T.C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

ÖRGÜTLERDE KALIP YARGILARIN ENGELLİ ÇALIŞANLARA YÖNELİK KAPSAYICI DAVRANIŞLARA ETKİSİ: HAVA TAŞIMACILIĞI SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

DOKTORA

SELVİ VURAL

BURSA – 2022

T.C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

ÖRGÜTLERDE KALIP YARGILARIN ENGELLİ ÇALIŞANLARA YÖNELİK KAPSAYICI DAVRANIŞLARA ETKİSİ: HAVA TAŞIMACILIĞI SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

DOKTORA

SELVİ VURAL

Danışman:
FÜSUN ÇINAR ALTINTAŞ

BURSA – 2022

ÖZET

Yazar adı soyadı	Selvi VURAL
Üniversite	Bursa Uludağ Üniversitesi
Enstitü	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim dalı	İşletme
Bilim dalı	Yönetim ve Organizasyon
Tezin niteliği	Doktora
Mezuniyet tarihi	25/07/2022
Tez danışmanı	Prof. Dr. Füsun ÇINAR ALTINTAŞ

ÖRGÜTLERDE KALIP YARGILARIN ENGELLİ ÇALIŞANLARA YÖNELİK KAPSAYICI DAVRANIŞLARA ETKİSİ: HAVA TAŞIMACILIĞI SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Yazın taraması da göstermektedir ki bugüne kadar çalışma yaşamında engelli bireylere yönelik gerçekleştirilen araştırmaların çok azında örgütteki engelli çalışanlara yönelik yargılara, tutumlara ve kapsayıcılık esaslı meslektaş (yönetici ve çalışma arkadaşları) davranışlarına odaklanılmaktadır. Oysaki tüm bunların engelli çalışanların çalışma ekiplerine entegrasyonu veya örgüt içerisindeki varlığı-devamlılığı üzerinde büyük ölçüde etkili olduğu savunulmaktadır. Engelli çalışanların gerçek potansiyellerini ortaya koyabilmesi de uygun koşulların yaratılması durumuyla doğrudan ilişkilidir. Bu araştırmada, hava taşımacılığı sektöründeki hizmet sağlayıcı örgütlerde engelli bireylerin çalışma ekiplerine daha fazla ölçüde entegrasyonların sağlamak ve örgütlerde bunu gerçekleştirmeye yardımcı kapsayıcı davranışları geliştirmeye çalışmak amaçlanmaktadır. Dahası, örgütlerde kapsayıcı davranışların sergilenmesi-geliştirilmesi üzerinde etkili ya da belirleyici olan faktörler tespit edilerek engelli çalışanların daha fazla ölçüde çalışma ekiplerine dahil olmalarının sağlanması hedeflenmektedir. Bu kapsamda, araştırma İstanbul bölgesinde hava taşımacılığı sektöründe faaliyet gösteren örgütlerde çalışan n=316 katılımcının desteğiyle gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler ise, AMOS yapısal eşitlik modelleme ile analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Bununla birlikte, araştırma bulguları kalıp yargıların kapsayıcı davranışlar üzerinde etkili olduğunu ve bu etkide tutumun aracı bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Ayrıca, araştırma sonucu elde edilen bulgular engelli çalışanlara yönelik olumlu bilişsel ve davranışsal tutumlara sahip meslektaşların kapsayıcı davranışlar sergileme eğiliminin, olumlu duygusal tutumlara sahip olanlara nazaran daha yüksek düzeyde olduğunu ve temelde meslektaşların yargılarının aynı zamanda onların tutumlarını da şekillendirdiğini göstermektedir.

Anahtar kelimeler: *Kalıp Yargılar, Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum, Kapsayıcı Davranışlar, Hava Taşımacılığı Sektörü*

ABSTRACT

Name & Surname	Selvi VURAL
University	Bursa Uludağ University
Institute	Institute of Social Sciences
Field	Business Administration
Subfield	Management and Organisation
Degree awarded	PhD
Date of degree awarded	25/07/2022
Supervisor	Prof. Dr. Füsun ÇINAR ALTINTAŞ

THE EFFECT OF STEREOTYPES IN ORGANISATIONS ON INCLUSIVE BEHVIOURS TOWARDS DISABLED EMPLOYEES: A RESEARCH IN THE AIR TRANSPORT INDUSTRY

The literature review also shows that very few of the studies conducted on people with disabilities in working life have focused on judgments, attitudes and inclusivity-based colleague (manager and co-workers) behaviors towards disabled employees in the organization. However, it is argued that all these have a great impact on the integration of disabled employees into work teams or their presence-continuity in the organization. In addition, the ability of disabled employees to reveal their true potential is directly related to the creation of suitable conditions. In this research, it is aimed to ensure greater integration of disabled people into work teams in service provider organizations in the aviation sector and to try to develop inclusive behaviors that help to achieve this in organizations. Moreover, it is aimed to identify the factors that are effective or determining factors on the display-development of inclusive behaviors in organizations, and to ensure that employees with disabilities are included in the work teams to a greater extent. In this context, the research was carried out with the support of n=316 participants working in organizations operating in the air transport sector in the Istanbul region. The obtained findings were analyzed and interpreted with AMOS structural equation modeling. However, research findings reveal that stereotypes are effective on inclusive behaviors and attitude plays a mediating role in this effect. In addition, the findings obtained as a result of the research show that the tendency of colleagues with positive cognitive and behavioral attitudes towards disabled employees to exhibit inclusive behaviors is at a higher level than those with positive emotional attitudes, and basically, the judgments of colleagues also shape their attitudes.

Keywords: *Stereotypes, Attitudes towards Disabled Employees, Inclusive Behaviors, The Air Transport Industry*

ÖNSÖZ

Her tez eminim ki büyük bir gayret, istek ve özveri gerektirir. Tüm bunlar olmadan araştırmak, okumak, yazmak vs. pek mümkün değildir. Oysaki bir amacınız, geleceğe dair umudunuz ve bir şeyleri iyileştirme- güzelleştirme çabanız varsa hem bu süreçte gerekli olan her şeye vakıf hem de onları gerçekleştirebilecek kadar cesursunuzdur. Bu nedenle, öncelikle beni bu süreçte destekleyen, cesaretlendiren ve her zaman güven veren sevgili aileme teşekkürü bir borç bilirim.

Tezimi yazmaya başladığım ilk günden bugüne her koşulda ilgi ve desteğini hissettiren, nezaketini, içtenliğini ve güler yüzünü esirgemeyen kıymetli danışman hocam Prof. Dr. Füsun ÇINAR ALTINTAŞ'a, çalışmanın analiz kısmında yoğunluklarına rağmen gerekli zamanı ayıran, desteğini sürdüren ve yol gösteren saygı değer hocam Prof. Dr. Murat Hakan ALTINTAŞ'a teşekkürlerimi sunarım.

Bugün bu tezi, bu satırları yazıyor olmama vesile olan, duruşunu, içtenliğini ve inceliğini örnek aldığım, kişiliğiyle bana model oluşturan ve akademik hayatımın bana kattığı kazandırdığı birlikte başlayıp birlikte bitirmeyi, engin bilgilerinden her daim istifade etmeyi arzuladığım en kıymetli en özel hocama Prof. Dr. İsmail EFİL'e minnettarım. Çalışkanlığı, azmi, mesleğe saygısı ve her zaman en iyisini bulmaya-en iyi olmaya yönelik yol gösterici kişiliği ile motivasyon kaynağı olan, kendimi yetiştirmeme büyük katkı sağlayan, fikirlerine her zaman saygı ve güven duyduğum kıymetli hocam Prof. Dr. Bilçin MEYDAN'a teşekkürü bir borç bilirim.

Bana bu sürecin kazandırdığı en kıymetli en anlamlı şey güzel insanların hayatımdaki varlığıdır. Eksilmeden, çoğalarak, katlanarak büyüyen bir varlık,,,aile gibi…Bu ailenin en özeli ve en kıymetlisi her koşulda yanımda olan, akademik duruşu bir yana neşesiyle, nezaketiyle, samimiyeti ve azmiyle de bana rol model oluşturan, bilgi ve tecrübelerine kıymet verdiğim canım hocam Öğr. Gör. Nejla AYDINOĞLU'na canı gönülden teşekkürlerimi sunar, her daim varlık göstermesini dilerim. Kişiliğini, duruşunu, çalışkanlığını ve insaniyetini benimsediğim, başım sıkıştığı her an bilgi ve deneyimlerinden istifade edebildiğim, gerekli ilgi, zaman ve çabayı sunarak akademik varoluşumda büyük etkisi bulunan kıymetli hocam Dr. Öğr. Üyesi Engin ÜNGÜREN'e teşekkür ve şükranlarımı sunarım. Bugüne kadar tüm öğrenim sürecimde bana destek olan, insaniyeti, hakkaniyeti ve başarılarıyla örnek bir kişilik oluşturan diğer hürmetli hocalarıma da çok teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖZET i
ABSTRACT ii
ÖNSÖZ iii
İÇİNDEKİLER iv
TABLOLAR LİSTESİ viii
ŞEKİLLER LİSTESİ ix
KISALTMALAR x
GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM
ÇALIŞMANIN AMACI VE KAPSAMI

1. ÇALIŞMANIN AMACI VE KAPSAMI 4
   1.1. Çalışmanın Sorunsalı 4
   1.2. Çalışmanın Amacı 4
   1.3. Çalışmanın Kapsamı 5
   1.4. Çalışmanın Önemi 6
   1.5. Çalışmanın Yöntemi 8
   1.6. Çalışmanın Varsayımları ve Kısıtları 8
   1.7. Çalışmanın Temel Terminolojisi 9
   1.8. Araştırma Hipotezlerinin Geliştirilmesi 12
      1.8.1. Kalıp Yargıların Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisi 12
      1.8.2. Sevecenlik Kalıp Yargısının Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisi 15
      1.8.3. Yetkinlik Kalıp Yargısının Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisi 16
      1.8.4. Kalıp Yargıların Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamada Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumun Aracı Rolü 16
      1.8.5. Sevecenlik Kalıp Yargısının Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamada Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumun Aracı Rolü 18
      1.8.6. Yetkinlik Kalıp Yargısının Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamada Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumun Aracı Rolü 19

