Diksa ve Rogers, 1996). Yetkililerle yapılan bir odak görüşmede, işverenlerin özürlülerin



istihdamını ticari bakışla değerlendirdikleri, en iyisini çalıştırmanın en az risk taşıdığını ve getirisinin daha fazla olduğunu düşündükleri ortaya çıkmıştır (Stensrud, 2007).

Aktaş ve arkadaşları (2004), korumalı istihdam imkânlarının bile zamanla işlerliğini yitirdiğini bulmuşlardır. Korumalı istihdamda, işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan özürlüler için, meslek edindirmek ve istihdam amacıyla, çoğunlukla devlet tarafından desteklenen ve özel çalışma ortamına sahip işyerleri oluşturulmaktadır. Türkiye’de özürlülerin ücretli istihdamında, pozitif ayrımcılık ilke olarak kabul edilmekle birlikte; bugüne kadar istenilen sonucun alındığını söylemek güçtür (Kuzgun, 2009). Bu durum, özürlü istihdamı ile ilgili olumsuz tutumların bir sonucu olarak değerlendirilebilir.

Özürlüler, hem istihdam öncesinde hem de istihdam sonrasında olumsuz tutumlarla karşılaşmaktadırlar (Kayacı, 2007). Özürlüler, 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 özürlüler özelliklerine, yeteneklerine, eğitimlerine uygun işlerde çalıştırılmamakta, gereken iş eğitiminden de mahrum bırakılmaktadırlar; genellikle vasıfsız ve düşük statülü işlerde istihdam edilmektedirler (Yılmaz, 2007). Pek çok özürlü ise, çalışma gücüne ve isteğine sahip olduğu ve çalıştığında da yeterli başarıyı gösterdiği halde, önyargılar nedeniyle çalışma imkanı bulamamaktadır (Hendricks, 2010).

Özürlü çalışanlar, durumlarını iyileştirme girişimlerine rağmen ayrımcılığa maruz kalmakta, özellikle de kadınlar ve ağır özürlü olanlar daha fazla etkilenmektedir (Kennedy ve Olney, 2002). Benzeri bir durum epileptik bireyler için de söz konusudur. İşverenlerle yapılan bir araştırmada, epilepsi hastalarının işe alınması ve gereken düzenlemelerin yapılması konusunda bir isteklilik görülmesine rağmen epileptiklerin işle ilgili sorunları genel olarak hala devam etmektedir (Jacoby, Gorry, ve Baker, 2005).

MS hastaları için de durum farklı değildir (Roessler, Neath, McMahon, ve Rumril, 2007). Beretz (2003) de, işitme, görme, konuşma, hareket gibi görünür işlevlerdeki özürlülerin yanı sıra, kanser, kalp rahatsızlığı, AIDS, psikolojik bozukluk gibi gizli hastalıkları bulunanlara da önyargı ve ayrımcılıkla yaklaşıldığını bildirmektedir. Beretz, bu tür hastalıkları olan ve akademik kariyer yapanların, kendilik kontrolü olmayan, tembel, aylak, üretimi düşük olarak algılandıklarını söylemektedir. Yapılan işi özürlü olmak etkilemese bile işe alınırken bireyin sağlık raporunun istenmesi de bir ayrımcılık olarak yorumlanabilir (Demir, 2011).

İşyerlerinde özürlü olan ve olmayan çalışanlar arasındaki mevcut eşitsizliği kaldırabilmek ve özürlüler için iş umudunu artırabilmek için önce, mevcut tutumların, engellerin nasıl geliştiğini ve pekiştirildiğini anlamak gerekmektedir (Schur, Krusez ve Blanck, 2005). Tutumların gelişimi ve pekiştirilmesi ile ilgili genel bilgiler yukarıda verilmiştir.

Yıldırım ve Dökmen (2004) tarafından yapılan araştırma, özürlülere yönelik tutumlarla özürlü istihdamına yönelik tutumların ilişkili olduğunu göstermiştir. Bu araştırmaya göre, özürlülere yönelik tutumları olumlu olanlar bir özürlü bireyi işe alma konusunda da daha istekli olmaktadır. Özürlü olma uygun koşullar sağlandığında iş performansını düşürmemekte ama özürlü çalışanlara yönelik olumsuz tutumlar özürlü istihdamında önemli rol oynamaktadır. Gerçekte özürlü olanlarla olmayanların, çoğu yönden benzer oldukları bilinmektedir. Örneğin, örgüte bağlılık ve iş doyumu açısından (Tokoğlu, Aydın, Polat ve Burmaoğlu, 2011) ve üniversitede yaşanan sorunlar (Dökmen ve Kışlak, 2004) bakımından benzer oldukları bildirilmektedir.

Daha önce değinildiği gibi, özürlü kadınlara yönelik tutumlar özürlü erkeklere yönelik tutumlardan daha olumsuzdur. Bu olumsuz tutumlar işyerine de taşınmaktadır. Kadınların erkeklere kıyasla daha fazla işten çıkarılma riski olması gibi, özürlü kadın çalışanların da özürlü erkek çalışanlara kıyasla daha fazla işsiz kalabildikleri görülmektedir (Randolph, ve Andresen, 2004). Çalışma yaşamında,

çalışan özürlü kadınlar iki yönlü dezavantaja sahiptirler; hem kadın olarak hem de özürlü olarak iş yaşamında ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar (Fulton ve Sabornie, 1994).

İşverenlerin özürlüleri işe almada eskisinden daha olumlu bakış açıları olsa da hala yeterli düzeyde değildir (Jacoby, Gorry ve Baker, 2005). İşverenlerin ve yöneticilerin özürlü 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 özürlü çalışanlara duygusuz ve duyarsız kaldıklarında da önyargılı oldukları anlaşılmaktadır ve bu da ne yazık ki özürlü çalışanların iş yerinde ayrımcılığa ve haksız muameleye maruz kalmalarına yol açmaktadır. Bu durum, özürlülere ilişkin önyargıların ve ayrımcılığın dolaylı ve gizli yollarla sürdürüldüğünü göstermektedir.

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

Görüldüğü gibi, özürlü çalıştırmaya, özürlü çalışan istihdamına yönelik tutumları belirleyen çeşitli değişkenler bulunmaktadır. Bu çalışmada da Türkiye özelinde özürlü istihdamı ile ilgili tutumlar da incelenmekte ve ilişkili değişkenler üzerinde durulmaktadır.

## 1.5. Özürlü İstihdamında Uygulanan Yöntemler ve Yurtdışı Örnekleri

### 1.5.1. Özürlü İstihdamında Uygulanan Yöntemler

Özürlülerin istihdamı ile ilgili olarak uygulanan yöntemleri; kota rejimi, ayrımcılık yasa çalışmaları, özörlöölere uygun olduğu düşünölen seçilmiş iş, mesleki rehabilitasyon ve korumalı işyeri ve özürlü istihdamını özendirmeye yönelik devlet teşvikleri (sübvanse edilen istihdam) olarak sıralamak mümkündür (Erdemir, 1990; Kayacı, 2007; Seyyar, 2001).

Kota rejimi yerine kontenjan sistemi de denilen kota sistemi, yasalarla belirlenen sayıda işçi çalıştıran işverenlere, yine yasalarla belirlenen sayı veya oranlarda özürlü çalıştırma zorunluluğunun getirilmesidir (Erdemir, 1990; Uşan 2003). Yöntem, 1919'da ilk kez Almanya'da uygulanmaya başlamış, bunu 1920'de Avusturya, 1921'de İtalya ve Polonya ile 1923'te Fransa takip etmiştir. Kota rejimi ile işverene, işyerinde çalışanlarının belli bir oranını özürlü kişilerden istihdam etmek zorunluluğu getirilmektedir. Kota rejimi İtalya, İspanya gibi birçok ölkede uygulandığı şekliyle doğrudan doğruya kota olarak uygulanabileceği gibi; Almanya, Fransa ve Avusturya'da uygulandığı gibi kotaya uymak yerine belli bir bedel ödenebilmesi şeklinde de uygulanabilir. Doğrudan doğruya kota sisteminde, işverenler kanunun tanımladığı anlamda özürlüyü çalıştırmadıkları durumunda yani, kotanın ihlali yaptıklarında para cezası ve/veya hapis cezasını uygulanmaktadır. Ödeme de yapılabilen sistemde, ödeme yapılmadığında da ceza verilmektedir.

Özürlü istihdamını artırmak için kullanılan ikinci yöntemse, özürlöölere yönelik ayrımcılığı hedef alan kanun çalışmaları ve ilgili mevzuatların düzenlenmesidir.

Üçüncü olarak özürlöölünün istihdamında; belli işlerin yalnızca özürlöölünün istihdam edildiği işler olarak da tanımlayabileceğimiz seçilmiş iş yöntemidir. Örneğin İtalya, Yunanistan ve Danimarka'da telefon santral memurluğu görme engelliler için

ayrılmış iştir. Türkiye’de de adı böyle konmasa görme özürlülerin en çok istihdam edildiği iş, telefon santral memurluğudur.

Korumalı işyeri /istihdam yönteminde özürleri nedeniyle diğer işyerlerinde çalışamayacak özürlüleri, özel olarak kurulan ve düzenlenen işyerlerinde istihdam etme yöntemidir. Bu yöntem kota rejiminin yanında ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuat yöntemini kabul eden ülkelerde uygulanmaktadır.

Son olarak, işyerinde özürlü istihdam eden işverenlerin; çeşitli vergi indirimleri, proje destekleri gibi yöntemlerle devlet tarafından teşvik edilmesi yöntemi kullanılmaktadır. Bu uygulamanın en iyi gerçekleştiği ülke kota sistemini tamamen kaldırmış olan Hollanda’dır.

## 1.5.2. Özürlü İstihdamına İlişkin Yurtdışı Örnekleri

### (a) Almanya

Özürlülerin istihdamı, Almanya’da Alman Ağır Özürlüler Kanunu ile düzenlemiştir. Söz konusu kanunda Alman hukukunda, 1 Ekim 2000 tarihinde yürürlüğe giren Özürlülerin İşsizliğe Karşı Mücadelesi Kanunu ile bazı değişiklikler yapılmıştır. Böylece devlet, ücret telifisi yöntemiyle özürlünün mesleki rehabilitasyonu için gereken harcamalara teşvik desteği vermiş, işverenlerinin özürlü istihdamı üzerindeki yükleri hafifletilmiştir.

Almanya’da özürlü istihdamı ile ilgili bir diğer uygulama, Özürlü Çalışma Atölyeleridir (ÖÇA). Meslek atölyeleri de denebilecek bu uygulama ile özürlülerin iş performanslarını geliştirmek suretiyle işe ve toplumsal hayata yeniden kazandırılmaları amaçlanmaktadır (Seyar 2001). Mevcut emek piyasası dışında özürlülerin mesleki rehabilitasyonu, eğitimi ve istihdamına yönelik korumalı işyerleri konumunda bulunan ÖÇA’lar, özürlünün yeterliğini artırma, işe alıştırma ve işte çalışma şeklinde aşamalı olarak üç bölüme ayrılmıştır. Her bir aşamayı ifade eden bölümlerde, özürlülere yönelik pedagojik formasyona sahip uzmanlar görev

almaktadır. ÖÇA'lar içinde tüm bölümler özürlülerin mesleki rehabilitasyonu, pedagojik, sosyal, psikolojik, tıbbi, terapötik destek ve fiziksel bakım hizmetleri açısından sürekli desteklenmektedir.

Ülkede ilk olarak çalışma atölyeleri sivil örgütler tarafından inşa edilmiş, 1961'den sonra Federal Sosyal Yardım Kanunu kapsamında, çoğu sivil örgütler tarafından kurulan ÖÇA'lara devlet maddi destek sağlamaya başlamıştır. 1974 yılında ise Federal Meclis ÖÇA'ların nasıl kurulacağı, finanse edileceği, yönetilip, işletileceği konularını düzenleyen bir kanun çıkarmıştır. Günümüz Almanya'sında ÖÇA'lar, ÖÇA Yönetmeliği paralelinde son derece profesyonel ve çok yönlü olarak düzenlenmiş koşullarda, sayısını artırmış, özürlü gençlerin istihdamında büyük yol almıştır. Öyle ki ÖÇA'lar emek piyasası şartlarına göre istihdam edilemeyen ve fakat çalışabilir durumda olan özürlüleri üretime katmak için Almanya'da özürünün ulaşabileceği her yere, kırsal bölgelere kadar yaygınlaştırılmıştır. Nihayetinde, ÖÇA'lar özürlülerin ikamet ettikleri evlerine yakın yerlerde faaliyet göstermektedir.

ÖÇA'lar özürlüye çalışma kapasitesini arttırıp, kendisini geliştirebileceği uygun mesleki ve fiziki çalışma ortamını hazırlamanın yanında ücret de vermektedir. ÖÇA'larda en az 120 özürlü istihdam edilirken; istihdam edilecek özürlülerin sayısı ve ne tür bir mesleğe kazandırılmak için istihdam edildiği daha en başında bellidir.

ÖÇA'lar içinde istihdam edilebilmeleri için özürünün, asgari düzeyde çalışabilme yetisine sahip olma şartı aranmaktadır. Ancak bu yetinin ekonomik değerinin olması ya da olmaması ikinci derecede önemlidir. Bir diğer önemli nokta da özürünün ÖÇA'da istihdam edilmesinin kendi isteğine bağlı olmasıdır. İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun Özürlüler Mesleki Danışma birimi, temel mesleki eğitimini tamamlamış özürlülere, ÖÇA'larda çalışmanın söz konusu kişi için uygun olup olmadığı konusunda bilgi vererek yönlendirmede bulunmaktadır. İş ve İşçi Bulma Kurumu ve Sosyal Daire çalışanlarından oluşan bir jüri, kuruma başvuru yapan özürünün ÖÇA'ya alınmasını uygun bulmadığında özürlüye başka alternatifler sunabilmektedir.

ÖÇA'larla özürliye sağlanan bu büyük istihdam desteğinin masrafları İş ve İşçi Bulma Kurumu ve Sosyal Daire tarafından karşılanmaktadır. Özürlünün kabulü ve işe alıştırma masrafları İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından üstlenilirken, çalışma aşaması masraflarının büyük bir bölümü Sosyal Daire'ce yüklenilmektedir.

Almanya'da özürli çalışma yükümlülüğü olarak tanımlanan kota rejimi, özürli istihdamı için ÖÇA'lar yanında uygulanan ikinci yöntemdir. Kota rejimi ile ilgili olarak Alman Ağır Özürlüler Kanunu, en az on altı işçi çalıştıran işverenlerin %6 oranında ağır özürliyi istihdam etmesini kurala bağlamışken, Özürlülerin İşsizliğine Karşı Mücadele Kanunu'nda yapılan değişikliklerle kota rejiminin kapsamı yirmi kişiye çıkarırken istihdam oranını da %5'e düşürülmüştür. İşverenin çalışma yükümlülüğüne giren ağır özürli terimi, en az %50 oranında özürli olmayı tanımlar. Ülke hukuku, bazı özürli türlerini birden fazla kişi olarak tespit edebilmektedir. Örneğin görme özürli bir kimse, istihdam edilirken iki kişi olarak kabul edilmekte kota buna göre hesaplanmaktadır.

Kanunun aradığı şartları taşıyan özürliye "özürlilik belgesi" verilmektedir. Özürlilik belgesini almak özürünün isteğine bırakılmıştır. Öte yandan, özürlilik belgesi olmadan ülkede koruyucu düzenlemelerden yararlanabilmek söz konusu değildir. Ülkede özürli kota uygulaması hem kamu hem de özel sektör işverenlerini kapsamaktadır.

Almanya'da özürlilerin işyerinde çalışırken ve işine son verilmesi sırasında da özel koruyucu düzenlemeler bulunmaktadır. Örneğin, işyerinde en az beş ağır özürünün bulunduğu yerlerde ağır özürli temsilcisinin bulundurulması, tüm çalışanların hakkı olan ücretli izin dışında ilave beş gün yıllık ücretli izin hakkının tanınması, özürünün fazla çalışmayı reddedebilme hakkının olması, bu düzenlemeler arasında sayılabilir.

Alman Hukukunda işverenlere özürlü istihdam etmek ya da bunun karşılığını madden vermek şeklinde bir seçme hakkı tanınmıştır. 2001 tarihinde yürürlüğe giren bir kararla, kanuni yükümlülüğün altında özürlü çalıştıranlar için kademeli olarak bir maddi yük getirilmiştir. Buna göre %3-5, %2-3 ve %2'nin altında özürlü çalıştıranlar, çalıştırmadıkları özürsüzlüler için artan miktarlarda karşılık ödemektedirler

Son olarak Almanya'da özürlü istihdamında uygulanan yöntem, özürlü istihdam eden işverenlere önemli finansal destekler verilmesi yönündedir. Örneğin, kota rejiminin üstünde özürlü çalıştıran işverenlerin projelerini desteklemek üzere de finansal yardım yapılabilmektedir.

## **(b) İngiltere**

İngiltere, özürlü istihdamı konusunu, ayrımcılığı önlemeye dönük yasama faaliyetleri ile birlikte ele almıştır. İngiltere, 1995 yılında Özürlü Ayrımcılığı Kanunu'nu yürürlüğe koymuştur; bu Kanun, adil bir şekilde davranıldığı takdirde özürlü kişinin de iş için iyi bir aday olabileceği ön kabulüne dayandırılmıştır. Dolayısıyla Kanun iş için en iyi özelliklere sahip kişinin istihdam edilmesi yaklaşımını dışlamamaktadır. 1996'dan itibaren yirmi veya daha fazla işçi istihdam eden işverenler Kanunun kapsamına alınmıştır. Yasaya göre ayrımcılık, işverenin özürlü çalışanına özrüyle ilgili olarak özürlü olmayan çalışana göstermediği olumsuz bir davranışta bulunması durumudur. İşveren bu davranışının haklılığını ispat etmediği sürece sorumluluktan kurtulamaz. Kanunda, işverenler, istihdam edildiği alanlarda özürsüzlülerin karşılaştıkları dezavantajlı durumları gidermek için işyerinde gerekli ayarlamaları yapmakla yükümlüdürler. Eğer işveren sözü edilen ayarlamaların aşırı zor ve uğraştırıcı olduğunu yada alınacak önlemlerin imkansızlığını ispat edebilirse, bu yükümlülüğünden muaf olabilir.

İngiltere'de işyerinde ayrımcı bir davranışla karşılaşan özürlü İş Mahkemesi'ne başvurarak yargılama işlemlerini takip edebilir ya da Tavsiye, Uzlaştırma ve Tahkim Kuruluna (Advisory, Conciliation And Arbitration Service -ACAS-) başvurarak yardım



isteyebilir. ACAS'ın yargılama yapmadan, tarafların görüşünü alarak sorunu çözmesi beklenir. ACAS sorunu çözemediğinde, yetkili iş mahkemesine başvuru yapılır.

Yukarıda ifade edilen uygulamalar dışında, Almanya örneğinde olduğu gibi İngiltere'de de özürlülere iş bulma servisleri hizmet verir, mesleki eğitim gördükleri sırada belli bir süre gelir güvencesi sağlanır, kimi teşvikler ve korumalı istihdam uygulamalarına yer verilir.

### **(c) Fransa**

Fransa özürlü istihdamında kota rejimini 1987 tarihli kanuna göre uygulamaktadır. Buna göre, hem özel sektörde hem kamuda en az yirmi işçi çalıştıran işverenin %6 oranında özürlü işçi çalıştırmak yükümlülüğü vardır. Fransa'da, Almanya'da olduğu gibi, özürlü kotası uygulanırken bazı özür türleri bir kişiden fazla kabul edilerek hesaplanır. Kota kapsamına giren özürlü; fiziksel veya zihinsel yeteneklerinin eksilmesi veya yetersizliği sebebiyle normal istihdam süreci içinde işe girme veya iş ilişkisini sürdürme şansı önemli ölçüde sınırlanan kimsedir. Kişinin özürlülük durumu Mesleki Rehberlik ve İşe Yeniden Alıştırma Teknik Komitesi tarafından tescil edilir. Söz konusu komite, iş için özürlülüğü ölçer, özürlülük durumuna göre A, B veya C kategorilerinde özrü tanımlar ve özürlü kişiyi sicile kaydeder. Bu kayıt önemlidir; nitekim özürlü sicil kaydı olmadıkça istihdamla ilgili haklardan yararlanamaz. Bundan sonra özürlü kişiye komite tarafından rehberlik veya eğitim sağlanır, bir işyerinde istihdam edilir veya korumalı bir işe yerleştirilir.

Fransa hukuku, özürlüye mesleki eğitim sağlamaları durumunda, ya da korumalı işyerleri açmaları durumunda işverenlerin özürlü istihdamıyla ilgili yükümlülüklerinde azalma öngörmektedir. Öte yandan özürlü çalıştırma yükümlülüğünü ihlal eden işveren, her bir boş kota için gönüllü kota katkısının %25'i üzerinde bir ödeme yapmak zorundadır.

Kota dışında Fransa'da çıraklık eğitimi kapsamında özürlülere yönelik mesleki eğitim sağlanmakta, özel ve kamuya ait kuruluşlarda mesleki eğitim verilmekte, eğitime katılanlara yardım yapılmakta ve işverenler için de teşvikler uygulanmaktadır.

#### **(d) Amerika Birleşik Devletleri**

Amerika Birleşik Devletleri (ABD) Özürlüler Kanunu 1990 yılında kabul edilmiş, 1994'te özürlü istihdamına yönelik olarak on beş veya daha fazla işçi çalıştıran kamu ve özel sektör işverenlerini kapsamına almıştır. Kanunla özürlüler ve özürlü olmayanlara eşit muamele edilmesi yanında; özürlülere yetersizliklerini gidermeye yönelik muameleleri hükme bağlamıştır. ABD bu amaca yönelik uygulamalarda oldukça başarılıdır.

Amerikan Özürlüler Kanunu ayrımcı davranışlara karşı koruduğu özürliüyü şöyle tanımlar: Temel yaşam aktivitelerden birini veya daha fazlasını fiziksel veya zihinsel bir eksiklik nedeniyle gerçekleştiremeyenler ile zaman içinde özürlülük durumu ortadan kalkan ancak başkalarının davranışlarıyla toplum içinde böyle bir eksikliği hala var olarak algılanan kişilerdir.

Bir kişinin istihdamında temel koşul işin temel fonksiyonlarını yapabilmesidir. Ancak herhangi bir ayrımcılığa uğraması durumunda söz konusu yasadan yararlanabilir. Kanun istihdam alanında özürlülere yönelik ayrımcı davranışları düzenlemektedir. Buna göre özürü ile birlikte hedef iş için uygun niteliğe sahip (kalifiye) adaya karşı, seçme-yerleştirme süreci, terfi, mesleki eğitim, ücret, işten çıkarma vb. konularda özürlülük temeline dayalı ayrımcı muamelede bulunulmayı yasaklamaktadır.

İş başvurusu ürecinde ya da işe alındıktan sora özürlüye karşı ayrımcı bir davranışın ortaya çıkması durumunda; ayrımcılığa uğrayan kişi 1964 tarihli Medeni Haklar Kanunu çerçevesinde Eşit İstihdam Fırsatları Komisyonuna başvurabilir. Komisyon, tarafları uzlaştıramazsa, konuyu yetkili mahkemeye götürür. Mahkeme

özürlü lehine karar verdiği takdirde işveren özürünü işe almak ya da yeniden işyeri içinde daha uygun şartları oluşturarak işe yerleştirilmekle sorumlu tutulur. Buna göre işverenler özürlü işçiler için uygun iş yeri düzenlemelerini yapmakla yükümlüdürler.

İşverenler işyeri düzenlemelerini gerçekleştirebilmek için; vergi indirimi, maddi ve teknik yardım gibi uygulamalarla devlet veya kanunla tanımlanmış belli kuruluşlar tarafından teşvik edilmektedirler. Özürlü bir aday, işyerinde bazı düzenlemeler yapılması halinde işi yapabilecek duruma geliyorsa, bu adayı işi mazeret ederek istihdam etmemek ayrımcılıktır. Ancak İngiltere’de olduğu gibi işyeri düzenlemeleri aşırı külfetli ise işveren bu yükümlülüğünden kurtulmaktadır.

#### **(e) Hollanda**

Hollanda’da 1986 tarihli Özürlü Kişiler İstihdam Kanunu, işverenleri ve sendikaları özürlü kişilerle ilişki kurmak ve bütünlük oluşturmakla yükümlü bırakmaktadır. Temel bakış açısı tüm çalışanlara eşit fırsatlar yaratılmasıdır. Söz konusu kanunla işveren, özürsüzlerin çalışma şartlarının iyileştirilmesi, işyerlerinin ve iş yapılanmasının özürlü çalışanın ihtiyaçlarına göre düzenlenmesi konusunda yükümlülük altına sokulmuştur. Bu zorunluluklar işverene sağlanan teşviklerle dengelenmiştir.

Özürlü istihdamında kota sistemi, uygulamada yaşanan güçlükler nedeniyle Hollanda’da tedavülden kaldırılmış, bunun yerine daha başarılı sonuç verdiği görülen teşvik sistemi uygulamaya konmuştur. Buna göre devlet, korumalı iş merkezlerine maddi destek vermektedir. Söz konusu desteklerin, serbest rekabet koşullarına zarar vermemesine özen gösterilmektedir.

*Hollanda’da özürlü çalışanlara verilen teşvikler:*

- 1) İşyerine ulaşımı,
- 2) İşitme özürlüler için tercüman, körler için sesli okuma araçlarının temini,

3) Kişinin özürlü nedeniyle işini yaparken kullanması gereken her türlü malzemenin sağlanması,

4) İşyerinde kişiye özel düzenleme teşvikleri,

5) Kişiye iş öncesi işin nasıl yapılacağı, iş etiği konularında rehberlik eden, işe motive eden "iş koçlarının" atanması,

6) Maaş teşvikleri (Ücret yardımları). İşçinin verimliliği oranında iş yerinde hak ettiği maaşı işveren verirken; normal maaşa tamamlanmasını Çalışan Yardımları Planlama Kurumu (Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen - UWV) gerçekleştirir.

#### *Hollanda'da İşverene Verilen Teşvikler*

1) Özürlünün üç aylık deneme süresi maaşı UWV tarafından karşılanır.

2) Özürlü olmayan bir çalışan hastalandığı zaman işveren iki yıl boyunca ücret ödemesi yapmak zorundadır, çalışan özürlü ise bu ödemeyi beş yıl süresince UWV yapar,

3) Çalışırken hastalanan 18 yaşından önce özürlü olmuş kişilerin maaşları hayatları boyunca UWV tarafından ödenir,

4) İşverenlere üç yıl çalıştırdığı özürlü için yılda 2000 Euro vergi indirimi sağlanır; 18 yaşından önce özürlü olan bir kişiyi çalıştırıyorsa vergi indirimi 3360 Euro olarak uygulanır,

5) Özürlünün çalışması için işyerlerinde gerçekleştirilen fiziksel düzenlemelerin masrafları UWV tarafından karşılanır,

6) İşyerinde tüm çalışanlar için alınan tedbirler dışında özürlü çalışan için ayrıca alınan tedbirlerin 150 Euro'yu aşması halinde üstü UWV tarafından karşılanır. Bu teşvik özürlü tuvaleti gibi genel ihtiyaçlar için geçerli değildir.

## II. TÜRKİYE'DE ÖZÜRLÜ İSTİHDAMINA İŞVEREN BAKIŞI

İşverenlerin özürlü istihdamına yönelik tutum ve davranışlarının irdeleneceği bu bölüm alan taraması yöntemi ile Türkiye çapında gerçekleşen bir çalışmanın verilerine yaslanacaktır. Bu çalışmaya rengini nicel araştırma deseni vermiştir. Çalışma, 50 ve daha fazla işçi istihdam eden özel sektör girişimlerinin özürlü istihdamı konusundaki tutum ve davranışlarını tanımlamak amacıyla betimleyici araştırma tipine uygun olarak tasarlanmıştır. Betimleyici çalışmanın ana motifi, tabii ki, özürlü istihdamını arttırmaya dönük kamu politika demetlerinin geliştirilmesi olmuştur. Böylece, özürlü istihdamı konusunda ortaya konan ayrıntılı betimleme temelinde politika önerileri geliştirebilmek de olanaklı hale gelmiştir. Alan taraması (survey) yöntemi ile gerçekleşen saha çalışmasında veriler yüz yüze anket tekniği ile derlenmiş, genelleyici istatistikî testler aracılığıyla da çözümlenmiştir.

### 2.1. Araştırma Yöntemi

#### 2.1.1. Araştırma evreni ve örnekleme

Bu araştırmanın evreni, Türkiye'de faaliyet gösteren 50 veya daha fazla işçi çalıştıran özel sektör girişimleridir. Gerek araştırma evreninde yer alan firma sayısı, gerek pilot çalışmada yer alan işyeri bilgileri, gerekse de örneklemedeki işyeri adresleri Türkiye İstatistik Kurumu'ndan (TÜİK) temin edilmiştir. TÜİK, Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflaması kullanmıştır. 21 Kısım'dan oluşan NACE Rev.2 den özürlü istihdamına uygun olmayan 6 kısım araştırmaya dahil edilmemiştir. Bunlar aşağıda belirtilmektedir.

A- Tarım, Ormancılık Ve Balıkçılık

B- Madencilik Ve Taş Ocaklığı

E- Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi Ve İyileştirme Faaliyetleri

O- Kamu Yönetimi Ve Savunma; Zorunlu Sosyal Güvenlik

T- Hane halklarının İşverenler Olarak Faaliyetleri; Hane halkları Tarafından Kendi Kullanımlarına Yönelik Olarak Ayrım Yapılmamış Mal Ve Hizmet Üretim Faaliyetleri

U- Uluslararası Örgütler Ve Temsilciliklerinin Faaliyetleri

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 adresi Ekim-Kasım 2011 tarihleri arasında gerçekleşen saha çalışmasında sorgulanmıştır. Alan taraması süresince anketler işverene ya da işyerine personel alma yetkisine sahip yöneticiye uygulanmıştır. Saha çalışması neticesinde 2573 işyeri adresinden %16'sı adreste bulunamamıştır; anketi yanıtlayacak işyeri yetkilisine ulaşamayan adreslerin oranı %3 iken, anketi yanıtlamayı reddedenlerin oranı %7'dir. Erişilemeyen işletmeler dışarıda tutulduğunda analize dahil edilen yanıtlayıcı sayısı 1628'e ulaşmış, böylece TÜİK listesini esas alan saha çalışması neticesinde anket yapılma oranı yaklaşık %75 olarak gerçekleşmiştir.

Bu çalışmada iş yerlerinin sektörlere göre sınıflandırmasında, "Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetleri İstatistikî Sınıflaması" NACE Rev.2 esas alınmıştır.

### **2.1.2. Veri Toplama Araçları**

Bu çalışmada uygulanan anket formu üç alt bölümden teşkil etmiştir. Anket Formunun ilk bölümünde, işyeri ve yanıtlayıcı hakkındaki kimlik bilgilerine yönelik sorularla birlikte istihdam edilen özürlüleri kavrayan değişkenlerle yer verilmiştir. Bu kapsamda işyerinde istihdam edilen özürlülerin sayısı, cinsiyetleri, özür gruplarına göre dağılımları, işe alım açısından tercih edilen özür grupları ve işe alım yöntemleri sorgulanmıştır. Anket formunun ikinci alt bölümünde işverenlerin özürlü

istihdamını kolaylaştıracağı düşünülen önerilere yönelik görüşleri sorgulanmış, bu çerçevede toplam 21 kadar yargı cümlesine beş aralıklı likert tipi ölçekle yer verilmiştir. Anket formunun üçüncü alt bölümünde ise işyerinde özürlü istihdamı konusunda işveren ya da işyeri yöneticilerinin tutumları ölçülmüştür.

### 2.1.3. Özürlü İstihdamına Yönelik Tutum Ölçeği

Bu çalışmada işverenlerin özürlü çalıştırmaya ilişkin tutumlarını değerlendirmeye yönelik "İşyerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği"ne yer verilmiştir. 47 tutum ifadesinden oluşan ölçekte olumsuz yönde 31 ifade yer almaktadır, bu ifadeler ters kodlanarak analize alınmıştır. Söz konusu ölçek; "*özürlü istihdamına genel yaklaşım*" (20 madde), "*özürlülerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı*" (15 madde) ve "*çalışan özürünün ve yaptığı işin algılanan niteliği*" (12 madde) olarak üç alt faktörden oluşmaktadır. Buna göre, 1, 2, 3, 4, 7, 9, 14, 16, 22, 23, 24, 28, 33, 35, 37, 39, 40, 43, 44, 46 nolu maddeler özürlü istihdamına genel yaklaşım faktörü altında yer almaktadır. 5, 6, 8, 11, 13, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 25, 34, 36, 38 nolu maddeler özürlülerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı faktörü altında yer almaktadır. 10, 12, 26, 27, 29, 30, 31, 32, 41, 42, 45, 47 nolu maddeler çalışan özürünün ve yaptığı işin algılanan niteliği faktörü altında yer almaktadır. 1, 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.

İşverenlerin özürlü istihdamına genel yaklaşımını değerlendiren birinci faktör altında "Özürlülerin ayrı bir yerde çalıştırılması iyi olur", "Özürlü çalıştırma zorunluluğu iş yerinde adaletsizlik yaratıyor", "İşyerinde özürlü çalıştırılması sadece formalite icabıdır", "Özürlüler sadece evde istihdam edilmelidir" gibi ifadelere yer verilmiştir. Birinci faktörden yanıtlayıcıların/işverenlerin alabileceği en düşük ve en yüksek puan aralığı 20-100 arasında değişmektedir. Bu faktörden 60'ın üstünde puan alanların, özürlülerin istihdamına genel olarak olumlu baktıkları söylenebilir.

Ölçeğe ait ikinci faktör “özürlülerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı” adıyla ifade edilmektedir. Bu faktör altında “özürlüler işyerinde ortaya çıkacak değişikliklere- yeniliklere kolayca uyum gösterirler”, “Özürlüler, çalıştıkları işyerine kolayca bağlanabilirler”, “Özürlüler bir işyerinin verimli çalışma temposuna uyarlar” “Özürlüler 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, özürlülerin iş ortamına ve işe uyumunu olumlu olarak değerlendirdikleri söylenebilir.

Ölçeğin çalışan özürünün ve yaptığı işin algılanan niteliği adlı üçüncü faktörü “özürlüler çalışanların çoğuna göre daha niteliksizdir”, “özürlüler sadece vasıfsız işlerde çalışabilirler”, “bir özürlü 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 özürünü nitelikli, otaya çıkardığı işi en az diğer çalışanlar kadar iyi olarak değerlendirdikleri düşünülebilir.

Genel ölçek puanı üzerinden bir değerlendirme yapıldığında; yanıtlayıcıların/işverenlerin alabileceği en düşük ve en yüksek puanlar 47-235 arasında değişecek, 141 ve üzerinde alınan puanlar “olumlu tutum” şeklinde değerlendirilecektir.

#### **2.1.4. Alan Çalışması İşlemleri**

Özürlü istihdamına yönelik işveren yaklaşımını çeşitli açılardan değerlendirmeyi amaçlayan bu çalışmada, ilk olarak üç bölümlü anket formunun geliştirilmesi çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla, işçi ve işverenleri temsil eden sivil toplum örgütleri ile meslek kuruluşlarının temsilcileri araştırma ekibi tarafından hazırlanan niyet mektubu ile adreslerine ziyaret yapılarak odak grup çalışmasına davet edilmiştir. Odak grup çalışması 27 kişinin katılımı ile iki grupta gerçekleştirilmiştir. Araştırma ekibinden iki akademisyen bu odak grup çalışmalarına



kolaylaştırıcı kişiler olarak müdahil olmuştur. Odak grup toplantısında özürlüleri işyerinde bekleyen sorunlarla, özürlülerin işyerinde istihdam edilebilmesi için işverenlerinin ne gibi beklentileri olduğu sorulmuş, özürlü ve işveren grup temsilcilerinden bu konuda görüş ve öneri getirmeleri beklenmiştir. Bu çalışmadan elde edilen veriler "*Özürlü İstihdamını Artırmak İçin Öneriler Listesi*"nin ve "*İşyerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği*"nin oluşturulmasında kullanılmıştır. Araştırma ekibi daha sonra bir araya gelerek; proje amacına uygun olarak anket formunun ilk bölümü olan *İşverene ve İşletmedeki Çalışan Profiline Ait Bilgiler Bölümünü* hazırlamıştır. Aynı çalışmada *Özürlü İstihdamını Artırmak İçin Öneriler Listesi* de gözden geçirilerek uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

Türkiye İstatistik Kurumu'ndan alınan ve Ankara ili sınırları içinde faaliyet gösteren 118 işveren ile gerçekleştirilen ön pilot çalışmadan edinilen izlenime bağlı olarak, daha önce değinildiği gibi, üç bölümden oluşan anket formu geliştirilmiş, ardından anketör eğitimi gerçekleştirilmiştir. TÜİK'ten alınan ve 79 il'e yayılan işveren listesindeki 2573 işletme ile randevulararak tek tek işyerlerine ulaşılmış ve anketör eşliğinde anket formlarının doldurulması sağlanmıştır. Daha önce de değinildiği gibi örneklem kümesinde yer alan işletme sayısı ile saha çalışması neticesinde görüşme gerçekleştirilen işletme sayısı farklı olmuş, nihayetinde 1628 işverene ait anket verisi Türkiye çapına genellenebilecek bu çalışmada analize hazır hale getirilmiştir.

## **2.2. Türkiye'de Özürlü İstihdamının Görünümü**

### **2.2.1. Araştırma Örnekleme Hakkında**

Burada; yöntemi, kapsamı ve uygulaması bir önceki başlıkta anlatılan alan taramasının betimleyici istatistiki sonuçlarına yer verilecektir. Öncelikle analize dahil edilen 1628 işletme ve işletmelerde görüşülen işveren yada yetkili yöneticiler hakkında kimi tanıtıcı veriler sunulacaktır.