İKİNCİBÖLÜM
KAVRAMSAL ÇERÇEVEYE İLİŞKİN YAZIN İNCELEMESİ

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVEYE İLİŞKİN YAZIN İNCELEMESİ 20
   2.1. Kalıp Yargı Kavramı 20

2.1.1. Kalıp Yargıların Ortaya Çıkışı (Oluşumu) ve Gelişimi 22
2.1.2. Kalıp Yargıların Oluşumuna ve Gelişimine Yönelik Yaklaşımlar 24
2.1.2.1. İşlevsel Açıdan Kalıp Yargılar 26
2.1.2.2. Davranışsal Açıdan Kalıp Yargıların Etkileri ve Sonuçları 27
2.1.2.3. Kalıp Yargı, Ön Yargı ve Ayrımcılık İlişkisinin Açıklanması 29
2.1.2.4. Kalıp Yargılar Çerçevesinde Engellilik 30
2.1.2.5. Engelli Çalışanlara Yönelik Kalıp Yargılar 31
2.1.2.6. Sevecenlik Kalıp Yargısı 34
2.1.2.7. Yetkinlik Kalıp Yargısı 36
2.1.3. Bağlamsal Temelde Örgütlerdeki Engelli Çalışanlara Yönelik Kalıp Yargıların, Ön Yargıların ve Ayrımcılık Davranışlarının Açıklanmasına İlişkin Yazında Yer Alan Çalışmalar 38
2.2. Tutum Kavramı 42
2.2.1. Tutumun Özellikleri 44
2.2.2. Tutumun Bileşenleri 45
2.2.2.1. Bilişsel Tutum 46
2.2.2.2. Duygusal Tutum 47
2.2.2.3. Davranışsal Tutum 47
2.2.3. Tutumların İşlevselliği ve Önemi 48
2.2.4. Tutum Nasıl Oluşur, Gelişir ve Değişir? 50
2.2.5. Kuramsal Çerçevede Tutumların İncelenmesi 52
2.2.5.1. Öğrenme Kuramı 52
2.2.5.2. Çağrışım Yoluyla Öğrenme 52
2.2.5.3. Taklit Yoluyla Öğrenme 53
2.2.5.4. Pekiştirme Yoluyla Öğrenme 53
2.2.5.5. Tutarlılık Kuramları 53
2.2.5.6. Denge Kuramı 54
2.2.5.7. Bilişsel Tutarlılık (Dengeleme) Kuramı 55
2.2.5.8. Bilişsel Çelişki (Tutarsızlık) Kuramı 55
2.2.5.9. Fayda- Zarar Çatışması Kuramı 56
2.2.5.10. Sosyal (Toplumsal) Yargı Kuramı 56
2.2.5.11. Değer Kuramı 57
2.2.6. Tutumlar ve Davranışlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi 57
2.3. Kapsayıcı Davranış Kavramı 62
2.3.1. Yazında Kapsayıcı Davranışları Açıklamaya Yönelik Kuramsal Yaklaşımlar 65

2.3.1.1. Sosyal Değişim/Mübadele Kuramı 65
2.3.1.2. Karşılıklı Norm Kuramı 66
2.3.1.3. Eşitlik Kuramı 66
2.3.1.4. Lider-Üye Etkileşimi Kuramı 67
2.3.2. Yazında Kapsayıcı Davranışları Açıklamaya Yönelik Kavramlar 67
2.3.3. ÖVD ve Kapsayıcı Davranışlar İlişkisi 69
2.3.4. Kapsayıcı Davranışlar Çerçevesinde Engelli Çalışanlara Yönelik Yazındaki Araştırmaların İncelenmesi 73

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
KALIP YARGILARIN KAPSAYICI DAVRANIŞLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ AÇIKLAMADA ENGELLİ ÇALIŞANLARA YÖNELİK TUTUMUN ARACI ROLÜNÜ BELİRLEMEYE YÖNELİK ARAŞTIRMA

3. KALIP YARGILARIN KAPSAYICI DAVRANIŞLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ AÇIKLAMADA ENGELLİ ÇALIŞANLARA YÖNELİK TUTUMUN ARACI ROLÜNÜ BELİRLEMEYE YÖNELİK ARAŞTIRMA 78
3.1. Araştırmanın Amacı 78
3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler 78
3.3. Araştırmanın Yöntemi 80
3.4. Araştırma Örneklemi ve Veri Toplama Süreci 80
3.5. Araştırmanın Değişkenleri ve Kullanılan Ölçekler 82
3.5.1. Kalıp Yargılar Ölçeği 82
3.5.2. Çalışan Engelli Bireylere Yönelik Tutum Ölçeği 83
3.5.3. Kapsayıcı Davranışlar Ölçeği 84
3.6. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Teknikler 85
3.7. Araştırma Bulguları 86
3.7.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular 86
3.8. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik ve Faktör Analizleri 88
3.8.1. Kalıp Yargılar Ölçeği 88
3.8.2. Çalışan Engelli Bireylere Yönelik Tutum Ölçeği 89
3.8.3. Kapsayıcı Davranışlar Ölçeği 90
3.9. Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar 91
3.10. Araştırma Ölçüm Modeli Yakınsama ve Ayrışma Geçerliliği, Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları 93
3.11. Hipotez Sınamaları 95
3.11.1. Kalıp Yargıların Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamaya İlişkin Bulgular 96

3.11.2. Sevecenlik Kalıp Yargısının Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamaya İlişkin Bulgular 97
3.11.3. Yetkinlik Kalıp Yargısının Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamaya İlişkin Bulgular 98
3.11.4. Kalıp Yargıların Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamada Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumların Aracı Rolüne İlişkin Bulgular 99
3.11.5. Sevecenlik Kalıp Yargısının Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamada Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumların Aracı Rolüne İlişkin Bulgular..... 100
3.11.6. Yetkinlik Kalıp Yargısının Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamada Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumların Aracı Rolüne İlişkin Bulgular..... 101
SONUÇ 104
TARTIŞMA VE ÖNERİLER 111
KAYNAKÇA 116
EKLER 130
ÖZGEÇMİŞ ..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Kalıp Yargılar Ölçeği 82
Tablo 2: Çalışan Engelli Bireylere Yönelik Tutum Ölçeği 84
Tablo 3: Kapsayıcı Davranışlar Ölçeği 84
Tablo 4: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular 86
Tablo 5: Kalıp Yargılar Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Katsayısı 89
Tablo 6: Çalışan Engelli Bireylere Yönelik Tutum Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Katsayısı 90
Tablo 7: Kapsayıcı Davranışlar Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Katsayısı 90
Tablo 8: Değişkenlere İlişkin Güvenilirlik Analizleri 91
Tablo 9: Değişkenler Arası Korelasyonlar 92
Tablo 10: Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi Değerleri 94
Tablo 11: Ölçüm Modelinin Yapısal Geçerliliğini Test Etmeye İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları ve Uyum İyiliği Değerleri 95
Tablo 12: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Kısaltmalar 96
Tablo 13: Kalıp Yargıların Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamaya İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları ve Uyum İyiliği Değerleri 96
Tablo 14: Kalıp Yargıların Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamaya Yönelik YEM Sonuçları 97
Tablo 15: Sevecenlik Kalıp Yargısının Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamaya Yönelik YEM Sonuçları 97
Tablo 16: Yetkinlik Kalıp Yargısının Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamaya Yönelik YEM Sonuçları 98
Tablo 17: Kalıp Yargıların Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamada Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumların Aracı Rolüne İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları ve Uyum İyiliği Değerleri 99
Tablo 18: Kalıp Yargıların Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamada Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumların Aracı Rolüne İlişkin YEM Sonuçları 99
Tablo 19: Sevecenlik Kalıp Yargısının Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamada Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumların Aracı Rolüne İlişkin YEM Sonuçları 100
Tablo 20: Yetkinlik Kalıp Yargısının Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamada Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumların Aracı Rolüne İlişkin YEM Sonuçları 102

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 Örgütlerde Engelli Bireylerin Davranışlarını Etkileyen Faktörlerin Modeli.....40
Şekil 2 Gerekçeli Eylem ve Planlı Davranış Modeli 60
Şekil 3 Araştırmanın Kuramsal Modeli 79
Şekil 4 Araştırma Ölçüm Modeli.....93

KISALTMALAR

ADA	: American Disabilty Act
AGFI	: Adjusted Goodness-Of-Fit Index
AMOS	: Analysis of Moment Structures
BIAS	: Behaviors From İntergroup Affect And Stereotypes Map
CFI	: Comparative Fit Index
CMIN	: Chi-square
DF	: Degree of Freedom
DİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü
GFI	: Goodness-Of-Fit Index
IFI	: Incremental Fit Index
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin Normed Fit Index
NFI	: Normed Fit Index
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development
ÖVD	: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation
SD	: Serbestlik Derecesi
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TL	: Türk Lirası
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli
WHO	: World Health Organization
WLTW	: Willis Towers Watson

GİRİŞ

Bugüne kadar kapsayıcılık çerçevesinde yapılan araştırmalar göstermektedir ki tarihsel sürecin bir sonucu olarak kavramın arka planı ve kapsamına ilişkin eksikliği duyulan bir literatür bulunmaktadır. İlk kez 1990'larda Amerika'da ayrımcılık karşıtı uygulamalar ile olumlu eylem biçimlerinin yaygınlaştığı, fırsat eşitliğine verilen önemin arttığı ve eşitlikçi yaklaşımların tüm örgüt çalışanlarını kapsadığı görülmektedir (Esty, Griffin ve Hirsch, 1995; Kamp ve Hagedorn-Rasmussen, 2004). Dahası, Shakespeare ve Watson (2002)'e göre eşitliği sağlamaya yönelik yaklaşımların/yasaların (ADA- Engelli Amerikalılar Yasası, İngiltere- Fırsat Eşitliği Yasası) da bu durumu desteklediği açık bir şekilde belirtilmektedir. Neticede, engellilik dışlanma eyleminin bir çıktısıdır. Darcy ve Pegg (2011) tarafından da kişinin engellilik halinin onun değerini düşürerek topluma uyumunu güçleştirdiği, pek çok aktiviteye katılım sağlamasını engellediği ve bu aktivitelerden birinin de çalışma yaşamı olduğu düşüncesi savunulmaktadır. Bu durum, Avrupa Komisyonu (2011) tarafından ise kurumsal sosyal sorumluluk bağlamında değerlendirilmekte ve engelli bireylerin çalışma yaşamı içerisindeki varlığının ya da devamlılığının önemine dikkat çeken yönergeler sunulmaktadır.