Örneklemede yer alan özel sektör firmaların ana omurgasını orta büyüklükteki işletmeler oluşturmaktadır; 50 ila 199 işçi çalıştıran bu işletmeler

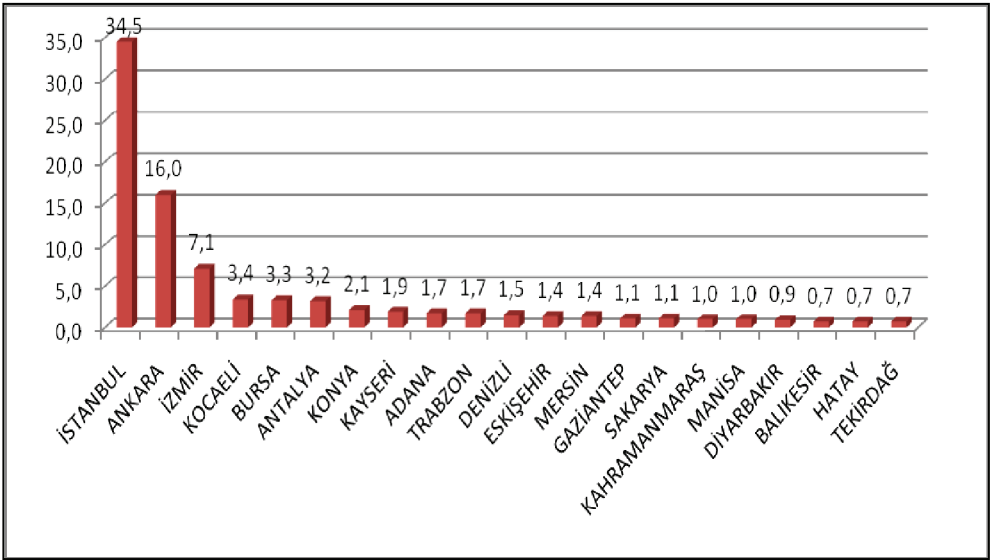
örneklem %46'sını teşkil ederken, 200'ün üzerinde işçi çalıştıran büyük işletmelerin ağırlığı %27,2 kadardır. 50 işçiden az personel çalıştıran işyerleri ise örnekleme %26,5'lik paya sahiptir. Bu noktada kafalarda oluşması muhtemel bir soruya açıklık getirmek gerekecektir. Alan çalışmasında, TÜİK kayıtlarında yer aldığı şekliyle, 50 ve üzerinde işçi çalıştıran özel sektör işletmelerine ait adreslere gidildiğine göre, örneklem kümesinin yaklaşık  $\frac{1}{4}$  ü nasıl oldu da 50 işçiden az çalışanı olan işletmelerden oluşabildi? Oluşabildi; zira bu firmalardan bazıları yakın zamanda küçülmüştü; bazı firmalar da sezonluk olarak büyüyor ya da küçülüyordu. Her iki durumda da firma geçmişinde özürlü istihdam olgusu yer almaktaydı. İşte bu gerekçeyle ki araştırma grubu, anket uygulaması sırasında 50'den az işçi çalıştıran işletmelerin örneklemede yer almasına onay vermiştir. Nitekim 50'den az işçi çalıştıran işletme grubunda yer alanların %20'si hâlihazırda özürlü istihdam ederken, %25'i de bu istihdamı geçmişte gerçekleştirdiklerini belirtmişlerdir.

Tablo 3. **Örneklemede Yer Alan İşletmelerin Sektörel Dağılımı**

	Sayı	%
C- İMALAT	404	24.8
G- TOPTAN VE PERAKENDE TİCARET; MOTORLU KARA TAŞITLARININ VE MOTOSİKLETLERİN ONARIMI	171	10.5
F- İNŞAAT	158	9.7
N- İDARİ VE DESTEK HİZMET FAALİYETLERİ	108	6.6
H- ULAŞTIRMA VE DEPOLAMA	97	6.0
I- KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETİ FAALİYETLERİ	87	5.3
P- EĞİTİM	87	5.3
O- İNSAN SAĞLIĞI VE SOSYAL HİZMET FAALİYETLERİ	87	5.3
M- MESLEKİ, BİLİMSEL VE TEKNİK FAALİYETLER	77	4.7
D- ELEKTRİK, GAZ, BUHAR VE İKLİMLENDİRME ÜRETİM VE DAĞITIMI	72	4.4
J- BİLGİ VE İLETİŞİM	70	4.3
S- DİĞER HİZMET FAALİYETLERİ	69	4.2
K- FİNANS VE SİGORTA FAALİYETLERİ	60	3.7
R- KÜLTÜR, SANAT, EĞLENCE, DİNLENCE VE SPOR	45	2.8
L- GAYRİMENKUL FAALİYETLERİ	35	2.1
Toplam	1627	99.9
Yanıt Yok	1	0.1
Genel Toplam	1628	100

Yukarıdaki tabloda işletmelerin sektörel dağılımları yer almaktadır. İmalat ve inşaat gibi bünyesinde ağırlıklı olarak "mavi yakalı" işgücü barındıran sektörlerin ağırlığı %35 civarındadır. Örneklemede yer alan firmalar içinde işveren sendikasına üye olanlar %6 kadardır; firmaların kurumsallaşma düzeyinin de bir göstergesi olan sendikalaşma, sınırlı varlığını ağırlıklı olarak 200 ve üzerinde işçi çalıştıran büyük işletmelere borçludur. İşçilerin sendikalı olduğu firma sayısı da son derece sınırlıdır (%8); bunların yarısında da işçiler kısmen örgütlüdür.

Grafik 1. **Saha Çalışmasının Gerçekleştiği İllerden Bir Kesit**



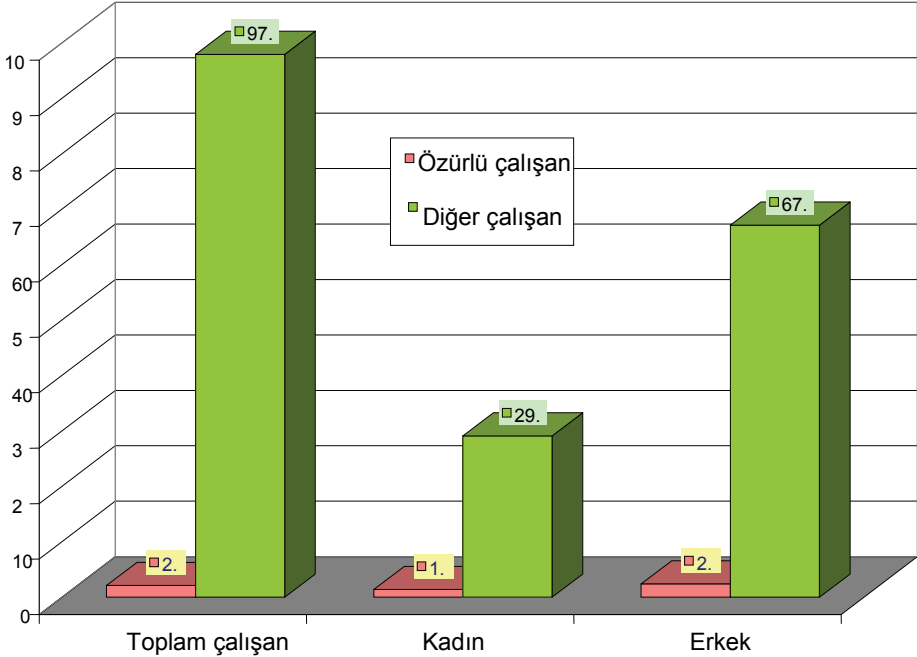
Türkiye'nin 79 vilayetine dağılmış bulunan 1628 işyerinin yarısından fazlası İstanbul (%34,5), Ankara (%16) ve İzmir'de (7,1) yer almıştır. Grafik 1'de örnekleme nin %86'sını bünyesinde barındıran ilk 20 il ve dağılımlarına yer verilmiştir.

Tablo 4. **Özürlü Olan ve Olmayan Çalışanların Toplam Sayıları**

	Toplam Çalışan Sayısı	Kadın Çalışan Sayısı	Erkek Çalışan Sayısı	Özürlü Çalışan Sayısı	Kadın Özürlü Çalışan Sayısı	Erkek Özürlü Çalışan Sayısı
Çalışan sayısı	430796	131555	299241	8977	1894	7083
Yanıtlayıcı İşyeri sayısı	1603	1573	1596	1087	610	1024

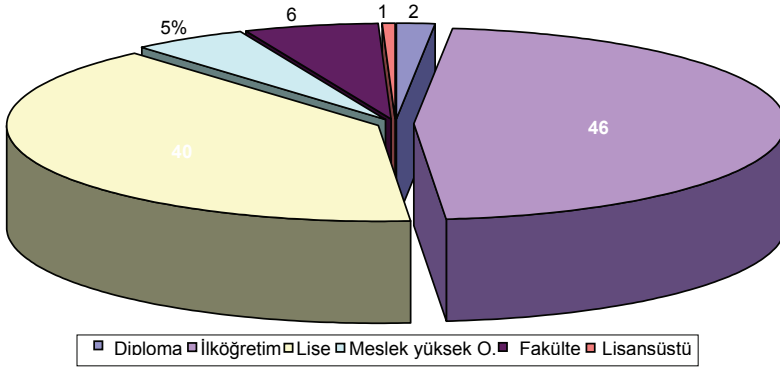
Not: Tablonun toplam sayıları ile cinsiyete göre sayıların toplamı arasındaki fark, son satırda yer aldığı gibi, her bir değişkeni yanıtlayan işletmelerin sayılarındaki farklılıktan kaynaklanmıştır.

Grifik 2. **Özürlü Olan ve Olmayan Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı**



Tablo 4'te ise araştırma örnekleminde yer alan ve ilgili soruya yanıt veren 1603 işyerindeki toplam istihdamın kimi özelliklerine yer verilmiştir. Buna göre 1603 işletmede 430 bini aşkın çalışan istihdam edilmektedir. Toplam çalışanların %30,5'i kadındır; Türkiye ortalamasının %28 olduğu göz önünde bulundurulursa, bu çalışmada cinsiyet değişkeninin hacim olarak genel ortalamayı temsil ettiği rahatlıkla ileri sürülebilir. Toplam sayıları 9 bine yaklaşan ve tamamı özel sektörde istihdam edilen özürü çalışanların diğer çalışanlara (Sayı: 430796 kişi) oranı %2,1 seviyesindedir. (Tablo-4) Bu örnekleimde kavranan işyerlerinde çalışan özürülerin öğrenim durumları Grafik 3'de yer almaktadır. Görüldüğü gibi özürü çalışanların yarıya yakını ilköğretim seviyesindedir. İkinci büyük grubu da "lise" mezunları oluşturmaktadır (%40). Teknolojik bilgiyi katma-değer yaratma yönünde kullanacağı varsayılan fakülte mezunlarının büyüklüğü ise %6 nispetindedir.

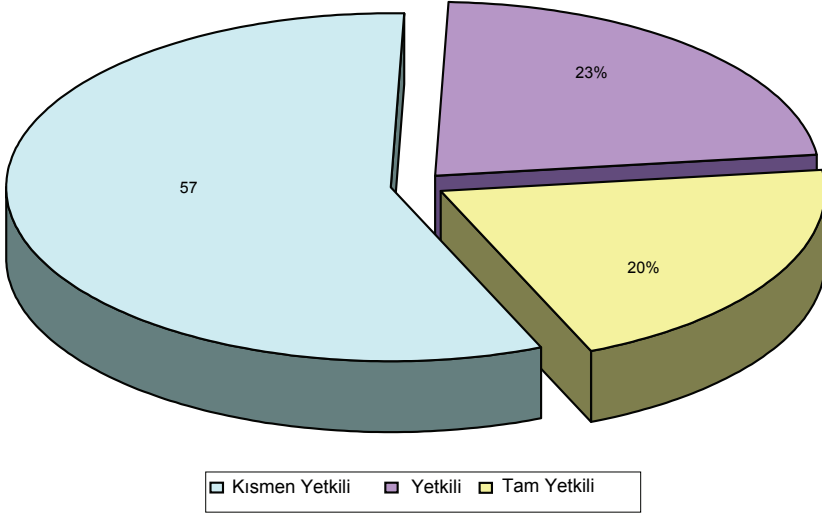
Grafik 3. **Çalışan Özürülerinin Öğrenim Durumu**



Özel sektörde özürü istihdamını konu alan bu araştırmanın gözlem biriminin işletme sahipleri olduğu söylenmişti. Ne var ki saha çalışması sırasında bu ideal durum, "personel istihdamında yetki kullanan firma sahibi yada yönetici" şeklinde yeniden formüle edilmiştir. Grafik 4'te yanıtlayıcıların personel alımındaki yetki durumlarının dağılımı yer almaktadır. Yanıtlayıcıların yarıya yakını personel alımında yetkili olduklarını beyan etmişlerdir (%43); bu yanıtlayıcı grubun işveren yada işveren

benzeri bir statüde oldukları söylenebilir. Yanıtlayıcıların %57'si ise personel alımında kısmi yetkiye sahip olduklarını belirtmiştir. Cinsiyet dağılımı bakımından erkek yanıtlayıcıların bariz bir üstünlüğü söz konusudur; yanıtlayıcıların %65,8'i erkek, %34,2'si kadındır. Personel alımında tam yetkiye sahip yanıtlayıcılar içinde ise - beklenildiği gibi- kadınların oranı %24'e düşerken, erkekler %76'larda seyretmektedir. Yanıtlayıcıların %75'i üçüncü basamak öğrenim düzeyindedir; bunların %13'ü meslek yüksek okulu, %55'i dört yıllık fakülte, %7'si ise lisans üstü derecelerine sahiptir. Kadın yanıtlayıcılar içinde yüksek öğrenim görenlerin oranı erkek yanıtlayıcılara göre 5-6 puan daha fazladır (%78).

Grafik 4. **Yanıtlayıcıların Personel Alımındaki Yetki Durumu**



Özetle, saha çalışmasında kavranan işletmeler, istatistiki genelleme yapmaya elverişli bir yöntemle seçildiği gibi analize dahil edilen anket sayısı, anlamlı bir örneklem büyüklüğüne erişildiğini de göstermektedir. Aynı şekilde örneklemin sektörel kompozisyonu ve dağılımı, özürüli istihdamı açısından işgücü piyasası analizi yapmaya da elverişlidir. Son olarak yüz-yüze görüşme yoluyla anket formu uygulanan yanıtlayıcıların iş pozisyonlarının, özel sektörün konuya ilişkin tutum ve davranışlarını kavramak bakımından uygun olduğu da söylenebilir.

### 2.2.2. Özürlü İstihdam Örüntüleri ve Toplumsal Cinsiyet

Bu başlık altında işletmeler, özürlü istihdamı konusunda büyüklüklerine ve faaliyet gösterdikleri sektörler göre sergiledikleri özellikler itibarıyla analiz edilecektir. İstihdamın olduğu kadar özürlü işgücü istihdamının cinsiyet kompozisyonu da bu başlık altında ele alınacaktır.

Tablo 5'te yer aldığı gibi işletme büyüklüğü ile özürlü istihdam etme eğilimi arasında ilgili yasal düzenlemelerin de bir sonucu olarak, doğrusal bir ilişki söz konusudur. 200 ve üzeri işçi çalıştıran büyük firmaların tamamına yakını (%93,3) özürlü işçi istihdam etmektedir; bu oran orta boy işletmelerde %80'in hemen altlarında seyrederken, 50 kişiden az personel çalıştıran küçük firmalarda ise hızla %20 seviyesine inmektedir. Bir diğer anlatımla, işletme ölçeği küçüldükçe özürlü istihdam eden işletme sayısı da, beklendiği gibi, azalmaktadır. İşletme başına ortalama 8 özürlü işgücünün istihdam edildiği anlaşılmaktadır. Bu ortalama küçük ve orta boy işletmelerde sırasıyla 2 ve 3 işçiye inerken büyük boy işletmelerde 17 işçiye kadar çıkmaktadır. Büyük boy işletmelerin, genel istihdam kapasitesine benzer şekilde özürlü işgücü istihdamı bakımından da kritik bir önem taşıdığı, Tablo 5'in son sütunundaki verilerle belirginleşmektedir. Tabloda yer alan 1603 firmanın sadece %27'sini teşkil eden büyük boy işletmeler, bu araştırmada kavranan 8830 kadar özürlü işçinin yaklaşık %80'ini bünyelerinde istihdam etmektedir. Özürlü çalışanların %20'si ise orta-boy işletmelerde istihdam edilirken, küçük-boy işletmelerdeki istihdam düzeyi ihmal edilecek oranlardadır (%2). Burada sözü edilen verilerin grafik sunumu için Grafik 5'e bakılabilir.

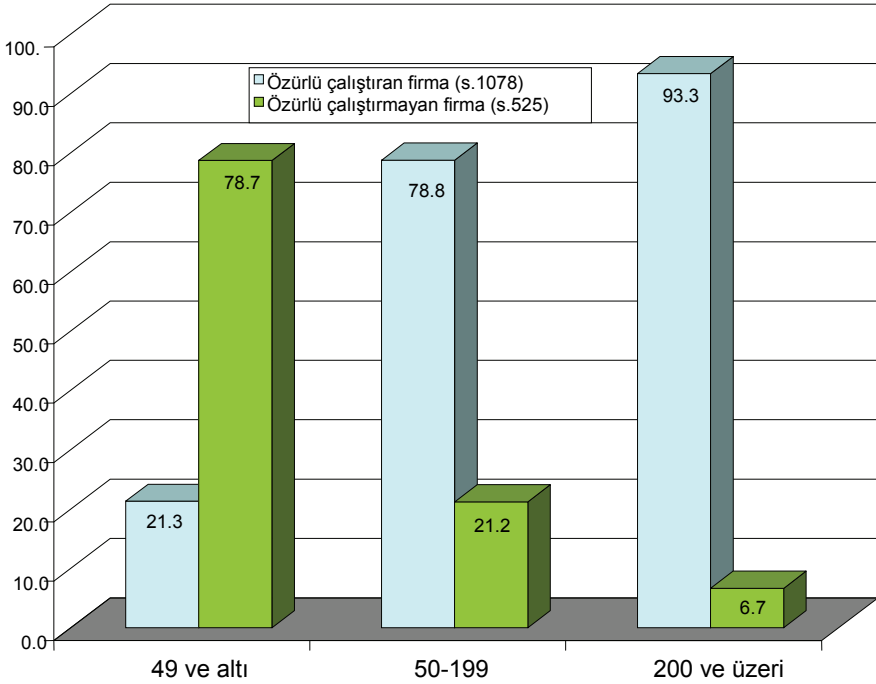
İşletmelerin özürlü işgücü istihdam etme kapasitelerini faaliyet gösterdikleri sektörler göre detaylandırmak, işgücü piyasası analizindeki derinleşme açısından gereklidir. Faaliyet gösterilen sektörler ilişkin sahadan son derece ayrıntılı veriler derlenmiş, sektör sınıflamasında "Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetleri

İstatistikî Sınıflaması" NACE Rev.2 esas alınmıştır. İstatistiki analiz aşamasında ayrıntılı sektör tanımı 15 başlığa indirgenmiştir.

Tablo 5. **İşletme Büyüklüğüne Göre Özürlü İşgücü İstihdamı**

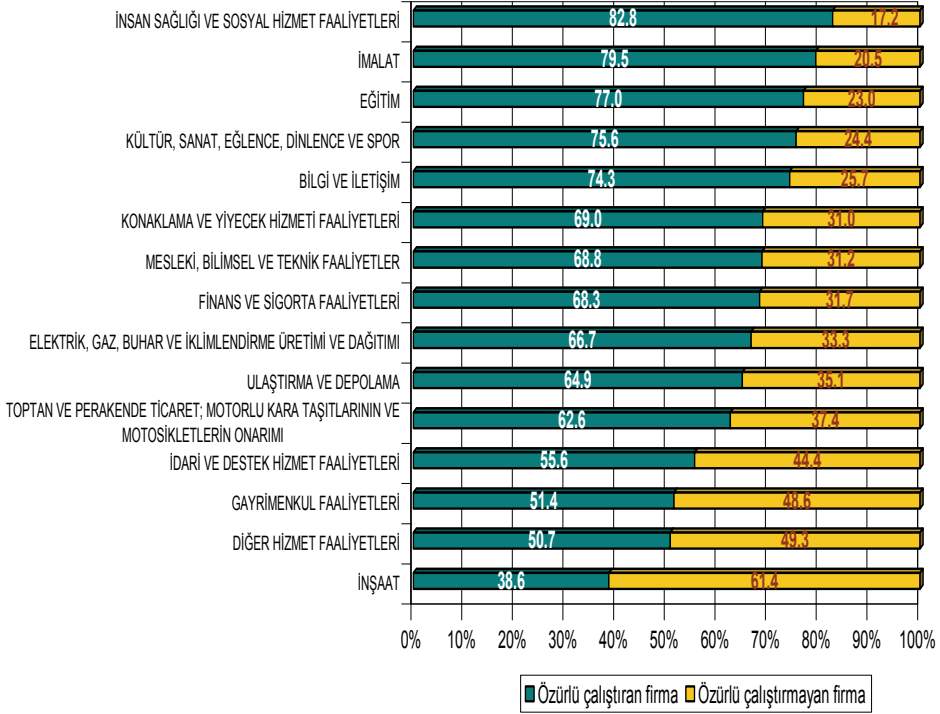
Sayı İşletmeler;	%	Özürlü işgücü istihdamı;				
		Var	Yok	Toplam firma	Aritmetik ortalama	Toplam sayı ve %
Küçük boy (49 ve altı işçi)		92	340	432	1,86	169 (%2)
		21.3%	78.7%	100.0%		
Orta boy (50-199 işçi)		579	156	735	2,87	1657 (%19)
		78.8%	21.2%	100.0%		
Büyük boy (200 ve üzeri işçi)		407	29	436	17,29	7004 (%79)
		93.3%	6.7%	100.0%		
Toplam		1078	525	1603	8,23	8830
		67.2%	32.8%	100.0%		

Grafik 5. **İşyeri Büyüklüklerine Göre Özürlü İstihdamı**





Grafik 6'da sözü edilen sektörler ve her bir sektörde faaliyet gösteren işletmelerin özürü işgücü istihdam etme oranları yer almaktadır. Aşağıdaki grafik, özürü istihdamının sektörel dağılımını değil, ilgili sektörde faaliyet gösteren firmaların hangi oranda özürü istihdam ettiklerini göstermektedir. Bir başka ifade ile Grafik 6, firmaların özürü istihdamına hangi oranda açık olduklarını sektörler göre ortaya koymaktadır. Grafikte görüldüğü gibi %75 ve üzerindeki oranla özürü istihdam eden firmaların şu beş sektörde toplandığı görülmektedir: "İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri" (%83), "imalat" (%79,5), "eğitim" (%77), "kültür, sanat, eğlence..." (%75,6) ve "bilgi ve iletişim" (%74). Aynı şekilde genel ortalamanın (%67) altında özürü istihdam eden firmaların sektörler göre dağılımına bakarak özürü işgücü istihdamına görece kapalı olan sektörleri tanımlamak mümkündür. Bunlar sırasıyla; "ulaştırma ve depolama" (%65), "toptan ve perakende ticaret" (%62,6), "idari ve destek hizmet faaliyetleri" (%55,6), "gayrimenkul faaliyetleri" (%51), "diğer hizmet faaliyetleri" (%51) ve nihayet %38,6 gibi en düşük oranla "inşaat" sektörüdür.

Grafik 6. **Sektörlere Göre İşyerlerinin Özürüleri Çalıştırma Oranları**

Sektörlere göre firmaların hangi ölçüde özürüleri işgücü istihdam ettiklerine baktıktan sonra genel çalışanlar ve özürüleri çalışanlar olarak işgücünün sektörlere göre dağılımını irdelemek, analizi tamamlayıcı olacaktır. Daha önce de belirttiği gibi bu araştırma örneğinde yer alan 1628 işletmede 430 bini aşkın ücretli istihdam edilen personel mevcuttur. Tablo 6'da genel ve özürüleri istihdamının sayı ve oranları çoktan aza doğru sektörlere göre sıralanmaktadır. Her bir sektör için çalışan özürüleri sayısının toplam çalışan sayısına bölünmesiyle elde edilen özürüleri istihdam oranı ile sektörlerin özürüleri istihdamındaki paylarının genel istihdamdaki paylarından çıkartılmasıyla elde edilen değer de tablonun son iki sütununda yer almaktadır. Aşağıdaki 15 sektörlük listenin ilk 5'i, 430 bini aşkın çalışan ile 9 bin kadar özürüleri çalışanın %60'ını bünyesinde barındırmaktadır.

Tablo 6. **Sektörlere Göre İşletmelerde İstihdam Ve Özürlü İstihdamın Görünümü**

SEKTÖRLER	İstihdam edilenler;					
	Sayı (a)	Sektör Payı (B)	Özürlü Sayısı (C)	Özürlüde Sektör Payı (D)	Özürlü Oranı(C/A* 100)	Özürlü Farkı (D-B)
C- İMALAT	83583	%19.4	2027	%22.6	%2.4	3.2
K- FİNANS VE SİGORTA FAALİYETLERİ	54184	%12.6	893	%10.0	%1.6	-2.6
G- TOPTAN VE PERAKENDE TİCARET; MOTORLU KARA TAŞITLARININ VE MOTOSİKLETLERİN ONARIMI	43812	%10.2	790	%8.8	%1.8	-1.4
J- BİLGİ VE İLETİŞİM	38032	%8.8	951	%10.6	%2.5	1.8
D- ELEKTRİK, GAZ, BUHAR VE İKLİMLENDİRME ÜRETİM VE DAĞITIMI	37657	%8.7	989	%11.0	%2.6	2.3
H- ULAŞTIRMA VE DEPOLAMA	37307	%8.7	721	%8.0	%1.9	-0.6
N- İDARİ VE DESTEK HİZMET FAALİYETLERİ	32136	%7.5	586	%6.5	%1.8	-0.9
I- KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETİ FAALİYETLERİ	21514	%5.0	480	%5.4	%2.2	0.4
F- İNŞAAT	20374	%4.7	265	%3.0	%1.3	-1.8
P- EĞİTİM	15365	%3.6	300	%3.3	%2.0	-0.2
O- İNSAN SAĞLIĞI VE SOSYAL HİZMET FAALİYETLERİ	14067	%3.3	340	%3.8	%2.4	0.5
S- DİĞER HİZMET FAALİYETLERİ	11993	%2.8	140	%1.6	%1.2	-1.2
M- MESLEKİ, BİLİMSEL VE TEKNİK FAALİYETLER	11565	%2.7	269	%3.0	%2.3	0.3
R- KÜLTÜR, SANAT, EĞLENCE, DİNLENCE VE SPOR	5867	%1.4	162	%1.8	%2.8	0.4
L- GAYRİMENKUL FAALİYETLERİ	2910	%0.7	50	%0.6	%1.7	-0.1
TOPLAM	430366	%100.0	8963	%100.0	%2.1	0.0

Tablo 7. **Sektörlere Göre Toplam Çalışan Ve Özürlü Çalışanların Cinsiyet Dağılımı**

SEKTÖRLER	İstihdam Edilen;					
	Kadın Sayısı	Özürlü Kadın Sayısı	Sektördeki Kadınlarda Özürlü Payı	Erkek Sayısı	Özürlü Erkek Sayısı	Sektördeki Erkeklerde Özürlü Payı
C- İMALAT	22579	321	%1.4	59877	1696	%2.8
J- BİLGİ VE İLETİŞİM	14526	299	%2.1	23799	513	%2.2
K- FİNANS VE SİGORTA FAALİYETLERİ	17319	235	%1.4	21737	533	%2.5
D- ELEKTRİK, GAZ, BUHAR VE İKLİMLENDİRME ÜRETİM VE DAĞITIMI	3848	141	%3.7	24687	831	%3.4
O- İNSAN SAĞLIĞI VE SOSYAL HİZMET FAALİYETLERİ	8345	130	%1.6	5584	214	%3.8
N- İDARİ VE DESTEK HİZMET FAALİYETLERİ	9187	125	%1.4	22239	459	%2.1
G- TOPTAN VE PERAKENDE TİCARET; MOTORLU KARA TAŞITLARININ VE MOTOSİKLETLERİN ONARIMI	13535	119	%0.9	29941	662	%2.2
P- EĞİTİM	6145	75	%1.2	8081	225	%2.8
I- KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETİ FAALİYETLERİ	6116	66	%1.1	15543	412	%2.7
H- ULAŞTIRMA VE DEPOLAMA	7097	52	%0.7	19504	236	%1.2
M- MESLEKİ, BİLİMSEL VE TEKNİK FAALİYETLER	3487	49	%1.4	7973	211	%2.6
F- İNŞAAT	1789	42	%2.3	18048	218	%1.2
S- DİĞER HİZMET FAALİYETLERİ	3201	40	%1.2	8792	115	%1.3
R- KÜLTÜR, SANAT, EĞLENCE, DİNLENCE VE SPOR	1614	34	%2.1	3693	124	%3.4
L- GAYRİMENKUL FAALİYETLERİ	712	7	%1.0	2057	44	%2.1
TOPLAM	119500	1735	%1.5	271555	6493	%2.4

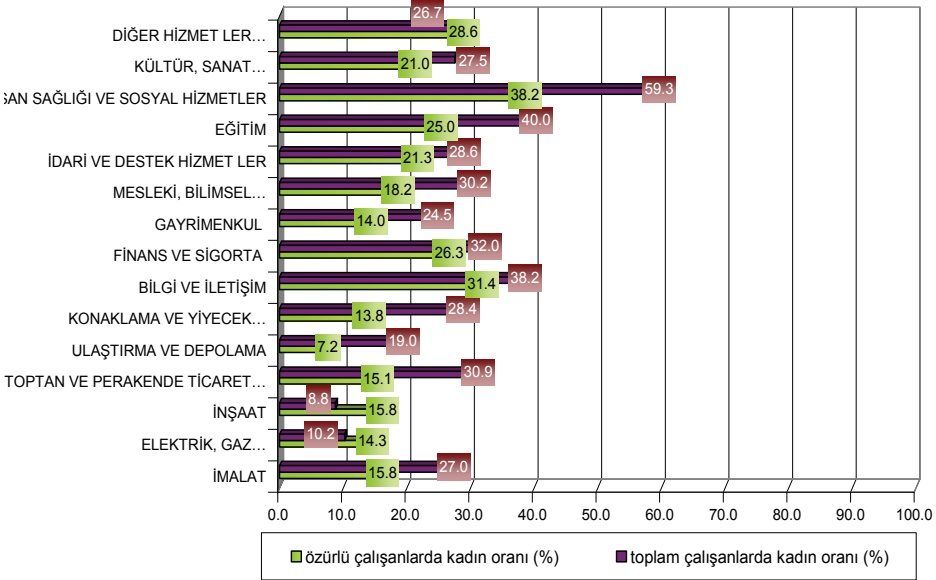
Tablo 7’de görüldüğü gibi özürlü istihdamının yükünü bu ilk beş sektör sırtlamış olsa da ilk sırada yer alan imalat sektörünün liste içinde ayırt edici bir yere sahip olduğu rahatlıkla söylenebilir. Neredeyse çalışan her dört özürliüden biri imalat sektöründedir; özürliü olmayan çalışanlarda ise bu oran her beş çalışandan biri şeklindedir. Dolayısıyla imalat sektörü, genel eğilimin tersine, çalışanlar içindeki payını aşan bir şekilde çalışan özürliü istihdam etmektedir. Oysa aynı listenin ikinci ve üçüncü basamaklarında yer alan Finans ve Sigorta Faaliyetleri ile Toptan ve Perakende Ticaret sektörleri, özürliü çalışanları, %10 gibi, görece yüksek oranlarda bünyelerinde barındırıyor olmalarına rağmen, bu oran genel çalışanlar içindeki sektör payının altında kalmaktadır. Bu açıdan her iki sektöre en fazla inşaat sektörünün benzediği de görülmektedir. Tablo 6’da “özürliü farkı” başlıklı son sütunda yer alan “eksi” işaretli değerler, özürliü çalışanlar içindeki sektör paylarının genel istihdamdaki paydan kaç puan geride kaldığını göstermekte, böylece, özürliü istihdamına görece kapalı sektörleri tanımlamak mümkün hale gelmektedir.

Sektör temelli işgücü piyasası analizi, cinsiyet değişkeni dahil edilmek suretiyle derinleştirilebilir. Bu yöndeki irdelemenin verileri Tablo 7’dedir. Daha önce belirtildiği gibi özürliülerin genel çalışanlar içindeki payı %2,1 seviyesindedir. (Tablo-4) Bir diğer ifade ile her 100 çalışandan 2’si özürliüdür. Kadın özürliüler söz konusu olduğunda ise her 100 kadın çalışandan ancak 1,5’i özürliü kadın çalışandır. Erkeklerde ise her 100 çalışan erkekten 2,5’i özürliüdür. İstihdamın genel yapısında olduğu gibi özürliü istihdamında da kadınların daha dezavantajlı konumda buldukları rahatlıkla ileri sürülebilir. Sektör temelli bakıldığında, kadın istihdamının %45’ini sırtlamış görünen “imalat”, “bilgi ve iletişim” ve “finans ve sigorta faaliyetleri” gibi ilk üç sektör, kadın özürliü istihdamının da yaklaşık yarısını sırtlamıştır. Bu üçlü arasında yer alan “bilgi ve iletişim” sektörü, kadın özürliü istihdamına çok daha açık bir görünüm sergilemektedir. Kadın istihdamındaki payı %11 gibi görece yüksek olan “toptan ve perakende ticaret..” sektöründe ise tersi bir durum söz konusudur; sektördeki kadın

çalışanların sadece %0,9'u özürlüdür. Bu sektöre "insan sağlığı ve sosyal hizmetler" ile "idari ve destek hizmetleri" sektörleri ilave edildiğinde kadın istihdamının %26'sı gibi kayda değer bir bölümünü üstlenmiş bir başka üçlü elde edilmiş olacaktır. Ne var ki özürlü kadın çalışanlar içinde anılan sektörlerin payı %20'de kalmaktadır.

Özürlü kadın istihdamının sektör temelli analizinde Grafik 7'de ortaya konan veriler ışığında şu noktaların vurgulanması tamamlayıcı olacaktır:

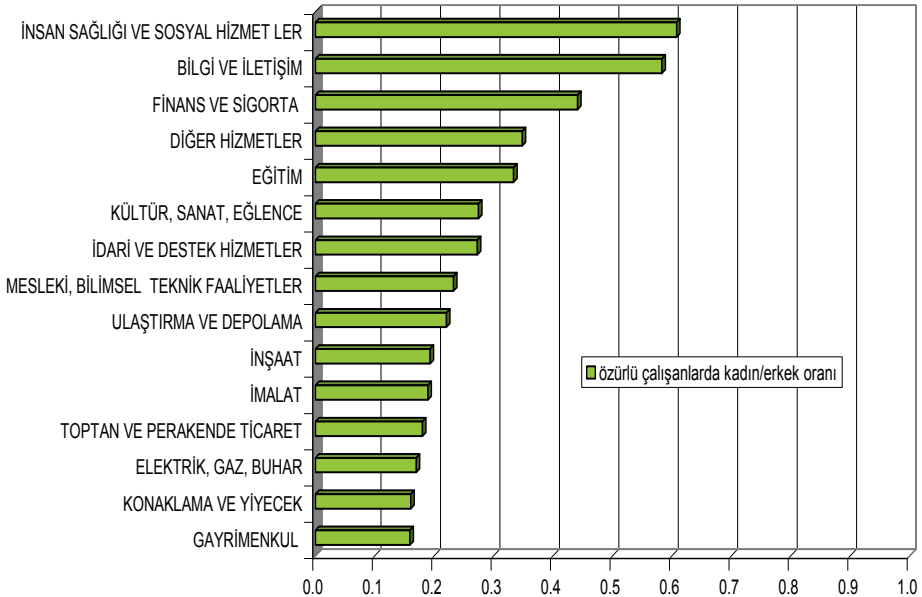
Grafik 7. **Toplam Çalışanlarla Özürlü Çalışanlarda Sektörlere Göre Kadın Oranları**



(i) Öncelikle kadın çalışan oranının son derece düşük olduğu inşaat (%9) ve elektrik-gaz (%10) sektöründe özürlü çalışanlar içinde kadın oranı görece daha yüksektir; inşaatta istihdam edilen özürlülerin %16'sı, elektrik-gazda ise %14'ü kadındır. (ii) Özürlü çalışanlar içinde kadın oranının genel kadın oranına kısmen yaklaştığı sektörler, bir diğer gurubu oluşturur; bunlar arasında "diğer hizmetler", "kültür, sanat" ve "idari ve destek hizmetleri" anılabilir. (iii) Üçüncü grupta ise özürlü kadın oranının epey geride kaldığı sektörler yer almaktadır. Aynı şekilde eğitim

sektöründe kadın çalışan oranı %40'dır; özürlüler içinde kadın çalışan oranı ise %25 kadardır. Özetle, istihdamda cinsiyet dengesinin kadın aleyhine bozuk olduğu görülmektedir; özürlü kadın söz konusu olduğunda ise bu bozulma daha da derinleşmektedir. Bu saptamaya açıklık getirmek amacıyla her bir sektör için özürlü çalışanların kadın/erkek oranı hesaplanmıştır. Grafik 8'de bu hesaplamaların sonuçlarına yer verilmiştir. Grafikte en üst değer olan 1 rakamı, kadın ve erkek özürlü çalışanın eşit sayıda olduğu sektörü gösterir; 0'a doğru inildikçe denge, özürlü kadın çalışan aleyhine bozulur. Özürlü kadın çalışanların 0,6'lık değerle özürlü erkek çalışana en fazla yaklaştığı sektör, "insan sağlığı ve sosyal hizmetlerdir". Bu sektörü sırasıyla "bilgi ve iletişim" (0,56) ile "finans ve sigorta"(0,43) izlemektedir. Özürlü istihdamda kadın-erkek oranının görece dengede olduğu ilk üç sektör; eğitim, bilgi ve vasıf düzeyinin görece olarak yüksek olduğu hizmet kollarıdır.

Grafik 8. **Sektörlere Göre Özürlü Çalışanlarda Kadın/Erkek Oranı**



Grafiğin diğer ucunda ise her 5 ya da 7 özürlü çalışandan birinin kadın olduğu sektörler sıralanmıştır. Kadın/erkek oranının 0.17 ile 0.20 arasında dağıldığı bu sektörler inşaat, imalat, toptan ve perakende ticaret, elektrik-gaz-buhar, konaklama-yiyecek ve gayrimenkuldür.

İstihdamda öğrenim düzeyinin tayin edici yeri bilinmektedir. Özürlü işgücü istihdamında her ne kadar “yasal zorunluluk” gibi bir başlık olsa da, öğrenim düzeyinin belirleyici yeri bakımından özürlü işgücünün istisna teşkil ettiği söylenemez. Bu çalışmada kavranan ve sayıları 8 bine yaklaşan özürlü işgücünün %48’i ilköğretim, %45’i lise ve %7’lik kesim ise fakülte ve lisansüstü derece sahibidir. Tablo 8’de de görüldüğü gibi, ilköğretim mezunu özürlü çalışanların (3640 kişi) sektörel dağılımlarına bakıldığında imalat sektöründeki %33’lük yığılma dikkat çekicidir; onu %10 ve civarındaki değerle “idari ve destek hizmetleri” ile “toptan ve perakende ticaret” faaliyetleri izlemektedir. Öğrenim düzeyi lise ve meslek yüksek okulu seviyesine çıktığında, özürlü istihdamını sırtlamış görünen sektörlerdeki yoğunlaşma belirginleşmektedir. Bunlar “imalat”, “elektrik, gaz, buhar..”, finans ve sigorta” ve “bilgi ve iletişim” sektörleridir. Bir ileri öğrenim seviyesinde, sözü edilen eğilim, daha da belirginleşip güçlenmektedir. Fakülte ve lisansüstü derece sahibi özürlüler, sırasıyla, “finans ve sigorta (%29)”, “bilgi ve iletişim (%22)”, “elektrik, gaz, buhar (%16)” ve nihayet “imalat (%11)” sektörlerinde yığılmış durumdadır.



Tablo 8. **Çalışan Özürlülerin Sektörlere Göre Öğrenim Durumu**

	İlköğretim mezunu (s.3640	Lise ve MYO (S.3468	Fakülte ve Lisansüstü (s.505
SEKTÖRLER	%	%	%
C- İMALAT	33.2	22.0	10.7
D- ELEKTRİK, GAZ, BUHAR VE İKLİMLENDİRME ÜRETİM VE DAĞITIMI	6.6	19.9	16.0
F- İNŞAAT	4.5	2.6	0.4
TOPTAN PERAKENDE VE TİCARET	8.0	5.3	1.2
H- ULAŞTIRMA VE DEPOLAMA	4.1	3.1	2.6
I- KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETİ FAALİYETLERİ	5.7	1.0	1.0
J- BİLGİ VE İLETİŞİM	6.2	13.4	22.0
K- FİNANS VE SİGORTA FAALİYETLERİ	4.4	15.7	29.3
L- GAYRİMENKUL FAALİYETLERİ	0.6	0.8	0.4
M- MESLEKİ, BİLİMSEL VE TEKNİK FAALİYETLER	3.5	2	3.8
N- İDARİ VE DESTEK HİZMET FAALİYETLERİ	10.0	3.2	0.2
P- EĞİTİM	5.0	2.8	4.2
O- İNSAN SAĞLIĞI VE SOSYAL HİZMET FAALİYETLERİ	3.6	4.9	4.0
R- KÜLTÜR, SANAT, EĞLENCE, DİNLENCE VE SPOR	2.1	2.0	3.4
S- DİĞER HİZMET FAALİYETLERİ	2.6	1.2	0.8
TOPLAM	100.0	100.0	100.0

### 2.2.3. Özürlü İstihdamının Gerekçeleri

İşyerlerine, "Neden özürlü çalıştırmaktasınız?" sorusu, açık-uçlu olarak yöneltilmiştir. Birden fazla gerekçeyi içinde barındıran yanıtlar; "yasal zorunluluk", "sosyal sorumluluk" ve "işe uygun bulma" şeklinde üç gösterge altında tasnif edilmiştir. Tablo 9'da, işyeri büyüklüklerine göre özürlü çalıştırma gerekçelerini verilmektedir. İşyeri ölçekleri bir arada değerlendirildiğinde özürlü istihdamının başat

gerekçesi %71'lik oranla "yasal zorunluluk" seçeneği olmakta, onu %22'lik payıyla "sosyal sorumluluk" izlerken, "özürlü çalışanın işe uygunluğu" seçeneğinin payı ise %7'de kalmaktadır. İşyeri büyüklüğü ile işyerlerinin özürlü istihdam etme gerekçesi arasındaki ilişki sorgulandığında, "yasal zorunluluk" seçeneğinin orta-boy (50-199 çalışan) ve büyük-boy (200 ve üzeri çalışan) işletmelerde belirgin olduğu, küçük-boy (49 ve daha az çalışan) işletmelerde ise "sosyal sorumluluk" ve "işe uygunluk" seçeneklerinin genel ortalamasının 8-10 puan üzerinde tercih edildiği görülmektedir.

Tablo 9. **İşyeri Büyüklüğüne Göre Firmaların Özürlü İstihdam Etme Gerekçeleri**

İşletme büyüklüğü	Yasal Zorunluluk		Sosyal Sorumluluk		İşe Uygunluk		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Küçük-boy (49 ve altı işçi)	56	53.8	30	28.8	18	17.3	104	7.9
Orta-boy (50-199 işçi)	512	74.3	137	19.9	40	5.8	689	52.6
Büyük-boy (200 + işçi)	363	70.1	120	23.2	35	6.8	518	39.5
Toplam	931	71.0	287	21.9	93	7.1	1311	100.0

Burada sözü edilen eğilimlere, Tablo 10'da yer aldığı gibi, sektörler açısından bakmak, analizi güçlendirecektir. Bu bakımdan, örneğin, genel ortalaması %7 olan "işe uygunluk" ölçütünün özürlü istihdamını sırtladığı tespitinde bulunulan sektörlerdeki dağılımını sorgulamak önem taşıyacaktır. Hatırlanacağı gibi, özürlü istihdamında öne çıkan sektörler, sırasıyla, "imalat", "bilgi-iletişim", "finans-sigorta", "elektrik-gaz" ve "insan sağlığı" sektörlerdir. Bu beşli içinde "insan sağlığı" sektörü hariç "işe uygunluk" ölçütü genel ortalamasının üstünde bir değer almıştır. Tablo 10'da izlenebilecek olan bu değerler içinde "bilgi-iletişim" %13,2, "elektrik-gaz" %9,4, ve "imalat" sektörü %8 gibi dikkat çekici oranlara sahiptir. Öte yandan özürlü istihdamına görece kapalı sektörlerde ise "yasal sorumluluk" gerekçesinin genel ortalamasının üzerinde oranlarla tercih edildiği gözlenmektedir. %85'lik değeri ile genel ortalamasının yaklaşık 15 puan üzerinde bulunan "gayrimenkul faaliyetleri" buna bir örnektir.

Tablo 10. **Sektörlere Göre Firmaların Özürlü İstihdam Etme Gereççeleri**

SEKTÖRLER	Yasal Zorunluluk		Sosyal Sorumluluk		İşe Uygunluk		Toplam
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı
C- İMALAT	275	70.7	83	21.3	31	8.0	389
D- ELEKTRİK, GAZ, BUHAR VE İKLİMLENDİRME ÜRETİM VE DAĞITIMI	41	77.4	7	13.2	5	9.4	53
F- İNŞAAT	54	69.2	18	23.1	6	7.7	78
G- TOPTAN VE PERAKENDE TİCARET; MOTORLU KARA TAŞITLARININ VE MOTOSİKLETLERİN ONARIMI	87	64.9	36	26.9	11	8.2	134
H- ULAŞTIRMA VE DEPOLAMA	56	73.7	16	21.1	4	5.3	76
I- KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETİ FAALİYETLERİ	50	73.5	15	22.1	3	4.4	68
J- BİLGİ VE İLETİŞİM	43	63.2	16	23.5	9	13.2	68
K- FİNANS VE SİGORTA FAALİYETLERİ	36	69.2	12	23.1	4	7.7	52
L- GAYRİMENKUL FAALİYETLERİ	17	85.0	3	15.0	0	0.0	20
M- MESLEKİ, BİLİMSSEL VE TEKNİK FAALİYETLER	50	75.8	12	18.2	4	6.1	66
N- İDARİ VE DESTEK HİZMET FAALİYETLERİ	54	77.1	13	18.6	3	4.3	70
P- EĞİTİM	62	72.9	19	22.4	4	4.7	85
O- İNSAN SAĞLIĞI VE SOSYAL HİZMET FAALİYETLERİ	63	72.4	18	20.7	6	6.9	87
R- KÜLTÜR, SANAT, EĞLENCE, DİNLENCE VE SPOR	28	71.8	10	25.6	1	2.6	39
S- DİĞER HİZMET FAALİYETLERİ	29	69.0	10	23.8	3	7.1	42
TOPLAM	945	71.2	288	21.7	94	7.1	1327

#### 2.2.4. Özürlü Çalıştırma Karşıtı Eğilimler ve Gereççeleri

Özürlü işgücünün hangi gereççelerle istihdam edildiği kadar, hangi gereççelerle edilmediği hususu da bu araştırmada kavranmıştır. Daha önce de vurgulandığı gibi özürlü personel istihdam etmeyen 535 kadar işyeri mevcuttur

(%32,8); bunların %35'i ise -ki sayısı 185'dir- 50 ve üzeri personel çalıştıran işyerleridir. Bu işyerlerinden ilgili soruya yanıt verenlerinin 13 kadarı ise "*işe özürlü başvurusunun*" yapılmadığını beyan etmiş, 9 işyeri "*kota altında çalışanı olduğunu*" ileri sürmüş, 3 işyeri de sektörün uygun olmadığına vurgu yapmıştır. Özürlü çalıştırmayan işyerlerinin 340 kadarı 50 kişiden az personel istihdam eden işyeridir. Özürlü istihdam etmeme gerekçelerine açıklık getirenler burada azınlık kalmıştır. Şöyle ki; 340 işyerinin ancak 43'ü "*kota altında çalışanı olduğunu*" beyan etmiş; sadece 3 işyeri "*başvuru yokluğundan*" yakınmış, 8 kadarı da sektörü uygun görmediklerini söylemiştir. Bu araştırmanın amaçları bakımından son derece önem taşıyan "*İşyerlerinin özürlü istihdam etmeme gerekçeleri*" gibi bir başlığı, yetersiz nicel büyüklüklerle tartışmak yerine, nitel ifadelerle güçlendirmek daha anlamlı olacaktır. Tablo 11'de yanıtlayıcıların doğrudan ifade ettikleri gerekçeler ve dağılımları yer almaktadır. Görüldüğü gibi özel işletmelerin özürlü işgücü istihdamı konusundaki olumsuz tutumlarını dayandırdıkları en başat gerekçe "*işe uygunluktur*" (yaklaşık %60). Bu ölçüt kendi içinde işe uygun vasıf, beceri, eğitim vb. değişkenlere vurgu yapmaktadır. İşletmelerin ikinci eğilimi gerekçeyi dışsallaştırmak yönündedir. Burada İŞKUR ve düzenleyici mevzuat ile özürlü imgelemi iki belirgin dışsal gerekçe kaynağı olarak öne çıkmaktadır. Yasal ve kurumsal gerekçeler aşağıdaki tabloda %15 civarında bir ağırlığa sahiptir. Özürlü istihdam etmeme gerekçeleri içinde belki de en dikkat çekici olanı özürlüye atfedilen özelliklerdir. Bu özelliklerin kısa listesi şöyledir; çalışmaya isteksiz, istikrarsız, iş beğenmez, uyumsuz, nazlı, saldırgan, verimsiz, yavaş. Önyargılarla benzenmiş bu özürlü imgeleminin aşağıdaki tablodaki ağırlığı %20 gibi küçümsenmeyecek düzeydedir. Geri kalan gerekçeler ise daha çok fiziki mekan özelliklerine vurgu yapmaktadır.

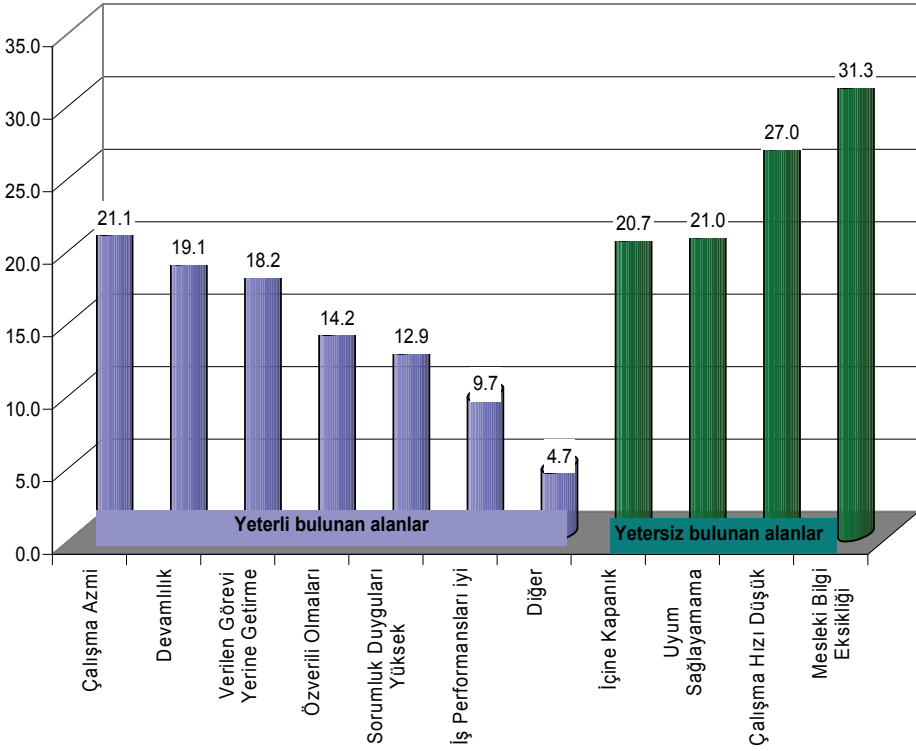
Tablo 11. **İşverenlerin Özürümlü İstihdam Etmeme Gerekçeleri**

Sorun alanları/ Yanıtlayıcıların Yargı Cümleleri	Sayı	Yüzde
İşe uygun/ sektöre uygun özürümlü bulamıyoruz	175	31.6
Vasıflı/ mesleki eğitimli/ kalifiye özürümlü bulamıyoruz	106	19.2
İŞKUR işe uygun özürümlü aday göndermiyor	61	11.0
Çalışma isteksizliği / istikrarsızlık / devamsızlığı oluyor	41	7.4
Özürümlü çalışan bulamıyoruz	30	5.4
İş beğenmiyorlar	24	4.3
Uyum/ iletişim sorunları yaşıyor	20	3.6
Nazlı/ kaprisli/ agresif oluyorlar	19	3.4
Verimli olamıyorlar	11	2.0
Ücret konusunda yaşanan sıkıntılar oluyor	7	1.3
Taşrada şantiye bölgesinde özürümlü bulamıyoruz	5	0.9
Ulaşım sorunu oluyor	5	0.9
Kota iniş çıkışları oluyor	5	0.9
İŞKUR'dan destek alamıyoruz	4	0.7
İşi yavaşlatıyorlar	4	0.7
Fiziksel koşulları uygunsuz kaçıyor	4	0.7
Toplumsal önyargılara maruz kalıyor	4	0.7
Ağır özürümlü olanları çalıştıramıyoruz	4	0.7
Mevzuattan kaynaklanan sorunlar oluyor	4	0.7
İş güvenliği sorunları oluyor	3	0.5

Yukarıdaki analizi güçlendirmek amacıyla işverenlerin özürümlü çalışanlara dönük değerlendirmelerine yakından bakılabilir. İşverenlerin özürümlü çalışanlara dönük değerlendirmeleri, bu çalışmada, açık uçlu olarak sorulmuş, alınan yanıtlar sınıflandırılarak sayısallaştırılmış ve çoklu-yanıt analizine tabi tutulmuştur. Grafik 9'da

ilgi çekici olan iki husus vardır: İlk olarak “yeterli” bulunan olumlu özellikler özürli çalışanın bireysel çalışma davranışlarına dönükken, “yetersiz” bulunan özellikler kolektif çalışma ortamına uyum sorununa odaklanmaktadır. İkinci olarak olumlu özellikler listesinde azim, ısrar, ödev, özveri gibi özürli çalışanın *karakterine* atıf yapan özellikler mevcutken, bilgi, hız, uyum gibi alanlardaki yetersizlik vurgusu ile bu kez de özürli çalışanın *kapasitesine* vurgu yapılmaktadır.

Grafik 9. **Özürli Çalışanlarda Yeterli Bulunan ve Bulunmayan Özellikler**

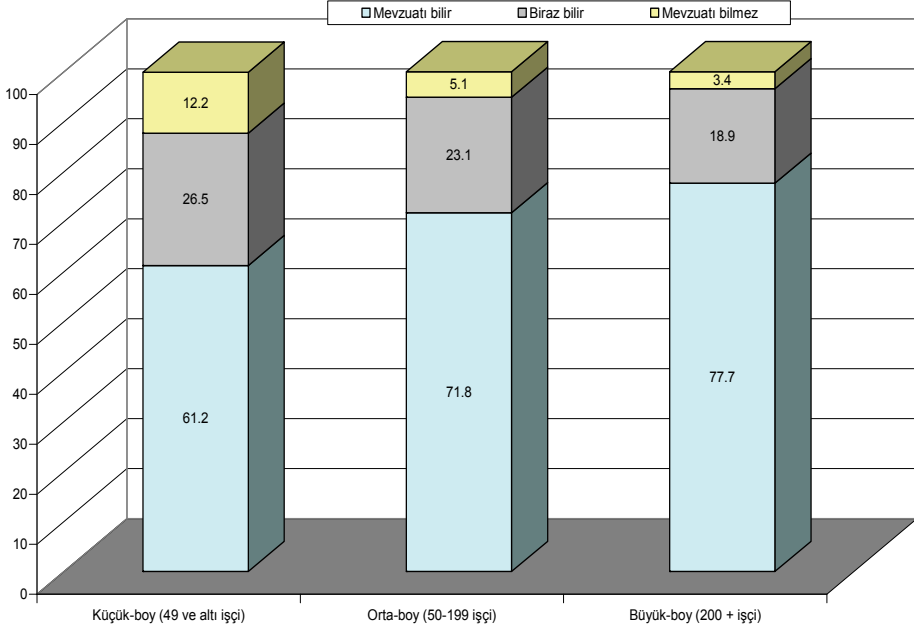


## 2.2.5. İşletmelerin Özürli Çalıştırmaya Yönelik Hukuki - Fiziki Kapasiteleri

Büyükölçütüne göre, işyerlerinin özürli istihdamını düzenleyen mevzuat hakkındaki bilgi düzeyleri izleyen Grafik 10'da yer almaktadır. İşyerlerinin %72,6

kadarı ilgili mevzuatı bildiklerini beyan etmişlerdir; mevzuatı kısmen bilenlerin oranı %22 iken bilmeyenler %5'ler seviyesindedir. Orta ve büyük işletmelerin mevzuat bilgisi benzer oranlardadır.

Grafik 10. **İşyeri Büyüklüğüne Göre Özürlü İstihdamını Düzenleyen Mevzuatın Bilinme Sıklığı**



Tablo 12'de yer aldığı şekliyle, mevzuat bilme düzeyi genel ortalamanın (%72,5) altında kalan firmaların sektörel dağılımlar "inşaat" (%71) ile başlayıp "kültür, sanat, eğlence" (%62,2) sektörüne kadar uzanmaktadır. Tabloda görüldüğü gibi mevzuat bilgi düzeyi görece düşük sektörler içinde bir yanda zor çalışma koşullarına sahip olanlar, diğer yanda da tüketici etkileşimine açık bulunanlar yer almaktadır.

Tablo 12. **Sektörlere Göre Özürlü İstihdamını Düzenleyen Mevzuatın Bilinme Sıklığı**

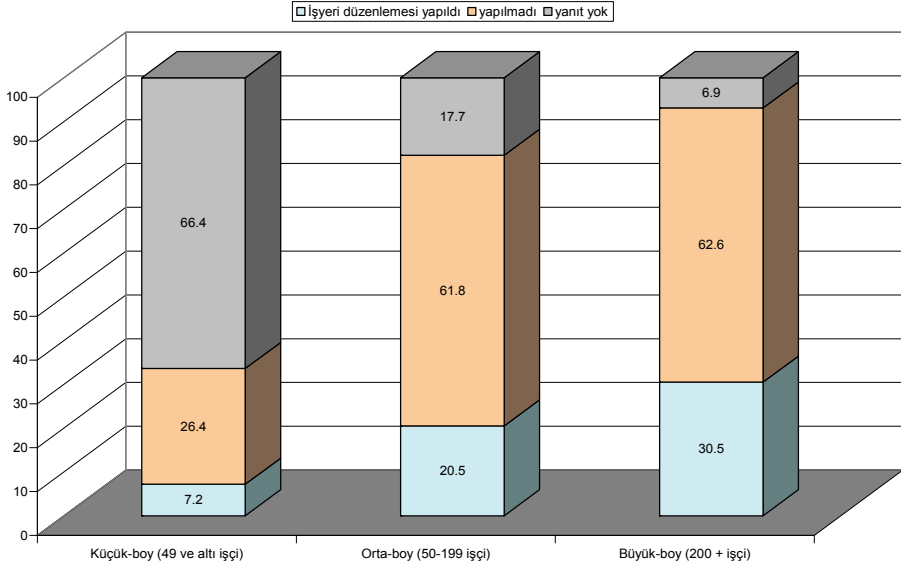
	Özürlü istihdamı ile ilgili mevzuatı biliyor mu?			Toplam
	Evet %	Biraz %	Hayır %	Sayı
K- FİNANS VE SİGORTA FAALİYETLERİ	85.7	14.3	-	42
L- GAYRİMENKUL FAALİYETLERİ	85.0	15.0	-	20
J- BİLGİ VE İLETİŞİM	81.8	7.3	10.9	55
O- İNSAN SAĞLIĞI VE SOSYAL HİZMET FAALİYETLERİ	80.0	16.0	4.0	75
I- KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETİ FAALİYETLERİ	75.0	20.6	4.4	68
S- DİĞER HİZMET FAALİYETLERİ	73.8	23.8	2.4	42
C- İMALAT	73.4	22.8	3.8	338
F- İNŞAAT	71.1	22.9	6.0	83
M- MESLEKİ, BİLİMSSEL VE TEKNİK FAALİYETLER	70.7	20.7	8.6	58
N- İDARİ VE DESTEK HİZMET FAALİYETLERİ	68.7	20.9	10.4	67
G- TOPTAN VE PERAKENDE TİCARET; MOTORLU KARA TAŞITLARININ VE MOTOSİKLETLERİN ONARIMI	68.7	24.3	7.0	115
D- ELEKTRİK, GAZ, BUHAR VE İKLİMLENDİRME ÜRETİM VE DAĞITIMI	68.6	27.5	3.9	51
H- ULAŞTIRMA VE DEPOLAMA	67.2	26.9	6.0	67
P- EĞİTİM	65.2	27.5	7.2	69
R- KÜLTÜR, SANAT, EĞLENCE, DİNLENCE VE SPOR	62.2	29.7	8.1	37
Toplam	72.5	22.0	5.5	1187

Özürlü istihdamının, birçok durumda, işyerinde gerçekleştirilecek fiziki mekan düzenlemeleri anlamına geldiği bilinmektedir. Ne var ki, "işyerinde özürüleri için işyeri düzenlemesi yaptınız mı" şeklindeki soruya olumlu yanıt verenlerin oranı %20 seviyesinde kalmıştır. Soruyu yanıtız bırakınlar ise %28 oranındadır. Firmaların %52,5'i ise özürülye dönük işyeri düzenlemesi yapmadıklarını beyan etmiştir. İşyeri

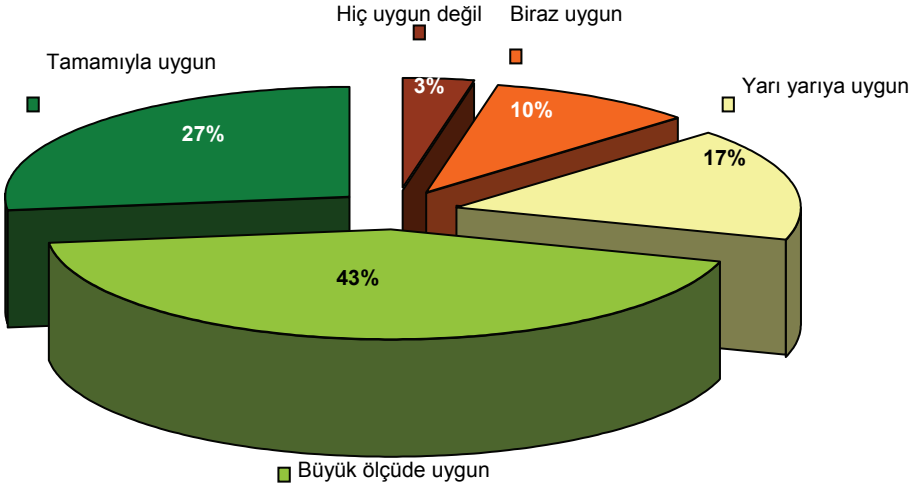


düzenlemesi konusu Grafik 11’de farklı işletme ölçekleri temelinde yeniden hesaplanmıştır. Soruyu yanıtsız bırakma eğiliminin tipik bir küçük işletme tutumu olduğu anlaşılmaktadır.

Grafik 11. **İşyeri Büyüklüğüne Göre Özürlülere Yönelik İşyeri Düzenlemesi Yapılma Eğilimi**



İşyeri düzenlemesi sorgusundaki bu karamsar tablo, mevcut işyeri koşullarının özürlü istihdamına ne ölçüde uygun olduğunu ortaya koyan verilerle belli ölçülerde dağılmıştır. Grafik 12’deki veriler, işverenlerin fiziki koşullar itibarıyla kendi işyerlerini özürlü çalışanlar için ne ölçüde uygun gördüklerini ortaya koymaktadır. Buna göre yanıtlayıcıların %27’si işyerinde fiziki koşulların özürlü istihdamına tamamen uygun olduğu kanaatinde; asıl büyük yanıtlayıcı gövdesi (%43) “büyük ölçüde uygun” seçeneğini tercih etmiştir. Fiziki koşulları “hiç uygun olmayanlarla”, “yarı yarıya uygun olan” işyerleri, özürlü istihdamı bakımından fiziki düzenlemeye gereksinim duyulan işyerleri şeklinde değerlendirilebilir; bunların oranı da %30 kadardır.

Grafik 12. **Özürlü Çalışanlar İçin İşyerinin Fiziki Koşulları Ne Kadar Uygun?**

Özürlü çalışanlar için işyerinde fiziki düzenleme yapma eğilimi ile fiziki mekanların özürlü istihdamına uygunluğu arasındaki ilişkiye de bakılabilir. İşyerinde düzenleme yapılmadı diyenlerin yaklaşık %70'i fiziki koşulların özürlüler için tamamıyla ya da büyük ölçüde uygun olduğunu belirtmiştir. Hem fiziki düzenleme yapılmayan hem de çalışma koşulları uygun olmayan işyerlerinin oranı %15'e yakındır. Sözü edilen oran, Tablo 13'te görüldüğü gibi, işyeri düzenlemesi sorusunu yanıtızsız bırakanlarda %27'ye kadar çıkmaktadır.

Tablo 13. **Özürlü İstihdamı Bakımından İşyeri Düzenlemesi Yapma Eğilimi İle Fiziki Koşulların Uygunluğu İlişkisi**

İşyerinin Fiziki Koşulları Özürlüler İçin Uygun Mu?	Özürlüler İçin İşyeri Düzenlemesi Yapıldı Mı?			Toplam %
	Evet %	Hayır %	Yanıtızsız %	
Hiç Uygun Değil	1.6	3.8	6.7	3.2
Biraz Uygun	8.7	10.1	20.0	9.9
Yarı Yarıya Uygun	13.7	17.8	13.3	16.6
Büyük Ölçüde Uygun	37.3	45.7	46.7	43.4
Tamamıyla Uygun	38.8	22.6	13.3	26.9
<b>Toplam</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Tablo 14. **Sektörlere Göre İşyerinin Fiziki Koşullarının Özürülere Uygunluğu**

	İşyerinin Fiziki Koşulları Özürüleri İçin Uygun Mu?				
	Tamamıyla	Büyük Ölçüde	Yarı Yarıya	Biraz	Hiç
O- İNSAN SAĞLIĞI VE SOSYAL HİZMET FAALİYETLERİ	44.0	38.7	13.3	2.7	1.3
R- KÜLTÜR, SANAT, EĞLENCE, DİNLENCE VE SPOR	40.5	29.7	16.2	8.1	5.4
M- MESLEKİ, BİLİMSEL VE TEKNİK FAALİYETLER	34.5	34.5	24.1	1.7	5.2
F- İNŞAAT	30.1	33.7	15.7	14.5	6.0
L- GAYRİMENKUL FAALİYETLERİ	30.0	55.0	5.0	10.0	0.0
D- ELEKTRİK, GAZ, BUHAR VE İKLİMLENDİRME ÜRETİM VE DAĞITIMI	27.5	39.2	21.6	7.8	3.9
S- DİĞER HİZMET FAALİYETLERİ	26.2	45.2	9.5	11.9	7.1
TOPTAN-PERAKENDE TİCARET..	26.1	47.0	16.5	8.7	1.7
N- İDARİ VE DESTEK HİZMET FAALİYETLERİ	25.4	46.3	13.4	14.9	0.0
I- KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETİ FAALİYETLERİ	25.0	42.6	13.2	14.7	4.4
P- EĞİTİM	24.6	50.7	13.0	10.1	1.4
J- BİLGİ VE İLETİŞİM	24.1	48.1	22.2	3.7	1.9
C- İMALAT	23.4	43.0	18.4	11.6	3.6
K- FİNANS VE SİGORTA FAALİYETLERİ	21.4	52.4	14.3	11.9	0.0
H- ULAŞTIRMA VE DEPOLAMA	19.4	50.7	17.9	7.5	4.5
TOPLAM	26.9	43.4	16.6	9.9	3.2

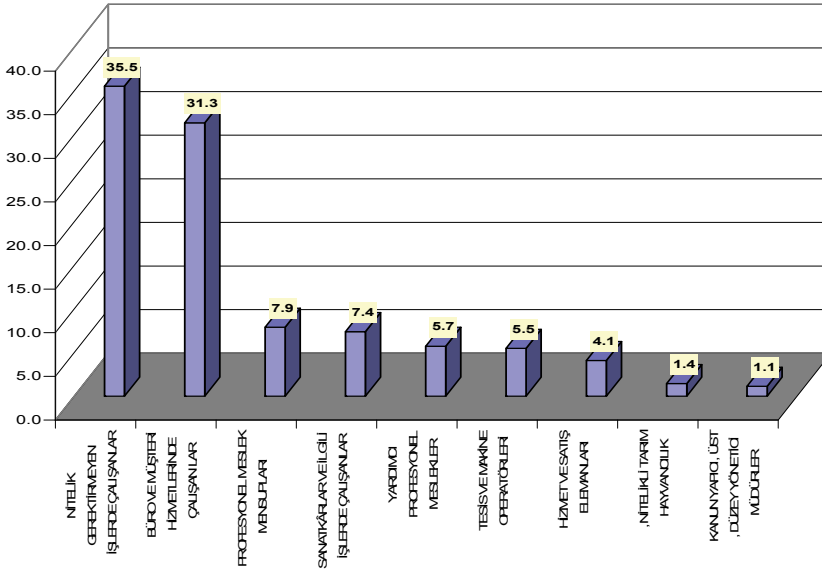
İşyeri fiziki koşullarının özürüli istihdamına uygunluğu konusuna sektörler açısından bakıldığında kimi dikkat çekici sonuçlara ulaşılmaktadır. Tablo 14'te işyeri fiziki koşullarını özürüli istihdamı için "tamamıyla uygun" bulanlar en çoktan en aza sıralanmıştır. İlk sırada yer alan "insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri" sektörü dışarıda bırakıldığında, onu izleyen dört sektörün de özürüli istihdamına görece olarak kapalı sektörler oldukları not edilmelidir. Öte yandan, "kültür-sanat", "mesleki-

bilimsel”, “inşaat” ve “gayrimenkul” faaliyetlerinden oluşan bu dört sektördeki firmaların, sözü edilen koşullar hakkında “yarı yarıya uygun”, “biraz uygun” ve “hiç uygun değil” seçeneklerini de genel ortalamadan daha yüksek oranlarda işaretledikleri belirtilmelidir.

## 2.2.6. Çalışan Özürlülerin İş ve Meslekleri

Çalışan özürlülerin yaptıkları işler son derece ayrıntılı bir şekilde alan taraması sırasında kavranmış, açık uçlu soruya verilen yanıtlar standardize edilerek kodlanmıştır. ISCO-88'in (Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması) kullanıldığı araştırmada böylece karşılaştırmalı araştırmalara referans teşkil edecek bir veri seti de geliştirilmiştir.

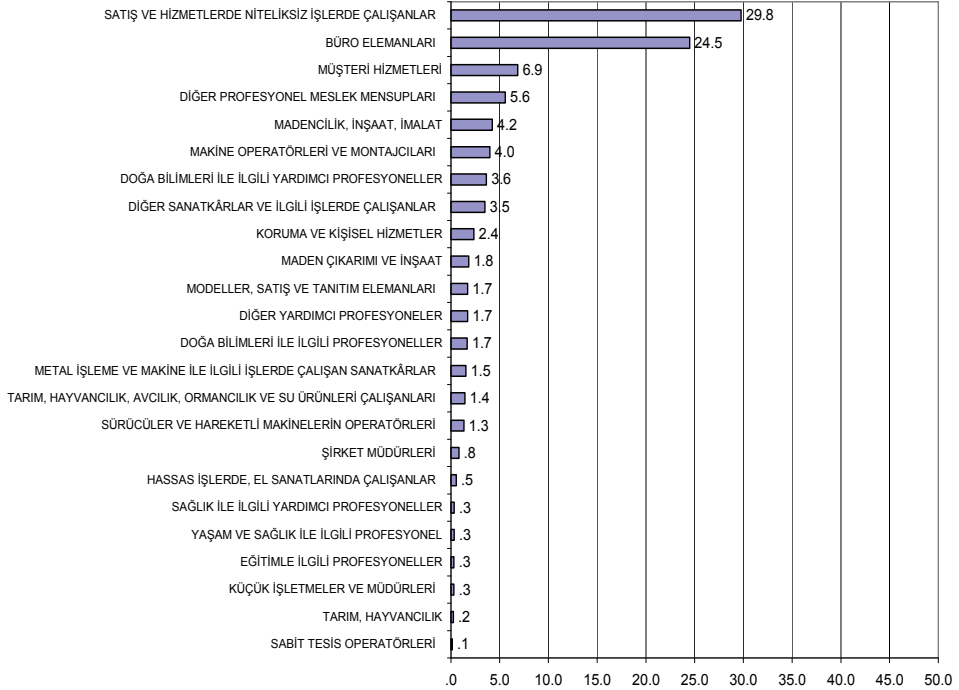
Grafik 13. **Özürlü Çalışanların 10'lu İş Ve Meslek Sınıflandırması**



Grafik 13 incelendiğinde, özürlü işgücünün hâlihazırdaki istihdamında, “*nitelik gerektirmeyen işler*” ile “*büro ve müşteri hizmetleri*” gibi iş dallarının, ağırlıklı paya sahip olduğu görülecektir. Özürlü istihdamının %67’sini sırtlayan bu iki iş ve meslek

alanını, %5-8 aralığında izleyen dört meslek alanı daha mevcuttur; belli bir vasıf ve uzmanlık gerektiren bu meslekler sırasıyla “*profesyonel meslekler*”, “*sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar*”, “*yardımcı profesyonel meslek grupları*” ve “*tesis ve makine operatörüdür*”. Sözü edilen iş ve meslek dalları ISCO-88’in 1. düzeyindeki 10 ana grup esas alınarak geliştirilen sınıflandırmaların eseridir. Aynı verinin bu kez ISCO-88’in 2. düzeydeki 20 mesleklik sınıflandırma ile sunulması, çalışan özürülerin istihdam alanlarının netleşmesi bakımından yararlı olabilir. Grafik 14 bu ihtiyacın ürünü olarak hazırlanmıştır.

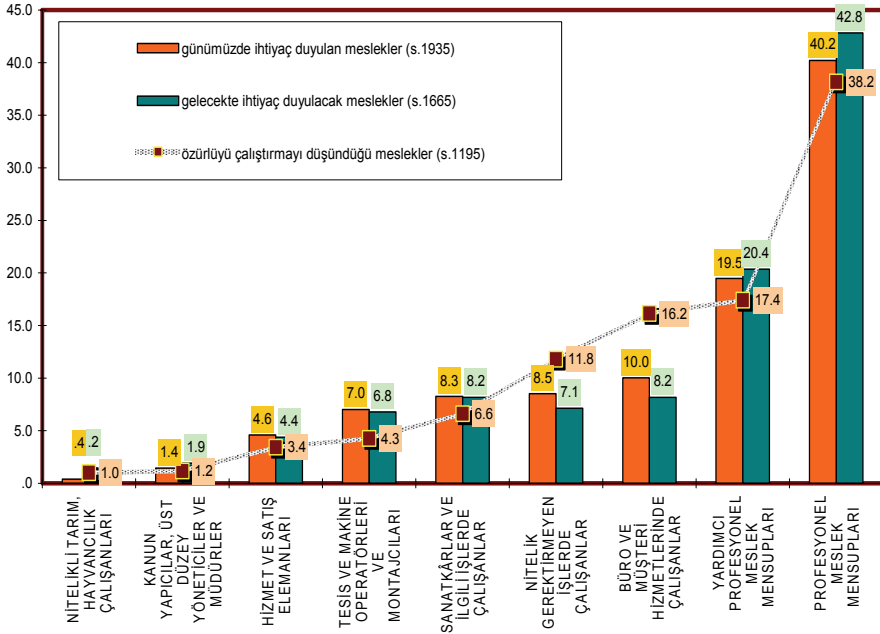
**Grafik 14. Özürlü Çalışanların 20’li İş Ve Meslek Sınıflandırması**



Özürlü işgücünün istihdamını nicel ve nitel bakımlardan iyileştirmeyi amaçlayan bir kamu iradesi, şirket yönetiminde aldıkları günlük kararlarla işgücü talebine etkide bulunan aktörlerin günümüzde ve gelecek on yılda ihtiyaç duyulacak

meslekler hakkındaki görüşlerini de kavramak durumundadır. Mesleklerin gelecek vizyonu içinde özürlü işgücüne tanınan yerin çözümlenmesi de bu açıdan tamamlayıcı olacaktır.