Bununla birlikte, araştırmacılara (Stone ve Colella, 1996; Nelissen vd., 2016) göre engelli çalışanların bir örgütteki varlığı veya devamlılığında en etkili unsurlardan biri meslektaşlarının (örgüt yönetici ve çalışanları) engelli çalışma arkadaşlarına yönelik yargıları ve tutumlarıdır. Mackelprang ve Salsgiver (1996)'e göre, söz konusu yargılar ve tutumlar genellikle olumsuz bir temele dayanmaktadır. Dahası tüm bunlar, engelli bireylerin çalışma yaşamında çeşitli güçlüklerle (hedeflerinden alıkoyulma, belirli alanlara erişimini kısıtlama gibi) karşılaşmasına neden olmaktadır (Colella ve Bruyere, 2011). Özellikle son yıllarda, engellilerin toplumsal alanda kabul edilebilirliği, entegrasyon/uyumlulaştırma çabaları ve kapsayıcılık temelli bakış açısının yaygınlık kazanması gerekliliği üzerine daha fazla ölçüde odaklanılmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2011; Coles ve Scior, 2012). Esasında, bu noktada kapsayıcı örgütlerin varlığına işaret edilmektedir.

Zijlstra, Mulders ve Nijhuis (2012)'e göre kapsayıcı örgütler, kapsayıcı bir paradigmaya sahip ve bu yaklaşımla birbirinden farklı ya da çeşitlilik gösteren kişileri aynı çatı altında toplayabilen örgütlerdir. Bu nedenle, kapsayıcı örgütlerin engelli çalışanların örgüt

içerisindeki varlığı ve devamlılığı üzerinde büyük ölçüde etkili olduğu ve örgütlerde kapsayıcı davranışların gerek sergilenmesinin gerekse özendirilmesinin önem taşıdığı belirtilmektedir. Konuya ilişkin, Nelissen vd. (2016)'nin gerçekleştirdiği araştırmada engelli çalışanlara yönelik istemli tutumların kapsayıcı davranışların sergilenmesini kolaylaştırdığı ve bu sayede engelli çalışanların çalışma ekiplerine entegrasyonlarının daha fazla ölçüde sağlandığı görülmektedir. Stone ve Colella (1996) ise, onların çalışma yaşamına dâhil olmasını güçleştiren ve kolaylaştıran faktörleri tespit ederek büyük ölçüde yönetici ve çalışma arkadaşlarının engelli bireylere yönelik tutumunun bu durum üzerinde belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışma yaşamında engellilik, yakın geçmişe kadar büyük ölçüde çalışma ekonomisi, çalışma psikolojisi ve sosyal politika çerçevesinde ele alınan bir konu olmuştur. Son yıllarda ise, nispeten daha az ölçüde dahi olsa insan kaynakları ve örgütsel davranış alanlarında da bu konu araştırmaya değer bulunmuştur. Bununla birlikte, geçmişten günümüze engelli çalışanlara yönelik gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde; büyük ölçüde zorunlu maliyetlere, fiziki çevre koşullarına ve adaptasyona (Peck ve Kirkbride, 2001), çalışma yaşamına ilişkin hukuki düzenlemelere ve eşitlikçi bir yaklaşıma (Kruse ve Schur, 2003) veya engelli çalışanları istihdam sürecinde yaşanan problemlere (Hunt ve Hunt, 2000) odaklanılmaktadır. Öteki taraftan, esas meselenin, engelli çalışanların örgütteki varlığını ve devamlılığını sağlamaya yönelik yargıların, tutumların, kapsayıcı (meslektaş) davranışların neler olduğunun/olabileceğinin tespit edilmesi ya da bu çalışanların çalışma ekiplerine entegrasyonunu kolaylaştıracak veya sağlayacak unsurlara odaklanılması olduğunun farkına varılmalıdır. Dahası, yazındaki bu boşluğu doldurma gerekliliğiyle birlikte yine bu kapsamda araştırmaların gerçekleştirilmesi de önerilmektedir (Nelissen vd.,2016). Konuya ilişkin literatür incelendiğinde, bağlam ve yöntem farklılık göstermekle birlikte çok az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Ayrıca, kapsayıcı davranışların geliştirilmesinde tutumun rolüne atıfta bulunulmuş ancak örgütlerde engelli çalışanlara yönelik hangi tutumların kapsayıcı davranışları nasıl geliştirebileceğine ilişkin bulgulara rastlanmamıştır. Nihayetinde, hem bağlama ilişkin çalışmaların eksikliği ya da yetersizliği hem de engelli çalışanlara yönelik tutumların kapsamlı incelenmesi gerekliliği konuyu büyük ölçüde araştırmaya değer kılmaktadır.

Bu bilgiler ışığında araştırmada, hava taşımacılığı sektöründeki hizmet sağlayıcı örgütlerde engelli bireylerin çalışma ekiplerine daha fazla ölçüde entegrasyonlarını ya da dahil edebilmesini sağlamak ve bunu gerçekleştirmeye yardımcı kapsayıcı davranışları geliştirmeye çalışmak amaçlanmaktadır. Bu noktada, amaç yeni bir engelli istihdam süreci yaratmak değil, örgütteki engelli çalışanları daha verimli ve etkin kılmaktadır. Dahası, örgütlerde kapsayıcı davranışların sergilenmesi-geliştirilmesi üzerinde etkili ya da belirleyici olan faktörler tespit edilerek engelli çalışanların büyük ölçüde çalışma ekiplerine entegrasyonlarının sağlanması hedeflenmektedir. Bununla birlikte, hava taşımacılığı sektöründe faaliyet gösteren örgütlerin araştırmaya konu edilmesi temelde iki nedene dayanmaktadır. Birincisi, sektördeki insan kaynağının yoğunluğu mevzuat gereği (özel sektörde %3 engelli çalıştırma yükümlülüğü çerçevesinde) daha fazla sayıda engelli çalışanların varlığını işaret etmektedir (İş Kanunu, 2003). İkincisi ise, yazında da belirtildiği üzere çalışma/iş baskısının yüksek olduğu sektörlerde araştırmanın daha anlamlı sonuçlar ya da bulgular ortaya koyabileceği düşüncesidir (Nelissen vd., 2016). Bu bağlamda, araştırmada kalıp yargıların kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisinde engelli çalışanlara yönelik tutumun aracı bir role sahip olabileceği varsayılarak araştırma süreci tasarlanmış ve konuya Planlı Davranış Teorisi çerçevesinde açıklama getirilmiştir.

Bu çalışmanın genel çerçevesi üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, çalışmanın amacı, kapsamı, önemi, yöntemi, kısıtlama ve varsayılanlarıyla birlikte araştırmanın sorunsalı da ortaya koyularak kısaca temel terminolojiye değinilmektedir. Araştırmanın ikinci bölümünde, kavramsal çerçeveye ilişkin yazın incelemesi sunulmaktadır. Bu bağlamda, temelde kalıp yargılar, engelli çalışanlara yönelik tutum ve kapsayıcı davranışlara ilişkin tanımlamalara ve kavramsallaştırmalara yer verilmektedir. Ayrıca, kavramların nasıl açıklandığına, boyutlarına ve birbirleriyle olan ilişkilerine, bu kapsamda gerçekleştirilen diğer araştırmalara/çalışmalara ve elde edilen bulgulara değinilmektedir. Araştırmanın üçüncü ve son bölümünde ise, kalıp yargıların kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisini açıklamada engelli çalışanlara yönelik tutumun aracı rolünü belirlemeye yönelik metodolojik bir çerçeve sunulmaktadır. Araştırma metodolojisi bölümü çatısı altında, araştırma modeli başta olmak üzere hipotezler, araştırmada kullanılan analiz teknikleri ve buna ilişkin açıklamalar, elde edilen analiz bulguları, yorumlamaların yanı sıra bunların hava taşımacılığı sektöründe nasıl değerlendirilebileceğine yönelik sonuç ve öneriler yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ÇALIŞMANIN AMACI VE KAPSAMI

1.1.Çalışmanın Sorunsalı

Yazın incelendiğinde çalışma yaşamı içerisindeki engelli bireylere yönelik araştırmaların; büyük ölçüde zorunlu maliyetlere, fiziki çevre koşullarına ve adaptasyona (Peck ve Kirkbride, 2001), çalışma yaşamına ilişkin hukuki düzenlemelere ve eşitlikçi bir yaklaşıma (Kruse ve Schur, 2003) veya engelli çalışanları istihdam sürecinde yaşanan problemlere (Hunt ve Hunt, 2002) odaklandığı görülmektedir. Yanı sıra, bugüne kadar örgütteki yargıların, tutumların ve kapsayıcılık esaslı meslektaş davranışlarının odağında engelli çalışanların varlığını ya da devamlılığını sağlamaya yönelik iyileştirme çabalarını ele alan veyahut bir diğer ifadeyle örgütteki engelli bireylerin çalışma ekiplerine dâhil edilmesini kolaylaştıran-kolaylaştıracak faktörler üzerinde duran çok az araştırmaya rastlanmıştır (Stone ve Colella, 1996; Nelissen vd., 2016). Dolayısıyla, araştırmanın sorunsalı literatürdeki bu boşluğun doldurulmasıdır. Neticede, engelli bireylerin gerçek potansiyellerini ortaya koyabilmesi uygun koşulların yaratılmasıyla ilişkilidir. Bu bağlamda, engellilerin çalışma yaşamına entegrasyonunda etkili -bireysel- faktörlerin belirlenmesi ve bu bireylerin gerçek potansiyellerini göstermelerini kolaylaştıracak unsurların ortaya koyulması gerekmektedir.