Grafik 15. **Günümüzde Ve Gelecekte İhtiyaç Duyulacak Meslekler İle Özürlü Çalışan İstihdam Etme Eğilimleri**



İşveren ya da yönetici konumundaki yanıtlayıcıların, günümüzde ve gelecek 10 yılda gereksinim duyulacak meslekler konusundaki görüşleri ile bu meslekler arasında çalışan özürlülere tanıdıkları alanlar, Grafik 15'te yer almaktadır. Grafiğe genel olarak bakıldığında görülmektedir ki, özel sektörde işgücü talebine şekil verenler bakımından, günümüzde olduğu kadar gelecekte de ihtiyaç duyulacak belli başlı mesleklerin tamamı özürlü işgücünün istihdamına aynı ölçüde açıktır. Öyle ki, işveren ya da yönetici konumundaki yanıtlayıcılara göre günümüzde olduğu kadar gelecekte de işgücü piyasasının en fazla arananları profesyonel meslek mensupları olacak, ikinci sırayı da profesyonel mesleklerin yardımcı işlerini yapanlar paylaşacaktır. Nitekim "günümüzde ihtiyaç duyulan mesleklerin" %40'ı bu alanda, %19,5'i de

“yardımcı profesyonel” mesleklerde tanımlanmıştır. Yanıtlayıcılara göre profesyonel meslekler ve yardımcı işler, %43 ve %20’lik oranlarla “gelecekte ihtiyaç duyulacak mesleklerde” de tayin edici bir yere sahiptir. Özel sektör temsilcileri açısından profesyonel meslekler ve yardımcı profesyonel işler özürlü istihdamına da aynı şekilde açıktır. Yanıtlayıcılar, profesyonel mesleklerde %38, yardımcı işlerde ise %17 nispetinde özürlü işgücü çalıştırmayı düşündüklerini beyan etmişlerdir. İhtiyaç duyulan ve duyulacak olan meslek puanının, özürlü çalışma eğiliminden daha düşük olduğu iki meslek grubu söz konusudur. Bunlar, büro ve müşteri hizmetleri ile nitelik gerektirmeyen işlerdeki mesleklerdir. Büro ve müşteri hizmetlerinde özürlülerin %16 oranında istihdamı öngörülürken, bu mesleklere bugün ve gelecekte %10 civarında ihtiyaç duyulacağı ifade edilmiştir.

### 2.2.7. Özürlü İstihdamını Geliştirmenin Olanakları

Bu bölümde işveren ve yöneticilerin özürlü istihdamını arttırmaya dönük öneri ve görüşleri çözümlenecektir. Tablo 15, işverenlerin konuya ilişkin önerilerine ve bu önerilerden hangilerini üstleneceklerine ilişkin verileri sunmaktadır.

Tablo 15. **Özürlü Performansını Arttırmanın Yolları ve İşverenlerin Sorumluluğu Hakkında Çoklu Yanıt Analizi**

	Özürlü performansı nasıl artar?		İşverenler hangilerini üstlenir?	
	Sayı	%	Sayı	%
Mesleki eğitim kursları	634	15.9	303	10.6
İşyerinde hizmet içi eğitim, toplantı	579	14.5	471	16.5
Kişisel gelişim kursları	511	12.8	250	8.7
Motivasyon artırıcı sosyal organizasyonlar	458	11.5	331	11.6
Bireysel eğitim	456	11.4	349	12.2
Doğru görev tanımlaması yapılmalı	455	11.4	358	12.5
Ulaşım	336	8.4	323	11.3
Çalışma ortamının fiziksel koşullarının düzenlenmesi	295	7.4	220	7.7
Ekip çalışması	266	6.7	257	9.0
Toplam	3990	100.0	2862	100.0

Özürlü istihdamını geliştirmenin öncelikli yolu olarak mesleğe ve işe dönük eğitimler gösterilmektedir ki yanıtların %30'u bu başlık altında toplanabilir. Bu hizmeti karşılayacaklarını beyan eden firmaların oranı %27'dir. Performans arttırıcı öneriler içinde çalışan özürünün bireysel gelişimini hedefleyenler ikinci ağırlıklı öbeği oluşturmaktadır. "Kişisel gelişim" ve "bireysel eğitim" gibi, bu yöndeki önerileri ileri sürenler %24 nispetindedir. İşverenlerin %21'lik kesimi bu yöndeki hizmetleri üstlenebileceklerini de belirtmişlerdir. Önerilerin üçüncü öbeğinde iş yönetimine öneriler yer almaktadır. "Motivasyon arttırıcı sosyal organizasyonlar", "doğru görev tanımı yapılması" ve "ekip çalışması" gibi önerileri ileri süren işverenlerin oranı %30'dur. Bu önerileri üstlenebileceklerini söyleyen işverenlerin oranı ise %33'dür. Çalışan özürünün motivasyonunu arttırmaya dönük öneri setinin sonucusu çalışma koşullarıyla ilgilidir. Ulaşım ve fiziki koşulları ileri sürenler %16 kadardır; yanıtlayıcıların %19'u bu yöndeki önerileri üstlenebileceklerini beyan etmiştir.

Tablo 16. **İşyeri Büyüklüklerine Göre Çalışan Özürlülerin Performansını Arttırmaya Dönük Öneriler**

Sayı %	Hizmet İçi Eğitim	Mesleki Eğitim	Kişisel Gelişim	Motive edici organizasyon	Bireysel Eğitim	Fiziki koşullar	Doğru görev tanımı	Ulaşım	Ekip çalışması	Toplam
Küçük-boy (49 ve altı işçi)	75 15.6	69 14.3	59 12.3	43 8.9	71 14.8	37 7.7	53 11.0	40 8.3	34 7.1	142 100
Orta-boy (50-199 işçi)	294 14.5	330 16.3	259 12.8	243 12.0	231 11.4	147 7.3	231 11.4	160 7.9	130 6.4	585 100
Büyük-boy (200 + işçi)	202 14.1	224 15.6	185 12.9	167 11.7	150 10.5	109 7.6	167 11.7	130 9.1	98 6.8	399 100
Toplam	571	623	503	453	452	293	451	330	262	1126



Özürlü çalışanların performansını arttırmaya dönük öneriler, işyeri büyüklüğü ile ilişkilendirilerek aşağıdaki Tablo 16'da yer almıştır. Her bir öneri başlığı için küçük, orta ve büyük-boy işletmelerden gelen yanıtlar arasında dikkat çekici farklılaşmanın olmadığı görülmektedir. Hizmet ve meslek eğitime dönük öneriler, üç işletme grubu tarafından benzer oranlarla desteklemiştir. Kişisel gelişime dönük önerilerde küçük-boy firmalar %27 gibi bir oranla orta ve büyük boy firmaların 5-6 puan önünde yer almaktadır. Kısmi farklılaşmanın gözlemlendiği bir diğer alan iş yönetimiyle ilgilidir. "Motivasyon arttırıcı sosyal organizasyonlar", "doğru görev tanımı" ve "ekip çalışması" gibi iş yönetimi ile ilgili önerilerde küçük-boy firmalar bu kez biraz daha geriden gelmektedir.

### **2.2.8. Özürlü Grupların İstihdam Olanakları**

Tablo 17 incelendiğinde ortopedik özürlü grubunun özürlülerin istihdamında ayrıcalıklı bir yere sahip olduğu söylenebilir. Ortopedik özürlü grubu dışında kalan gruplarda, tercih edilme oranı tercih edilmeme oranının hep gerisinde kalmaktadır. Bu bakımdan zihinsel ve ruhsal-duygusal özürlü grubu en dezavantajlı grup görünümündedir; zihinsel özürlülerde tercih edilmeme oranı %73'e ulaşmakta, onu %61'a varan oranla ruhsal ve duygusal özürlü grubu izlemektedir. Açık ara farkla tercih edilmeyen özürlü grubu listesine, üçüncü sıradan "görme özürlüler" de girmiştir; bu grup %55 oranında tercih edilemezken, tercih eden firmaların oranı %24'de kalmıştır. Özürlü işgücü tercihi aleyhine benzer bir durum "birden fazla özürlü olan" grubu için de söz konusudur; burada da tercih etmeyenler %43, tercih edeceklerini beyan edenler ise %12,5 kadardır.

Tablo 17. İşyerinde Çalıştırılması Tercih Edilen Ve Edilmeyen Özürlü Grupları

Özür grubu	Tercih ettiği özür grubu			Tercih etmediği özür grubu		
	Yanıtlar		Yanıtlayıcı 1 %	Yanıtlar		Yanıtlayıcı %
	Sayı	%		Sayı	%	
Ortopedik	949	40.9	81.7	120	3.4	11.0
İşitme+ Dil Ve Konuşma	434	18.7	37.3	435	12.2	39.8
Süreğen Hastalık	302	13.0	26.0	395	11.1	36.2
Görme Özürlü	278	12.0	23.9	606	17.0	55.5
Birden Fazla Engeli Olan	145	6.2	12.5	467	13.1	42.8
Zihinsel	93	4.0	8.0	802	22.5	73.4
Ruhsal Ve Duygusal	88	3.8	7.6	671	18.9	61.4
Sınıflanmamış	34	1.5	2.9	63	1.8	5.8
Toplam	2323	100.0	199.9	3559	100.0	325.9

Özür gruplarının istihdam olanaklarını firma büyüklükleri ve sektör temelli analizlerle derinleştirmek anlamlı olabilir. Tablo 18'de gözlendiği gibi farklı firma büyüklükleri özürlü grubu tercihleri bakımından anlamlı bir farklılaşmaya yol açmamakta, her firma büyüklüğünde çoğunlukla benzer eğilimler gözlenmektedir. Örneğin küçük boy firmaların ana tercihi %44'lük oranla ortopedik özürlü grubudur; bu özürlü grubu benzer oranlarla (%43,7) orta boy firmaların da gözdesidir; büyük boy firmalarda ortopedik özürlü çalıştırma eğilimi ise %36'lık bir paya sahiptir. Her üç firma büyüklüğü için ikinci derecede yaklaşık oranlarla (%20) tercih edilen özürlü grubu işitme-dil ve konuşma özürüleridir. Üçüncü sırada %10 civarındaki tercih oranıyla görme özürüleri yer almaktadır; bu grupta küçük boy firmalar %9,6'lık tercih payı ifade etmişken bu oran büyük boy firmalarda %13,6'ya çıkmıştır. Her üç firma büyüklüğü arasında en az tercih edilen özür grupları bakımından da benzerlikler söz konusudur. Sınıflanmamış özür grubu dışarıda bırakılırsa en az tercih edilen özür grubu, beklentilere de uygun olarak, zihinsel özürüleri ile ruhsal ve duygusal özürüleri grubu olmaktadır. Bu noktada çözümlenmeyi işverenler tarafından tercih edilmeyen özür gruplarına kaydırmak anlamlı olabilir.

Tablo 18. **İşyeri Büyüklüğüne Göre Çalıştırılması Tercih Edilen Özürlü Grupları**  
**Çoklu Yanıt Analizi**

Sayı Sütun %	Firma büyüklüğü			Toplam
	Küçük boy (49 ve altı)	Orta boy (50-199)	Büyük boy (200 + işçi)	
Birden Fazla Özürlü Olan	19	64	61	144
	7.9	5.6	6.7	
Ortopedik	105	496	334	935
	43.9	43.7	36.5	
Görme Özürlü	23	125	124	272
	9.6	11.0	13.6	
İşitme+ Dil ve Konuşma	48	207	176	431
	20.1	18.2	19.3	
Zihinsel	8	42	41	91
	3.3	3.7	4.5	
Ruhsal ve Duygusal	11	37	37	85
	4.6	3.3	4.1	
Süreğen Hastalık	24	148	126	298
	10.0	13.0	13.8	
Sınıflanmamış	1	17	15	33
	0.4	1.5	1.6	
Toplam	239	1136	914	2289

Tablo 19'da sektörlere göre çalıştırılması tercih edilmeyen özürlü gruplarının dağılımı yer almaktadır. Bütün işkolları bakımından %20'li değerlerle çalıştırılması tercih edilmeyenlerin başında yer alan özürlü grubu zihinsel özürlülerdir, tercih etmeme oranı "bilgi-iletişim", "mesleki-bilimsel" ve "kültür-sanat-eglençe" sektörlerinde %26'ya kadar uzanmaktadır. Çalışması tercih edilen ve edilmeyen özürlü grupları konusundaki genel eğilimler büyük ölçüde ortaya çıkmış olsa da, bu çalışmada özürlü istihdamının yoğunlaştığı sektörler olarak dikkat çeken "imalat", "bilgi-iletişim", "finans", "elektrik-gaz" ve "insan sağlığı-sosyal politika" işkollarındaki manzaraya bakmak, analizi tamamlayıcı olabilir.

Tablo 19. **Sektörlere Göre Çalıştırılması Tercih Edilmeyen Özur Grupları**  
**Çoklu Yanıt Analizi**

SEKTÖRLER	Çalışması tercih edilmeyen özur grupları (%)							
	Birden Fazla Özürlü Olan	Ortopedik	Görme Özürlü	İşitme+ Dil ve Konuşma	Zihinsel	Ruhsal ve Duygusal	Süregen Hastalık	Sınıflanmamış
C- İMALAT	13.4	3.5	19.5	9.5	22.4	17.5	11.6	2.5
D- ELEKTRİK, GAZ, BUHAR VE İKLİMLENDİRME ÜRETİM VE DAĞITIMI	13.5	6.5	14.8	12.9	22.6	19.4	9.0	1.3
F- İNŞAAT	12.6	1.7	19.2	14.0	20.6	17.1	12.2	2.4
G- TOPTAN VE PERAKENDE TİCARET; MOTORLU KARA TAŞITLARININ VE MOTOSİKLETLERİN ONARIMI	14.7	3.5	14.4	11.7	22.0	19.6	12.5	1.6
H- ULAŞTIRMA VE DEPOLAMA	13.7	3.7	16.8	15.8	22.6	17.4	8.4	1.6
I- KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETİ FAALİYETLERİ	14.1	1.9	17.5	12.1	23.3	18.0	12.6	0.5
J- BİLGİ VE İLETİŞİM	11.6	1.8	15.9	15.9	26.2	21.3	6.7	0.6
K- FİNANS VE SİGORTA FAALİYETLERİ	9.6	0.8	14.4	16.8	24.0	23.2	10.4	0.8
L- GAYRİMENKUL FAALİYETLERİ	12.1	1.5	12.1	9.1	24.2	22.7	13.6	4.5
M- MESLEKİ, BİLİMSEL VE TEKNİK FAALİYETLER	10.9	2.9	17.2	13.8	26.4	19.5	9.2	0.0
N- İDARİ VE DESTEK HİZMET FAALİYETLERİ	15.7	4.6	17.5	9.2	21.2	18.4	12.0	1.4
P- EĞİTİM	10.1	3.7	15.9	12.7	22.2	23.8	11.1	0.5
O- İNSAN SAĞLIĞI VE SOSYAL HİZMET FAALİYETLERİ	12.5	4.3	16.1	15.7	21.2	18.4	9.0	2.7
R- KÜLTÜR, SANAT, EĞLENCE, DİNLENCE VE SPOR	13.5	6.8	9.5	12.2	25.7	20.3	10.8	1.4
S- DİĞER HİZMET FAALİYETLERİ	14.9	3.7	16.4	11.2	19.4	17.2	14.9	2.2

Çalışan özürlülerin büyük ölçüde yoğunlaştığı ilk beş sektördeki tercih edilen ve edilmeyen özürlü grubu, Tablo 19'da görüldüğü gibi, genel tercihlerle uyum içinde

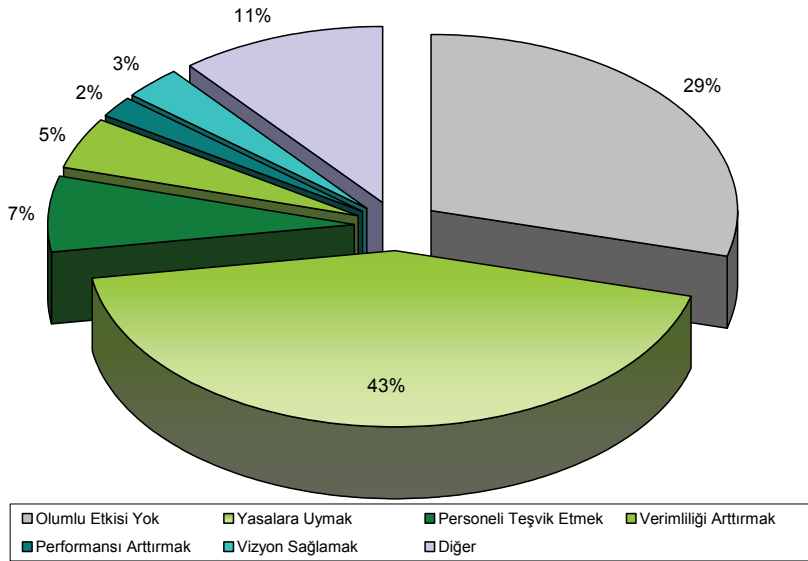
olduğu gibi kendi içlerinde de son derece benzer bir örüntü söz konusudur. Sırasıyla bakmak gerekirse, imalat sektöründeki firmalar bakımından çalışması tercih edilmeyen ilk üç özürlü grubu sırasıyla şöyledir: Zihinsel, görme, ruhsal-duygusal özürlüler. Bilgi-iletişimde tercih edilmeyen ilk üçlü, zihinsel, ruhsal-duygusal, görme ve/veya işitme-konuşma özürlülerdir. Bu sıra finansta: zihinsel, ruhsal-duygusal, işitme-konuşma özürlüler; elektrik-gazda; zihinsel, ruhsal-duygusal, görme özürlüler ve nihayet insan sağlığı-sosyal politika işkolunda zihinsel, ruhsal-duygusal, görme özürlüler şeklindedir. Firmalara özürlü çalışan tercih etme ve etmeme gerekçeleri de soruldu. Özürlü çalışan istihdamı konusundaki isteksizliğin ana dayanağı olarak “sektör uygun değil” şeklinde ifade edilebilecek bir gerekçe ileri sürülmektedir (%46). Bunu “çalışma şartlarının uygun olmadığı” yolundaki gerekçelendirme izlemektedir (%28). Son iki sırada ise “işyerinin fiziki koşullarının uygun olmaması” (%15) ve özürlü emeğinin “verimsiz” addedilmesi (%11) yer almaktadır. Tablo 20’de, firmaların özürlü tercih etmeme gerekçeleri sektörler göre düzenlenmiştir. Burada da genel görünüme uygun bir dağılım söz konusudur.

Tablo 20. **Sektörlere Göre Firmaların Özürlü Çalışan Tercih Etmeme Gerekçelerinin Çoklu Yanıt Analizi**

SEKTÖRLER	Özürlü İşçi Tercih Etmeme Gerekçeleri (%);			
	Sektör Uygun Değil	Çalışma Şartları Uygun Değil	İşyeri Fiziki Koşulları Uygun Değil	Verimsiz
C- İMALAT	46.0	28.1	16.5	9.4
D- ELEKTRİK, GAZ, BUHAR VE İKLİMLENDİRME ÜRETİM VE DAĞITIMI	40.3	25.4	14.9	19.4
F- İNŞAAT	48.4	28.1	12.5	10.9
G- TOPTAN VE PERAKENDE TİCARET; MOTORLU KARA TAŞITLARININ VE MOTOSİKLETLERİN ONARIMI	45.4	30.1	15.3	9.2
H- ULAŞTIRMA VE DEPOLAMA	45.8	31.3	14.5	8.4
I- KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETİ FAALİYETLERİ	47.0	25.0	16.0	12.0
J- BİLGİ VE İLETİŞİM	45.0	27.5	15.0	12.5

K- FİNANS VE SİGORTA FAALİYETLERİ	50.8	23.7	15.3	10.2
L- GAYRİMENKUL FAALİYETLERİ	50.0	26.9	23.1	0.0
M- MESLEKİ, BİLİMSSEL VE TEKNİK FAALİYETLER	37.6	31.8	16.5	14.1
N- İDARİ VE DESTEK HİZMET FAALİYETLERİ	43.3	28.9	15.6	12.2
P- EĞİTİM	48.9	29.5	11.4	10.2
O- İNSAN SAĞLIĞI VE SOSYAL HİZMET FAALİYETLERİ	45.1	29.4	13.7	11.8
R- KÜLTÜR, SANAT, EĞLENCE, DİNLENCE VE SPOR	46.3	19.5	14.6	19.5
S- DİĞER HİZMET FAALİYETLERİ	45.8	27.1	18.6	8.5
TOPLAM	754	464	254	179

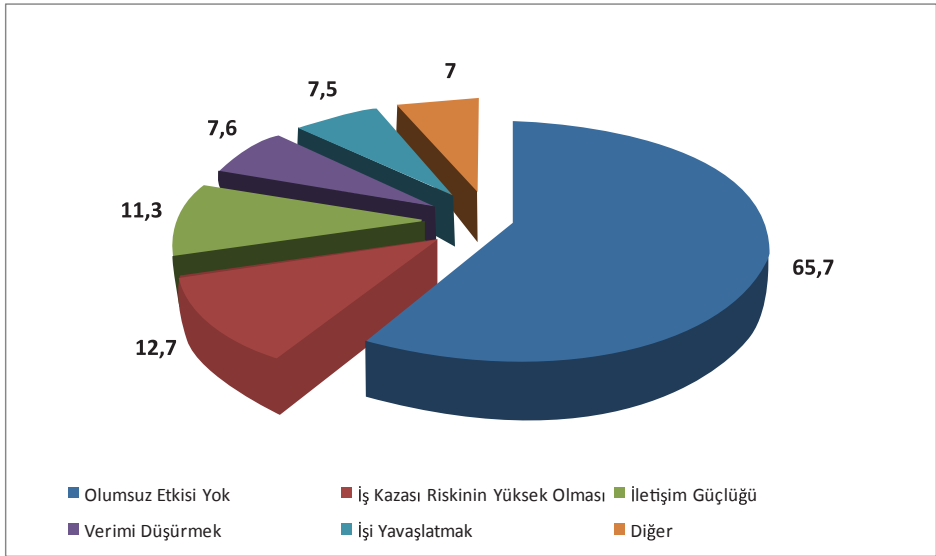
Grafik 16. **Özürlü Çalışanların İşyerine Olumlu Etkileri Nelerdir?**



Çalışan özürlülerin işyerlerine olumlu ve olumsuz etkileri de sorgulanmıştır. Grafik 16'da görüldüğü gibi işverenlerin yarıya yakını (%43) özürlü çalışanların işyerine en olumlu etkilerini "yasalara uymak" yönündeki davranışlarıyla tanımlamıştır. %29'luk ikinci büyük dilim ise çalışan özürlülerin işyerlerine olumlu etkilerinin

olmadığını belirtmiştir. Bu iki ana blok dışında %7 gibi küçük bir oranla ifade edilen “personeli teşvik edici” etki de söz konusudur. Bu üç eğilim dışında kalan diğer olumlu etki başlıkları, istatistiki bakımdan anlamlı büyüklüklere sahip değildir. Özetle, çalışan özürülerin işyerlerine yaptıkları katkılar arasında “yasalara” ya da “kurallara uymak” önemli bir yere sahipken, “verimliliğe” ve “performansa” katkı gibi doğrudan üretimle ilgili olanlardan düşük oranlarla bahsedilmiştir. Çalışan özürülerin işyerine olumsuz etkilerinin sorgulandığı veriler Grafik 17’de yer almaktadır.

Grafik 17. **Özürlü Çalışanların İşyerine Olumsuz Etkileri Nelerdir? (Çoklu yanıt analizi)**



Grafikte görüldüğü gibi yanıtlayıcıların yarısından fazlası (%65,7) özürü çalışanların işyerlerine olumsuz bir etkide bulunmadığını dile getirmişlerdir. Oranları küçük de olsa, özürü çalışanlara atfedilen ve doğrudan üretim süreciyle ilişkili olan olumsuzluklar dikkat çekicidir. Bunlar arasında “iş kazası riskinin yüksek olması” seçeneği ile “iletişim güçlüğü” seçenekleri %10’u aşkın oranlara sahiptir.

Çalışan özürülerin genel olarak verimliliği konusundaki işveren değerlendirmeleri Tablo 21’de görüldüğü gibi gayet olumludur.

Tablo 21. **Sektörlere Göre Çalışan Özürlülerin Genel Olarak Verimliliği**

	Hiç Verimli Değil	Verimli Değil	Nötr	Verimli	Çok Verimli
C- İMALAT	1.5	1.8	27.6	61.1	8.0
D- ELEKTRİK, GAZ, BUHAR VE İKLİMLENDİRME ÜRETİM VE DAĞITIMI	2.0	2.0	22.0	66.0	8.0
F- İNŞAAT	1.2	7.3	37.8	45.1	8.5
G- TOPTAN VE PERAKENDE TİCARET; MOTORLU KARA TAŞITLARININ VE MOTOSİKLETLERİN ONARIMI	-	4.4	26.3	62.3	7.0
H- ULAŞTIRMA VE DEPOLAMA	-	4.5	25.4	65.7	4.5
I- KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETİ FAALİYETLERİ	-	7.4	36.8	54.4	1.5
J- BİLGİ VE İLETİŞİM	-	1.8	16.4	76.4	5.5
K- FİNANS VE SİGORTA FAALİYETLERİ	-	4.8	23.8	64.3	7.1
L- GAYRİMENKUL FAALİYETLERİ	-	-	10.0	75.0	15.0
M- MESLEKİ, BİLİMSSEL VE TEKNİK FAALİYETLER	1.7	6.9	25.9	50.0	15.5
İDARİ VE DESTEK	-	4.5	28.4	61.2	6.0
P- EĞİTİM	1.4	5.8	18.8	69.6	4.3
O- İNSAN SAĞLIĞI VE SOSYAL HİZMET FAALİYETLERİ	-	2.7	17.6	62.2	17.6
R- KÜLTÜR, SANAT, EĞLENCE, DİNLENCE VE SPOR	-	5.4	21.6	56.8	16.2
S- DİĞER HİZMET FAALİYETLERİ	2.4	7.1	26.2	52.4	11.9
TOPLAM	0.8	4.0	26.0	60.8	8.4

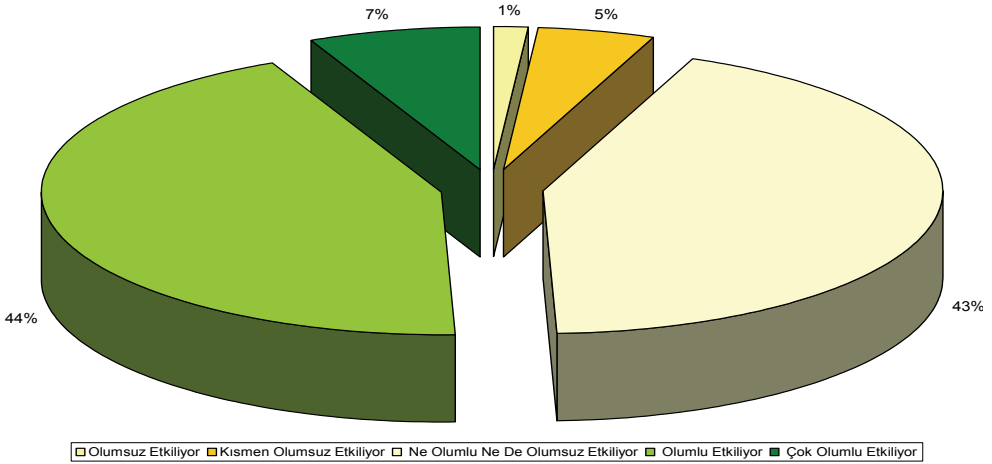
Toplam örneklemin yaklaşık %30'unun bu soruya yanıt vermediği de not edilmelidir. Yanıt verenlerin %70 gibi ağırlıklı bir kesimi, çalışan özürlülerin işyerlerindeki verimliliğine vurgu yapmıştır. Bu vurgunun belli bir deneyimle yapıldığı da ileri sürülebilir. Zira çalışan özürlülerin verimli olmadığı yönünde olumsuz görüş bildiren %5'lik işveren ya da temsilcisi kesim, sayıları 9 bine yaklaşan özürlü



çalışanların sadece %2,4'ünü kendi firmalarında istihdam etmektedir. Çalışan özürülleri "verimli" ve "çok verimli" şeklinde değerlendiren işverenlerin kendi işletmelerinde ise toplam özürüllerin %70'i istihdam edilmektedir. Öte yandan 50 ve üzeri kişi çalıştıran orta işletmelerle 200 ve üzeri kişi çalıştıran büyük işletmelerde özürü işgücünü verimsiz bulanlar istatistiki bakımdan ihmal edilebilir oranlarda iken küçük işletmelerde %9 sınırına ancak ulaşabilmektedir. Oysa her üç ölçekte de özel sektör temsilcileri özürü işgücünü %60'lar %70'ler nispetinde verimli görmektedirler.

Çalışan özürüllerin işyerlerinde çalışma arkadaşlarının verimliliğine de pozitif yönde etkide bulunduğu görüşü, Grafik 18'de görüleceği gibi, %50 düzeyinde bir desteğe sahiptir. Çalışan özürüllerin arkadaşları üzerinde olumsuz etkilere yol açtığını düşünenler %6 gibi küçük bir oranda kalırken, %43'lük kesim sözü edilen etki konusunda yansız bir tutum sergilemiştir.

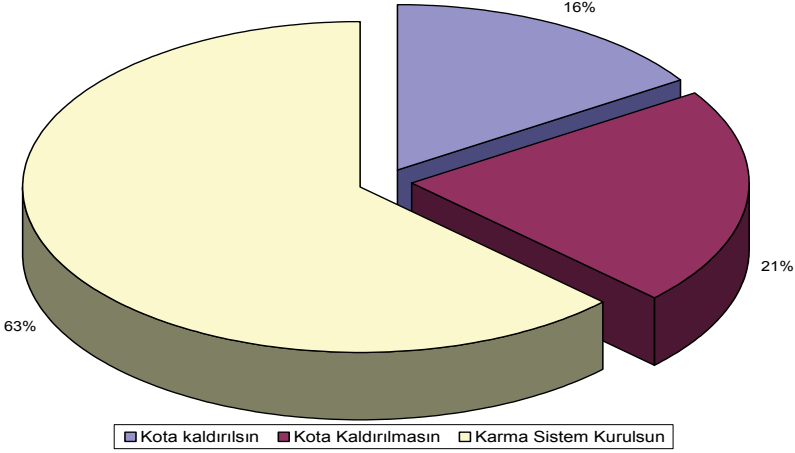
Grafik 18. **Çalışan Özürüllerin İşyerindeki Çalışma Arkadaşlarının Verimliliğine Etkileri**



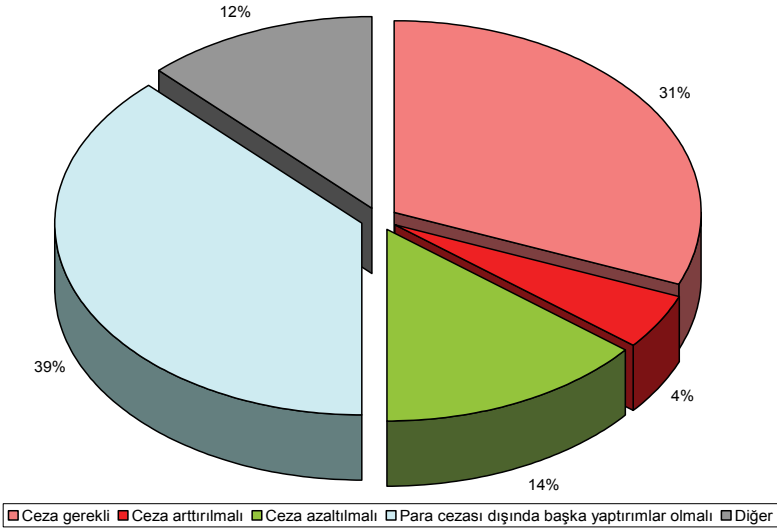
Özürü istihdamında teşvik ve kotaların kaldırılması ya da sürdürülmesi doğrultusundaki kutuplaşmış görüşler yaklaşık oranlarda destekçilere sahipken

yanıtlayıcıların %63'ü, Grafik 19'da yer aldığı gibi, "teşvik ve kotanın dengeli kullanıldığı karma bir sistemden" yanadır. Bu eğilimler, gerek işkolları gerekse de farklı işletme büyüklükleri bakımından değişmemektedir.

Grafik 19. **Özel Sektör İşletmelerinin Kota ve Teşviklere İlişkin Görüşleri**



Grafik 20. **Özürlü Çalıştırmayla İlgili Ceza Sistemi Hakkındaki Düşüncelerin Çoklu Yanıt Analizi**



Özürlü istihdamını gerçekleştirmek amacıyla ceza sisteminin gerekli olduğunu düşünenler, Grafik 20’de yer aldığı gibi, mevcut cezaların artırılması gerektiğini ileri sürenlerle birlikte değerlendirildiğinde %40 civarında bir ağırlığa sahiptir. Benzer oranda yanıtlayıcı “para cezası dışında başka yaptırımların olması gerektiğine” vurgu yapmışken, %15 nispetindeki yanıtlayıcı da “cezaların azaltılması” görüşündedir. Dağılımlara bu kez çoklu yanıt analizi çerçevesinde bakıldığında cezacı eğilimlerin %36, çeşitlenmiş yaptırımları savunanların %38, ceza karşıtlarının ise %14’lük ağırlığa sahip oldukları görülecektir.

Ceza sistemi konusundaki tutumlar, firma büyüklükleri ile ilişkilendirildiğinde, ana eğilimler değişmemekle birlikte, küçük ve büyük boy firmaların birbirine daha benzer özellikler sergilediği görülmektedir. Tablo 22’de yer aldığı gibi, küçük ve büyük boy firmalar, cezaların azaltılması ile para cezası dışındaki başka yaptırımlarla çeşitlenmeyi -küçük farklarla da olsa- daha fazla vurgulamaktadır.

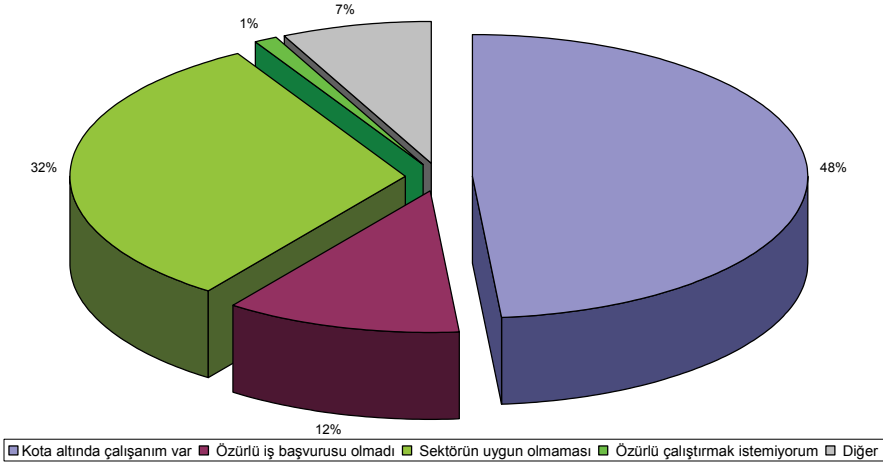
Tablo 22. **Firma Büyüklüklerine Göre Özürlü İstihdamındaki Ceza Sisteminin Değerlendirilmesi**

	Ceza sistemi; (%)				
	Gerekli	Arttırılmalı	Azaltılmalı	Çeşitlenmeli	Diğer
Küçük-boy (49 ve altı işçi)	30.1	3.7	13.5	36.8	16.0
Orta-boy (50-199 işçi)	33.3	4.5	12.4	37.8	12.0
Büyük-boy (200 + işçi)	28.4	4.9	16.6	38.4	11.8
Toplam	400	58	180	486	159

Bu araştırmada işyerlerinin %33’ü (s.535) özürlü istihdam etmemektedir; bu işyerlerinin özürlü istihdam etmeme gerekçeleri aşağıdaki Grafik 21’de incelenebilir. Öncelikle “neden özürlü çalıştırmıyorsunuz?” sorusuna, örneklemenin %29’una tekabül eden 469 işveren ya da vekilinin yanıt verdiği belirtilmelidir. Bu sınırlı yanıtlayıcı yüzdesi içinde “kota altında çalıştırma var” seçeneğini işaretleyenler %55

kadardır. Geri kalanlar içinde de “sektörün uygun olmadığını” ileri sürenler %36’lık bir ağırlığa sahiptir. “Özürü çalıştırmak istemiyorum” şeklinde formüle edilen gerekçeye ise 100 kişiden ancak 1’i itibar etmiştir.

Grafik 2.1. **Özürü Çalışanı Bulunmayan İşyerlerinin Gerekçeleri (Çoklu Yanıt Analizi)**



Kota, teşvik ve istihdama ilişkin bu bölümdeki bulgular değerlendirildiğinde; genel olarak işverenlerin özürü istihdamına olumlu yaklaştıkları, kota ve teşviklerin bir arada ele alındığı dengeli sistemleri tercih ettikleri görülmüş, ceza sisteminde para cezası dışında farklı ve çeşitlenmiş uygulamalar önerilmiştir.

### 2.2.9. İşverenlerin Özürü İstihdamını Artırmaya Dönük Görüşleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda, işverenlerin özürü çalışan istihdam etmek için hangi konulara öncelik verdikleri, kota ve teşvik uygulamalarına nasıl yaklaştıkları, devletten neler bekledikleri sorgulanmıştır. Bu maksatla genel olarak kota ve teşvik uygulamasının nasıl değerlendirildiği, özürü istihdamında ceza kullanımına nasıl yaklaşıldığı, özürü çalışanı olmayan işyerlerinde özürü çalıştırmama nedenlerinin neler olduğu incelenmiştir. Yine araştırmanın amaçlarına ulaşmak için işverenlere, işyerinde

özürlülerin istihdamını artırmak için neler yapılabileceği 21 öneri ile sorulmuştur. Tablo 23'ten izlenebileceği gibi özürlülere ve işyerlerine eğitim, rehabilitasyon, işe yerleştirme gibi konularda rehberlik edilmesi gerektiği görüşü ağırlık kazanmaktadır. Bu konuda özellikle İŞKUR'un rolüne önem verildiği gözlenmektedir. Örneğin "İŞKUR mesleki ve kişisel eğitim almış özürlüyü yönlendirmeli" ifadesine katılıyorum diyenlerin oranı %91'dir. "İŞKUR sektörün ihtiyacına göre eleman göndermelidir." ifadesine katılanlar ise %89 oranındadır. Teşvik konusunda ise; özellikle vergi indirimi ve teşvik beklentisinin öne çıktığı görülmektedir. Bununla birlikte kotayı aşan işverenlere verilmesi önerilen çok sayıda teşvik konusunda ise tereddütlerin var olduğu söylenebilir. Buna örnek olması bakımından, karşılıksız kredi olanağı, SGK primlerinin devletçe karşılanması, işyerine ulaşım sorununun devletçe çözüme kavuşturulması gibi önerilerden söz edilebilir.