Bu bilgiler doğrultusunda, hava taşımacılığı sektöründe hizmet sağlayan veya faaliyette bulunan örgütlerde kapsayıcı davranışlar *(ilave rol davranışları- bireysel/çalışan odaklı Örgütsel Vatandaşlık Davranışları)* kalıp yargılarca nasıl etkilenmektedir? Kapsayıcı davranışlar üzerinde engelli çalışanlara yönelik tutum ne ölçüde etkilidir? Kalıp yargıların kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisinde tutum nasıl aracı bir rol oynamaktadır? sorularına yanıt aranmaktır.

1.2.Çalışmanın Amacı

Bu çalışmada, hava taşımacılığı sektöründeki hizmet sağlayıcı örgütlerde engelli bireylerin çalışma ekiplerine daha fazla ölçüde entegrasyonlarını ya da dahil edebilmesini sağlamak ve bunu gerçekleştirmeye yardımcı kapsayıcı davranışları geliştirmeye çalışmak amaçlanmaktadır. Bu noktada, amaç yeni bir engelli istihdam süreci yaratmak değil, örgütteki engelli çalışanları daha verimli ve etkin kılmaktadır. Dahası, örgütlerde

kapsayıcı davranışların sergilenmesi-geliştirilmesi üzerinde etkili ya da belirleyici olan faktörler tespit edilerek engelli çalışanların büyük ölçüde çalışma ekiplerine entegrasyonlarının sağlanması hedeflenmektedir. Yanı sıra, bütün bunlar Planlı Davranış Teorisi/Kuramı temelinde açıklanmakta ya da bir diğer ifadeyle araştırma da bu kuram test edilmektedir. Bununla birlikte, hava taşımacılığı sektöründe faaliyet gösteren örgütlerin araştırmaya konu edilmesi temelde iki nedene dayanmaktadır. Birincisi, sektördeki insan kaynağının yoğunluğu mevzuat gereği (özel sektörde %3 engelli çalıştırma yükümlülüğü çerçevesinde) daha fazla sayıda engelli çalışanların varlığını işaret etmektedir (İş Kanunu, 2003). İkincisi ise, yazında da belirtildiği üzere çalışma/iş baskısının yüksek olduğu sektörlerde araştırmanın daha anlamlı sonuçlar ya da bulgular ortaya koyabileceği düşüncesidir (Nelissen vd., 2016). Bu bağlamda, araştırmada engelli çalışanlara yönelik kalıp yargıların kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisi incelenecek ve söz konusu etki de engelli çalışanlara yönelik tutumun aracı bir role sahip olabileceği varsayılarak araştırma süreci tasarlanacaktır.

1.3.Çalışmanın Kapsamı

Yazında, kapsayıcılık çerçevesinde yapılan çalışmalar/araştırmalar neticesinde tarihsel sürecin bir sonucu olarak kavramın arka planı ve kapsamına ilişkin eksikliği duyulan bir yazın oluşmuştur. Bununla birlikte, 1990'larda ilk kez Amerika'da ayrımcılık karşıtı uygulamalar ile olumlu eylem biçimlerinin yaygınlaştığı, fırsat eşitliğine verilen önemin arttığı ve eşitlikçi yaklaşımların tüm örgüt çalışanlarını kapsadığı görülmektedir (Esty, Griffin ve Hirsch, 1995; Kamp ve Hagedorn-Rasmussen, 2004). Dahası Shakespeare ve Watson (2002)'e göre eşitliği sağlamaya yönelik yaklaşımların/yasaların (ADA- Engelli Amerikalılar Yasası, İngiltere- Fırsat Eşitliği Yasası) da bu durumu desteklediği açık bir şekilde belirtilmektedir. Neticede, engellilik dışlanma eyleminin bir çıktısıdır. Darcy ve Pegg (2011) tarafından, kişinin engellilik halinin onun değerini düşürerek topluma uyumunu güçleştirdiği, pek çok aktiviteye katılım sağlamasını engellediği ve bu aktivitelerden birinin de çalışma yaşamı olduğu düşüncesi savunulmaktadır. Bu durum, Avrupa Komisyonu (2011) tarafından ise kurumsal sosyal sorumluluk bağlamında değerlendirilmektedir. Engelli bireylerin çalışma yaşamı içerisindeki varlığının ve devamlılığının önemine dikkat çeken yönergeler sunulmaktadır.

Bununla birlikte, araştırmacılara (Stone ve Colella, 1996; Nelissen vd., 2016) göre engelli çalışanların bir örgütteki varlığı veya devamlılığında en etkili unsurlardan biri meslektaşlarının (örgüt yönetici ve çalışanları) engelli çalışma arkadaşlarına yönelik yargıları ve tutumlarıdır. Mackelprang ve Salsgiver (1996)'e göre, söz konusu yargılar ve tutumlar genellikle olumsuz bir temele dayanmaktadır. Dahası tüm bunlar, engelli bireylerin çalışma yaşamında çeşitli güçlüklerle (hedeflerinden alıkoyulma, belirli alanlara erişimini kısıtlama gibi) karşılaşmasına neden olmaktadır (Colella ve Bruyere, 2011). Özellikle son yıllarda, engellilerin toplumsal alanda kabul edilebilirliği, entegrasyon/uyumlulaştırma çabaları ve kapsayıcılık temelli bakış açısının yaygınlık kazanması gerekliliği üzerine daha fazla ölçüde odaklanılmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2011; Coles ve Scior, 2012).

Esasında, bu noktada kapsayıcı örgütlerin varlığına işaret edilmektedir. Zijlstra, Mulders ve Nijhuis (2012)'e göre kapsayıcı örgütler, kapsayıcı bir paradigmaya sahip ve bu yaklaşımla birbirinden farklı ya da çeşitlilik gösteren kişileri aynı çatı altında toplayabilen örgütlerdir. Bu nedenle, kapsayıcı örgütlerin engelli çalışanların örgüt içerisindeki varlığı ve devamlılığı üzerinde büyük ölçüde etkili olduğu ve örgütlerde kapsayıcı davranışların gerek sergilenmesinin gerekse özendirilmesinin önem taşıdığı belirtilmektedir. Konuya ilişkin, Nelissen vd. (2016)'nin gerçekleştirdiği araştırmada engelli çalışanlara yönelik istemli tutumların kapsayıcı davranışların sergilenmesini kolaylaştırdığı ve bu sayede engelli çalışanların çalışma ekiplerine entegrasyonlarının daha fazla ölçüde sağlandığı görülmektedir. Stone ve Colella (1996) ise, onların çalışma yaşamına dâhil olmasını güçleştiren ve kolaylaştıran faktörleri tespit ederek büyük ölçüde yönetici ve çalışma arkadaşlarının engelli bireylere yönelik tutumunun bu durum üzerinde belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır.

1.4.Çalışmanın Önemi

Çalışma yaşamında engellilik, yakın geçmişe kadar büyük ölçüde çalışma ekonomisi, çalışma psikolojisi ve sosyal politika çerçevesinde ele alınan bir konu olmuştur. Son yıllarda ise, nispeten daha az ölçüde dahi olsa insan kaynakları ve örgütsel davranış alanlarında da bu konu araştırmaya değer bulunmuştur. Bununla birlikte, geçmişten günümüze engelli çalışanlara yönelik gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde; büyük ölçüde zorunlu maliyetlere, fiziki çevre koşullarına ve adaptasyona (Peck ve

Kirkbride, 2001), çalışma yaşamına ilişkin hukuki düzenlemelere ve eşitlikçi bir yaklaşıma (Kruse ve Schur, 2003) veya engelli çalışanları istihdam sürecinde yaşanan problemlere (Hunt ve Hunt, 2000) odaklanılmaktadır. Öteki taraftan, esas meselenin, engelli çalışanların örgütteki varlığını ve devamlılığını sağlamaya yönelik yargıların, tutumların, kapsayıcı (meslektaş) davranışların neler olduğunun/olabileceğinin tespit edilmesi ya da bu çalışanların çalışma ekiplerine entegrasyonunu kolaylaştıracak veya sağlayacak unsurlara odaklanılması olduğunun farkına varılmalıdır. Dahası, yazındaki bu boşluğu doldurma gerekliliği ile birlikte yine bu kapsamda araştırmaların gerçekleştirilmesi de önerilmektedir (Nelissen vd.,2016). Konuya ilişkin literatür incelendiğinde, bağlam ve yöntem farklılık göstermekle birlikte çok az sayıda çalışmaya rastlanmıştır.

Nihayetinde, bağlama ilişkin çalışmaların eksikliği ya da yetersizliği esasında konuyu büyük ölçüde araştırmaya değer kılmaktadır. Neticede gerek bireysel gerekse örgütsel performans açısından diğer çalışanlar gibi engelli bireylerin de örgütte gerçek potansiyellerini ortaya koyması uygun veya gerekli koşulların sağlanmasıyla mümkündür. Bu noktada, özellikle engelli çalışanların örgütteki mevcut çalışanlar olduğuna dikkat çekmek gerekmektedir. Dolayısıyla, bu durum engelli bireylerin çalışma ekiplerine dâhil edilmesi üzerinde hangi faktörlerin belirleyici olduğunu anlama ve onları gerçek potansiyellerine ulaştıracak koşulları yaratmaya yönelik bir gerekliliği ortaya koymaktadır. Stone ve Colella (1996), onların hem çalışma yaşamına hem de çalışma ekiplerine dâhil edilmesini güçleştiren ve kolaylaştıran faktörleri ortaya koyarak, büyük ölçüde yönetici ve çalışma arkadaşlarının engelli bireylere yönelik tutumunun bu durum üzerinde belirleyici olduğunu savunmaktadır.

Konuya ilişkin, Nelissen vd. (2016)'nin gerçekleştirdiği araştırmada engelli çalışanlara yönelik istemli tutumların kapsayıcı davranışların sergilenmesini kolaylaştırdığı ve bu sayede engelli çalışanların çalışma ekiplerine entegrasyonlarının daha fazla ölçüde sağlandığı görülmektedir. Ayrıca, araştırmacılar tutum üzerinde etkili olan faktörlerden birinin de engelli çalışanlara yönelik kalıp yargılar olduğunu belirtmekte, konunun ise farklı sektör ve değişkenler açısından yeniden ele alınmasına ilişkin tavsiyelerde bulunmaktadır. Bu bağlamda, çalışmanın bir örgütte mevcut engelli çalışanların çalışma ekiplerine nasıl dâhil edilebileceğini ve örgütte bunu destekler nitelikteki davranışların

(kapsayıcılık esaslı) neler olması gerektiğini, nasıl geliştirileceğini ortaya koyarak literatürdeki önemli bir boşluğu doldurabileceği düşünülmektedir. Yanı sıra, araştırma sonucu elde edilen bilgilerin, yalnızca kuramsal açıdan fayda sağlamakla kalmayıp örgütsel pratiklere de yansıyacağına inanılmaktadır.

1.5.Çalışmanın Yöntemi

Çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılması ve literatür çerçevesinde konuya ilişkin Fiske vd. (2002) tarafından geliştirilen ve Demirdağ (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış Kalıp Yargı İçeriği Ölçeği, Akardere (2005)'in geliştirdiği Çalışan Engelli Bireylere Yönelik Tutum Ölçeği ve Organ (1988) tarafından geliştirilip Basım ve Şeşen (2006) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan Kapsayıcı Davranış Ölçeği aracılığıyla verilerin toplanması planlanmaktadır. Bununla birlikte, araştırmanın hava taşımacılığı sektöründe faaliyet gösteren örgütlerde gerçekleştirilmesi, örgüt yönetici ve çalışanları düzeyinde verilerin toplanması sağlanacaktır. Araştırma kapsamında, örgüt yönetici ve çalışanlarına engelli bireylerin mevcut çalışma ekiplerine nasıl dâhil edilebileceği ve örgütte buna yönelik davranışların nasıl/ne şekilde geliştirilebileceği temelinde sorular yöneltilecektir.

1.6.Çalışmanın Varsayımları ve Kısıtları

Çalışmanın sağlayacağı katkıların yanı sıra mevcut birtakım kısıtları da bulunmaktadır. Bunlardan ilki, araştırmanın yalnızca hava taşımacılığı sektöründe faaliyet gösteren işletmelerden/örgütlerden toplanacak verilerle bir dizi sonuca varacak olmasıdır. Yanı sıra, engelli bireylerin çalışma ekiplerine nasıl dâhil edileceği ve buna yönelik davranışların (kapsayıcılık esaslı) nasıl ya da ne şekilde geliştirilebileceği konusunda özel ya da kamu sektöründe faaliyet gösteren işletmeler açısından herhangi bir farklılığın söz konusu olmayacağı varsayılmaktadır. Dolayısıyla, kamu-özel açısından bir ayrıma gidilmemesi de araştırmanın kısıtı olarak görülmektedir. Dahası, engelli bireylerin çalışma ekiplerine dâhil edilmesini ve örgütte buna yönelik davranışların (kapsayıcılık esaslı) daha fazla ölçüde geliştirilmesini sağlayabilmek adına hem farklı sektörlerde hem de daha büyük örneklemlerle gerçekleştirilecek araştırmalara ihtiyaç vardır.

Araştırma sürecinde, söz konusu davranışlardan kapsayıcı davranışlar olarak bahsedilecek ve yazına dayanarak bu davranışlar üzerinde tutumun, tutum üzerinde ise

kalıp yargıların etkili olabileceği varsayılacaktır. Bununla birlikte, araştırma sonucu elde edilecek verilerin geçerli ve güvenilir olabileceği varsayılmaktadır.

Bu varsayımların temelinde ise şunlar yer almaktadır:

- Katılımcılar soruları samimi ve yansız/objektif bir şekilde yanıtlamaktadır.
- Sektörel (kamu-özel) açıdan hava taşımacılığı alanında faaliyette bulunan örgütlerde, engellilerin çalışma ekiplerine daha fazla ölçüde nasıl katılımlarının sağlanacağına ve örgütte buna yönelik davranışların nasıl/ne şekilde geliştirilebileceğine ilişkin katılımcı görüşleri farklılık göstermemektedir.

1.7.Çalışmanın Temel Terminolojisi

Kapsayıcı davranış: yazında örgütte resmi rol tanımının ötesinde meslektaşlar ya da çalışma arkadaşları tarafından engelli çalışanlara yönelik ilave rol davranışlarının, bir diğer ifadeyle birey/çalışan odaklı örgütsel vatandaşlık davranışının (ÖVD[*]) sergilenmesi şeklinde ifade edilmektedir (Williams ve Anderson,1991). ÖVD, ilk kez Chestar Barnard (1930) tarafından örgütlerde resmi rol tanımının dışındaki ilave rol davranışları şeklinde tanımlanmaktadır (Khoshnammoghadam, 2017). Bu bağlamda, Walter vd. (2001) örgüt çalışanlarına atıfta bulunarak örgütsel başarıyı yakalamak adına iş birliğinin önemine vurgu yaparak çalışanların iş birliğini gönülden arzulamasının gerekliliğini savunmakta ve isteğe bağlı veya gönüllülük esaslı ilave rol davranışlarının örgütsel destek algısının ve bilincinin artmasına katkı sağladığını da vurgulamaktadır. Organ (1997), ÖVD'nı beş temel boyutta ele almakta, bunları da kendi içinde bireysel (nezaket ve özgecilik) ve örgütsel (vicdanlılık, centilmenlik, sivil erdem) odaklı olmak üzere iki şekilde sınıflandırmaktadır.

Organın geliştirmiş olduğu boyutlara ilişkin örgütsel odaklı tanımlamalarda ***Vicdanlılık,*** çalışanların biçimsel rollerinin dışında örgüte katılım, kurullara uygun hareket etme ve çalışırken zamanın verimli kullanımı gibi ilave rol davranışları sergilemeye gönüllü olmasıdır. ***Centilmenlik,*** çalışanların örgütün huzurunu kaçıracak her türlü gerginlik ve

[*] Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı, çalışmanın bundan sonraki bölümlerinde "ÖVD" şeklinde kısaltılarak kullanılacaktır.

çatışmadan yani olumsuz davranışlar sergilemekten kaçınması, ciddi önem arz etmeyen sorunlara karşın yakınmada veya şikâyette bulunulmaması dahası bu sorunlara ilişkin idareci bir yaklaşımın gerekliliği üzerinde durmaktadır. ***Sivil erdem***, çalışanların örgütsel faaliyetlere ilgi duyması, etkin katılımı, bağlılık ve sorumluluk bilincini ortaya koyan davranışlara dikkat çekmektedir (Organ, 1977; Podsakoff, 2000).

Diğer taraftan kapsayıcı davranışlar olarak yazında (Williams ve Anderson, 1991; Nelissen vd., 2016) büyük ölçüde çalışan -nezaket ve özgecilik- odaklı yaklaşıma değinilmektedir. ***Nezaket***, bir sorunun ortaya çıkmasına engel olmaya yönelik önleyici nitelikteki davranışların sergilenmesidir. Örgüt çalışanları, diğer çalışma arkadaşları adına sorun teşkil edebilecek unsurları önceden belirleyerek çözümüne ilişkin öneride bulunmakta, destek olmakta ve başkalarının fikirlerine de saygı duymaktadır. ***Özgecilik***, çalışanların örgütle ilgili görevlerde ve sorunlarda diğer örgüt çalışanlarına yardımcı olmaya yönelik sergiledikleri gönüllü ve ilave rol davranışları şeklinde tanımlanmaktadır.

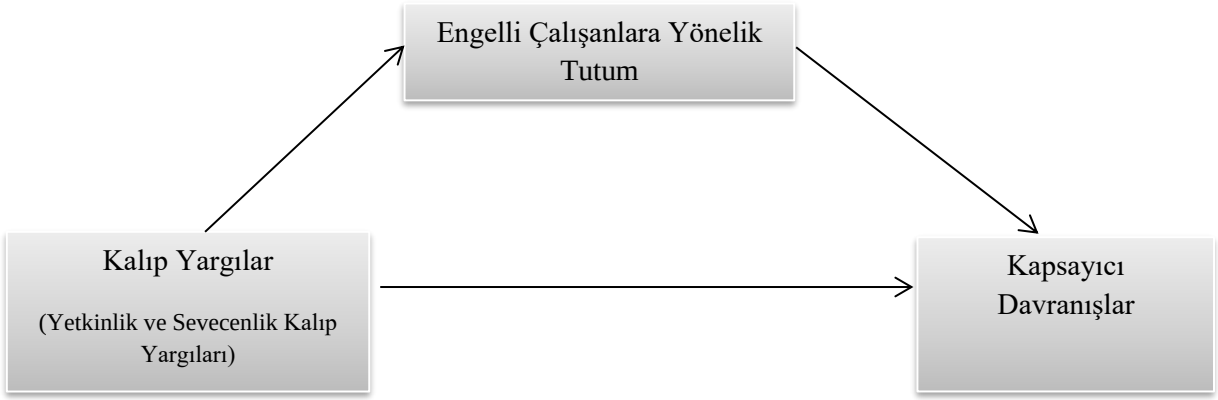
Tutum: Allport (1935)'a göre, tutum dinamik ve yönlendiricidir. Kişinin ilgili bir durum ya da nesneye karşı tepkilerini ortaya koymaktadır. Ayrıca tutum, deneyimler ile düzenlenen zihinsel veya sinirsel bir hazırlık durumunu ifade etmektedir. Eagly ve Chaiken (2007) tutumun nesnelere ya da kişilere yönelik negatif/pozitif değerlemeleri içeren bir tür psikolojik eğilim olduğuna odaklanırken, Allport (1967) bir kişiye veya nesneye yönelik davranma eğilimini-hazırlığını ortaya koyduğunu belirtmektedir. Tutum, temelde üç bileşene sahiptir. Bir bireye/duruma/nesneye ilişkin inancımız, fikirlerimiz, bilgi ve değerlemelerimiz bilişsel tutumu, ona yönelik negatif ya da pozitif hissiyatlarımız duygusal tutumu, eylemlerimiz ise davranışsal tutumu yansıtmaktadır (Morgan,1980). Bir örgütte, tutum bir ölçüde kapsayıcı davranışların geliştirilmesi ve ön yargı ya da ayrımcılığa yönelik davranışların sergilenmesi üzerinde etkili olabilmekte, bununla birlikte tutum üzerinde de kalıp yargıların etkilerinin bulunduğundan söz edilmektedir (Nelissen vd., 2016).