Tablo 23. **"Özürlü İstihdamını Artırmak İçin Neler Yapılmalıdır?"**  
**Sorusuna Verilen Cevaplar**

	Katılmıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılıyorum (%)
21. İŞKUR mesleki ve kişisel eğitim almış özürlüyü yönlendirmeli	2.2	6.9	90.9
3.Özürlülere istihdam edilecekleri işlere göre devlet tarafından eğitim ve rehabilitasyon hizmeti verilmelidir.	4.6	5.2	90.2
20. İŞKUR sektörün ihtiyacına göre eleman göndermelidir.	2.8	8.3	88.8
7.Özürlülerin niteliklerine göre çalıştırma konusunda, işverene rehberlik edilmelidir.	5.2	8.9	85.9
6.İşverene vergi kolaylığı/indirimi getirilmelidir.	7.3	8.2	84.6
9.Özürlü istihdamı sosyal sorumluluk olarak görülmelidir.	5.3	8.7	86.0

11.Yasal zorunluluğu olmayan işletmeler özürlü istihdam etmeye teşvik edilmelidir.	6.8	10.8	82.4
19.Mevzuat konusunda rehberlik yapılmalıdır.	3.6	10.4	86.0
10.Özürlülerle ilgili, vasıf yeterlilik tanımlamaları yeniden ve detaylı yapılmalıdır.	4.7	14.8	80.5
18.Her bir özürünün iş yerinde hangi çalışma ortamı ve koşullarda çalışabileceği raporlanmalıdır.	5.4	13.2	81.4
12.Özürlü istihdamında kotayı aşan işverenlerin enerji maliyetleri düşürülmelidir.	1.3	15.2	73.5
15.Kotayı geçen işyerlerinde, özürlülerin SGK primlerinin tamamını devlet karşılamalıdır.	1.9	16.4	69.7
14.Özürlü istihdam eden işyeri kamuoyuna duyurularak onurlandırılmalıdır.	1.4	15.9	68.6
5.Özürlüler için esnek çalışma modeli uygulamalıdır.	1.6	17.1	68.3
1.Özürlü istihdamında kotayı aşan işverenlere, düşük faizli ya da karşılıksız kredi kolaylığı sağlanmalıdır.	17.1	15.6	67.3
13.İşyeri ulaşım sorunları devlet tarafından çözümlenmelidir.	20.4	20.1	59.6
16.İşyerinde özürlüler için yapılacak mekansal ve fiziksel düzenlemeler devlet tarafından karşılanmalıdır.	19.2	23.0	57.8
4.Özürlü istihdamının ücretlendirilmesinin tamamı devlet tarafından karşılanmalıdır.	28.2	23.1	48.7
17.Ciro özürlü istihdamında bir kriter olmalıdır.	29.2	25.0	45.8
8.Özürlü istihdamı gönüllülük esasına dayandırılmalıdır.	39.1	14.7	46.2
2.Özürlü çalıştırma kotasına uymayanlara verilen cezaların artırılmalıdır.	38.2	20.8	41.0

### 2.3. İşverenlerin Özürlü İstihdamına Yönelik Tutumları: Ölçek Geliştirme ve Uygulama Çalışmaları

İşçi ve işverenleri temsil eden sivil toplum örgütleri ile meslek kuruluşları ve örgütlerinin temsilcileriyle gerçekleştirilen odak grup çalışmalarında toplanan verinin çözümlemesi yapıldığında işyerinde özürlüye yönelik 148 adet tutum ifadesine

ulaşmıştır. Daha sonra bu 148 tutum ifadesi ilgili yazında en yeni ölçek çalışmaları ve Türkiye örnekleri ile karşılaştırılmıştır.

Bu karşılaştırma için; özürlü istihdamı yazınında en yakın tarihli olan ve doğrudan özürlülerin istihdamı ile ilgili bireysel, yönetsel, maliyet, sosyal alt faktörlerinden oluşan 31 maddelik Mansour'un (2009) *Özürlü İnsanların İstihdamı Ölçeği*; Türkiye'de özürünün çalışmasına yönelik tutumları ölçmeye yönelik olarak Aycan'ın (2005) her biri 12 maddeden oluşan A ve B formları olan *"Engellilerin İstihdamına Yönelik Tutum Ölçeği"* ve yine Türkiye'de genel olarak özürlülerin toplumda nasıl algılandığını değerlendirmek üzere TC Özürlüler 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. İncelemeler sonucu genel olarak Türkiye çalışmalarında kullanılan ölçek ifadelerinin hemen hepsini odak grup verisi içinde temsil eden tutum ifadelerinin olduğu görülmüştür. Mansour'un (2009) *"Özürlü 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 Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği'ne ait 152 tutum ifadesi proje ekibinde yer alan 4 akademisyenin görüşüne sunulmuştur. 4 akademisyen ilgili ölçek maddelerinden 50 maddeyi sosyal beğenirlik, cümle yapısı, işyerinde özürlüye yönelik tutumları temsil edip etmediği açılarından değerlendirerek elemiş böylece ölçek maddelerinin görünüş geçerliliğine bakılmıştır. Bu ilk eleme sonrası kalan 102 maddenin pilot çalışmaya alınmasına karar vermiştir.

---

8 TC Başbakanlık Özürlüler İdaresi (2008), 2008 yılı "Özürlülük eğitimi: Toplum özürlülüğü nasıl anlıyor?" Temel araştırması.

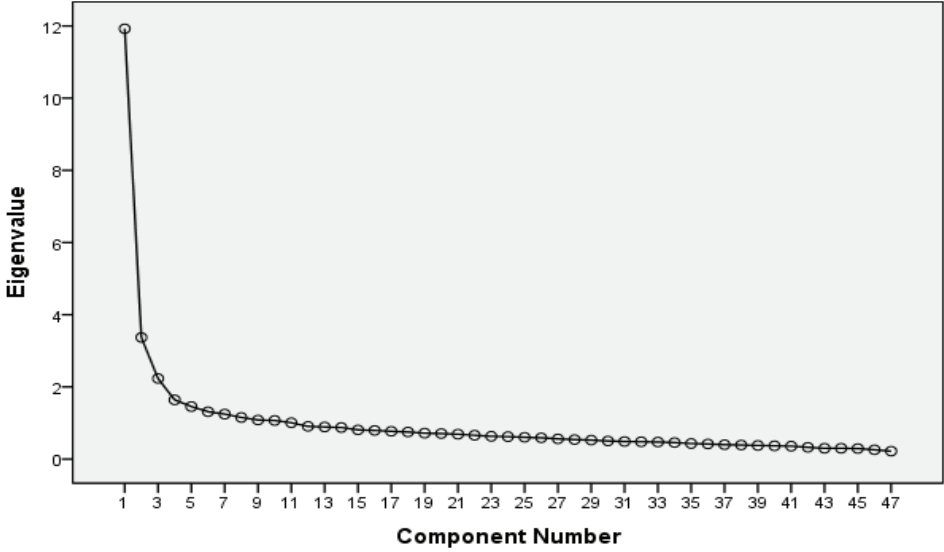
### 2.3.1. İş yerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği Faktör Yapısı

Pilot çalışma için, TÜİK'ten alınan örneklem içinden Ankara'da faaliyet gösteren 118 işyerine ulaşılmıştır. Bunlardan 43'üne uygulama yapılabilmüş, elde edilen veri incelenmiştir. Proje ekibinin birlikte yaptığı inceleme sonunda; anketörlerin saha deneyimleri de değerlendirilerek 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 denek/gözlem sayısının sağlıklı bir değerlendirme yapmak için az olduğu sonucuna varılmıştır. Kabaca 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. Yine kabaca yapılan iç güvenilirlik 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 genel örneklem içinden seçkisiz olarak 500 işletmeye ait veri ölçek geliştirme çalışmasını tamamlamak üzere alınmış ve faktör analizi yapılmıştır. Söz konusu örneklemin KMO değeri 0.92'dir. Bu değer denek/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 22'de görülebilir.

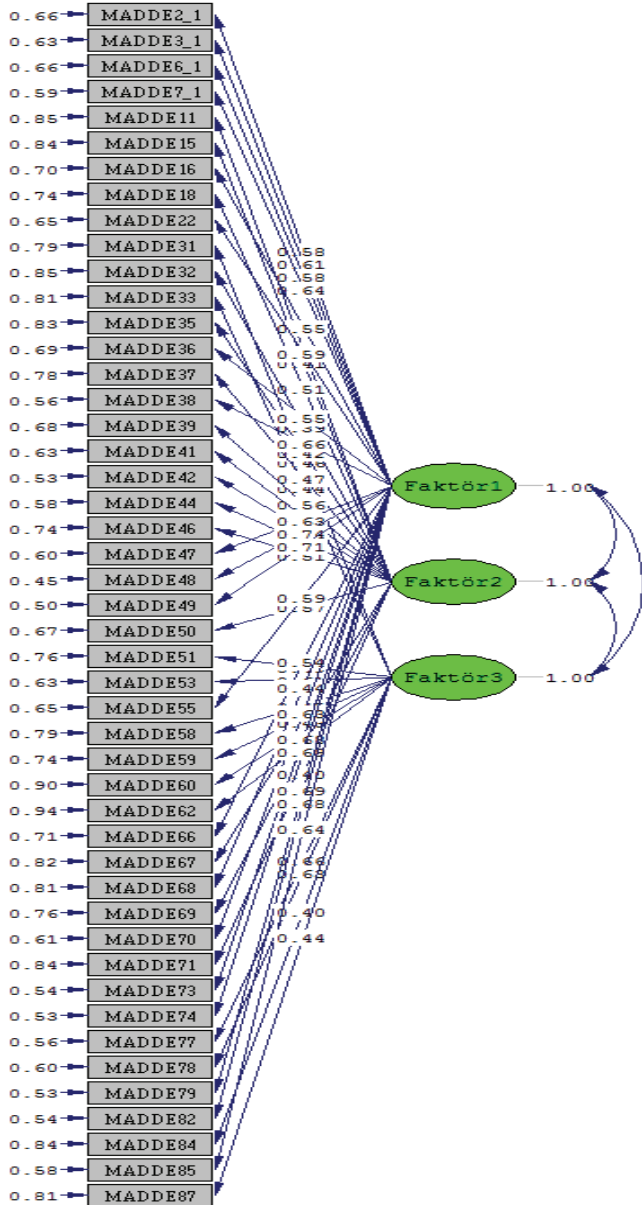


Grafik 22. **İş Yerinde Özürölüye Yönelik Tutum Ölçeği'ne ait Scree Plot Grafiği**  
Scree Plot



Daha sonra faktör analizinde madde test korelasyonları 0,40 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 analizine sonuçlar 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 Özürölüye Yönelik Tutum Ölçeği'nin 3 faktörlü bir yapısı olduğu rahatlıkla söylenebilir. Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucu Şekil 1'de görülebilir.

Şekil 1: *İş Yerinde Özürliye Yönelik Tutum Ölçeği'ne 3 Faktör Üzerinden Yapılan Doğrulayıcı faktör Analizi*



İş Yerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği'ne 3 faktör üzerinden yapılan faktör analizi sonuçları Tablo 24'te 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 "özürlü istihdamına genel yaklaşım" (20 madde), "özürlülerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı" (15 madde) ve "çalışan özürünün ve yaptığı işin algılanan niteliği" isimleri verilmiştir. Ölçeğin toplam açıkladığı varyans 37.30'dur. Ölçeğe ait Cronbach alpha iç güvenirlik sonuçları 1. faktör için 0,93, 2. faktör için 0,83, 3. faktör için 0,77 toplam ölçek için 0,95 olarak bulunmuştur.

Tablo 24. **İş Yerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği'ne Ait faktör Analizi Sonuçları**

	Özürlü istihdamına genel yaklaşım	Özürlülerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı	Çalışan özürünün ve yaptığı işin algılanan niteliği	Toplam
Özdeğer	11.924	3.372	2.234	
Açıklanan Varyans	25.370	7.174	4.753	37.297
Madde test Korelasyonları				
madde48	0.735			
madde49	0.696			
madde73	0.669			
madde38	0.664			
madde7	0.651			
madde47	0.648			
madde2	0.641			
madde82	0.640			
madde3	0.635			
madde74	0.621			
madde70	0.619			
madde79	0.617			
madde22	0.589			
madde85	0.545			

## İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi

madde16	0.538		
madde6	0.537		
madde36	0.537		
madde55	0.477		
madde66	0.459		
madde68	0.407		
madde42		0.671	
madde44		0.647	
madde50		0.646	
madde41		0.620	
madde46		0.593	
madde39		0.569	
madde18		0.526	
madde69		0.464	
madde37		0.448	
madde35		0.436	
madde67		0.429	
madde32		0.400	
madde11		0.385	
madde71		0.384	
madde15		0.384	
madde59			0.611
madde77			0.594
madde53			0.575
madde33			0.507
madde51			0.493
madde78			0.480
madde58			0.460
madde87			0.405
madde62			0.389
madde84			0.373
madde60			0.360
madde31			0.359

### 2.3.2. İş Yerinde Özürüye Yönelik Tutum Ölçeği'nin Ayırt Etme Geçerliliği

İş Yerinde Özürüye Yönelik Tutum Ölçeği'nin ayırt edici geçerliliğine bakmak için, bu çalışmada kullanılan anket formunun ilk bölümünde yer alan sorulardan iki tanesine verilen cevaplar ile İş Yerinde Özürüye Yönelik Tutum Ölçeği arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu iki soru ile işveren tarafından, özürü çalışanın hangi alanlarda yeterli bulunduğu, hangi alanlarda yetersiz bulunduğu sorgulanmaktadır. Çoklu değerlendirme seçeneği ile verilen ilk soru ile işverenlerin özürü çalışanı "*çalışma azmi, devamlılık, özverili olma, sorumluluk duygusu, verilen görevi yerine getirme, iş performansının iyi olması*" konularında yeterli bulup bulmadığı sorulmaktadır. Benzer şekilde yine çoklu değerlendirme ölçeği ile verilen ikinci soru ile işverenin özürü çalışanı; "*uyum sağlayamama, içine kapanıklık, mesleki bilgi eksikliği, düşük çalışma hızı*" konularında yetersiz olarak algılayıp algılamadığı sorulmuştur.

Bu şekilde çalışan özürünün yeterli ve yetersiz bulunduğu alanlar İş Yerinde Özürüye Yönelik Tutum Ölçeği'nin çalışan özürünün ve yaptığı işin algılanan niteliği alt faktörü ile doğrudan ilişkilidir. Buradan özürü çalışanları; çalışma azmi, devamlılık, özverili olma, sorumluluk duygusu, verilen görevi yerine getirme, iş performansının iyi olması konularında yeterli bulan işverenlerin, özürünün ve yaptığı işin algılanan niteliğini de olumlu algılamaları beklenirdir. Buna bağlı olarak işverenlerin yeterli buldukları özürülerin istihdamına da genel olarak olumlu yaklaşacakları beklenirdir. Bu olumlu yaklaşım yeterlilik maddelerinden devamlılık, özverili olma gibi alt alanlar düşünüldüğünde özürülerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algının da özürülerin yeterli algılandığı durumlarda artacağı beklentisine de götürecektir. Özürünün algılanan yeterliliği sorusuna karşılık özürünün yetersiz bulunduğu durumlarda İş Yerinde Özürüye Yönelik Tutum Ölçeği'nin alt faktörlerinde de olumsuz yönde bir artış olacağı beklenebilir.

Yukarıda ifade edilen gerekçeler ile birlikte İş Yerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği'nin ayırt etme geçerliliğine bakmak için; genel anket formunda çalışan özürünün yeterli bulunduğu alanları çoklu olarak sorgulayan 19. soruya verilen cevaplar değerlendirilmiştir. 19. soru "Genel olarak özürlü 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. Bu bölümde 19. soru için yapılan işaretlemeler istatistiksel analizlere alınırken evet hayır diye kodlanmıştır. Bu soruya verilen cevaplar için evet kodlaması; çalışan özürünün ifade edilen alanda belirtilen yeterliliğe sahip olduğunu ifade edecek şekilde işaretlenme yapıldığını anlatmaktadır. Buna karşılık hayır kodlaması; çalışan özürünün ifade edilen alanda belirtilen yeterliliğe sahip olduğu şeklinde bir işaretleme yapılmadığını ifade etmektedir. Aşağıda bu şekilde düzenlenen 19. soruya verilen cevaplar ile İş Yerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği arasındaki ilişkilerin anlamlılığı t analizleri ile analiz edilmiştir. Burada sadece yapılan t analizleri sonucunda anlamlı bulunan sonuçlar verilmektedir.

Tablo 25. **Çalışan Özürünün Çalışma Azmi ve İş Yerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği Arasındaki İlişkiler**

Çalışma azmi		N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata Ortalama	t	sd	p
Özürlü İstihdamına Genel Yaklaşım	Evete	547	81.6527	10.34196	.44219	6.445	1001.927	p < .000
	Hayır	507	77.1874	12.01047	.53340			
Özürlülerin İş Ortamına Ve İşe Uyumuna İlişkin Algı	Evete	547	56.6819	6.40293	.27377	3.753	1052	p < .000
	Hayır	507	55.1262	7.05231	.31320			
Çalışan Özürünün Ve Yaptığı İşin Algılanan Niteliği	Evete	547	40.5649	5.96333	.25497	2.517	1005.340	p < .012
	Hayır	507	39.5641	6.86756	.30500			
Toplam Puan	Evete	547	178.8995	18.53239	.79239	5.643	1000.368	p < .000
	Hayır	507	171.8777	21.60334	.95944			

İş Yerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği alt boyutlarının çalışan özürünün algılanan yeterlilikleri ile nasıl ilişkilendiğine bakıldığında; ilk olarak “özürlü çalışanın çalışma azmi vardır” değerlendirmesi yapan işverenler ile bu değerlendirmeyi yapmayan işverenler arasında özürlü istihdamına genel yaklaşımları açısından anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bir başka deyişle özürlü çalışanın çalışma azmi vardır diyen işverenlerin özürlü istihdamına genel yaklaşımlarının; çalışma azmi değerlendirmesi yapmayanlara göre daha olumlu olduğu söylenebilir. Benzer şekilde, özürlü çalışanın çalışma azmi olduğunu düşünen işverenler ile bu değerlendirmeyi yapmayanlar arasında özürülerin iş ortamına ve işe uyumuna ve çalışan özürünün ve yaptığı işin niteliğine ilişkin algıları arasında da anlamlı farklılıklar vardır. Buna göre; özürlü çalışanlar için çalışma azmi vardır değerlendirmesi yapan işverenler, özürülerin iş ortamına ve işe uyumu yanında çalışan özürünün ve yaptığı işin niteliğine; çalışma azmi vardır değerlendirmesi yapmayan işverenerlere göre daha olumlu yaklaşmaktadırlar. Son olarak çalışan özürünün çalışma azmi vardır değerlendirmesi yapan işverenlerin, bu değerlendirmeleri yapmayanlar arasındaki fark İş Yerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği toplam ölçek puanı açısından da anlamlıdır. Yani çalışan özürlü için çalışma azmi vardır değerlendirmesi yapan işverenler, yapmayanlara göre; genel olarak işyerinde özürülerle daha olumlu bir tutum içindedir. Çalışan özürünün çalışma azmi ve İş Yerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği Arasındaki İlişkiler Tablo 25’te görülebilir.

Tablo 26. **Çalışan Özürünün Devamlılığı ve İş Yerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği Arasındaki İlişkiler**

Devamlılık		N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata Ortalama	t	Sd	p
Özürlü İstihdamına Genel Yaklaşım	Evet	496	81.3710	10.50788	.47182	5.110	1051.968	p <.000
	Hayır	558	77.8459	11.88792	.50326			
Özürlülerin İş Ortamına Ve İşe Uyumuna İlişkin Algı	Evet	496	56.4294	6.57075	.29504	2.248	1052	p <.025
	Hayır	558	55.4928	6.90867	.29247			
Çalışan Özürünün Ve Yaptığı İşin 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			

İkinci olarak; özürlü çalışanların işe devamlılıklarını bir yeterlilik olarak değerlendiren işverenler ve işe devamlılık değerlendirmesi yapmayan işverenler arasındaki fark; özürlü istihdamına genel yaklaşımları, özürlülerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algıları, çalışan özürünün ve yaptığı işin algılanan niteliği ve İş Yerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği toplam ölçek puanı açılarından anlamlı olarak farklıdır (Tablo 26). Buna göre; özürlü çalışanları işe devam açısından yeterli bulan işverenlerin bu değerlendirmeyi yapmayan işverenlere göre; özürlü istihdamına genel yaklaşımları daha olumludur. Söz konusu işverenler; özürlülerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin olarak daha olumlu beklentiler içindedirler, çalışan özürünü ve yaptığı işin niteliğine diğer işverenlere göre daha çok inanmaktadırlar. Sonuç olarak özürlüleri işe devam konusunda yeterli bulan işverenler bu değerlendirmeyi yapmayanlara göre işyerinde özürlülere karşı daha olumlu bir tutum içindedirler.



Tablo 27. **Çalışan Özürünün Özverili Olması ve İş Yerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği Arasındaki İlişkiler**

Özverili Olmaları		N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata Ortalama	t	Sd	P
Özürlü İstihdamına Genel Yaklaşım	Evete	368	81.0761	10.52076	.54843	3.295	1052	p < .001
	Hayır	686	78.6618	11.75278	.44872			
Özürlülerin İş Ortamına Ve İşe Uyumuna İlişkin Algı	Evete	368	57.0272	6.50670	.33919	3.869	1052	p < .000
	Hayır	686	55.3469	6.83202	.26085			
Çalışan Özürünün Ve Yaptığı İşin Algılanan Niteliği	Evete	368	40.6495	6.11109	.31856	2.143	799.716	p < .032
	Hayır	686	39.7799	6.57997	.25122			
Toplam Puan	Evete	368	178.7527	19.52212	1.01766	3.859	786.325	p < .000
	Hayır	686	173.7886	20.60679	.78677			

Üçüncü olarak çalışan özürünün özverili olmasını bir yeterlilik olarak değerlendiren işverenler ile bu değerlendirmeyi yapmayan işverenler arasında; özürli istihdamına genel yaklaşımları, özürliülerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algıları, çalışan özürünün ve yaptığı işin algılanan niteliği ve İş Yerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği toplam ölçek puanı açılarından anlamlı farklılıklar vardır (Tablo 27). Yani çalışan özürliüyü özverili bulan işverenler, bu değerlendirmeyi yapmayan işverenlere göre iş yerinde özürliye yönelik tutumlarında genel olarak; devamında da özürli istihdamına genel yaklaşımlarında, özürliülerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algılarında ve çalışan özürliünün ve yaptığı işin niteliğine inançlarında daha olumlu bir tutumu benimsedikleri söylenebilir.

Tablo 28. **Çalışan Özürünün Sorumluluk Duygusu ve İş Yerinde Özürüye Yönelik Tutum Ölçeği Arasındaki İlişkiler**

		N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata Ortalama	t	sd	p
Özürü İstihdamına Genel Yaklaşım	Evvet	334	81.1	10.7	.58	3.172	1052	p <.002
	Hayır	720	78.7	11.6	.43			
Özürüleri İş Ortamına Ve İşe Uyumuna İlişkin Algı	Evvet	334	57.1	6.4	.35	3.793	1052	p <.000
	Hayır	720	55.4	6.9	.25			
Çalışan Özürünün Ve Yaptığı İşin Algılanan Niteliği	Evvet	334	41.0	6.3	.34	3.259	1052	p <.001
	Hayır	720	39.6	6.4	.24			
Toplam Puan	Evvet	334	179.2	19.5	1.06	4.073	1052	p <.000
	Hayır	720	173.8	20.5	.77			

Dördüncü olarak çalışan özürü için sorumluluk duygusu vardır değerlendirmesi yapan işverenler ile bu değerlendirmeyi yapmayanlar işverenler birbirinden farklıdır. Yani; özürü istihdamına genel yaklaşımları, özürüleri iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algıları, çalışan özürünün ve yaptığı işin algılanan niteliği ve İş Yerinde Özürüye Yönelik Tutum Ölçeği toplam ölçek puanı açılarından anlamlı olarak birbirlerinden farklı oldukları bulunmuştur (Tablo 28). Buna göre; çalışan özürü sorumluluk duygusu vardır şeklinde değerlendiren işverenler, bu değerlendirmeyi yapmayan işverenlere göre; özürü istihdamına genel olarak daha olumlu yaklaşmaktadır. Yine özürüleri iş ortamına ve işe uyumuna ve çalışan özürünün ve yaptığı işin niteliğine ilişkin algılarında daha olumlu değerlendirmeler yapmaktadırlar. Böylece, iş yerinde özürüye yönelik tutumlarında genel olarak inançlarında daha olumludurlar.

Tablo 29. **Çalışan Özürünün Verilen Görevi yerine Getirme ve İş Yerinde Özürüye Yönelik Tutum Ölçeği Arasındaki İlişkiler**

Verilen Görevi Yerine Getirme		N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata Ortalama	t	sd	p
Özürü 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			
Özürülerin 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 Özürünün 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			

Verilen görevi yerine getirme konusunda çalışan özürüleri yeterli bulan ve böyle bir değerlendirme yapmayan işverenler arasında; özürü istihdamına genel yaklaşımları, özürülerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algıları çalışan özürünün ve yaptığı işin algılanan niteliği ve İş Yerinde Özürüye Yönelik Tutum Ölçeği toplam ölçek puanı açılarından ortaya çıkan farklılıklar anlamlıdır (Tablo 29). Buna göre, verilen görevi yerine getirme konusunda çalışan özürüleri yeterli bulunan işverenler; özürülerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin olarak daha olumlu beklentiler içindedirler, çalışan özürüyü ve yaptığı işin niteliğine diğer işverenlere göre daha çok inanmaktadırlar dahası bu değerlendirmeyi yapmayanlara göre işyerinde özürülere karşı daha olumlu bir tutum içindedirler.

Tablo 30. **Çalışan Özürünün İş Performansı ve İş Yerinde Özürüye Yönelik Tutum Ölçeği Arasındaki İlişkiler**

İş Performansları İyi		N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata Ortalama	t	sd	p
Özürü İstihdamına Genel Yaklaşım	Evett	251.0	80.8	10.9	0.7	2.1	1052.0	p < .0
	Hayır	803.0	79.1	11.5	0.4			
Özürülerin İş Ortamına Ve İşe Uyumuna İlişkin Algı	Evett	251.0	57.5	6.7	0.4	4.2	1052.0	p < .0
	Hayır	803.0	55.5	6.7	0.2			
Çalışan Özürünün Ve Yaptığı İşin Algılanan Niteliği	Evett	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	Evett	251.0	180.1	19.8	1.3	4.1	1052.0	p < .0
	Hayır	803.0	174.1	20.3	0.7			

Çalışan özürünün iş performansını yeterli bulan ve bu değerlendirmeyi yapmayan işverenler arasında; İş Yerinde Özürüye Yönelik Tutum Ölçeği toplam ölçek puanı yanında alt ölçekleri olan özürünün istihdamına genel yaklaşım, özürülerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı ve çalışan özürünün ve yaptığı işin algılanan niteliği boyutlarında yaptıkları değerlendirmeler açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur (Tablo 30). Yani, çalışan özürünün iş performansını yeterli bulan işverenler, işyerinde özürüye yönelik genel tutumlarında ve daha detayda özürü istihdamı ve çıkardıkları işin niteliği ile ilgili olarak, diğer işverenlerden daha olumlu tutumlara sahiptir.

Özetle çalışan özürüye iş performansı, sorumluluk duygusu, işe devamlılığı vb. konularında yeterli olarak değerlendiren işverenler bu değerlendirmeyi yapmayan işverenlere göre hem genel olarak işyerinde özürüye, hem de daha özelde özürülerin çıkardıkları işin niteliğine ve özürü istihdam etmeye daha olumlu bir tutum takınmaktadırlar.

İş Yerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği'nin ölçüt geçerliliğine bakmak için; genel anket formunda çalışan özürünün yeterli bulunduğu alanları çoklu olarak sorgulayan 19. Soru yanında 20. soruya verilen cevaplar da değerlendirilmiştir. 20. soru "Genel olarak özürlü çalışanlarda yetersiz bulunan konular nelerdir?" şeklinde sorulmuş, "uyum sağlayamama, içine kapanıklık, mesleki bilgi eksikliği, düşük çalışma hızı" alt başlıklarında çalışan özürünü yetersiz buldukları alanları işaretlemeleri istenmiştir. Bu bölümde 20. soru için yapılan işaretlemeler istatistiksel analizlere alınırken "evet", "hayır" şeklinde kodlanmıştır. Bu soruya verilen cevaplar için evet kodlaması; çalışan özürünün ifade edilen alanda yetersiz olduğunu ifade edecek şekilde işaretlenme yapıldığını anlatmaktadır. Buna karşılık hayır kodlaması; çalışan özürünün ifade edilen alanda yetersiz olarak değerlendirilmediği bu şekilde bir işaretleme yapılmadığı şeklinde ifade edilebilir. Aşağıda bu şekilde düzenlenen 20. soruya verilen cevaplar ile İş Yerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği arasındaki ilişkilerin anlamlılığı t analizleri ile analiz edilmiştir. Bu analizler sonunda çalışan özürüleri için; içine kapanık ve çalışma hızı düşük değerlendirmesi yapan işverenler ile bu durumlarda bir yetersizlik değerlendirmesi yapmayan işverenlerin özürüye yönelik İş Yerinde Özürlüye 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 31. **Çalışan Özürünün Ortama Uyum Sağlayamaması ve İş Yerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği Arasındaki İlişkiler**

Ortama Ayak Uyduramama/ Uyum Sağlayamama		N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata Ortalama	t	sd	p
Özürlü İstihdamına Genel Yaklaşım	Evvet	190.0	75.8	12.3	0.9	-2.0	676.0	p <.0
	Hayır	488.0	77.8	11.7	0.5			
Özürlülerin İş Ortamına Ve İşe Uyumuna İlişkin Algı	Evvet	190.0	54.0	7.1	0.5	-2.1	676.0	p <.0
	Hayır	488.0	55.3	7.2	0.3			
Çalışan Özürünün Ve Yaptığı İşin Algılanan Niteliği	Evvet	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	Evvet	190.0	167.6	21.8	1.6	-2.8	676.0	p <.0
	Hayır	488.0	172.7	21.0	0.9			

Tablo 31’de görülebileceği gibi; çalışan özürünü ortama ayak uydurma konusunda yetersiz bulan işverenlerin bu değerlendirmeyi yapmayan işverenerle göre özürü istihdamına genel yaklaşımları, özürülerin iş ortamına ve işe uyumu ve çalışan özürünün ve yaptığı işin algılanan niteliğine ilişkin algıları, son olarak ve İş Yerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği toplam ölçek puanları anlamlı olarak birbirinden farklıdır. Buna göre, çalışan özürünün bulunduğu iş ortamına ayak uydurma konusunda yetersiz olduğunu düşünen işverenler özürülere karşı işyerinde daha olumsuz bir tutuma sahiptir. Özürlüleri işyerine ve işlerine uyum, çıkardıkları işin niteliği konusunda daha olumsuz değerlendirmekte, işe istihdamlarına daha olumsuz bakmaktadırlar.

Tablo 32. **Çalışan Özürünün Mesleki Bilgi Eksikliği ve İş Yerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği Arasındaki İlişkiler**

Mesleki Bilgi Eksikliği		N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata Ortalama	t	sd	p
Özürlü 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			
Özürlülerin 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 Özürünün 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			

Çalışan özürüyü mesleki bilgi eksikliği vardır şeklinde değerlendiren işverenler ile bu konuda yetersizlik değerlendirmesi yapmayan işverenler arasında; özürü istihdamına genel yaklaşımları, özürülerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algıları ve İş Yerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği toplam ölçek puanı açılarından anlamlı farklılıklar vardır (Tablo 32). Buna göre, çalışan özürüyü mesleki bilgi açısından yetersiz olarak değerlendiren işverenler bu değerlendirmeyi yapmayanlara göre; özürülerin işe istihdamına daha olumsuz yaklaşmaktadırlar. Söz konusu işverenler özürülerini işyerinde uyumsuz olarak değerlendirirken genel olarak da işyerinde özürüye olumsuz tutum takınmaktadırlar.

Özetle özürü çalışanı çalışma ortamına ayak uydurabilme konusunda yetersiz, mesleki bilgi açısından eksik gören işverenler; özürülerin işe ve iş ortamına

uyum gösteremediğini düşünmekte, özürünün ve yaptığı işin niteliğine inanmamakta ve genel olarak işyerinde özürü istihdam etmeye yönelik olumsuz bir tutum içine girmektedir.

### 2.3.3. Ayırt Etme Geçerliliği Analizlerine İlişkin Genel Değerlendirme

19. ve 20. sorularla özürümlerin yeterli ve yetersiz bulunduğu konularda yapılan değerlendirmelerin; işverenin özürümlere yönelik olumlu ve olumsuz tutumları ile doğrudan ilişkili olduğu görülmektedir. Bu bilgi, ilgili yazınla tutarlıdır ve İş Yerinde Özürümlere Yönelik Tutum Ölçeği'nin, özürümlere yönelik olumlu ve olumsuz tutumları bir birinden ayırt ederek ölçebilen geçerli bir ölçek olduğunu göstermektedir.

Ayrıca, ilgili yazın, özürü istihdamının düşük olmasını işverenlerin özürümlere yönelik olarak olumsuz tutumlara sahip olmalarıyla açıklamaktadır. (Diksa ve Rogers, 1996). Öyle ki; özürümlerin iş için yeterli niteliklere sahip olmadıkları, üretkenliklerinin düşük olduğu ve iş yerine uyum gösteremeyecekleri şeklindeki önyargılar nedeniyle, özürü istihdamının güçleştiği vurgulanmaktadır (Baybora, 2006). Yukarıda ölçek geçerliliğini sınamak üzere 19. ve 20. sorulara yapılan analizler; gerçekten de özürümleri iş performansı, sorumluluk duygusu, işe devamlık vb. konularda yeterli gören işverenlerin; özürümlerin istihdamına daha olumlu bakarken; işe ayak uydurabilme ve mesleki bilgi açısından eksik gören işverenlerin özürü istihdamı ile ilgili olarak olumsuz tutumlara sahip olduklarını göstermiştir.

Bu noktada, önyargıları gidermek için özürümlerin sosyal hayata ve iş hayatına katılımlarının sağlanması, çalışanlar arasında iletişimin kuvvetlendirilmesi gerekmektedir. Özürümleri yakından tanımak onların da diğer insanlar gibi farklı kişilik özelliklerinin olabileceğinin öğrenilmesine yardımcı olunması önemlidir. Birlikte yaşamak ve birbirini tanımak özürümlere yönelik ön yargıların azalmasını sağlar. Bu konuda işyerinde özürümlerle ilgili farkındalığı artırmaya yönelik duyarlılık eğitimlerinin yapılması, iletişim ve takım çalışması eğitimleri de kolaylaştırıcı rol oynayabilir.



## 2.4. İş Yerinde Özürlü Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği (ÖÇYTÖ) İle Elde Edilen Bulgular: Özürlü Çalışana Yönelik Tutumlar

Bu araştırmada işverenlerin / işveren temsilcilerinin özürlü istihdamına yönelik tutumlarını değerlendirmek amacıyla "İş Yerinde Özürlü Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği (Özürlü Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği ÖÇYTÖ)" kullanılmıştır. Daha önce belirtildiği gibi, 47 tutum ifadesinin yer aldığı ölçek; "özürlü istihdamına genel yaklaşım", "özürlülerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı" ve "çalışan özürünün ve yaptığı işin algılanan niteliği" olarak adlandırılan üçlü faktör yapısına sahiptir. Bu raporda değerlendirmeler alt faktörler üzerinden değil, genel ölçek puanı üzerinden yapılmıştır.

### 2.4.1. Örneklemin Tutum Puanlarının Merkezi Ölçüleri:

Katılımcıların Özürlü Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği toplam puanlarının betimleyici istatistiksel değerleri Tablo 33'te verilmektedir.

Tablo 33. **Özürlü Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği (ÖÇYTÖ) Toplam Puanlarının Betimsel İstatistikleri**

N	Min.	Maks.	Arit. .Ort.	Standar t Sapma	Medyan	Mod	Skewness		Kurtosis	
							İstatis	Stan hata	İstatis	Stan hata
1587	67.00	233.00	173.63	20.87	176.00	178.00	-.444	.061	.497	.123

Tablo 33'te görüldüğü gibi, tutum ölçeğine 1587 katılımcı cevap vermiştir ve örneklem normal dağılıma yakın bir dağılım göstermekle birlikte, biraz sağa çarpık ve biraz da basık olma özelliği taşımaktadır. Dağılımın hafif sağa çarpık olması, katılımcıların tutumlarının genel olarak hafif olumlu olma eğilimi göstermesi anlamına gelmektedir. Örneklem dağılımının hafif basık olması ise, tutum puanlarının aşırı uçlara fazla kaymadan dağılımın merkezinde yığılması anlamına gelmektedir.

Katılımcıların puan ortalamaları (toplam puan / madde sayısı) 1.43 ile 4.96 arasında değişmekte olup örneklem ortalaması 3.69 ( $s=0.44$ ), medyanı 3.74 ve modu

da 3.79 bulunmuştur. Buna göre katılımcılar genel olarak özürü çalışanla ilgili tutum maddelerine olumlu tepki vermişlerdir (1 puan en olumsuz, 5 ise en olumlu tepkiyi ifade etmektedir).