Kalıp Yargı: Kalıp yargılara ilişkin açıklamalarda Ashmore ve Del Boca (1981), sosyo-kültürel, psikodinamik ve bilişsel olmak üzere üç temel yönelimden bahsetmektedir. Bunlardan ilkinde, kalıp yargıların, kültürün ve sosyalleşme sürecinde edinilen bilgilerin bir parçası olduğu ve bu süreçte ön yargı veya kalıp yargıların nasıl öğrenildiği üzerinde durulmaktadır. İkincisinde, kalıp yargılar güdüsel ve psikolojik fayda açısından ele

alınmakta, psikodinamik yönelimle ön yargı ve ayrımcılığa ilişkin bireyin çocukluktan gelen ihtiyaçları ve savunma mekanizmasına dikkat çekilmektedir. Üçüncüsünde ise, kalıp yargılar ile tutum bileşenleri arasındaki paralelliğe vurgu yaparak, bilişsel yönelim de kalıp yargıların-bilişsel, ön yargıların-duygusal ve ayrımcılığın-davranışsal yönü ortaya koyulmaktadır (Aktan ve Sakallı-Uğurlu, 2013).

Fiske vd. (2002)'e göre engelli bireylere yönelik genellikle iki tür kalıp yargıdan söz edilmektedir. Bunlar, yaygın bir biçimde yetkinlik ve sevecenlik kalıp yargıları olarak bilinmektedir. Bununla birlikte, sevecenlik kalıp yargısı kişinin engelli bireyi beğenme, yetkinlik kalıp yargısı ise ona saygı duyma miktarını ifade etmektedir. Güvenilirlik, içtenlik, ahlak, incelik ve dostane yaklaşım *sevecenlik kalıp yargısının* öğeleridir. Yanı sıra; beceri, yaratıcılık, etkinlik, zekâ ve güven *yetkinlik kalıp yargısının* unsurlarıdır. Dahası, engelli çalışanlar çalışma yaşamı içerisinde genellikle yeterli sevecenliğe sahip olarak görülseler de görevlerini gerçekleştirecek gerekli yetkinliği taşımadıkları düşüncesi yaygındır (Cuddy vd., 2007; Cuddy vd., 2008). Bu bağlamda, Nelissen vd. (2016)'ne göre, yüksek sevecenlik olumsuz eğilimleri azaltmakta, düşük yetkinlik ise saygısızlık ve acıma eğilimini attırmaktadır.

Çınar-Altıntaş ve Kavurmacı-Aytaç (2018)'ın kalıp yargıları cinsiyet bağlamında ele aldıkları çalışmalarında, bireylerin yabancı ve ayrı bir grup olarak algılanabildiği açık bir şekilde belirtmektedir. Bunun nedeni ise, olumsuz bir tutuma (ön yargıya), ayrımcılığa veya çalışma yaşamında ötekileştirilmeye neden olan kalıp yargılardır. Bazı araştırmacılar ise, kalıp yargı, ön yargı ve ayrımcılık ilişkisine dikkat çekerek; kalıp yargıları daha geniş kapsamlı olarak nitelendirip bireyin bir grup insan hakkında sahip olduğu bilişsel düşüncelere dayandırmakta, ön yargının ise daha dar bir anlamda söz konusu kalıplaşmış gruba yönelik negatif duygusal tepkileri barındırdığını belirtmektedir. Bu bağlamda ayrımcılık da kalıp yargının neden olduğu bir sonucun dışsal yansıması şeklinde nitelendirilmektedir (Colella ve Varma, 1999; Colella ve Bruyére, 2011; Dwertmann ve Boehm, 2016). Ön yargılı ya da bir diğer ifadeyle olumsuz tutuma sahip yöneticilerin (Lyubykh vd., 2020) veya örgüt çalışanlarının ise engelli çalışanları hedeflerini gerçekleştirme ya da yaşamın her alanına erişilebilme hususunda alıkoyduğu düşünülmektedir (Akrami vd.,2006).



Kaynak: Nelissen vd. (2016)

1.8.Araştırma Hipotezlerinin Geliştirilmesi

Araştırma kapsamında, geliştirilen hipotezler iki grup çatısı altında incelenebilir. İlk grupta, kalıp yargıların kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisi ele alınmaktadır. İkinci grupta ise, kalıp yargıların kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisini açıklamada engelli çalışanlara yönelik tutumun aracı rolüne odaklanılmaktadır. Bununla birlikte, saha gözlemleri, kuramsal tespitler ve bu kapsamda gerçekleştirilen diğer araştırmalar (Lippmann,1922; Allport, 1935; Morgan, 1980; Ashmore ve Del Boca, 1981; Colella, 1994; Stone ve Colella, 1996; Wilson, 1996; Fiske, 1998; Colella ve Varma, 1999; Roe ve Zijlstra, 2000; Fiske, 2000; Poppe, 2001; Banaji, 2001; Fiske vd., 2002; Wade ve Brewer, 2006; Sonnentag ve Zijlstra, 2006; Cuddy vd., 2008; 2007; Eagly ve Chaiken, 2007; Colella ve Bruye're, 2011; Fiske, 2012; Eurofound, 2012; Nelissen, 2014; Dwertmann ve Boehm, 2016; Nelissen vd., 2016; Göçmen ve Hüseyinli, 2017; Çınar-Altıntaş ve Kavurmacı-Aytaç, 2018; Lyubykh vd., 2020; Vural, 2021) temelde araştırma sorunsalı dikkate alınarak geliştirilen hipotezlerin odağında yer almaktadır.

1.8.1. Kalıp Yargıların Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisi

Colella ve Bruye're (2011) yazında kapsayıcılık üzerine en kapsamlı çalışmaları ortaya koyan araştırmacılardandır. Onlara göre, kapsayıcılık ifadesi dâhil olma ya da dışlanmama durumlarının açıklayıcısıdır. Bir diğer ifadeyle kavramsal açıdan bu gibi durumlara (dahil olma-dışlanmama) karşılık gelecek şekilde kullanımının yaygın olduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte, bir başkasına yardımcı olma veya fayda sağlama esaslı davranışların genel itibariyle kapsayıcı davranışlar olarak nitelendirildiği görülmektedir.

Bu bağlamda, örgütte başkalarının- hedeflenen kesimin fayda ve menfaatini göz önünde bulundurarak sergilenen türdeki davranışların tümü kapsayıcı davranışlar çerçevesinde değerlendirilmektedir. Yazında ise, bu durum *birey-çalışan odaklı örgütsel vatandaşlık davranışları* (*nezaket ve özgecilik)* olarak tanımlanmaktadır. Böylelikle, örgüt içerisinde hedef kesimin veya başkalarının hem örgüte hem de çalışma ekiplerine entegrasyonunun kolaylaştırılması ve bu kişilerin dışlanmaması amaçlanmaktadır (Nelissen vd. 2016). Yanı sıra, engelli çalışanların çalışma ekiplerine entegrasyonunu güçleştiren, kalıp yargılar (sevecenlik ve yetkinlik) -ön yargı ve ayrımcılık temelli- örgütlerde kapsayıcılık esaslı davranışlar geliştirilmesi üzerinde de büyük ölçüde etkilidir (Nelissen vd., 2016; Nelissen, 2014; Colella ve Bruye're, 2011; Colella ve Varma, 1999; Stone ve Colella, 1996; Colella, 1994).

Bu kapsamda, Colella (1994)'nın gerçekleştirdiği bir araştırmada örgütlerde engelli çalışanların yaşadığı sorunlara ve bu sorunlara yönelik geliştirilen çözüm önerilerine yer verildiği görülmektedir. Söz konusu araştırmada, engelli çalışanların sorunlarından ziyade yönetici ve çalışma arkadaşlarının onlardan beklentilerine ve bu konudaki girişimlerine/eylemlerine odaklanılmaktadır. Bununla birlikte, bir yandan örgüt içi iletişimin-etkileşimin, nezaket ve yardımlaşmanın taşıdığı önem vurgulanırken, öteki taraftan engelli bireylere yönelik gerçekçi olmayan beklentilerin ve ön yargıların taşındığı göze çarpmaktadır. Ayrıca, örgütlerde engelli bireylere ya da çalışanlara ilişkin iletişim-etkileşim, nezaket ve yardımlaşma temelli geliştirilen programların, politikaların ya da müdahalelerin arttırılması durumunda dahi örgüt içerisinde engelli çalışanların yine de çeşitli yargılarla karşılaşabileceği düşünülmektedir. Nihayetinde, birtakım güçlükler söz konusu olsa da kapsayıcı davranışların örgüt içerisindeki varlığının önemli ve gerekli olduğu anlaşılmalı ve bu davranışların etkin bir şekilde devamlılığı sağlanmalıdır (Colella, 1994).

1996 yılında Colella ve Stone'un engelli çalışanlara yönelik gerçekleştirdikleri çok daha geniş kapsamlı bir araştırma sonucunda araştırmacıların ortaya koyduğu bir modelleme büyük ölçüde dikkat çekmektedir. Mevcut model içerisinde, örgüt içerisinde engelli bireylere yönelik sergilenen davranışlara, bunların etkilerine ve sonuçlarına yer verilmektedir. Modelleme de dikkat çeken bir unsurda örgüt yönetici ve çalışanlarından gözlemciler ve kapsayıcı davranışlardan da gözlemcilerin engelli çalışanlara yönelik

davranışları şeklinde bahsedilmesidir. Bununla birlikte, bu araştırmada gözlemcilerin kapsayıcılık anlayışına uygun davranışlar sergilemesi ve geliştirmesi üzerinde önemle durulmaktadır. Bu kapsamdaki davranışların ise; işe yerleştirme, ücret artırımı, işe uygunluk değerlendirmesi, eğitim imkanı/fırsatı sunulması, danışmanlık (rehberlik) etme, temsili (sembolik) davranışlar, çalışma ekiplerine entegrasyon sağlama, terfi verme ve her türlü bu bireylere-çalışanlara fayda sağlamaya yönelik eylemler olduğundan bahsedilmektedir.

Konuyla ilgili olarak, Stone ve Colella (1996)'nın bu çalışmada ortaya koyduğu modellemede gözlemcilerin bir diğer ifadeyle çalışma arkadaşlarının ve yöneticilerinin ortaya koyduğu ve içerisinde -kalıp yargıların- da yer aldığı birtakım psikolojik bulgulara değinilmektedir. Bunun nedeni, insanların davranış biçimlerini açıklamada kalıp yargılara dayalı zihinsel modellemelerden yararlanıldığı düşüncesidir. Daha yalın bir ifadeyle, araştırma kapsamında gözlemciler -yönetici ve çalışanlar- yaşadıkları veya varlık gösterdikleri sosyo-kültürel çevrenin de etkisiyle engelli çalışanların ne tür nitelikler taşıması ya da davranışlar sergilemesi gerektiğini zihinsel olarak önceden modellemektedirler. Söz konusu bu zihinsel modelleme yani kalıp yargılar, örgüt içerisinde engelli çalışanlar açısından birtakım olumsuzluklara ya da güçlüklere neden olabilmektedir. Bunlar; engelli çalışanların karşılaştığı dışlanma, ön yargı, ayrımcılık, ötekileştirme, farklılaştırma vb. türünde olabileceği gibi örgütte bu çalışanlara yönelik kapsayıcı davranışlar sergilenmesi ya da geliştirilmesi önünde de engel teşkil edebilmektedir. Açık bir şekilde, kalıp yargıların varlığı örgütte kapsayıcı davranışların gelişimini ve sürdürülebilirliğini güç kılmaktadır.

Kalıp yargıların -ön yargı ve ayrımcılık- kapsayıcı davranışların gelişimini ve sürdürülebilirliğini etkilediği ya da güç kıldığı savını destekleyen en önemli araştırma Hollanda da Nelissen vd., (2016) tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmacıların, çeşitli (mağazacılık, sağlık, perakende ve süper market gibi) sektörlerdeki 313 çalışanın katılımıyla elde ettiği verilere göre, kapsayıcı davranışlar üzerinde yetkinlik ve sevecenlik temelli kalıp yargıların doğrudan değil dolaylı bir belirleyici olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, araştırmacılar bu durumun sektör değiştiğinde farklılık gösterebileceğine yani belirleyiciliğin doğrudan ya da dolaylı olabileceğine ayrıca bilhassa iş baskısının yüksek olduğu alanlarda belirleyiciliği anlamlı kılan öğelerin

gözlemlenebilirliğinin de artacağına dikkat çekmektedirler. Nelissen vd. (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırmada kapsayıcı davranışlar üzerinde kalıp yargıların etkileri incelenirken tutum aracı değişkeninin ve iş baskısı düzenleyici değişkeninin söz konusu belirleyiciliği açıklamada fayda sağladığı düşüncesi savunulmaktadır. Yani, örgütte kapsayıcı davranışların sergilenmesinde ve engelli bireylerin çalışma ekiplerine entegrasyonunun sağlanmasında bir ölçüde kalıp yargıların etkili ve belirleyici olduğu düşünülmektedir.

Bu bilgiler ışığında, kalıp yargıların kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisini öngören aşağıdaki hipotez kurulmuştur.

Hipotez 1: Örgütlerde kalıp yargılar kapsayıcı davranışlar üzerinde etkiye sahiptir.

Ayrıca, kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkiyi açıklayan her bir kalıp yargıya ilişkin hipotezlere de aşağıda yer verilmektedir.

1.8.2. Sevecenlik Kalıp Yargısının Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisi

Yazında, engelli bireylere yönelik *yetkinlik ve sevecenlik* gibi yaygın şekilde kullanılan iki tür kalıp yargı vardır (Fiske, 2012; Cuddy, Fiske ve Glick, 2008; 2007; Wade ve Brewer, 2006; Fiske vd., 2002; Poppe, 2001). Bununla birlikte, Cuddy vd. (2007; 2008) tarafından *sevecenlik kalıp yargısının* ahlak, dostluk, güvenilirlik, incelik ve içtenlik gibi ögeler barındırdığı belirtilmektedir. Ayrıca, büyük ölçüde çalışma yaşamı içerisinde engelli bireylerin yeterli sevecenliğe sahip olduğu düşüncesi savunulmaktadır. Nelissen vd. (2016) de yüksek sevecenliğin örgütte engelli çalışanlara yönelik olumsuz eğilimleri azalttığını savunmaktadır.

Bu bağlamda, sevecenlik kalıp yargısının kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisi incelendiğinde, elde edilen bulgular doğrudan bir etkiye rastlanmadığını ancak sevecenlik kalıp yargısının kapsayıcı davranışlar üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olabildiğini ortaya koymaktadır (Nelissen vd., 2016). Dolayısıyla, bu çalışmada da sevecenlik kalıp yargısının kapsayıcı davranışlar üzerinde etkili olması beklenmektedir. Çalışmanın bu yöndeki hipotezi aşağıdaki gibidir.

Hipotez 1 (a): Sevecenlik kalıp yargısı kapsayıcı davranışlar üzerinde pozitif yönde etkilidir.

1.8.3. Yetkinlik Kalıp Yargısının Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisi

Belirtildiği üzere engelli çalışanlara yönelik kalıp yargıdan biri sevecenlik iken, bir diğerinin yaygın bir biçimde yetkinlik olduğuna dikkat çekilmektedir (Fiske, 2012; Cuddy, Fiske ve Glick, 2008; 2007; Wade ve Brewer, 2006; Fiske vd., 2002; Poppe, 2001). Literatürde, *yetkinlik kalıp yargısı*na ilişkin yaratıcılık, zekâ, etkinlik, güven ve beceri gibi unsurları içerdiğinden bahsedilmektedir. Bunun yanı sıra, engelli çalışanların genellikle görevini yerine getirebilme yetkinliği taşımadığı düşünülmektedir (Cuddy vd., 2007; Cuddy vd., 2008). Bu bağlamda, Nelissen vd. (2016) düşük yetkinliğin saygısızlık ve acıma eğilimini attırdığını savunmaktadır. Ayrıca, onlar tarafından gerçekleştirilen araştırmada, yetkinlik kalıp yargısının da kapsayıcı davranışlar üzerinde doğrudan değil, dolaylı bir etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada da dolayısıyla kapsayıcı davranışların bir anlamda yetkinlik kalıp yargısınca etkilenmesi beklenmektedir. Çalışmanın bu yöndeki hipotezi aşağıdaki gibidir.

Hipotez 1 (b): Yüksek yetkinlik kalıp yargısı kapsayıcı davranışlar üzerinde pozitif yönde etkilidir.

1.8.4. Kalıp Yargıların Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamada Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumun Aracı Rolü

Allport (1935)'a göre, tutum dinamik ve yönlendiricidir. Kişinin ilgili bir durum ya da nesneye karşı tepkilerini ortaya koymaktadır. Ayrıca tutum, deneyimler ile düzenlenen zihinsel veya sinirsel bir hazırlık durumunu ifade etmektedir. Eagly ve Chaiken (2007) tutumun nesnelere ya da kişilere yönelik negatif/pozitif değerlemeleri içeren bir tür psikolojik eğilim olduğuna odaklanırken, Allport (1967) bir kişiye veya nesneye yönelik davranma eğilimini-hazırlığını ortaya koyduğunu belirtmektedir. Tutum, temelde üç bileşene sahiptir. Bir bireye/duruma/nesneye ilişkin inancımız, fikirlerimiz, bilgi ve değerlemelerimiz bilişsel tutumu, ona yönelik negatif ya da pozitif hissiyatlarımız duygusal tutumu, eylemlerimiz ise davranışsal tutumu yansıtmaktadır (Morgan,1980).

Tutum ve davranış ilişkisinde, tutum tetikleyici bir unsur olup psikolojik olarak davranışlara yönelim sağlamaktadır. Aslında, tutumun nesnel bir gerçekliği bulunmamakta yani herhangi bir gözleme ya da algıya dayanmamaktadır. Fakat buna rağmen, tutum davranışların temellendirilmesinde veya sergilenmesinde büyük önem

taşımakta ve sadece bir dizi çıkarsamalara ya da varsayımlara açıklanabileceği belirtilmektedir. Daha yalın bir ifadeyle, tutumlar ile davranışlar arasındaki ilişki nedenselliğe dayanmakta yani birinin sonucu (davranış) bir diğerinin nedeni (tutum) anlamına gelmektedir (Morgan, 1980). Bu bağlamda, 2016 yılında Nelissen ve arkadaşları tarafından gerçekleştirilen araştırma da tutumun kapsayıcı davranışlar sergilenmesinde önemli bir rol oynadığı belirtilmektedir. Engelli bireylere yönelik yargıların kapsayıcı davranışlar ile olan ilişkisini açıklarken tutumun aracı rolüne dikkat çekmekte ve esasında doğrudan değil dolaylı etkilerin ortaya koyulmasında önemli bir rol oynadığı düşünülmektedir (Nelissen vd., 2016).

Kapsayıcı davranışlar, Stone ve Colella (1996)'nın çalışmasında yönetici ve çalışma arkadaşlarının (gözlemcilerin) engelli çalışanlara yönelik eylemleri olarak tanımlanmakta ve bu davranışlar yönetici ve çalışma arkadaşları tarafından ortaya koyulan kategorileştirme, beklentiler, kalıp yargılar, duygu durumları gibi psikolojik sonuçlardan etkilenebilmektedir. Eagly ve Chaiken (2007) tutumların olumlu-olumsuz değerlendirmelere dayanan psikolojik eğilimlerin bir yansıması olduğundan söz etmektedir. Bu bağlamda, bahse konu sonuçların engelli bireylere ilişkin tutumu da ortaya koyduğu açıktır. Nihayetinde, gözlemcilerin -yönetici ve çalışma arkadaşlarının- işe yerleştirme, ücret artırımı, işe uygunluk değerlendirmesi, eğitim imkânı/fırsatı sunulması, danışmanlık (rehberlik) etme, temsili (sembolik) davranışlar, çalışma ekiplerine entegrasyon sağlama, terfi verme ve her türlü engelli bireylere-çalışanlara fayda sağlamaya yönelik eylemlerinin tutum üzerinde etkilerinin bulunduğu görülmektedir.