#### 2.4.2. İşveren-işveren Temsilcisi Katılımcıların Bireysel Özellikleri İle İlgili Bulgular

Katılımcının (işveren/işveren temsilcisi) yaşının ve eğitim durumunun özürü istihdamına yönelik tutumu ile anlamlı ilişkisi olmadığı (yaş için  $r = 0,02$ ,  $p > 0,05$ ; eğitim için  $r = 0,003$ ,  $p > 0,05$ ) görülmüştür. Ayrıca, Tablo 34'ten, özürü istihdamına yönelik işveren tutumlarının cinsiyete ve eğitime göre de farklılaşmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 34. **Özürü Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği (ÖÇYTÖ) Puanlarının Cinsiyete ve Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırılması (t testi sonuçları)**

		n	X	t	p
Cinsiyet	Kadın	539	174.64	1.32	$p > 0.05$
	Erkek	1048	173.18		
Eğitim Düzeyi	Lise Ve Daha Düşük	410	173.02	0.73	$p > 0.05$
	Ön Lisans. Lisans Ve Lisansüstü	1176	173.89		

Tablo 34'e bakıldığında ise, istihdam konusunda farklı düzeylerde yetkileri olan katılımcıların (işverenlerin ya da işveren temsilcilerinin) özürü çalışana yönelik tutumlarının farklı olmadığı görülmektedir. Ancak, özürü istihdamı ile ilgili mevzuata ilişkin bilgi sahibi olan ya da fazla bilgisi olmayan katılımcıların işyerinde özürüye yönelik tutumları farklılaşmaktadır. Bu durumda yetki değil mevzuat bilgisi farklılığının tutumlarda fark yarattığı söylenebilir.

Tablo 35. **Özürlü Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği (ÖÇYTÖ) Puanlarının Çalışan Seçiminde Yetkili Olma Düzeyine ve İlgili Mevzuat Bilgisine Göre Karşılaştırılması (t testi sonuçları)**

		N	X	t	p
Çalışan Seçiminde Yetkili Olma	Kısmen Yetkili	892	74.54	1.11	p > 0.05
	Yetkili	679	173.43		
İlgili Mevzuat Bilgisi	Evet	842	176.26	2.90	p < 0.01
	Biraz ve Hayır	312	172.49		

İşverenlerin ya da temsilcilerinin özürlü istihdamına ilişkin tutumlarını etkileyen başka değişkenler olduğu görülmektedir. Bu görüşe destek olan bir bulgu; Tablo 35'te verilmektedir.

Tablo 36. **Özürlü Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği (ÖÇYTÖ) Puanlarının Özürlü Yakını Olmaya Göre Karşılaştırılması (t testi sonuçları)**

Özürlü yakını		n	X	t	p
Yok	Hayır	1144	175.237	4.96	P < 0.01
	Evet	443	169.494		
Kendisi	Hayır	1565	173.539	1.56	p>0.05
	Evet	22	180.545		
Aile Üyesi	Hayır	1512	173.372	2.25	P<0.05
	Evet	76	178.895		
Akraba	Hayır	1367	172.818	3.92	P<0.01
	Evet	220	178.727		
Arkadaş	Hayır	1375	172.600	5.07	P<0.01
	Evet	213	180.333		
Yakın Çevreden	Hayır	1386	173.305	1.66	p>0.05
	Evet	201	175.920		
İş Çevresinden	Hayır	876	172.534	2.34	P<0.05
	Evet	711	174.997		
Mahalleden	Hayır	1421	173.040	3.35	P<0.01
	Evet	166	178.759		

Tablo 36'dan, ailelerinde ve akraba - arkadaş çevrelerinde özürlü yakın olanların ve iş ve mahalle çevresinden özürlü tanıdığı olanların tutumlarının daha olumlu olduğu anlaşılmaktadır. Tanışıklık, yakın ilişki, özürlerini tanımak, becerilerini ve yeterliklerini görmek özürliye yönelik tutumları olumlu yönde değiştirmektedir denilebilir. 'Yakınlık, yakın temas'ın, olumlu tutumların oluşumunu sağlayan en önemli faktör olduğu bu bulguda da doğrulanmaktadır.

### 2.4.3. İşyeri Özellikleri İle İlgili Bulgular

İş yerinin şube ve çalışan sayıları ile katılımcıların tutumları arasındaki ilişkilere de bakılmıştır. Tablo 37'de bu ilişkiler verilmektedir.

Tablo 37. **Özürlü Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği (ÖÇYTÖ) Puanları ile İş Yerinin Şube ve Çalışan Sayıları Arasındaki İlişkiler**

	r	p
İl Şube Sayısı	.06	p < 0.05
Toplam Şube Sayısı	.04	p > 0.05
Toplam Çalışan Sayısı	.06	p < 0.05
Kadın Çalışan Sayısı	.06	p < 0.05
Erkek Çalışan Sayısı	.07	p < 0.01

Tablo 37'de görüldüğü gibi, çalışan ve il şube sayıları ile tutum puanları arasında düşük ama anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Özürlü çalışanlara yönelik tutumlar işyerinin ait olduğu sektöre göre de karşılaştırılmıştır. Sonuçlar Tablo 38'de verilmektedir.

**Tablo 38. Özürlü Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği (ÖÇYTÖ) Puanlarının İşyerinin Bağılı Olduğu Sektöre Göre Karşılaştırılması (Tek boyutlu ANOVA sonuçları)**

	Sektör	n	X	Karşılaştırmalar (LSD'ye göre)
01	C- İMALAT	395	173.96	< 02, 13
02	D- ELEKTRİK, GAZ, BUHAR VE İKLİMLENDİRME ÜRETİM VE DAĞITIMI	71	180.31	> 01, 03, 04, 05, 06, 11, 12, 16
03	F- İNŞAAT	155	170.88	< 02, 08, 13
04	G- TOPTAN VE PERAKENDE TİCARET; MOTORLU KARA TAŞITLARININ VE MOTOSİKLETLERİN ONARIMI	167	173.57	< 02, 13
05	H- ULAŞTIRMA VE DEPOLAMA	95	169.79	< 02, 06, 10, 13
06	I- KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETİ FAALİYETLERİ	84	170.69	< 02, 08, 13
07	J- BİLGİ VE İLETİŞİM	69	173.57	-
08	K- FİNANS VE SİGORTA FAALİYETLERİ	58	178.77	> .01, 03, 05, 06, 11, 12, 15
09	L- GAYRİMENKUL FAALİYETLERİ	35	175.20	-
10	M- MESLEKİ, BİLİMSEL VE TEKNİK FAALİYETLER	74	176.21	> 05
11	N- İDARİ VE DESTEK HİZMET FAALİYETLERİ	106	170.89	< 02, 08, 13
12	P- EĞİTİM	86	171.74	< 02, 08, 13
13	O- İNSAN SAĞLIĞI VE SOSYAL HİZMET FAALİYETLERİ	82	179.41	> .01, 03, 04, 05, 06, 11, 12, 15
14	R- KÜLTÜR, SANAT, EĞLENCE, DİNLENCE VE SPOR	40	174.88	-
15	S- DİĞER HİZMET FAALİYETLERİ	69	171.06	< 02, 08, 13
	TOPLAM	1586	173.62	F = 2.15 p< 0.01

Tablo 38'den, sektörler arasında tutum farkları olduğu anlaşılmaktadır. Varyans analizi sonrası yapılan LSD testi sonucuna göre, genel olarak 'elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı', 'finans ve sigorta faaliyetleri' ve 'insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri' sektörlerinin işverenleri ya da işveren temsilcilerinin tutumlarının diğerlerinin tutumlarından daha olumlu olduğu söylenebilir.

İşyerinde özürlü çalışanların olmasının tutumlar üzerindeki rolünü görmek için yapılan karşılaştırma sonuçları Tablo 39'da verilmektedir.

Tablo 39. **Özürlü Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği (ÖÇYTÖ) Puanlarının İşyerinde Özürlü Çalışanın Olup Olmamasına Göre Karşılaştırılması (t testi sonuçları)**

Özürlü Çalışan	n	X	t	p
Var	1068	174.94	3.61	P< 0.01
Yok	519	170.92		

Tablo 39'da görüldüğü gibi, işyerinde özürlü çalışanların olmasının onlara yönelik tutumlar üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır. 'Yakın temas' etkisinin burada da doğrulandığı gözlenmektedir. 'Şimdi' için gözlenen bu olumlu etkinin 'geçmiş' için de söz konusu olup olmadığına da bakılmıştır; günümüzde özürlü çalışana olmayan işyerleri için geçmişte özürlü çalıştırıp çalıştırmadıkları sorulmuş ve geçmişte çalıştıranlarla çalıştırmayanlar tutumları bakımından karşılaştırılmıştır. Sonuçlar Tablo 40'ta verilmektedir.

Tablo 40. **Özürlü Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği (ÖÇYTÖ) Puanlarının Geçmişte Özürlü Çalıştırmaya Göre Karşılaştırılması (t testi sonuçları)**

	n	X	t	p
Evet	105	173.84	2.10	P< 0.05
Hayır	339	168.80		

Tablo 40, özürlü çalışanı günümüzde olmayan ama geçmişte olan işyerlerinin tutumlarının daha olumlu olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar geçmişte ya da günümüzde özürlü çalışanı olanların diğerlerinden daha olumlu tutumlar geliştirdiklerini göstermektedir. Ancak bu sonuçlar, özürlülere yönelik olumlu tutumları olanların geçmişte ya da şimdi özürlülerle birlikte çalışmayı seçtikleri biçiminde de yorumlanabilir. Özürlülere yönelik tutumlar ile özürlülerle birlikte çalışmanın birbirini olumlu yönde etkilediği söylenebilir.

İşyerinde özürlüler için düzenlemelerin yapılmasına göre de tutumlar karşılaştırılmıştır. Sonuçlar Tablo 41’de verilmektedir.

Tablo 41. **Özürlü Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği (ÖÇYTÖ) Puanlarının İşyerinde Özürlüler İçin Düzenleme Yapılıp Yapılmamasına Göre Karşılaştırılması (t testi sonuçları)**

Düzenleme	n	X	t	p
Yapıldı	319	177.078	2.20	P< 0.05
Yapılmadı	834	174.126		

Tablo 41’de görüldüğü gibi işyerinde özürlüler için düzenleme yapanların tutumları diğerlerinden daha olumludur. Bu durum, özürlülere değer vererek onların işyerlerinde hayatını kolaylaştırmak için tedbirler alan işverenlerin bu tür çalışmalara yönelmeyen işverenlere göre özürlülere yönelik daha olumlu tutum içinde olduklarını göstermektedir.

Katılımcıların tutumları, özürlü çalışanların işyeri performanslarını artırmak için neler yapılabileceği konusundaki görüşlerine göre de karşılaştırılmıştır. Sonuçlar Tablo 42’de görülmektedir.

**Tablo 42. Özürü Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği (ÖÇYTÖ) Puanlarının Özürü Çalışanların Performansını Artırmak İçin İşyerinde Yapılabileceklere Göre Karşılaştırılması (t testi sonuçları)**

Öneriler		n	X	t	p
İşyerinde Hizmet İçi Eğitim, Toplantı	Evete	466	178.27	5.77	p<0.01
	Hayır	1121	171.70		
Mesleki Eğitim Kursları	Evete	298	178.81	4.79	p<0.01
	Hayır	1289	172.43		
Kişisel Gelişim Kursları	Evete	245	178.55	4,03	p<0.01
	Hayır	1342	172.73		
Motivasyon Artırıcı Sosyal Organizasyonlar	Evete	321	177.35	3.59	p< 0.01
	Hayır	1266	172.68		
Bireysel Eğitim	Evete	346	177.89	4,47	p<0.01
	Hayır	1241	172.44		
Çalışma Ortamının Fiziksel Koşullarının Düzenlenmesi	Evete	217	179.09	4.17	p< 0.01
	Hayır	1370	172.76		
Doğru Görev Tanımlaması	Evete	355	178.09	4.92	p<0.01
	Hayır	1232	172.34		
Ulaşım	Evete	322	175.62	1.92	p>0.05
	Hayır	1265	173.12		
Ekip Çalışması	Evete	253	176.91	2.73	p< 0.01
	Hayır	1334	173.01		

Özürüleri iş performansını artırmaya yönelik olarak işyerinde işverenin kendisi tarafından neler yapılabileceğine ilişkin öneriler incelendiğinde, işyerinde hizmet içi eğitim, toplantı, mesleki eğitim kursları, kişisel gelişim kursları, bireysel eğitim, doğru görev tanımlaması ve ekip çalışması gibi faaliyetlerin yapılmasını gerekli gören işverenlerin özürü çalışanlara yönelik daha olumlu tutumlar geliştirdikleri görülmektedir. Bu sonuçlar, iş performansı için görev tanımlaması yapılmasının ve bu



görevlere uyum için de eğitim olanakları yaratılmasının önemini yansıtmaktadır. Performans artırmaya yönelik söz konusu bu faaliyetler kuşkusuz tüm çalışanlar için önemli ve değer verici yaklaşımlardır.

Özürlü çalışanlara yönelik tutumların onların işyerinde sergiledikleri düşünülen özelliklere bağlı olarak da değişmesi mümkündür. İlgili bulgular Tablo 43'te verilmektedir.

**Tablo 43. Özürlü Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği (ÖÇYTÖ) Puanlarının Özürlü Çalışanların Algılanan Olumlu ve Olumsuz Özelliklerine Göre Karşılaştırılması (t testi sonuçları)**

Olumlu Ve Olumsuz Özellikleri	n	X	t	p	
Çalışma Azimleri	Evvet	547	178.89	7.42	p<0.01
	Hayır	1040	170.86		
Devamlılıkları	Evvet	496	178.46	6.30	p<0.01
	Hayır	1091	171.48		
Özverili Olmaları	Evvet	368	178.75	5.64	p<0.01
	Hayır	1219	172.08		
Sorumluluk Duygularının Yüksekliği	Evvet	334	179.24	5.84	p<0.01
	Hayır	1253	072.13		
Verilen Görevi Yerine Getirmeleri	Evvet	477	179.13	6.09	p<0.01
	Hayır	1110	171.26		
İş Performanslarının İyi Olması	Evvet	251	190.10	5.40	p<0.01
	Hayır	1336	172.41		
Ortama Ayak Uyduramamaları/ Uyum Sağlayamamaları	Evvet	189	167.63	4.23	p<0.01
	Hayır	1398	174.44		
'İçine Kapanık' Olmaları	Evvet	184	171.02	1.81	p>0.05
	Hayır	1403	173.97		
Mesleki Bilgi Eksiklikleri	Evvet	283	173.29	0.30	p>0.05
	Hayır	1304	173.70		
Düşük Çalışma Hızları	Evvet	244	171.09	2.07	p<0.05
	Hayır	1343	174.09		

Tablo 43'te görüldüğü gibi, özürlü çalışanların olumlu özelliklerini belirtenlerin tutumları diğerlerinin tutumlarından daha olumludur. Ayrıca, olumsuz özellik olarak 'ortama ayak uyduramama' ve 'düşük çalışma hızı'nı vurgulayanların daha olumsuz tutumları olduğu bulunmuştur.

#### 2.4.4. Özürlü Çalışanı Olan İşyerlerinin Özelliklerine Göre Tutumlar

Araştırma kapsamına alınan işyerlerinin yaklaşık üçte ikisinin özürlü çalışanı olduğu görülmektedir. Bu alt bölümde, özürlü çalışanların bulunduğu işyerlerinin özelliklerine göre işveren tutumları incelenmiştir.

Tablo 44'te özürlü çalışan sayıları ile özürlü çalışanlara yönelik tutumlar arasındaki ilişkiler ele alınmıştır.

Tablo 44. **Özürlü Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği (ÖÇYTÖ) Puanları ile Özürlü Çalışan İş Yerinin Bilgileri Arasındaki İlişkiler**

	r	p
Toplam Özürlü Çalışan Sayısı	.075	p< 0.05
Kadın Özürlü Çalışan Sayısı	.054	p> 0.05
Erkek Özürlü Çalışan Sayısı	.094	p< 0.01
Özürlü Çalışanlar İçin İşyerinin Fiziksel Koşullarının Uygunluğu	.213	p< 0.01
Özürlü Çalışanların Genel Olarak Verimliliği	.384	p< 0.01
Özürlü Çalışanların İşyerindeki Çalışma Arkadaşlarının Verimliliği Üzerindeki Etkisi	.352	p< 0.01

Tablo 44'te görüldüğü gibi, özürlü çalışana yönelik tutumlar toplam özürlü sayısı ve erkek özürlü sayısı ile olumlu ilişki göstermektedir. Erkek özürlü sayısı artarken olumlu tutumlar da birlikte artmaktadır. Ayrıca, işverenin ya da işveren temsilcilerinin tutumları ile işyeri fiziksel koşullarının özürlülere uygunluğu da birlikte artmaktadır. Özürlü çalışana yönelik tutumlarla özürlü çalışanın verimliliği ve

özürlülerin diğer çalışanların verimlilikleri üzerindeki etkileri hakkındaki değerlendirmeler arasında da olumlu korelasyonlar olduğu saptanmıştır ve tutumların olumluluğu ile bu değerlendirmelerin olumluluğu birlikte değişmektedir.

Özürlü çalışanların verimliliklerine ilişkin algı üç düzeyde ele alınmış ve tutumlar t testi ile karşılaştırılmıştır. Sonuçlar Tablo 45'te verilmektedir.

**Tablo 45. Özürlü Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği (ÖÇYTÖ) Puanlarının Özürlü Çalışanların Algılanan Verimliliklerine Göre Karşılaştırılması (t testi sonuçları)**

	n	X	F	p
Verimli Değil	56	155.61	77.40	0.01
Ne Verimli Ne Değil	299	166.74		
Verimli	805	179.38		
Toplam	1160	175.08		

Tablo 45'e göre, farklı düzeylerdeki verimlilik algılarına sahip katılımcıların özürlü çalışanlara yönelik tutumlarının da farklılaştığı söylenebilir. Yapılan Tukey testine göre, üç grubun her biri diğerinden anlamlı düzeyde farklıdır; özürlü çalışanları verimli, kısmen verimli ve verimsiz olarak algılayanlar arasında tutum farklılığı bulunmaktadır.

Özürlü çalışanlara yönelik tutumların onların iş yerindeki etkilerine ilişkin algılara bağlı olup olmadığına da bakılmıştır ve ilgili bulgular Tablo 46'da görülmektedir.

**Tablo 46. Özürlü Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği (ÖÇYTÖ) Puanlarının Özürlü Çalışanların İş Yerinde Algılanan Olumlu ve Olumsuz Etkilerine Göre Karşılaştırılması (t testi sonuçları)**

Olumlu Ve Olumsuz Etkiler		n	X	t	p
Yasalara Uymak	Evvet	340	172.86	2.26	p<0.05
	Hayır	728	175.90		
Personeli Teşvik Etmek	Evvet	55	176.25	0.49	p>0.05
	Hayır	1013	174.87		
Verimliliği Artırmak	Evvet	36	173.67	0.38	p>0.05
	Hayır	1032	174.99		
Performansı Artırmak	Evvet	16	185.750	2.12	p< 0.05
	Hayır	1052	174.772		
Vizyon Sağlamak	Evvet	20	177.95	0.66	p>0.05
	Hayır	1048	174.88		
İş Kazası Riskinin Yüksek Olması	Evvet	125	167.376	4.41	p< 0.01
	Hayır	943	175.46		
Verimi Düşürmek	Evvet	7	165.15	4.59	p< 0.01
	Hayır	993	175.68		
İş Yavaşlatmak	Evvet	76	165.83	4.04	p< 0.01
	Hayır	992	175.64		
İletişim Güçlüğü	Evvet	118	170.085	2.73	p< 0.01
	Hayır	953	175.55		
Olumlu Etkisi Yok	Evvet	230	167.89	5.96	p<0.01
	Hayır	838	176.87		
Olumsuz Etkisi Yok	Evvet	698	177.80	6.37	p<0.01
	Hayır	370	169.53		

Tablo 46'da görüldüğü gibi, özürlü çalışanların olumlu etkilerinden söz eden işverenler ya da işveren temsilcileri diğerlerinden daha olumlu tutumlara sahiptir. Tablo incelendiğinde, karşılaştırılan gruplardaki katılımcı sayılarının çok farklı olduğu görülmektedir. Bu nedenle, karşılaştırma sonuçlarının sınırlılığı dikkate alınarak yorumda bulunulmalıdır.

Özürlülerin çalıştığı işyerlerindeki yetkililerinin (işveren-işveren temsilcisi) tutumlarının yordayıcılarını bulmak üzere çoklu regresyon (stepwise) analizi yapılmıştır. Regresyon analizine dahil edilen yordayıcı değişkenler şunlardır:

<b>Olumlu olumsuz özellikler</b>	<b>Çalışan olarak tercih edilen özür grupları</b>	<b>Özürlü çalışanların olumlu ve olumsuz etkileri</b>
Çalışma Azmi	Birden Fazla Özürü Olan	Olumlu Etkisi Yok
Devamlılık	Ortopedik	Yasalara Uymak
Özverili Olmaları	Görme Özürü	Personeli Teşvik Etmek
Sorumluk Duyguları Yüksek	İşitme+ Dil Ve Konuşma	Verimliliği Arttırmak
Verilen Görevi Yerine Getirme	Zihinsel	Performansı Arttırmak
İş Performansları iyi	Ruhsal Ve Duygusal	Vizyon Sağlamak
Ortama Ayak Uyduramama/ Uyum Sağlayamam	Süreğen Hastalık	Olumsuz Etkisi Yok
İçine Kapanık	Sınıflanmamış	İş Kazası Riskinin Yüksek Olması
Mesleki Bilgi Eksikliği	<b>Çalışan olarak tercih edilmeyen özür grupları</b>	Verimi Düşürmek
Çalışma Hızı Düşük	Birden Fazla Özürü Olan	İşi Yavaşlatmak
<b>Özürlü çalıştırma nedenleri</b>	Ortopedik	İletişim Güçlüğü
Yasal Zorunluluk	Görme Özürü	<b>Özürlü çalışan ve verimlilik</b>
Sosyal Sorumluluk	İşitme+ Dil Ve Konuşma	Özürlü çalışanlarınızın genel olarak verimliliği nasıldır?
İşe Uygun Olduğu İçin	Zihinsel	Özürlü çalışanlarınızı, işyerindeki çalışma arkadaşlarının verimliliğini nasıl etkiliyor?
<b>İşyerinin fiziksel durumu</b>	Ruhsal Ve Duygusal	<b>Özürlü tanıdık</b>
İşyerinizde özürlüler için herhangi bir işyeri düzenlemesi yapıldı mı	Süreğen Hastalık	Yok
Özürlü çalışanlar için işyerinizin fiziksel koşulları ne kadar uygundur	Sınıflanmamış	Kendisi
<b>Özürlü çalışanın performansını artırmak için işyerinin yapabilecekleri</b>	<b>Çalışan olarak tercih edilen özür grubunun seçilme nedeni</b>	Aile Üyesi
İşyerinde Hizmet İçi Eğitim, Toplantı	Sektörümüze Uygun	Akraba
Mesleki Eğitim Kursları	İş Yerinin Fiziksel Koşullarına Uygun	Arkadaş
Kişisel Gelişim kursları	Verimlilik	Yakın Çevre
Motivasyon Artırıcı Sosyal Organizasyonlar	Çalışma Şartlarına Uygun	İş Çevresi
Bireysel Eğitim	<b>Çalışan olarak tercih edilmeyen özür grubunun seçilmeme nedeni</b>	Mahalle
Çalışma Ortamının Fiziksel Koşullarının Düzenlenmesi	Sektörün Uygun Olmaması	
Doğru görev tanımlaması yapılmalı	Çalışma Şartlarına Uygun Olmaması	
Ulaşım	İşyerinin Fiziksel Koşulların Uygun Olmaması	
Ekip çalışması	Verimsizlik	

Bu yetmiş değişkenin yordayıcılığı, stepwise metodu kullanılan regresyon analizi ile incelenmiştir. Yordanan değişken olarak alınan özürlü çalışanlara yönelik tutumlar üzerinde yordayıcı değişkenlerin anlamlı açıklama oranları ve beta değerleri Tablo 47’de verilmektedir.

Yordayıcı değişkenlerin anlamlılık düzeyi için  $p < .075$  alınmıştır.

Tablo 47. **Özürlü Çalışan İş Yerlerinde Onlara Yönelik Tutumların Yordayıcıları: Çoklu Regresyon Analizi (stepwise)**

Model	R2	Uyarlanmış R2	R2 Değişim	eğişim	Beta	t	p
1. Özürlü Çalışanların Verimliliği	.154	.15	.154	177.27	.39	13.31	.000
2. Özürlü Çalışanlar İçin İşyerinin Fiziksel Uygunluğu	.177	.17	.023	27.22	.15	5.22	.000
3. Süreğen Hastalığı Olanların Tercih Edilmesi	.196	.19	.020	23.92	.14	4.89	.000
4. Çalışan Olarak Tercih Edilen Özur Grubunun Seçilme Nedeni: İş Yerinin Fiziksel Koşullarının Uygunluğu	.213	.21	.017	20.73	.13	4.55	.000
5. Özürlü Çalışanların Çalışma Arkadaşlarının Verimliliği Üzerindeki Etkisi	.230	.23	.016	20.60	.16	4.54	.000
6. Özürlü Bir Arkadaşa Sahip Olma	.237	.23	.008	10.14	.09	3.18	.001
7. Özürlü Çalışanlarda Performans Artışı İçin İşyerinde Hizmet İçi Eğitim Ve Toplantılar Düzenleme	.245	.24	.008	9.67	.09	3.11	.002
8. Çalışan Olarak Tercih Edilmeyen Özur Grubunun Seçilme Nedeni: Çalışma Şartlarına Uygun Olmaması	.253	.25	.008	10.28	.09	3.21	.001

## İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi

9. Çalışan Olarak Tercih Edilmeyen Özur Grubunun Seçilme Nedeni: Ortama Ayak Uyduramama/ Uyum Sağlayamama	.260	.25	.007	9.11	-.08	-3.02	.003
10. Özürlü Çalışanlarda Performans Artışı İçin İşyerinde Kişisel Gelişim Kursları Açma	.266	.26	.006	7.97	.079	2.82	.005
11. Özürlü Çalışanın Yetersizliği: İçine Kapanık Olmaları	.270	.262	.004	5.96	-.07	-2.44	.015
12. Katılımcının Kendisinin Özürlü Olması	.274	.26	.004	5.11	.06	2.26	.024
13. Görme Özürlülerin Çalışan Olarak Tercih Edilmemesi	.278	.27	.004	5.08	.06	2.25	.024
14. Zihinsel Özürlülerin Çalışan Olarak Tercih Edilmesi	.282	.27	.003	4.66	.06	2.16	.031
15 Zihinsel Özürlülerin Çalışan Olarak Tercih Edilmemesi.	.285	.27	.003	4.17	.06	2.04	.041
16..Birden Fazla Özürlü Olanların Çalışan Olarak Tercih Edilmemesi	.288	.28	.004	4.93	-.06	-2.22	.027
17. Ortopedik Özürlü Olanların Çalışan Olarak Tercih Edilmesi	.292	.28	.003	4.43	-.06	-2.10	.036
18. Yakın Çevrede Özürlü Bulunması	.295	.28	.003	4.08	.06	2.02	.044
19. Özürlü Çalışanların Olumlu Özellikleri: Devamlılık	.297	.28	.002	3.37	.05	1.83	.067
20. Özürlü Çalışanlarda Performans Artışı İçin İşyerinde Bireysel Eğitim Verme	.299	.28	.002	3.25	.05	1.80	.072

Tablo 47’de görüldüğü gibi, regresyon analizine alınan değişkenlerden katkıları anlamlı bulunan 20 değişken özürlü çalışana yönelik tutumların %30’unu açıklamaktadırlar. Diğer 50 değişkenin anlamlı yordayıcılar olmadıkları bulunmuştur. Özürlü çalışana yönelik tutumdaki değişimin %15’i özürlü çalışanların algılanan iş verimleri ile açıklanırken, diğer anlamlı değişkenlerin açıklama güçleri (toplamı %15) %2 ile %0,2 arasında değişmektedir. Beta değerleri incelendiğinde, anlamlı katkısı

olan değişkenlerden 'çalışan olarak tercih edilmeyen özür grubunun seçilme nedeni: ortama ayak uyduramama/ uyum sağlayamama, özürlü çalışanın yetersizliği: içine kapanık olmaları.

## **2.5. Özürlü Çalışanlara Yönelik Tutumlarla İlgili Bulguların Değerlendirilmesi**

Bu araştırma için geliştirilen Özürlü Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği (ÖÇYTÖ) kullanılarak elde edilen puanlar, işveren ya da işveren temsilcilerinin (katılımcıların), iş yerlerinin ve özürlü çalışanların özelliklerine göre analiz edilmiştir. Bu amaçla korelasyon, t testi, varyans analizi ve çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Yukarıda verilen bu analizlerin sonuçları bu alt bölümde irdelenmektedir.

### **2.5.1. İşverenlerin / İşveren Temsilcilerinin Özellikleri Ve Özürlü Çalışanlara Yönelik Tutumları**

Katılımcıların Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği'nden aldıkları puanlara bakıldığında, genel olarak tutumlarının olumlu olduğundan söz edilebilir. Katılımcıların toplam ve ortalama puanlarına ilişkin betimsel istatistikler genel olarak olumlu tutumları olduğunu işaret etmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan, 'madde sayısı X maddeden alınabilen en düşük puan' formülüne göre hesaplandığında, 47 (47x1) ve en yüksek toplam puan, 'madde sayısı X maddeden alınabilen en yüksek puan' formülüne göre hesaplandığında, 235 (47x 5)'tir. Bu araştırmanın örnekleminin toplam puan ortalaması 173,6'tür. Ayrıca ortalama puanların ortalaması da 1 ile 5 arasında değişebilecekken, 3.7 bulunmuştur, en olumlu puan ortalaması olan 5'e biraz daha yakındır. Bu sonuçlar, işveren ya da işveren temsilcisi katılımcıların özürlü çalışana yönelik olumlu sayılabilecek tutumlara sahip olduklarını göstermektedir. Bu sonuç, işverenlerin olumsuz tutumlarından söz eden araştırma sonuçları (örneğin, Diksa ve Rogers, 1996; Kayacı, 2007; Stensrud, 2007) ile ve işyerlerindeki çalışan özürlü sayısının çok düşük olması bilgileri (örneğin, AB Komisyonu, 2010; Hendricks, 2010; Tufan ve Arun, 2002) ile önemli ölçüde çelişmektedir. Yıldırım ve Dökmen



(2004) de özürlülere yönelik olumlu tutumları olanların özürlü istihdamına daha sıcak baktıklarını belirtmektedirler. Bu araştırmada ise işverenlerin özürlü çalışana yönelik kısmen olumlu sayılabilecek tutumlarının gereği kadar özürlü istihdam etmelerine yetmediği anlaşılmaktadır.

Olumlu tutumlara rağmen özürlü istihdamının düşük olmasının bir açıklaması, günümüzde önyargıların ve ayrımcılığın yeni biçimlerde gösteriliyor olmasıdır (Swim, Aikin, Hall ve Hunter, 1995; Taylor, Peplau, Sears, 2007). Sosyal ve hukuki yaptırımlar nedeniyle artık bireyler de kuruluşlar da, diğer önyargılarda olduğu gibi, özürlülere ilişkin olarak da örtük ve dolaylı yollarla önyargılarını ifade etmektedirler (Deal, 2007), çoğu zaman da bilinçli olmadan. Bu araştırmada da böyle bir eğilimin görüldüğü söylenebilir. Özürlü çalıştırmanın nedeni olarak sosyal sorumluluk ya da işe uygunluk değil de yasal zorunluluğun öne çıkarılmasının ama genel tutumun da olumlu olmasının ardında böyle bir dinamiğin varlığından söz edilebilir. Olası başka açıklamalara aşağıda yer geldikçe yer verilmektedir.

Aşağıda özürlü çalışana yönelik tutumların çeşitli değişkenlere göre nasıl farklılık gösterdiği ya da bu tutumlarla hangi değişkenlerin ilişkili olduğu üzerinde durulmaktadır.

İşverenlerin ya da temsilcilerinin cinsiyet, yaş ve eğitim gibi özelliklerinin özürlü çalışanlara yönelik tutumlarla ilişkili olmadığı görülmektedir. Bu bulguların özürlülere yönelik tutumları inceleyen araştırma (örneğin, TC Başbakanlık Özürlüler İdaresi, 2008; Yıldırım ve Dökmen, 2004) sonuçları ile benzerlik ve farklılıkları olduğu görülmektedir. Bazı araştırmalarda özürlülere yönelik genel tutumların cinsiyetle bağlantılı olarak değiştiği bildirilmekte ama bazı araştırmalar bu bulguyu desteklememektedir. Bu araştırma özürlü çalışanlara ilişkin tutumların cinsiyetten bağımsız olduğunu göstermektedir. Aynı durum yaş ve eğitim için de söylenebilir.

Katılımcılar, işveren ya da onların temsilcileri olan yetkililerdir, ancak çalışan istihdamında hepsinin tam yetkili olmadıkları, bazılarının kısmen yetkili oldukları anlaşılmaktadır. Bu yetki farkı ile özürü çalışanına yönelik tutumlar arasında bir bağlantı olup olmadığına bakıldığında, yetkililer ile kısmen yetkililer arasında belirgin bir farklılık olmadığı görülmektedir. Oysa özürü istihdamı ile ilgili mevzuata ilişkin tam bilgili olup olmamaya göre tutumlar değişmektedir. Mevzuata ilişkin bilgili olma tutumu olumlu yönde etkilemektedir. Buna göre, yetki düzeyleri ne olursa olsun katılımcıların özürü istihdamına ilişkin mevzuat sahibi olmaları ile tutumları arasında ilişki bulunmaktadır. Bilgi her zaman tutumu olumlu etkilemektedir (Barr ve Bracchitta, 2008; Hall, 2008) ve burada özürü çalışan hakkındaki bu tür bilginin bile etkili olduğu gözlenmektedir. Bu bulguyla bağlantılı olarak, ayrıca, olumlu tutumları olanların daha ilgili olacakları ve bilgi edinmeye yönelebilecekleri ihtimali de akla gelmektedir.

Tutumların olumluluk düzeylerini etkileyen önemli bir değişken bilgi ise diğeri de yakınlıktır. Tutum nesnesine yakın olmak, yakın temas olumlu bir etkiye sahiptir. Muzaffer Şerif'in norm oluşturma dinamiğini araştırdığı klasik araştırmaları (Şerif ve Şerif, 1996) ile de iyi bilinen bir ilke, 'temas ve yakınlık kurmanın ve ortak amaçlar için bir araya gelmenin bireylerin ve grupların önyargılarını azaltmasıdır. Bulgular bölümünde verildiği gibi, katılımcılar özürü bir yakınları ya da tanıdıkları olup olmamasına göre karşılaştırıldıklarında özürü tanıdığı ve yakını olanların özürü çalışanlara yönelik daha olumlu tutumlara sahip oldukları görülmektedir. Katılımcının kendisinin bir özürü olması bu etkiye yol açmamaktadır; özürü katılımcı sayısının görece az olması önemli bir sınırlılık olmakla birlikte, özürü katılımcıların tutumlarının diğerkinden anlamlı ölçüde farklı olmadığı söylenebilir. Bu araştırma kapsamı açısından önemli olan, işyerinde özürü tanıdığı olanların diğerkinden daha olumlu tutumları olmasıdır. İşyerinde özürü çalışma arkadaşına sahip olmak tutumları etkilemekte ve öte yandan da daha önce belirtildiği gibi olumlu tutumlara sahip

olmak da işyerinde özürü istihdamını etkileyebilmektedir. Araştırma kapsamında ulaşılan ve özürü istihdam eden işyerlerinin yetkililerinin tutumlarının daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Bu araştırmada, ayrıca, günümüzde özürü çalışanı olmayan ama geçmişte özürü çalışanı olmuş işyerlerindeki yetkililerin de daha olumlu tutumları olduğu bulunmuştur. Bu bulgular, özürü çalışanla şimdi ya da geçmişte çalışma arkadaşı olma yoluyla yakın temas kurmanın da olumlu sonuçları olduğunu göstermektedir. 'Yakın temas kurma' ilkesinin burada da doğrulandığını söylemek yanlış olmayacaktır. Bu bulgular, çoğu tutum kuramına göre de anlamlıdır. Heider'in, Festinger'in bilişsel tutarlılık kuramlarına uygun olarak, 'işyerimizde özürü çalışan istihdam ediyoruz bilişi ile çelişmeyen olumlu tutuma sahip olma', Bem'in davranıştan tutumu çıkarsama yaklaşımı paralelinde 'özürü istihdam ediyoruz demek ki tutumumuz olumlu' değerlendirmesi ile ve hatta 'maruz kalma' etkisi ile de bu sonuçlar açıklanabilir.

### **2.5.2. İşyeri Özellikleri Ve Özürü Çalışanlara Yönelik Tutumlar**

İşyerinin şube ve çalışan sayıları ile tutum puanları arasında olumlu ilişki gözlenmiştir. İl şube sayısı ve çalışan sayısı artıkça özürü çalışana yönelik tutumun olumluluk düzeyi artmaktadır. Ayrıca ait olunan sektörün de tutumlarla ilişkili olduğu bulunmuştur. Genel olarak 'elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtım', 'finans ve sigorta faaliyetleri' ve 'insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri' sektörlerinin işverenlerinin ya da işveren temsilcilerinin tutumlarının diğer sektörlerdekilerin tutumlarından daha olumlu olduğu söylenebilir. Bu sektörlerdeki olumlu tutumun nedenleri hakkında yeni araştırmalara başvurmak gereklidir ancak, bu sektörlerdeki özürü çalışan oranlarına bakıldığında 'elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtım', 'finans ve sigorta faaliyetleri' sektörlerinde özürü çalışan oranlarının yüksek olduğu dikkati çekmektedir. Bu sonucun, bu sektörlerde işyerine düşen ortalama özürü sayısının yüksekliğinden ve dolayısıyla iletişimde bulunma ihtimalinin yüksek olmasından ileri gelmiş olması mümkündür. Öte yandan,

'insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri' sektöründe işyeri başına düşen özürlü çalışan oranı yüksek olmamakla birlikte, bu sektörde, hizmetin öznesi 'insan'a, özürlü olsun olmasın, olumlu bir yönelim olması makul görünmektedir. Ayrıca bu sektörde 'özürlüler' hakkında doğru bilgiler edinilmiş olması ihtimali de yüksektir. Nitekim eğitim sırasında özürlüler ve özürlülük hakkında verilen derslerin, konferansların tutumu olumlu yönde geliştirdiği bilinmektedir (Altındağ, Yanık, Uçok, Alptekin ve Özkan, 2006; Hunt ve Hunt, 2004).

Özürlü çalışanlara yönelik olumlu tutumların onlar için işyerinde düzenleme yapmaya bağlı olduğu da görülmektedir. Özürlülere yönelik düzenleme yapılan işyerlerinin yetkililerinin tutumları daha olumludur. Özürlüler için yapılabilecek düzenlemelerden hangilerinin işyerleri tarafından gerçekleştirilebileceğine ilişkin cevaplarda da bu eğilimi görmek mümkündür. Belli bir düzenlemeyi kendilerinin yapabileceğinden söz edenlerin daha olumlu tutumları bulunmaktadır. Özürlülerin iş performansını artırmaya yönelik olarak işyerinde işverenin kendisi tarafından neler yapılabileceğine ilişkin öneriler incelendiğinde, işyerinde hizmet içi eğitim, toplantı, mesleki eğitim kursları, kişisel gelişim kursları, bireysel eğitim, doğru görev tanımlaması ve ekip çalışması gibi faaliyetlerin yapılmasını gerekli gören işverenlerin özürlü çalışanlara yönelik daha olumlu tutumlar geliştirdikleri görülmektedir. Bu sonuçlar, iş performansı için görev tanımlaması yapılmasının ve bu görevlere uyum için de eğitim olanakları yaratılmasının önemini yansıtmaktadır. Bu bulguda dikkati çeken iki nokta bulunmaktadır: Dokuz öneriden sekizinde tutumlar arası fark anlamlıdır, ulaşım ile ilgili düzenleme için anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ulaşım imkânları sağlamanın zorluğu mu yoksa tam tersine zaten servislerle ulaşımın desteklenmesi mi bu sonuçtan sorumludur, bununla ilgili elimizde bilgi bulunmamaktadır. Dikkati çeken daha önemli nokta ise katılımcılar arasında işyerinde kendilerinin yapabileceklerini sıralayanların sayısının düşük olmasıdır. Özürlü çalışanların performansını artırmada işyerinin yapabilecekleri olduğunu düşünenlerin

oranı kimi önerilerde 1/5'e kadar düşmektedir. Bu durum, işverenlerin ya da işveren temsilcilerinin özürlü çalışanlara yönelik olumlu tutumları olduğunu ama somut öneriler konusunda fazla istekli olmadıklarını göstermektedir. Bu sonuç, yukarıda değinilen, önyargıların örtük ifadelerine ilişkin günümüz eğilimini yansıtıyor olabilir. Başka açıklamalar da bulunulabilir. Tutumlarla davranışlar arasında, LaPiere'in (1934; aktaran. Franzoi, 2003) işaret ettiği bir tutarsızlık bulunmaktadır: Burada ise daha somut davranışlara varmadan davranış ihtimali (öneri) ile tutumlar arasında bir tutarsızlık göze çarpmaktadır. Ajzen ve Fishbein (1980, *aktaran: Taylor, Peplau, Sears, 2007*) tarafından önerilen Akılcı Davranış Kuramı'nda vurgulandığı gibi, tutum tek başına davranışı belirleyememekte, kontrol algısı (davranışın kolay ya da zor algılanması) ile birlikte davranışa yönelik niyeti belirlemektedir. Belki de işyeri tarafından özürlü çalışanların performansını artırmak için yapılabileceklerle ilişkin öneriler, bunların yapılmasının kolay ya da zor olarak algılanmasına bağlı olarak da ifade edilmiş ya da edilmemiş olabilir.

### **2.5.3. Özürlü Çalışanların Algılanan Özellikleri ve Özürlü Çalışanlara Yönelik Tutumlar**

Özürlülerin çalışan olarak sergiledikleri düşünülen olumlu ve olumsuz özelliklerine de değinilmiştir. Genel olarak bakıldığında, hem olumlu hem de olumsuz özelliklerden çok sayıda bahsedilmediği (altı olumlu, dört olumsuz özellikten bahsedilmiştir) ve bu özellikleri onaylayan katılımcı sayısının da düşük olduğu görülmektedir. Bu durum, özürlü çalışanlar hakkındaki görüşlerin fazla belirginleşmediği, belki de özürlü çalışanların fazla tanınmadığı şeklinde yorumlanabilir. Buna rağmen, olumlu özelliklerden söz edenlerin ve olumsuz özelliklerden söz etmeyenlerin daha olumlu tutumları olduğu gözlenmektedir. İşverenler ya da işveren temsilcileri, özürlü çalışanların olumlu özellikleri olarak çalışma azimleri, işe devamları, özverili ve sorumluluk sahibi olmaları, verilen görevi yerine getirmeleri ve performansları üzerinde durmuşlardır. Bu özellikleri fark edenlerin

özürlü çalışanlara yönelik tutumları daha olumludur. Olumsuz özellikler olarak ortama uyum sağlayamamaları, düşük çalışma hızları, 'içine kapanık' olmaları ve mesleki bilgi eksiklikleri üzerinde durulmuş ama ilk iki olumsuz özellikten bahsedenlerin tutumlarının daha olumsuz olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlardan, işverenlerin tüm çalışanlar için olduğu gibi özürlü çalışanlar için de azimli, devamlı, özverili, sorumluluk sahibi, çalışkan ve yüksek performanslı olmayı önemsemektedirler ve bu özellikleri özürlülerde görenler görmeyenlerden daha olumlu tutumlar geliştirmişlerdir. İşverenler, işe ve işyerine uyum sağlamadıklarını ve hızlı çalışmadıklarını düşündüklerinde de onlara yönelik olumsuz tutum sergilemektedirler. Nitekim yetkililerin, ticari kaygıları nedeniyle, en iyi çalışanı tercih ettikleri belirlenmiştir (Stensrud, 2007). Bu ticari tercih kuşkusuz anlaşılabilir; anlaşılmaz olan, her çalışan gibi özürlü çalışanın da uygun işe yerleştirilmesi ve gereken düzenlemelerin yapılması durumunda en iyi çalışan olma potansiyeline sahip olduklarının göz ardı edilmesi ve istihdam olanaklarının kısıtlanmasıdır.

#### **2.5.4. Özürlü Çalışan İşyerlerinin / Yetkililerinin Özellikleri ve Özürlü Çalışanlara Yönelik Tutumlar**

Buraya kadar tüm işyerlerinin yetkililerinin tutumları üzerinde duruldu. Katılımcıların yaklaşık üçte ikilik bir grubu özürlü çalışanı olan işletmelerin işverenleri ya da işveren temsilcilerinden oluşmaktadır. Bu grubun özürlü çalışanlara yönelik tutumlarının ele alındığı bulgular aşağıda tartışılmaktadır.

Özürlü çalıştıran işyerlerinde, özürlü sayısı ile tutumlar arasında olumlu ilişkiler saptanmıştır. Sayı artışı ile birlikte olumlu tutum artışı da gözlenmektedir. Ne kadar çok sayıda özürlü ile birlikte çalışılıyorsa onlara ilişkin tutumun da o ölçüde olumlu olması, yine 'temas kurma' etkisi ile açıklanabilir. Bu olumlu etkinin erkek özürlü sayısı ile ilgili olduğu, olumlu korelasyonun kadın özürlü sayısı için gözlenmediği anlaşılmaktadır. Kadın özürlülere ilişkin tutumların daha olumsuz olduğu bilinmektedir (Emmett ve Alant, 2006). Kadın çalışana yönelik önyargılar ve

ayrımcılık da daha fazladır, özürlü kadınlar hem kadın olarak hem de özürlü olarak iş yaşamında ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar (Fulton ve Sabornie, 1994; Randolph, ve Andresenb, 2004) Kadın özürlüye yönelik bu olumsuz tutumlar nedeniyle belki de, işyerindeki özürlü kadın sayısının özürlü çalışanlara yönelik tutumlarla anlamlı bir ilişki göstermemektedir.

Özürlü çalışana yönelik tutumlarla iş yerinin fiziksel uygunluğu arasında olumlu anlamlı ilişki bulunmaktadır. Bu ilişkinin yönü belirsizdir. Olumlu tutumlar özürlülerle ilgili fiziksel düzenlemelerin düzeyini artırmış olabilir ve fiziksel olarak uygun bir işyerinde çalışan özürlüler de daha iyi uyum ve performans sergileyerek tutumları olumlu yönde etkilemiş olabilirler.

Özürlü çalışanlara yönelik tutumların, onların iş verimlerine ve diğerlerinin iş verimleri üzerindeki etkilerine ilişkin algılarla bağlantılı olduğu anlaşılmaktadır. İşverenler ya da temsilcileri eğer özürlülerle bağlantılı verimlilik hakkında olumlu algılara sahiplerse tutumları da daha olumlu bir düzeye çıkmaktadır. Yukarıda belirtilen 'ticari kaygılar' (Stensrud, 2007) burada da hissedilmektedir.

İşyerindeki özürlü çalışanların olumlu ve olumsuz etkileri üzerinde de durulmuştur. Bu etkilerden bahseden katılımcıların sayıları fazla değildir, hatta karşılaştırmaların geçerliğini kuşkuya düşürecek kadar azdır. Olumlu etkilerden söz edenlerin sayıları 16-340 arasında değişirken, olumsuz etkilerden söz edenlerin sayısı ise 7-125 arasında değişmektedir. Bu etkileri dile getirmeyenlerin sayıları görece daha fazladır, olumlu etkilerden ve olumsuz etkilerden söz etmeyenlerin sayıları, sırayla 726-1052 ve 943-993 arasında değişmektedir. Anlaşılmaktadır ki katılımcılar, özürlü çalışanları somut özellikleri ile fazla tanımadıkları gibi, olumlu ve olumsuz etkileri hakkında da fazla düşünmemişlerdir. Ancak genel olarak olumlu etkilerden söz edenlerin açıktır ki tutumları daha olumludur. Özürlü çalışanların olumlu etkisi olarak 'yasalara uymayı sağlama' üzerinde durulması dikkat çekicidir. Denebilir ki, işverenler daha çok yasalara uymak için özürlü istihdam etmektedirler ve

özürlü istihdam ettiklerinde de bu nedenle özürlü çalıştırmayı olumlu bulmaktadırlar. Belirli bir çalışan sayısına ulaşan işyerlerinin özürlü istihdam etme zorunluluğu belirgin olarak kendini hissettirmektedir.

### **2.5.5. Özürlü Çalıştıran İşverenlerin Ya Da İşveren Temsilcilerinin Özürlü Çalışanlara Yönelik Tutumlarının Yordayıcıları**

Buraya kadar, özürlü çalışana yönelik tutumlarla katılımcıların, işyerlerinin ve özürlü çalışanların özellikleri arasındaki ilişkiler üzerinde durulmuştur. Bu ilişkilerin tek tek anlamları irdelenmiştir. Bundan sonra tutumlarla ilgili olarak, 'bu değişkenlerin hangilerinin bu tutumun olumluluk düzeyinin azalıp çoğalması (değişkenliği) üzerindeki tek tek ve toplam katkıları anlamlıdır?' sorusuna cevap vermek üzere yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları (özürlü çalışan işyerlerinin işverenleri ya da temsilcilerinden elde edilen) tartışılacaktır.

Yukarda verilen ilgili bulgularda belirtildiği gibi, muhtemel yordayıcılar olarak ele alınan 70 özelliğin sadece 20'sinin özürlü çalışanlara yönelik tutumlara anlamlı katkısı olduğu ve bu değişkenlerin tutumdaki değişimin ancak %30'unu açıklayabildikleri bulunmuştur. Bu katkının yarısı da özürlü çalışanların verimliliğine ilişkin algılardan gelmektedir. İşverenlerin özürlülere yönelik tutumlarını en çok onların verimlilikleri ile ilgili değerlendirmeleri belirlemektedir. Verimlilik algısı arttıkça tutum daha olumlu olmaktadır. Verimlilik algısının ardından gelen, anlamlı katkıları giderek küçülmek üzere, değişkenler sırayla şunlardır: Özürlü çalışanlar için işyerinin fiziksel uygunluğu, süregelen hastalığı olanların tercih edilmesi, çalışan olarak tercih edilen özür grubunun seçilme nedeni; iş yerinin fiziksel koşullarının uygunluğu, özürlü çalışanların çalışma arkadaşlarının verimliliği üzerindeki etkisi, özürlü bir arkadaşına sahip olma, özürlü çalışanlarda performans artışı için işyerinde hizmet içi eğitim ve toplantılar düzenleme, çalışan olarak tercih edilmeyen özür grubunun seçilme nedeni; çalışma şartlarına uygun olmaması, çalışan olarak tercih edilmeyen özür grubunun seçilme nedeni; ortama uyum sağlayamama, özürlü çalışanlarda



performans artışı için işyerinde kişisel gelişim kursları açma, özürlü çalışanın yetersizliği; içine kapanık olmaları, katılımcının kendisinin özürlü olması, görme özürlülerin çalışan olarak tercih edilmemesi, zihinsel özürlülerin çalışan olarak tercih edilmesi, zihinsel özürlülerin çalışan olarak tercih edilmemesi, birden fazla özürlü olanların çalışan olarak tercih edilmemesi, ortopedik özürlü olanların çalışan olarak tercih edilmesi, yakın çevrede özürlü bulunması, özürlü çalışanların olumlu özellikleri; devamlılık, özürlü çalışanlarda performans artışı için işyerinde bireysel eğitim verme.

Regresyon analizi sonuçları, işverenlerin ya da temsilcilerinin özürlü çalışanlara yönelik tutumlarının, özellikle özürlü çalışanların verimlilikleri ile ve daha az önemde olmak üzere özürlü çalışanların çalışma arkadaşlarının verimlilikleri üzerindeki etkileriyle ilişkili olduğunu göstermektedir. Ana kaygı işyerindeki verimliliğidir. Özürlü olmanın hem özürünün hem de onun çalışma arkadaşlarının verimliliğini düşüreceğinden endişe edilmektedir, bu endişe tutumu olumsuz etkilemektedir. Muhtemelen verimlilikle ilişkili bulunduğu için, iş yerinin fiziksel özelliklerinin ve şartlarının özürlü çalışan için uygunluğu, özürünün çalışma ortamına uyumu, özürünün performansını artırıcı hizmet içi eğitim, bireysel-kişisel gelişim kursları tutuma olumlu katkısı olan değişkenler olarak önem kazanmaktadır. Verimlerinin daha yüksek olacağı beklentisi ile süregelen hastalığı olanlar, ortopedik özürlüler çalışan olarak tercih edilmekte, görme ve zihinsel özürlüler ve birden fazla özürlü olanlar ise tercih edilmemektedir. Özürlü çalışanların işe devamlarına ilişkin beklenti olumlu tutumu artırırken içine kapanık olmaları beklentisi düşürmektedir. Ayrıca özürlüleri yakından tanıma ihtimalini artırdığı için özürlü bir arkadaşına sahip olma, katılımcının kendisinin özürlü olması, yakın çevrede özürlü bulunması da olumlu tutumlara katkıda bulunmaktadır. Bu katkılar anlamlı olmakla birlikte düşük orandadır. Ancak bu değişkenler işverenlerin özürlü çalışana bakış açısının verim odaklı ve elbette ki ticari kaynaklı olduğunu yansıtmaktadır. Yukarıda değinildiği gibi, ticari amaçlı kurumlarda bu endişeler anlaşılır niteliktedir. Bu endişelerin giderilmesi

ve dolayısı ile özürlü istihdamının artırılabilmesi için özürlülerin bu endişeleri haksız çıkarıcı biçimde iyi eğitilmeleri, işyerlerinin çalışanların koşullarına uygun düzenlenmesi ve işverenlerin de özürlüler hakkında doğru bilgilendirilmeleri gerekmektedir. Önyargılar bir kez oluşunca değişime direnç gösterirler ve bunların giderilmesi ya da azaltılması hiç de kolay değildir. İşverenlerin özürlülük ve özürlüler hakkındaki farkındalıklarını ve bilgilerini artıracak çalışmalara ihtiyaç olduğu açıktır. Toplumun geneli için olduğu gibi, işveren özelinde de iyi düzenlenmiş, bilgi verici ve endişe giderici eğitim programları geliştirilmelidir. Bilgisizlik kaygısı, olumsuz tutumu (önyargıları) ve ayrımcılığı besleyici en önemli kaynaktır. Bu eğitimin de Ayrıntılandırma Olasılığı Kuramı'nın önerdiği gibi, merkezi yol izlenerek, özürlüler hakkında ayrıntılı gerçekçi bilgiler sunularak ve bunun için de işverenlerin zaman ayırmaları ve emek vermeleri sağlanarak gerçekleştirilmesi başarılı sonuçlar getirecektir. Daha önce de denildiği gibi, işverenler, özürlü çalışanlar hakkında ayrıntılı, gerçek bilgilere sahip olurlarsa doğru ve işlevsel tutumlar oluşturabilirler. Aksi halde, yüzeysel bir değerlendirme ile özürlü çalışanların dış görünüşlerine takılıp hemen olumsuz tutum ve davranışları benimseyebilirler. Sonuç olarak, özürünün işverenden işverenin de özürlüden kazanacakları vardır. Kuşkusuz iş, ücret, statü önemlidir ama uygun işte çalışan donanımlı yetkin bir çalışanın emeği de her zaman değerlidir ve bu değerli emek özürlü çalışanın emeği ile de sağlanabilir.

### III. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Özürlülerin toplumsal yaşama tam katılımlarının sağlanmasına yönelik olarak kamusal alanda iyileştirmelerin yapılması, onların çalışan, kazanan ve kendilerine yeten bireyler olmaları için desteklenmeleri, toplumsal duyarlılık gereğidir ve bu konularda araştırmaların yapılmasına ve uygulamalarla hayata geçirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi Araştırması, Türkiye’de bu anlamda ve bu büyüklükte yapılan ilk araştırmadır. Bu araştırmada, özellikle özel sektörün özürlü istihdamı konusundaki düşünceleri ve beklentileri değerlendirilmiştir. Hangi koşullar altında ya da ne gibi düzenlemeler yapılırsa özürlü istihdam oranının artırılacağı anlaşılmaya çalışılmıştır. Ayrıca bu çalışmada, işverenlere gelecekte önemi artacak mesleklerin neler olabileceği sorulmuştur.

#### 3.1. Araştırma Örneklerden Elde Edilen Verilerin Özet Değerlendirmesi

Araştırma sonunda işverenler, profesyonel meslekler ve yardımcı profesyonel meslek gruplarının hem özürlü hem de diğer çalışanlar için gelecekte önemli meslekler olarak ortaya çıkacağını ifade etmişlerdir. Bu nokta da özürlülerin bilgi ve becerilerinin eğitimle geliştirilmesi önemlidir. Ancak, mevcut durumda, meslek sahibi özürlülerin kendi alalarında istihdam edilmediği, alan dışında ya da görece daha niteliksiz işlerde istihdam edildiği bilinmektedir. Örneğin hukukçu görme özürlü bir kişi, bir hukuk bürosunda istihdam edilmek yerine santral operatörü olarak istihdam edilmektedir. Burada devlet, özürlülerin eğitim aldığı alanda istihdam edilmesini sağlayacak tedbirleri almak durumundadır. Bunun için hem eğitim hayatında, hem kamusal alanda ve hem de yasal mevzuatta düzenlemeler yapılmalıdır.

Araştırma sonunda, işverenlerin daha önceden odak gruplarda da ifade edilenlerle uyumlu olarak istihdam etmek istemedikleri özürlü gruplarının zihinsel engelliler ve ruhsal duygusal rahatsızlığı olan özürlüler olduğu görülmektedir. Öte

yandan işverenler; ortopedik, dil işitme konuşma özürlüleri istihdam etmeyi tercih etmektedirler. Bu durumda tüm özürlü grupları için, işverenlerin istihdam etme zorunluluğu olmalıdır.

Araştırmada, işveren ve işveren temsilcilerine açık uçlu olarak sorulan sorulara verilen cevaplar ile İş Yerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği'ne verilen cevaplar tutarlıdır. Buna göre özürlülerin istihdamında yaşanan sorunlar; eğitim eksikliği, çıkarılan işin kalitesinin düşüklüğü, özürlülerin çalışma konusundaki isteksizliği vb. olarak sıralanabilir. Ayrıca yine açık uçlu sorular ve tutum ölçeğinde elde edilen sonuçlar birbiriyle uyumlu olarak; çalışma azmi ve özverili çalışmayı özürlü çalışanlarda yeterli bulunan yönleri olarak ele aldıklarını göstermektedir. Buna karşılık işe ve işyerine uyumsuzluk, mesleki bilgi eksikliği özürlü çalışanların yeterli bulunmayan yanları olarak gösterilmektedir. Burada ilginç olan "yeterli" bulunan olumlu özellikler daha çok bireysel çalışma davranışlarına dönükken; "yetersiz" bulunan özellikler birlikte çalışma ortamına uyum sorununa vurgu yapmaktadır. Buna göre özürlü çalışanlara ve diğerlerine birlikte uyumlu çalışmalarına ön ayak olmak için; işe uyum takım çalışması vb. konularda eğitim verilebilir. Ayrıca özürlü çalışanların işyerine ve diğer çalışanlara olumlu etkisi, işyerinde performans artışı olarak gösterilmektedir. Çalışanların olumsuz etkileri ise; iş kazası riski, iletişim güçlüğü ve işi yavaşlatmak olarak gösterilmektedir. Dolayısıyla işletmelerde tüm çalışanlara iş güvenliği, iletişim, iş etiği konularında eğitim verilebilir.

Yine bu çalışmada, mevcut kota ve teşvik uygulamasına özel sektörün yaklaşımı irdelenmiştir. Genel olarak yasal bir zorunluluk olan kota sisteminin işverenler tarafından benimsendiği, cezai yaptırımların maddi cezalar dışında alternatiflerle çeşitlendirilebileceği, vergi indirimi gibi yeni teşviklerin özendiriciliğine inandıkları ortaya çıkmıştır. Devletten ve bir devlet kurumu olan İŞKUR'dan özürlülere ilişkin mevzuat, rehabilitasyon, işe yerleştirme vb. konularda rehberlik ve destek

istedikleri görülmüştür. Buna dayanarak, özürlüler için İŞKUR içinde bir danışman sisteminin kurulması önerilebilir.

İşverenlerin genel olarak işyerinde özürlüye yönelik tutumlarının olumlu olduğu; bir başka deyişle özürlülerin işe istihdamına olumlu yaklaştıkları, özürlülerin işe ve iş yerine uyumlarını, bir çalışan olarak sahip oldukları nitelikleri ve çıkardıkları işleri en az diğer çalışanlar kadar iyi olarak değerlendirdikleri gözlenmiştir. Özürlülere yönelik bu olumluluğun özürlülere yakınlık, aynı işyerini paylaşmak gibi onları tanıma ve ilişki kurma deneyimi ile bağlantılı olduğu gözlenmiştir. Daha önemlisi işletme ölçeği büyüdükçe olumlu tutum artışının tespit edilmesidir. Ölçek büyüklüğü işletme kurumsallığının bir göstergesi olarak değerlendirilirse, kurumsal kimliğiyle öne çıkan işyerlerinin özürlülere yönelik daha olumlu tutumlara da sahip oldukları düşünülebilir.

Eldeki veriler özürlülere yönelik işyeri düzenlemeleri yapan işletmelerin daha olumlu tutumları olduğunu göstermektedir. Bu yönelimi de kurumsallıkla açıklamak mümkündür. Performans artırmaya yönelik faaliyetler, bu yönde bir kültürün olduğu işyerlerinde daha kolay ele alınabilecektir. Sonuç olarak, işyerlerinde kurum kültürünü destekleyen eğilimlerin özürlü istihdamı konusunda da bir kültürel oluşuma ve gelişime kapı açacağı düşünülebilir. Burada belki de işletmelere kurum kültürü, işçi sağlığı güvenliği, özürlüyle iletişim konularında eğitim ve danışmanlık verilmesi ya da bunlara özendirici kampanyalar düzenlenmesi yararlı olacaktır.

### **3.2. Odak Grup Çalışmalarından Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi**

Burada, araştırma başında özürlü istihdamı ile ilgili taraf olan, işçi ve işverenleri temsil eden sivil toplum örgütleri ile meslek kuruluşlarından temsilcilerin davet edildiği odak grup toplantılarını hatırlamakta yarar vardır. Bu toplantıda elde edilen veriler hem İşyerinde Özürlüye Yönelik Tutum Ölçeği'nin geliştirilmesinde hem de özürlü istihdamını artırmaya yönelik öneri listesinin oluşturulmasında kullanılmıştı. Söz konusu odak gruplardan elde edilen ve adı geçen anket formlarının geliştirilmesi

sırasında dışarıda bırakılan bir takım öneriler olmuştur. Bu öneriler aşağıda listelenmiştir:

- Özürlüler ve onları istihdam edecek işveren ve çalışanlara, bir arada yaşama ve çalışma kültürünü geliştirecek eğitimler verilmelidir.
- Özürlülerin işveren olabilmesi için, onların da kendi işyerlerini kurmaları teşvik edilmelidir (mikro kredi).
- İçinde giyim bakım, arkadaşla ilişkiler toplumla alt ve temel düzeyde uyumu sağlamaya dönük rehabilitasyon ve mesleki eğitim barındıran iş garantili; işe mesleki rehabilitasyon uygulaması genişletilmelidir.
- İşyerlerinde çalıştıramıyorlarsa, özürlülerin eğitim alması için iş atölyelerine yönlendirilmesi ve orada mesleki eğitim alması, buradaki ödemeleri işverenin yapması, eğitim tamamlanınca özürlü çalışanın işyerine geri dönüşü sağlanmalıdır.
- Özürlü fonu, özürlülerin niteliğini artıracak eğitim programlarını finanse etmede kullanılmalıdır.
- İŞKUR'da toplanan para cezası fonu, özürlülerin işyerinde istihdam öncesi mesleki rehabilitasyon eğitimlerinde kullanılmalıdır.
- İŞKUR yetkilileri (iş ve meslek danışmanları) bir özürünün iş yerinde hangi çalışma ortamı ve koşullarında çalışabileceğini raporlayabilme ehliyetine ve yetkisine sahip olmalı ve işverene bu konuda rehberlik etmelidir.
- Hangi meslek alanlarında hangi niteliğe sahip çalışana ihtiyaç olduğu analiz edilmelidir.
- Özürlülerin eğitimlerinden önce, istihdam olanakları ortaya konmalı buna uygun eğitimler verilmelidir.
- İş gücü kaybı ve özürülük oranı ayrımı yapılmalıdır.
- İŞKUR tarafından işgücü kaybına göre bir envanter çalışması yapılmalıdır.
- İŞKUR işgücü arzı ve talebini birleştirecek şekilde mesleki bilgi dosyalarını güncellemelidir.

- Özürlülerin takibine yönelik bilgi sistemi oluşturulmalıdır.
- İŞKUR özürlü iş ve meslek danışmalığı konusundaki etkinliğini artırmalıdır.
- Özürlü istihdamını İŞKUR aracılığı ile yapıldığında teşvik sistemi devreye girmelidir.
- Özürlü istihdamı 500 kişiyi aşan işletmeler için, SSK gireni bir puan indirilebilir.
- Özürlülerin kamusal alanda toplumsal yaşama katılım önündeki engeller kaldırılmalıdır.
- Özürlü istihdamı sorunu bir bütün olarak ele alınmalıdır.
- Özürlülerle ilgili tüm çalışmalar bir merkezden koordine edilerek yapılmalıdır.
- Özürlülerle ilgili çalışmalar ortak bir yerde toplanmalı ve etkin politikalar yaratmak için kullanılmalıdır.
- Özürlü istihdamı konusunda acil, orta vadede önemli ve uzun vadede kalıcı değişiklikler için ulusal eylem planı yapılmalıdır.
- Özürlü istihdamı konusunda kamu ve özel sektör birlikte politika ve strateji geliştirmelidir.
- Denk iş niteliklerine sahip kişiler arasından özürlüler lehine pozitif ayrımcılık yapılmalıdır.
- İşveren bir işyerinde farklı iş lokasyonlarını/noktalarını tehlike açısından sınıflandırmalıdır.
- Özürlüler için işyerini düzenlemeyen işyerlerine ruhsat verilmemelidir.
- Özürlü istihdamında yerel yönetimler de sorumluluk almalıdır.
- İl düzeyinde özürlülerin istidamı ile ilgili il istihdam kurullarının verimli çalışması sağlanmalıdır.
- Yerel idarelerin, desteklerin ve yapının belirlenmesi için, özürlü envanteri tutmalıdır.
- 50 üzeri değil 30 üzeri işçi çalıştıran işyerleri de kotaya dahil edilmelidir.
- Kamu da özürlü istihdamı konusunda, kota cezasını kendi içinde de uygulamalıdır.

Yukarıda odak gruplardan elde edilen önerilerde de araştırma sonunda yüksek bir şekilde vurgulanan İŞKUR ve etkinlik alanları üzerinde durulmaktadır. Özellikle özürlülere ilişkin sağlıklı veri tabanlarının ve takip sistemlerinin olması, iş gücü kaybına göre envanterlerinin oluşturulması, iş analizlerinin yapılıp işler ve özürlülerin eşleştirilmesi, hem özürlüye hem işverene danışmanlık verilmesi hep İŞKUR'dan beklenen çalışmalardır. Yine odak grup katılımcılarının mesleki rehabilitasyona ağırlık verilmesini vurguladıkları görülmektedir. Katılımcılar işverenlerden, iş yerinde farklı lokasyonlarda çalıştırılabilecek özürlü gruplarını belirlemesini istemekte daha ileri giderek; işyerlerinin tüm özür gruplarının rahatça çalışabileceği şekilde düzenlemesinin önemine vurgu yapmaktadırlar. Ancak burada gözden kaçırılmaması gereken bir nokta, bu türlü iş analizlerini, iş yeri ve alet ekipman düzenlemelerini yapacak nitelikli personel ihtiyacı olduğudur. Bu konuda endüstri psikolojisi, ergonomi uzmanlığı, mühendislik psikolojisi alanlarında uzman kişilerin ülke çapında üniversitelerin lisansüstü programlarında yetiştirilmesi ve ilgili alanda istihdam edilmesi önemlidir.

### 3.3. Öneriler

- Özürlü dostu istihdam politikaları oluşturulmalıdır.
- ÖZİDA Genel Müdürlüğü, bir alt biriminde tüm özürlü araştırmaları toplanmalı, bu birim araştırma sonuçlarını üretecek politikalara yansıtma ile yükümlü olmalı, yeni araştırma ihtiyaçları buradan duyurulmalıdır.
- Özürlülerin sosyal hayata katılmasının önündeki ulaşım vb. engeller kaldırılmalıdır.
- Korumalı işyeri uygulamaya geçirilmelidir.
- Mesleki rehabilitasyon merkezlerinin etkinliği artırılmalıdır.
- ÖZİDA Genel Müdürlüğü ağırlıklı olarak özürlülerin istihdamına yönelik politikalar ve projeler geliştirmelidir. Sosyal politikaların sadece özürlüleri maddi olarak desteklemek şeklinde olmaması gerekmektedir. Sosyal



politikalar içinde yaşam alanlarının özürlüler için uygun hale getirilmesinden başlayarak, onların ulaşım, diğer insanlarla sosyalleşme, bir arada yaşama ihtiyaçlarını gidermeye yönelik pek çok uygulamayı zorunlu hale getirmesi gerekmektedir. Dolayısıyla Özürlülerin istihdamı; özürlülerin sosyal hayat içinde var olmaları konusunda apayrı değildir. Bu nedenle özürlülere ilişkin politikaların geliştirileceği bir merkez, özürlülerin sosyal, iş hayatı vb. her alanda karşılaşılabilecekleri problemlere odaklanan farklı alt birimlerden oluşturulmalı, alt birimler birbiriyle koordineli olarak çalışmalıdır. Hükümet yapılanması içinde ilgili bakanlık üretilen politikaların yürütülmesi için gerekli adımları diğer tüm bakanlıkları koordine ederek atmalıdır.

- Özürlülere ilişkin çalışma yapılan her birimde, uzman personel çalıştırılmalıdır (psikolog, sosyal çalışmacı, fizyoterapist, rehber öğretmen/ psikolojik danışman, özel eğitimci, doktor, sosyolog ve çalışma ekonomisti).
- Endüstri psikolojisi, ergonomi uzmanlığı, mühendislik psikolojisi alanlarında uzman kişilerin ülke çapında üniversitelerin lisansüstü programlarında yetiştirilmesi teşvik edilmeli ve istihdamı sağlanmalıdır.
- Özürlülerin eğitim aldığı alanda istihdam edilmesi işverenler için yasal zorunluluk olmalıdır.
- Özürlülere profesyonel meslekler kazandırmak için eğitim hayatında, kamusal alanda ve yasal mevzuatta düzenlemeler yapılmalıdır.
- Farklı özür grupları için eğitim almak istediği alanda eğitim hayatını kolaylaştıracak düzenlemeler (kütüphane, uygulama alanı vb.) eğitim kurumlarının yasal zorunluluğu olmalıdır.
- Tüm özürlü gruplarında istihdam işverenlerin zorunluluğu olmalı özür grubu tercihe bırakılmamalıdır.
- Özürlüler için İŞKUR içinde rehabilitasyon, mevzuat değişiklikleri, özürlü istihdamı vb. konularında işverenlerin danışabileceği bir danışman sistemi kurulmalıdır.

- Özürlüler için mevcut veri tabanları güncellenmeli, iş analizleri ve özürnlü nitelik analizleri yapılarak iş ve özürnlü eşleştirmelerinde kullanılmalıdır.
- İş gücü kaybı ve özürnlülük oranı ayrımı yapılmalıdır. İşgücü kaybına göre bir envanter çalışması yapılmalıdır.
- Özürnlü istihdamında yerel yönetimler de sorumluluk almalıdır.
- Kota uygulaması devam etmelidir.
- Özürnlü istihdam etmeyen veya gerekli işyeri düzenlemelerini yapmayan işverenlere caydırıcı (işyeri ruhsatını iptal etmek gibi) ve çeşitli (para cezası dışında iş yeri kapatma vb. şeklinde farklı cezalar) cezalar verilmelidir.
- Teşvikler artırılmalıdır.
  - İşverene vergi kolaylığı/indirimi getirilmelidir.
  - Yasal zorunluluğu olmayan işletmelerin özürnlü istihdam etmeleri teşvik edilmelidir.
  - Yasal zorunluluğu olmayan işletmelerin özürnlü istihdam etmeleri durumunda medyada duyurularak onurlandırılmaları sağlanmalıdır.
  - Özürnlü istihdamında kotayı aşan işverenlerin enerji maliyetleri düşürülmelidir
- İşletmelerde kurum kültürünü yerleştirmek ve özürnlüler ve diğer çalışanların birlikte ve uyum içinde çalışmalarını sağlamak için bazı eğitim programları zorunlu tutulmalıdır. Bu eğitimler;
  - Kurum kültürü,
  - İşçi sağlığı güvenliği,
  - İş etiği,
  - İletişim
  - Takım çalışması
  - Örgütsel çeşitlilik
  - Duyarlılık alanlarında olmalıdır.

## **EK: SORU FORMU**

## İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi

T.C. AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI ÖZÜRLÜ VE YAŞLI HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ  
"İŞGÜCÜ PİYASASININ ÖZÜRLÜLER AÇISINDAN ANALİZİ ARAŞTIRMASI"



### GÖRÜŞME BİLGİSİ

TARİH	-----/-----/2011	Başlama ve Bitiş Saati	-----:----- / -----:-----
ANKETÖR AD SOYAD		İMZA	

KONTROL BİLGİLERİ	MERKEZ			SAHA		
		İSİM	TARİH		İSİM	TARİH
EDİT	1			1		
EŞLİK	2			2		
SAHA KONTROL	3			3		
TELEFON KONTROL	4			4		

İyi günler. Olgü Araştırma'dan geliyorum. Adım (-----) İŞGÜCÜ PİYASASININ ÖZÜRLÜLER AÇISINDAN ANALİZİ konulu bilimsel bir araştırma yürütüyoruz. Bu konuda sizin de görüşlerinizi almak istiyoruz. Görüşmemiz yaklaşık 30 dakika sürecektir. Yardımlarınız için teşekkür ederim.

### İŞVEREN GENEL NİTELİKLERİ

Firma Adı			
Tabela Adı			
İl Adı		İlçe Adı	
Adres			
Sektör Adı			
Faaliyet Alanı		Nace Rev.2 Kodu	
Sektör/Ekonomik Faaliyet Kodu		Firma Kuruluş Yılı	..... Yılında Kuruldu.
Kaç İlde Şubeniz Var?	..... İlde Şube Var.	Toplam Kaç Şubeniz Var?	..... Şubemiz Var.
İşveren Sendikası mı?	1 Evet	2 Hayır	
Çalışan Sendikası mı?	1 Tamamı Sendikalı	2 Kısmen Sendikalı	3 Hiçbiri Sendikalı Değil
Toplam Çalışan Sayısı: _____	Kadın Çalışan Sayısı: _____	Erkek Çalışan Sayısı : _____	

### KATILIMCI BİLGİLERİ

D1	Adı Soyadı									
D2	Cinsiyeti	1 Kadın	2 Erkek							
D3	Yaşı (Açık yazınız)	_____		İş Tel: 0---- -						
D4	Mesleği	_____		Cep Tel: 0-----/-----						
D5	İşyerindeki Görevi	_____		E-mail: _____@						
D6	Eğitim Durumu (ANKETÖR DİKKAT: MEZUN OLDUĞU OKULU İŞARETLEYİN)									
Bir okul bitirdi	İlkokul mezun	İlköğretim	Orta okul	Genel lise	Mesleki ve teknik lise	2 veya 3 yıllık yüksekokul	4 yıllık fakülte	5 veya 6 yıllık fakülte	Yüksek lisans	Doktora
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
D7.	Çalışanları işe seçme ve yerleştirmede ne ölçüde karar vericisiniz?									
Kısmen Yetkili	1	Yetkili	2	Tam Yetkili	3					

## İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi

**ANKETÖR DİKKAT:** Görüşüğünüz kişiye açıklayınız:  
“Soruları Türkiye genelindeki tüm şubelerinizi düşünerek cevaplayınız!!”

### S.1. Özürlü çalışınız var mı, varsa kaç kişidir?

Evet Var	1	A-Toplam Özürlü Çalışan Sayısı: _____ Kişi B-Özürlü Kadın Çalışan Sayısı : _____ Kişi C-Özürlü Erkek Çalışan Sayısı : _____ Kişi	<b>ANKETÖR DİKKAT:</b> <b>S.3'E GEÇİN !!</b>
Hayır Yok	2		

### S.2. (ANKETÖR DİKKAT: S.1'DE “HAYIR” DENMİŞSE SORUN!) Geçmişte özürlü çalışan istihdam ettiniz mi?

Evet	1	<b>ANKETÖR DİKKAT: S.7'YE GEÇİN VE DEVAM EDİN !!</b>
Hayır	2	<b>ANKETÖR DİKKAT: S.37'YE GEÇİN VE DEVAM EDİN !!</b>
Hatırlamıyor	3	<b>ANKETÖR DİKKAT: S.37'YE GEÇİN VE DEVAM EDİN !!</b>

## BİRİNCİ BÖLÜM

### SORU 3-36)

### S.3. Neden özürlü çalıştırmaktasınız? (ANKETÖR DİKKAT: ŞIKLARI OKUMAYIN!)

Yasal Zorunluluk	1
Sosyal Sorumluluk	2
İşe Uygun Olduğu İçin	3
Diğer (Belirtiniz) .....	

### S.4. Özur gruplarına göre çalışan sayılarınızı söyler misiniz?

	Toplam özürlü çalışan sayısı
1- Birden Fazla Özürlü Olan	
2- Ortopedik	
3- Görme Özürlü	
4- İşitme+ Dil Ve Konuşma	
5- Zihinsel	
6- Ruhsal Ve Duygusal	
7- Süreğen Hastalık (Sürekli bakım ve tedavi gerektiren; kan, kalp, damar, solunum, bağışıklık sistemi vs. hastalıkları)	
8- Sınıflanmamış (Belirtiniz)	
Toplam (S1' daki toplam sayı ile eşit olmalı)	

### S.5. Özürlülerin eğitime göre dağılımı nedir? (ANKETÖR DİKKAT: MEZUN OLDUĞU OKULU SORUNUZ) (Toplam sayı S1a'daki toplam sayı ile eşit olmalı)

Eğitim durumu	Bir okul bitirm edi	İlk okul	İlk öğretm	Orta okul	Gene l lise	Mesleki ve teknik lise	2 veya 3 yıllık yükseko kul	4 yıllık fakülte	5 veya 6 yıllık fakülte	Yüksek lisans	Doktor a	Topl am
SAYI												

## İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi

S.6. Özürlü çalışanlarınızın yaptıkları işleri, çalıştıkları bölümleri ve mesleklerini belirtir misiniz?

(ANKETÖR DİKKAT: S.6'YI SORDUKTAN SONRA S.8'E GEÇİN VE DEVAM EDİN !!)

Yaptığı İş	Mesleği	Kişi Sayısı	İSCO-88 KODU (Yaptığı İş)

S.7. Neden özürlü çalışınız yok? (ANKETÖR DİKKAT: ŞIKLARI OKUMAYIN!)

Kota Altında Çalışanım Var	1
Özürlü İş Başvurusu Olmadı	2
Sektörün Uygun Olmaması	3
Özürlü Çalıştırmak İstemiyorum	4
Diğer (Belirtiniz).....	

(ANKETÖR DİKKAT: S.8 VE S.9. SORULARI AŞAĞIDAKİ TABLOYA İŞARETLEYİNİZ)

S.8. Genel olarak eleman temin etme kaynaklarınız nelerdir? (ÇOK CEVAP)

S.9. Özürlü eleman temin etme kaynaklarınız nelerdir? (ÇOK CEVAP)

S.8 Genel için ÇOK CEVAP	S.9 Özürlü için ÇOK CEVAP	
1	1	Gazete İlanı
2	2	İşkur
3	3	İnternet Kariyer Portalları
4	4	İşine Güvendiğiniz Çalışanın Önerisi
5	5	Tanıdık Aracılığıyla
6	6	Kapıdan Başvuru
7	7	E-Posta Yolu İle Başvuru
		Diğer (Belirtiniz) .....

(ANKETÖR DİKKAT: S.10, S.11, S.12 ve S.13. SORULARI AŞAĞIDAKİ TABLOYA İŞARETLEYİNİZ)

S.10. Genel olarak işe eleman alırken hangi yöntemleri uygulamaktasınız? (ÇOK CEVAP)

S.11. Genel olarak işe eleman alırken en sık kullandığınız yöntem hangisidir? (TEK CEVAP)

S.12. Özürlü bir çalışan işe alırken hangi yöntemleri uygulamaktasınız? (ÇOK CEVAP)

S.13. Özürlü bir çalışan işe alırken en sık kullandığınız yöntem hangisidir? (TEK CEVAP)

S.10 ÇOK CEVAP	S.11 TEK CEVAP	S.12 ÇOK CEVAP	S.13 TEK CEVAP	İfadeler
1		1		Mülakat
2		2		Serbest Mülakat
3		3		Yapılandırılmış Mülakat
4		4		Psiko-Teknik Test
5		5		Grup Çalışması
6		6		Simülasyon
7		7		Rol Oynama
8		8		Kişilik Ve İlgili Envanteri
9		9		Değerlendirme Merkezi (Birden Fazla Yöntemin Birlikte Kullanılması)
10		10		Yazılı Sınav
				Diğer (Belirtiniz) .....

## İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi

S.14. Özürlü istihdamı ile ilgili mevzuatı biliyor musunuz?

Evet	1	Biraz	2	Hayır	3
------	---	-------	---	-------	---

S.15. Genel olarak özürlü istihdamı ile ilgili yaşadığınız sorunlar nelerdir?

--

S.16. İşyerinizde özürlüler için herhangi bir iş yeri düzenlemesi yaptıldı mı?

Evet	1	Hayır	2	(ANKETÖR DİKKAT: CEVAP" HAYIR" ise S.18'YE GEÇİNİZ)
------	---	-------	---	---

S.17. İşyerinizde özürlüler için iş yeri düzenlemesi olarak neler yapıldı? (ANKETÖR DİKKAT: ŞIKLARI OKUMAYINI!)

Asansör Yapıldı	1
Rampa Yapıldı	2
Lavabo Yapıldı	3
Ofis Ortamında Düzenleme Yapıldı	4
Servis (Ulaşım) Sağlandı	5
Görsel Kart Uygulaması	6
Çalışma Koşulları Düzenlemesi	7
Bilgisayar Özürlülere Göre Uyarlandı	8
Diğer (Belirtiniz)	

S.18. Özürlü çalışanlar için işyerinizin fiziksel koşulları ne kadar uygundur?

Hiç uygun değil	1	Biraz uygun	2	Yarı yarıya uygun	3	Büyük ölçüde uygun	4	Tamamıyla uygun	5
-----------------	---	-------------	---	-------------------	---	--------------------	---	-----------------	---

S.19. Genel olarak özürlü çalışanlarda yeterli bulunan konular nelerdir? (ANKETÖR DİKKAT: ŞIKLARI OKUMAYINI!) (ÇOK CEVAP)

Çalışma Azmi	1
Devamlılık	2
Özverili Olmaları	3
Sorumluluk Duyguları Yüksek	4
Verilen Görevi Yerine Getirme	5
İş Performansları İyi	6
Diğer (Belirtiniz).....	

S.20. Genel olarak özürlü çalışanlarda yetersiz bulunan konular nelerdir? (ANKETÖR DİKKAT: ŞIKLARI OKUMAYINI!) (ÇOK CEVAP)

Ortama Ayak Uyduramama/ Uyum Sağlayamam	1
İçine Kapanık	2
Mesleki Bilgi Eksikliği	3
Çalışma Hızı Düşük	4
Diğer (Belirtiniz).....	

S.21. Sizce sektörünüzde günümüzde ve gelecek 10 yılda hangi mesleklere daha çok ihtiyaç duyulmaktadır/duyulacaktır?

Günümüzde	ISCO-88 Kodu	Gelecekte	ISCO-88 Kodu

## İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi

S.22. Bu mesleklerden hangilerinde özürlü çalıştırmayı düşünürsünüz?

	ISCO-88 Kodu

(ANKETÖR DİKKAT: S.23 VE S.24. SORULARI AŞAĞIDAKİ TABLOYA İŞARETLEYİNİZ)

S.23. Firmanızda özürlü çalışanların performansını arttırmak için neler yapılabileceğini düşünüyorsunuz?

(ANKETÖR DİKKAT: AŞAĞIDAKİ TABLOYA İŞARETLEYİNİZ)(ÇOK CEVAP)

S.24. Bunların hangilerini siz karşılayabilirsiniz? (ÇOK CEVAP)

	S.23 (ÇOK CEVAP)	S.24 (ÇOK CEVAP)
İşyerinde Hizmet İçi Eğitim, Toplantı	1	1
Mesleki Eğitim Kursları	2	2
Kişisel Gelişim kursları	3	3
Motivasyon Artırıcı Sosyal Organizasyonlar	4	4
Bireysel Eğitim	5	5
Çalışma Ortamının Fiziksel Koşullarının Düzenlenmesi	6	6
Doğru görev tanımlaması yapılmalı	7	7
Ulaşım	8	8
Ekip çalışması	9	9
Diğer (Belirtiniz) .....		

S.25. Özürlü çalışanların başarılarını arttırmak için sizin dışınızda neler yapılabileceğini düşünüyorsunuz? (ÇOK CEVAP)

Devlet Desteği Olmalı	1
Devlet Mesleki Eğitim Kurslar Vermeli	2
İŞKUR Uygun Kişi Yönlendirmeli	3
Sosyal Hakları Genişletilmeli	4
İşyeri Düzenlemesi Devlet Tarafından Yapılmalı	5
Özürlü Çalışanların Kişisel Gelişim Kurslarına Katılmaları Sağlanmalı	6
Özürlülerin Temel İhtiyaçları Devlet tarafından Karşılmalı	7
Diğer (Belirtiniz) .....	

(ANKETÖR DİKKAT: S.26, S.27 ve S.28. SORULARI AŞAĞIDAKİ TABLOYA İŞARETLEYİNİZ)

S.26. İşyerinizde çalıştırmayı TERCİH ETTİĞİNİZ özür grubu ya da grupları nelerdir? (ÇOK CEVAP)

S.27. Bu özür gruplarının işinize uygun olan ÖZÜR DERECESİNİ belirtiniz?

S.28. İşyerinizde çalıştırmayı TERCİH ETMEDİĞİNİZ özür grubu ya da grupları nelerdir? (ÇOK CEVAP)

Özür Grubu	S.26 Tercih Ettiği Özür Grubu	S.27 İşe Uygun Olan Özür Grubu Derecesi			S.28 Tercih Etmediği Özür Grubu
		Hafif	Orta	Ağır	
1.Birden Fazla Özürü Olan		1	2	3	
2.Ortopedik		1	2	3	
3.Görme Özürlü		1	2	3	
4.İşitme+ Dil Ve Konuşma		1	2	3	
5.Zihinsel		1	2	3	
6.Ruhsal Ve Duygusal		1	2	3	
7.Süreğen Hastalık		1	2	3	
8.Sınıflanmamış (Belirtiniz).....		1	2	3	



**S.29. İşyerinizde çalıştırmayı TERCİH ETTİĞİNİZ özur grubu ya da gruplarını tercih nedenleriniz nelerdir?**

Sektörümüze Uygun	1
İş Yerinin Fiziksel Koşullarına Uygun	2
Verimlilik	3
Çalışma Şartlarına Uygun	4
Diğer (Belirtiniz).....	

**S.30. İşyerinizde çalıştırmayı TERCİH ETMEDİĞİNİZ özur gruplarını tercih etmeme nedenleriniz nelerdir?**

Sektörün Uygun Olmaması	1
Çalışma Şartlarına Uygun Olmaması	2
İşyerinin Fiziksel Koşulların Uygun Olmaması	3
Verimsizlik	4
Diğer (Belirtiniz).....	

**S.31. Özürlü çalışanlarınızın işyerinize olumlu etkileri nelerdir? (ANKETÖR DİKKAT: ŞIKLARI OKUMAYINI!)**

Olumlu Etkisi Yok	1
Yasalara Uymak	2
Personeli Teşvik Etmek	3
Verimliliği Arttırmak	4
Performansı Arttırmak	5
Vizyon Sağlamak	6
Diğer (Belirtiniz).....	

**S.32. Özürlü çalışanlarınızın işyerinize olumsuz etkileri nelerdir? (ANKETÖR DİKKAT: ŞIKLARI OKUMAYINI!)**

Olumsuz Etkisi Yok	1
İş Kazası Riskinin Yüksek Olması	2
Verimi Düşürmek	3
İş Yavaşlatmak	4
İletişim Güçlüğü	5
Diğer (Belirtiniz).....	

**S.33. Özürlü çalışanlarınızın genel olarak VERİMLİLİĞİ nasıldır?**

1	2	3	4	5
Hiç Verimli Değil	Verimli Değil	Ne Verimli Ne De Değil	Verimli	Çok Verimli

**S.34. Özürlü çalışanlarınız, işyerindeki ÇALIŞMA ARKADAŞLARININ VERİMLİLİĞİNİ nasıl etkiliyor?**

1	2	3	4	5
Olumsuz Etkiliyor	Kısmen Olumsuz Etkiliyor	Ne Olumlu Ne De Olumsuz Etkiliyor	Olumlu Etkiliyor	Çok Olumlu Etkiliyor

**S.35. Özürlü istihdamı konusunda uygulanan KOTA VE TEŞVİKLERLE ilgili hangisi sizin düşüncenizi en iyi ifade ediyor? (TEK CEVAP)**

Kota Uygulaması Kaldırılsın.	1
Kota Uygulaması Kaldırılmasın.	2
Teşvik Ve Kotanın Dengeli Kullanıldığı Karma Bir Sistem Kurulsun	3

**S.36. Özürlü çalışma ile ilgili CEZA SİSTEMİ hakkındaki düşünceleriniz nelerdir? (ÇOK CEVAP)  
ANKETÖR DİKKAT: S.36'YI SORDUKTAN SONRA S.38'E GEÇİN VE DEVAM EDİN**

Ceza Gereklidir.	1
Ceza Arttırılmalı	2
Ceza Azaltılmalı	3
Para Cezası Dışında Başka Yaptırımlar Olmalı	4
Diğer (Belirtiniz) .....	

**S.37. Neden özürlü çalışmanız yok? (ANKETÖR DİKKAT: ŞIKLARI OKUMAYIN!)**

Kota Altında Çalışmam Var	1
Özürlü İş Başvurusu Olmadı	2
Sektörün Uygun Olmaması	3
Özürlü Çalıştırmak İstemiyorum	4
Diğer (Belirtiniz).....	

**K İ N C İ B Ö L Ü M**  
(SORU 38-40)

**S.38. Aşağıdaki ifadelere ne derecede katılıp katılmadığınızı söyler misiniz? (KART GÖSTERİ!)**

ÖZÜRLÜ İSTİHDAMINI ARTIRMAK İÇİN, ...	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne De Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Özürlü istihdamında kotayı aşan işverenlere, düşük faizli ya da karşılıksız kredi kolaylığı sağlanmalıdır.	1	2	3	4	5
2.Özürlü çalışma kotasına uymayanlara verilen cezaların artırılmalıdır.	1	2	3	4	5
3.Özürlülere istihdam edilecekleri işlere göre devlet tarafından eğitim ve rehabilitasyon hizmeti verilmelidir.	1	2	3	4	5
4.Özürlü istihdamının ücretlendirilmesinin tamamı devlet tarafından karşılanmalıdır.	1	2	3	4	5
5.Özürlüler için esnek çalışma modeli uygulamalıdır.	1	2	3	4	5
6.İşverene vergi kolaylığı/indirimi getirilmelidir.	1	2	3	4	5
7.Özürlülerin niteliklerine göre çalışma konusunda, işverene rehberlik edilmelidir.	1	2	3	4	5
8.Özürlü istihdamı gönüllülük esasına dayandırılmalıdır.	1	2	3	4	5
9.Özürlü istihdamı sosyal sorumluluk olarak görülmelidir.	1	2	3	4	5
10.Özürlülerle ilgili, vasfı yeterlilik tanımlamaları yeniden ve detaylı yapılmalıdır.	1	2	3	4	5
11.Yasal zorunluluğu olmayan işletmeler özürlü istihdam etmeye teşvik edilmelidir.	1	2	3	4	5
12.Özürlü istihdamında kotayı aşan işverenlerin enerji maliyetleri düşürülmelidir.	1	2	3	4	5
13.İşyeri ulaşım sorunları devlet tarafından çözümlenmelidir.	1	2	3	4	5
14.Özürlü istihdam eden işyeri kamuoyuna duyurularak onurlandırılmalıdır.	1	2	3	4	5

## İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi

15. Kotayı geçen işyerlerinde, özürlülerin SGK primlerinin tamamını devlet karşılamalıdır.	1	2	3	4	5
16. İşyerinde özürlüler için yapılacak mekansal ve fiziksel düzenlemeler devlet tarafından karşılanmalıdır.	1	2	3	4	5
17. Ciro özürlü istihdamında bir kriter olmalıdır.	1	2	3	4	5
18. Her bir özürlünün iş yerinde hangi çalışma ortamı ve koşullarda çalışabileceği raporlanmalıdır.	1	2	3	4	5
19. Mevzuat konusunda rehberlik yapılmalıdır.	1	2	3	4	5
20. İŞKUR sektörün ihtiyacına göre eleman göndermelidir.	1	2	3	4	5
21. İŞKUR mesleki ve kişisel eğitim almış özürlüyü yönlendirmeli	1	2	3	4	5

**S.39. Bunların dışında özürlü istihdamını arttırmak konusunda öneri ve beklentileriniz var mıdır?**

**S.40. Çevrenizde özürlü tanıdığınız var mı?**

1	Yok		
2	Kendisi	6	Yakın Çevre
3	Aile Üyesi	7	İş Çevresi
4	Akraba	8	Mahalleden
5	Arkadaş		Diğer .....

**S.41. Aşağıda okuyacağım ifadelere ne derecede katıldığınızı söyler misiniz?**

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne De Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Bizde bir özürlü tarafından yapılamayacak iş yoktur	1	2	3	4	5
2	Özürlüler çalışanların çoğunun moralini bozar.	1	2	3	4	5
3	Özürlü çalıştırma zorunluluğu iş yerinde adaletsizlik yaratıyor.	1	2	3	4	5
4	İşyerimi özürlü bir çalışanla paylaşmakta hiç bir sakınca görmüyorum.	1	2	3	4	5
5	İş yeri için sorun, özürlü çalışan değil, işini iyi yapmayan çalışandır.	1	2	3	4	5
6	Yasal zorunluluk olmasa özürlü istihdam etmeyi düşünmem.	1	2	3	4	5
7	Özürlü çalışan için yapılacak yatırımın geri dönüşü olmaz, boşa gider.	1	2	3	4	5
8	Özürlüler için eğitim, istihdam gibi alanlarda yapılan yatırımlar haklı bir pozitif ayrımcılıktır.	1	2	3	4	5
9	Özürlüler iş yerinde sorumluluk almak istemezler.	1	2	3	4	5
10	Özürlüler yaşadıkları psikolojik sorunları herkes kadar iş yerine yansıtırlar.	1	2	3	4	5
11	Çalışanların özürlüleri değil yaptıkları işin kalitesi önemlidir.	1	2	3	4	5
12	İşe özürlü alalım, maaşını verelim ama işe gelmesin.	1	2	3	4	5
13	Özürlüler, sosyal yardım yerine çalışarak geçimlerini sağlamak ister.	1	2	3	4	5
14	Özürlüler duygu sömürsü yaparlar.	1	2	3	4	5
15	Özürlüler işe ilişkin niteliklerine göre istihdam edildiğinde işyerine yararlı bir çalışan olur.	1	2	3	4	5
16	Özürlülerin ayrı bir yerde çalıştırılması iyi olur.	1	2	3	4	5
17	Özürlülerin kariyer hedefleri vardır.	1	2	3	4	5

## İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne De Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
18	Özürlüler iş yerinde ortaya çıkacak değişikliklere-yeniliklere kolayca uyum gösterirler.	1	2	3	4	5
19	Çalışanlar, aralarındaki özürlüler yüzünden işi yavaşlatırlar.	1	2	3	4	5
20	Özürlülerin hata yapma olasılığı diğer çalışanlar kadardır.	1	2	3	4	5
21	Özürlülerle bir arada çalışmak insani ilişkileri geliştirir.	1	2	3	4	5
22	Çalışanların çoğu özürlülerin varlığından rahatsız oluyorlar.	1	2	3	4	5
23	Özürlülere acıyarak yaklaşırım	1	2	3	4	5
24	Özürlülerin çalışmaları beni hayran bırakıyor.	1	2	3	4	5
25	Çalışanların çoğunluğu özürlülerle birlikte çalışmaktan çekinmez.	1	2	3	4	5
26	Özürlülerin bir işyerinde çalıştırılabileceği yerler kısıtlıdır.	1	2	3	4	5
27	Özürlü ya da değil, tüm çalışanlar eşittir.					
28	Özürlüler çalışırken yardıma ihtiyaç duymazlar.	1	2	3	4	5
29	Özürlü kendisine verilen her işin üstesinden gelebilir.	1	2	3	4	5
30	Özürlülük bir işte çalışmaya engel değildir.	1	2	3	4	5
31	İşyerinde sadece iyi eğitilmiş özürlüler istihdam edilebilir.	1	2	3	4	5
32	Her özürlünün yapabileceği farklı işler vardır.	1	2	3	4	5
33	Özürlüler, çalışanların çoğunluğuna göre daha niteliksizdir.	1	2	3	4	5
34	Özürlülere iş verilmemesi haksızlıktır.	1	2	3	4	5
35	Özürlüler doğru iş yeri içinde doğru noktalara yerleştirildikleri sürece kaza riski ortadan kalkar.	1	2	3	4	5
36	İşyerinde özürlü çalıştırılması sadece formalite icabıdır.	1	2	3	4	5
37	Özürlü çalışanların iş disiplinleri farklı değildir.	1	2	3	4	5
38	Benim iş yerime özürlü yakışmaz.	1	2	3	4	5
39	Özürlüler uyumludur.	1	2	3	4	5
40	Özürlüler saldırganıdır.	1	2	3	4	5
41	Çalışma ortamına uyum konusunda özürlülerin bir farkı yoktur.	1	2	3	4	5
42	Özürlüler, çalıştıkları işyerine kolayca bağlanabilirler.	1	2	3	4	5
43	İş yaşamının acımasız rekabet ortamında özürlüler çok zorlanırlar.	1	2	3	4	5
44	Özürlüler bir iş yerinin verimli çalışma temposuna uyarlar.	1	2	3	4	5
45	Özürlüler iş yerinde kötü muameleye maruz kalırlar.	1	2	3	4	5
46	Özürlüler kendilerine herkes kadar güvenirlir	1	2	3	4	5
47	Özürlüler görünüşleri nedeniyle çalışanların çoğunu rahatsız eder.	1	2	3	4	5
48	Özel sektörde özürlülerin istihdamı işletme imajını sarsar.	1	2	3	4	5
49	Özürlüler diğerlerinin çalışma hakkını elinden alır.	1	2	3	4	5
50	Özürlüler çalışmayı sever.	1	2	3	4	5
51	Özürlüler sadece masa başı işler yapabilir.	1	2	3	4	5
52	Özürlüler alınganıdır.	1	2	3	4	5
53	Özürlüler sadece vasıfsız işlerde çalışabilirler.	1	2	3	4	5
54	Özürlüler bir meslek sahibi olabilirler.	1	2	3	4	5
55	Özürlüler ustalık gerektiren işleri yapamazlar.	1	2	3	4	5

## İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne De Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
56	İş yerinin özürlü çalışanlara göre düzenlenmesinin maliyeti önemli değildir.	1	2	3	4	5
57	Bir iş yerinde özürlü kişilerin çalışması, müşterileri rahatsız eder.	1	2	3	4	5
58	Özürlülerin işyerinde hangi tür işlerde çalıştırılabileceğini belirlemek zordur.	1	2	3	4	5
59	Özürlüler iş yerinde daha pasif işlere yönlendirilmelidir.	1	2	3	4	5
60	Bir özürlü işimi benim kadar iyi yapabilir.	1	2	3	4	5
61	Bir tercih yapmak gerekirse sadece özürlüleri çalıştırmayı isterim.	1	2	3	4	5
62	Özürlülerin isine son vermek zordur.	1	2	3	4	5
63	İşyerinde özürlüden katkı beklemek yanlıştır.	1	2	3	4	5
64	Özürlüler, herkes kadar psikolojik sorun yaşar.	1	2	3	4	5
65	Özürlüler komplekslidir.	1	2	3	4	5
66	Bir iş yerinde zorunlu tutulan özürlü çalışan sayısı gereğinden fazladır.	1	2	3	4	5
67	Özürlülerle birlikte çalışmaktan çoğunluk memnun olur.	1	2	3	4	5
68	Özürlülere iş eğitimi verilmesi verimliliklerini artırır.	1	2	3	4	5
69	Özürlüler işten kaçmaz.	1	2	3	4	5
70	Cezası ne ise vereyim yeter ki iş yerimde özürlü görmeyeyim.	1	2	3	4	5
71	Özürlüler işyerinde öz bakımlarını /kişisel bakımlarını yapabilirler.	1	2	3	4	5
72	Özürlü istihdam etmek bir iş yerinin sosyal sorumluluğudur.	1	2	3	4	5
73	Özürlü birey istihdam edildiği işyerinde fazlalıktır.	1	2	3	4	5
74	Özürlüler sadece evde istihdam edilmelidir.	1	2	3	4	5
75	Özürlülerin iş yerinde sağlık sorunları artar.	1	2	3	4	5
76	Özürlüler sürekli şikâyet ederler.	1	2	3	4	5
77	İşyerinde özürlü işçi çalıştırmak kaza riskini artırır.	1	2	3	4	5
78	İşyerinde özürlüye nasıl davranılacağını bilmek zordur.	1	2	3	4	5
79	Özürlü olmayanlar iş bulamazken özürlülerin işe alınmasına karşıyım.	1	2	3	4	5
80	İşe alırken kişinin özürlü olup olmaması değil, vasıfları dikkate alınmalıdır.	1	2	3	4	5
81	İş yerlerinde özürlüler, özürlü oldukları için çoğuz zaman kayırılır.	1	2	3	4	5
82	Özürlüler, çoğu çalışanı korkutur.	1	2	3	4	5
83	Bir iş yerinde özürlü çalıştırmak sorun yaratmaz.	1	2	3	4	5
84	Özürlüler her an işten atılma kaygısı yaşarlar.	1	2	3	4	5
85	Özürlülerle birlikte çalışmak dikkat dağıtıcıdır.	1	2	3	4	5
86	Özürlüler işyerinde doğru yerlere yerleştirildiklerinde çalışanların çoğundan daha çok performans gösterirler.	1	2	3	4	5
87	Özürlüler iş performanslarıyla ilgili sürekli kaygı yaşarlar.	1	2	3	4	5

ANKETİMİZE KATILDIĞINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİZ !

### OLGU ARAŞTIRMA

Hürriyet Cad. No: 159/C Dikmen

ÇANKAYA / ANKARA

☎ 0312 480 66 44 Faks:0312 480 22 77

E-posta: info@olguarastirma.com.tr

## KAYNAKÇA

AB Komisyonu (2010). Avrupa Özürlüler Stratejisi 2010-2020. (Çev: G. Akın). *Avrupa Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Daire Başkanlığı Bülteni* (55), 27-30.

Aktaş, C. (2001). *İlköğretim öğrencilerinin fiziksel (bedensel) özürlü yaşlılarına yönelik sosyal kabul düzeylerinin geliştirilmesi*. Yayınlanmamış uzmanlık tezi. Ankara: TC Özürlüler İdaresi Başkanlığı.

Aktaş, C., Gergin, S., Kuz, T., Mutluoğlu, L., Uğurlu, B. ve Yılmaz, Z. (2004) Türkiye Korumalı İşyerleri Araştırması. *Özveri Dergisi*, 1 (2),

Alghazo, E. M., Dodeen, H. ve Algaryouti, I. A. (2003). Attitudes of pre-service teachers towards persons with disabilities: Predictions for the success of inclusion. *College Student Journal*, 37 (4), 515-523. EBSCOhost; Academic Search, Premier.

Altındağ, A., Yanık, M., Uçok, A. Alptekin, K. ve Özkan, M. (2006). Effects of an anti-stigma program on medical students' attitudes towards people with schizophrenia. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 60, 283-288. (www.EBSCOhost)

Aulagnier, M., Vergeri, P., Ravaud, J. P. O., Souville, M., Lussault, P. Y., Garnier, J. P. Paraponaris, A. (2005). General practitioners' attitudes towards patients with disabilities: The need for training and support. *Disability and Rehabilitation*, 27 (22), 1343 - 1352.

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), 225-243.

Beretz, E. M. (2003). Hidden Disability and an Academic Career. *Academe*, 89 (4), 50-56.

Baybora, D. (2006). Çalışma hayatında özürlülere karşı ayrımcılık. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. (51), 229-269.

Cameron, L. ve Rutland, A (2006). Extended Contact through Story Reading in School: Reducing Children's Prejudice toward the Disabled. *Journal of Social Issues*, 62 (3), 469-488.

Deal, M. (2007). Aversive disablism: subtle prejudice toward disabled people. *Disability & Society*, 22 ( 1), 93-107.

Demir, M. (2011). İş yaşamında ayrımcılık: Turizm sektörü örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8 (1), 760-784. Erişim: <http://www.InsanBilimleri.com>

Diksa, E. ve Rogers, E. S. (1996). Employer concerns about hiring persons with psychiatric disability: Results of the employer. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40 (1), 31-45.

Dökmen, Z. Y. (2000). Engellilere Yönelik Tutum Ölçeği. Geliştirilmesi, geçerliği ve güvenirliği. XI. Ulusal Psikoloji Kongresi, 20-22 Eylül 2000, Ege Üniversitesi, İzmir.

Dökmen, Z. Y. ve Kışlak, Ş. T. (2004). Engelli olan ve olmayan üniversite öğrencilerinin demografik ve psikolojik özellikleri ile sorunlarının karşılaştırılması. *Kriz Dergisi* 12 (2) , 33-47.

Dunn, D. S. (2000). Social psychological issues in dissability. İnde R. G. Frank ve T. Eliot (Eds.) *Handbook of Rehabilitation Psychology*. (s. 565-584). Washington DC: American Psychological Association.

Dyson, L. L (2005). Kindergarten Children's Understanding of and Attitudes Toward People With Disabilities. *Topics in Early Childhood Special Education*, 25 (2). 95-105.

Emens, E. (2008). Integrating accommodation. *University of Pennsylvania Law Review*, 156 (4), 839.

Emmett, T. ve Alant, E. (2006). Women and disability: exploring the interface of multiple disadvantage. *Development Southern Africa*, 23 (4).

Environics Research Group Limited (2004). Canadian Attitudes Towards Disability Issues; 2004 Benchmark Survey. Final Report. Office for Disability Issues bsss Social Development Canada için hazırlanmış rapor.

Erdemir, Ş. (1990). Sakat Kimseler İçin Şansların Eşitlenmesine İlişkin Ulusal Mevzuatlar Hakkında Rapor, Türkiye Sakatları Koruma Vakfı Yayını, Ankara.

Findler, L, Vilchinsky, N. Ve Werner, S. (2007). The Multidimensional Attitudes Scale Toward Persons With Disabilities (MAS): Construction and Validation. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 50 (3), 166-176.

Flower, A., Burns, M. K. ve Bottsford-Miller, N. A. (2007). Meta-analysis of disability simulation research. *Remedial and Special Education*, 28 (2), 72-79. (www.EBSCOhost)

Franzoi, S. L. (2003). *Social Psychology*. 3. Baskı. Boston: McGraw-Hill.



Fulton, S. A.ve Sabornie, E. J. (1994). Evidence of employment inequality among females with disabilities. *The Journal of Special Education*, 28 (2), 149-165.

Graf, N. M., Blankenship, C. J., Sanchez, G. ve Carlson, R. (2007). Living on the line: Mexican and Mexican American attitudes toward disability. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 50 (3), 153-165. (www.EBSCOhost)

Hall, E. W. (2008). Changing the Way Employees Interact With Guests With Disabilities. *Journal of Disability Policy Studies*, 19 (1), 15-23.

Hampton, N. Z. ve Xiao, F. (2007). Attitudes toward People with Developmental Disabilities in Chinese and American Students-The Role of Cultural Values, Contact, and Knowledges. *Journal of Rehabilitation*, 73 (3), 23-32.

Henderson, G. ve Bryan, W. V. (1997). *Psychosocial aspects of disability*. 2. Basım. Springfield: Charles C. Thomas Publisher, Ltd.

Hendricks, D. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation* 32, 125-134.

Hergenrather, K. ve Rhodes, S. (2007). Exploring Undergraduate Student Attitudes Toward Persons With Disabilities: Application of the Disability Social Relationship Scale. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 50 (2), 66-75.

Hinkelman, L., Granello, D. H. (2003). Attitudes Toward Persons with Mental Illness: An Exploratory Investigation. *Journal of Mental Health Counseling*, 25 (4). (Database: Psychology and Behavioral Sciences Collection)

Hogg, M. A. ve Vaughan, G. M. (2007). *Sosyal Psikoloji*. (Çev. İ. Yıldız ve A. Gelmez). Ankara: Ütopya.

Hunt, C. S. ve Hunt, B. (2004). Changing attitudes toward people with disabilities: Experimenting with an educating intervention. *Journal of Managerial Issues*, 16 (2), 266-280. (www.EBSCOhost)

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*.

Kağıtçıbaşı, Ç. (1999). *Yeni insan ve insanlar*. (10. basım). İstanbul: Evrim.

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), 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, 59-69. (www.interscience.wiley.com)

- Kuzgun, İ. (2009). Türkiye’de özürlülerin ücret karşılığı istihdamını belirleyen değişkenler ve öneriler. *Journal of Yasar University*, 4(15), 2451-2466.
- Mansour (2009). Employers’ attitudes and concerns about the employment of disabled people. *International Review of Business Research Papers*, 5, 4, 209-218
- Manstead, A. S. R. ve Hewstone, M. (Eds.) (1996). *The Blackwell Encyclopedia of Social Psychology*. Oxford: Blackwell.
- Nowicki, E. A. ve Sandieson, R. (2002). A Meta-Analysis of School-Age Children’s Attitudes Towards Persons with Physical or Intellectual Disabilities. *International Journal of Disability, Development and Education*, 49 (3),
- Parasuram, K. (2006). Variables That effect teachers’ attitudes toward disability and inclusive education in Mumbai, India. *Dissability and Society*, 21 (3), 232-242. (www.EBSCOhost)
- Popovich, P. M., Scherbaum, C. A., Scherbaum, K. L. ve Polinko, N. (2003). The assessment of attitudes toward individuals with disabilities in the workplace. *Journal of Psychology*, 13 (2), 165-177.
- Probst, T. M. (2003). Changing Attitudes Over Time: Assessing the Effectiveness of a Workplace Diversity Course. *Teaching of Psychology*, 30 (3).
- Randolph, D. S. ve Andresen, E. M. (2004). Disability, gender, and unemployment relationships in the United States from the behavioral risk factor surveillance system. *Disability & Society*, 19 (4),
- Reisine, S. T. ve Fifield, J. (1988). Defining disability for women and the problem of unpaid work. *Psychology of Women Quarterly*, 12, 401-415.

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), 19-27. (www.EBSCHOhost)

Roessler, R. T., Neath, J., McMahon, B. T. ve Rumril, P. D. (2007). Workplace Discrimination Outcomes and Their Predictive Factors for Adults With Multiple Sclerosis. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 50(3), 139-152.

Roulston, Alan & Colin Barnes (2005) *Working Futures? Disabled people, policy and social inclusion*, (Edited by A. Roulston and Colin Barnes), Bristol: The Policy Pres.

Saito, S. ve Ishiyama, I. (2005). The invisible minority: underrepresentation of people with disabilities in prime-time TV dramas in Japan. *Disability & Society*, 20 (4), 437-451.

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. (www.interscience.wiley.com).

Seyyar, Ali (2008).Özürlü Dostu Aktif İstihdam Politikaları. Süleyman Demirel Üniversitesi; Engelliler Araştırma ve Uygulama Merkezi "Yerel Yönetimler ve Özürlülük" konferansı.

Seyyar, Ali, Almanya'da Mesleki Eğitim ve İstihdam Kurumu Olarak Özürlüler Çalışma Atölyesi,  
[http://www.sosyalsiyaset.com/documents/almanyada\\_mesleki\\_egitim.htm#\\_ftn1](http://www.sosyalsiyaset.com/documents/almanyada_mesleki_egitim.htm#_ftn1)

Stachura, K ve Garven, F. (2007). A national survey of occupational therapy students' and physiotherapy students' attitudes to disabled people. *Clinical Rehabilitation*, 21, 442-449.

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.

Stapleton, David C. ve Richard V. Burkhauser (2003), *The Decline in Employment of People with Disabilities: A Policy Puzzle*, (Edits), Michigan: Kalamazoo.

Swim, J. K., Aikin, K. J., Hall, W. S. ve Hunter, B. A. (1995). Sexism and racism: Old-fashioned and modern prejudices. *The Journal of Personality and Social Psychology*, 68 (2), 199-214.

Şerif, M. ve Şerif, C.W. (1996). *Sosyal psikolojiye giriş*. İstanbul: Sosyal yayınlar.

Taylor, S. E., Peplau, L. A. Ve Sears, D. O. (2007). *Sosyal Psikoloji*. (Çev. A. Dönmez). Ankara: İmge.

Tokoğlu, M. E., Aydınhan, B., Polat, M. ve Burmaoğlu, S. (2011). Bedensel engelliler ile bedensel engelli olmayanlarda örgütsel bağlılık ve iş tatmini: Kamuda bir araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, (23). (Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi (<http://www.akademikbakis.org>))

Tsang, H. W.H., Angell, B., Corrigan, P. W., Lee, Y-T., Shi, K., Chow, L. S., Jin, S. ve Fung, K. M.T. (2007). A cross-cultural study of employers' concerns about hiring people with psychotic disorder: implications for recovery. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 42, 723-733.

T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Devlet İstatistik Enstitüsü. (2002). Türkiye Özürlüler Araştırması.

TC Başbakanlık Özürlüler İdaresi (2008). 2008 yılı "Özürlülük eğitimi: Toplum özürlülüğü nasıl anlıyor?" Temel araştırması.

Tufan, İ. ve Arun, Ö. (2002). Türkiye Özürlüler Araştırması 2002 İkincil Analizi. TÜBİTAK., Proje no: SOBAG-104K077.

van de Ven, L., Post, M., de Witte, L., van den Heuvel, W. (2005). It takes two to tango: the integration of people with disabilities into society. *Disability ve Society*, 20 (3), 311-329.

Uşan, F. (2003). Mesleki Eğitim ve İstihdam, Devlet Personel Rejimi ve İş Mevzuatı, E- Akademi, Mayıs 2003, sayı 15.

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>)

WHO & WB (2011) *World Report On Disability*, Malta, WHO Press.