Yazında tutumlardan genellikle olumlu ve olumsuz hisler-duygular şeklinde bahsedilmektedir. Yanı sıra, olumsuz/negatif duyguları yansıtan-barındıran tutumların aslında kapsayıcı davranışların geliştirilmesi veya sergilenmesi üzerinde daha fazla ölçüde belirleyici olabileceği düşünülmektedir. Bazı araştırma (Stone ve Colella, 1996; Fiske vd., 2002; Dwertmann ve Boehm, 2016; Lyubykh vd., 2020) bulguları da örgüt içerisinde kapsayıcı davranışlar sergilenmesinde olumsuz tutumların düşünüldüğünden daha fazla ölçüde belirleyiciliğinin bulunduğuna dair inancı destekler niteliktedir. Lyubykh vd. (2020) engelli bireylerin çalışma yaşamına katılım başta olmak üzere aslında konuya ilişkin bütün süreçlerde mevcut birtakım olumsuz tutumlara maruz kaldığını ve bu durumun deneysel bulgulara dayandırıldığını belirtmektedirler.

Yine bu ifadeleri destekler nitelikteki düşünceleriyle Stone ve Colella (1996) ortaya koydukları modelleme üzerinden bu duruma açıklık getirerek olumsuz/negatif tutumların -personel işe alma ya da elde tutma gibi- örgütsel süreçlerin tümünü ve daha bütüncül bir yaklaşımla örgüt içerisinde sergilenmesi-geliştirilmesi beklenen kapsayıcılık temelli davranışları etkilediğini savunmaktadırlar. Ayrıca, bir örgütte kapsayıcı davranışlar sergilenmesi-geliştirilmesi önünde engel teşkil ettiği düşünülen unsurlardan biri de Fiske vd. (2002)'nin belirttiği üzere engelli bireylerin yetkinliğinin düşük olduğu yargısıdır. Bir diğeri ise, Dwertmann ve Boehm (2016)'e göre engelli bireylerden beklentinin düşük çalışma performansı temelli olması ve bunun yaygınlığıdır. Neticede, her iki unsurunda olumsuz tutumların bir göstergesi olduğu düşünülmektedir.

Sunulan bilgiler ışığında, kalıp yargıların kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisini açıklamada engelli çalışanlara yönelik tutumun aracı bir rol oynadığını öngören aşağıdaki hipotez kurulmuştur.

Hipotez 2: Örgütlerde kalıp yargıların kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisinde engelli çalışanlara yönelik tutum aracı bir rol oynamaktadır.

Ayrıca, kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkiyi engelli çalışanlara yönelik tutum aracılığı ile açıklayan her bir kalıp yargıya ilişkin hipoteze de aşağıda yer verilmektedir.

1.8.5. Sevecenlik Kalıp Yargısının Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamada Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumun Aracı Rolü

Literatür incelendiğinde, bu bağlamda gerçekleştirilen araştırmalar daha çok tutum ve davranış arasındaki nedensellik ilişkisi üzerinde durmaktadır (Kraus, 1995; Choi, 2006; Fogartyve Shaw, 2010; Coles ve Scior, 2012). Bununla birlikte, Fraser vd. (2011) çalışmasında, genel olarak örgütlerde engelli çalışanlara yönelik tutumların yine onlara yönelik davranışları şekillendirdiği üzerine yapılan araştırmaların eksikliğine ya da yetersizliğine değinmektedir. Nelissen vd. (2016) araştırmasında, sevecenlik kalıp yargısının engelli çalışanlara yönelik tutum aracılığıyla kapsayıcı davranışlar üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, bu çalışmada da sevecenlik kalıp yargısının kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisinin engelli çalışanlara yönelik tutumlar (bilişsel,duygusal,davranışsal) aracılığıyla açıklanabilmesi beklenmektedir. Çalışmanın bu yöndeki hipotezi aşağıdaki gibidir.

Hipotez 2 (a): Sevecenlik kalıp yargısının kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisinde engelli çalışanlara yönelik bilişsel tutum aracı bir rol oynamaktadır.

Hipotez 2 (a1): Sevecenlik kalıp yargısının kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisinde engelli çalışanlara yönelik duygusal tutum aracı bir rol oynamaktadır.

Hipotez 2 (a2): Sevecenlik kalıp yargısının kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisinde engelli çalışanlara yönelik davranışsal tutum aracı bir rol oynamaktadır.

1.8.6. Yetkinlik Kalıp Yargısının Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamada Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumun Aracı Rolü

Tutumu büyük ölçüde davranışın belirleyicisi şeklinde nitelendiren araştırmacılar (Glasman ve Albarcin, 2006) bu düşüncenin çok sayıda başka çalışma ile desteklendiğini savunmaktadır. Bunun bir örneği de, Fogarty ve Shaw (2010)'ın çalışması olup, onlar çalışanların güven iklimine yönelik tutumlarının güvenlik davranışlarıyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca, bahse konu araştırmada iş tutumlarının bireylerarası yardımlaşma davranışıyla da yakından ilişkili olduğu görülmektedir. Hunt ve Hunt (2004)'un ve Scior (2011)'un çalışmalarında ise, büyük ölçüde tutumları kalıp yargıların şekillendirdiği üzerinde durulmaktadır. Benzer şekilde, bu düşünceyi destekler nitelikteki yaklaşımlarıyla Fishbein ve Ajzen (2010)'e göre; örgütte engelli çalışanlara yönelik tutumlar kalıp yargılara dayalı olarak geliştirilmektedir. Nelissen vd. (2016)'nin çalışmasında yetkinlik kalıp yargısının engelli çalışanlara yönelik tutum aracılığıyla kapsayıcı davranışlar üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olduğu ortaya koyulmaktadır. Dolayısıyla, bu çalışmada da yetkinlik kalıp yargısının kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisini açıklamada engelli çalışanlara yönelik tutumların (bilişsel, duygusal, davranışsal) aracı bir rol oynaması beklenmektedir. Çalışmanın bu yöndeki hipotezi aşağıdaki gibidir.

Hipotez 2 (b): Yetkinlik kalıp yargısının kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisinde engelli çalışanlara yönelik bilişsel tutum aracı bir rol oynamaktadır.

Hipotez 2 (b1): Yetkinlik kalıp yargısının kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisinde engelli çalışanlara yönelik duygusal tutum aracı bir rol oynamaktadır.

Hipotez 2 (b2): Yetkinlik kalıp yargısının kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisinde engelli çalışanlara yönelik davranışsal tutum aracı bir rol oynamaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVEYE İLİŞKİN YAZIN İNCELEMESİ

Kavramsal çerçeveye ilişkin yazın incelemesi başlığı altındaki bu bölümde, araştırma problemi ya da sorunsalı çerçevesinde ele alınan değişkenlere-kavramlara ve değişkenler arası ilişkilere değinilecektir. Bu bağlamda; kalıp yargılar, tutum ve kapsayıcı davranışlar gibi araştırma kapsamında ele alınan değişkenlerin, yazında nasıl kavramsallaştırıldığı, tanımlandığı, ölçüldüğü incelenecek yanı sıra hem Türkçe hem de yabancı yazında bu kapsamda gerçekleştirilen araştırmaların neler olduğuna ve söz konusu araştırmalarda hangi bulgulara ulaşıldığına yer verilecektir. Bu takdirde araştırma sorunsalı, öngörülen etki ya da ilişki mevcut deneysel bulgular açısından da değerlendirilecektir.

2.1.Kalıp Yargı Kavramı

Sosyal psikolojinin temel inceleme alanları arasında yer alan (Taylor, Peplau ve Sears, 2020), kalıp yargı olarak dilimize çevrilen, Latince kökenli stereotip kavramı etimolojik olarak –stereo- katılık ve –tupos- iz manasındaki ifadelerin bir araya gelmesiyle oluşmaktadır. Kavramın manasındaki derinlik, 1700'lü yıllarda baskı-matbaacılık alanında ve metinlerin oluşturulmasında kullanılan, bir defaya mahsus bir üretimle sonrakilerde arzu edilen miktarda baskılama imkânı sunan metal klişelere veya döküme (bir döküm tekniğine) dayanmaktadır. Kalıp yargı, sert karakterli ve katı izler taşıyan anlamına da gelmektedir. Bu kapsamda, kalıp yargının çeşitli (etnik, siyasal ve ekonomik sınıf, cinsiyet, demografik vs.) gruplara ilişkin bilinçsiz geliştirilen duygu-düşüncelere neden olan önyargıların da bir ifadesi olduğu belirtilmektedir (Quasthoff, 1973; Yapıcı, 2004).

Banaji (2001)'e göre sosyal bilimciler kalıp yargılardan; toplum içerisinde bir gruba yönelik inançlar, kişileri kategorileştiren zihindeki oluşumlar, basit ve pratik kararlar alma ya da çevreyi anlama veya algılama da büyük ölçüde işleve sahip şematik, kemikleşmiş ve çoğu zaman hakikate dayanmayan-asılsız bilişsel yapılar olarak söz etmektedirler. Bahse konu yapılar -zihnimizdeki kalıp yargılar- birtakım genellemelere ve kemikleşmiş bir diğer ifadeyle yerleşik bir hal almış izlenimlere dayanmaktadır. Bu durum, sosyal bir gruba yönelik imgelerle hareket edilmesinin temel nedeni olarak

görülmektedir. Mevcut koşullarda ise, ilgili gruba ilişkin gerçeğe-hakikate dayalı bir yaklaşım geliştirmek ya da sunmak olanaksızdır. Bazı araştırmacılar, insan zihnindeki bu olumsuz yargıların ilgili gruba yönelik olumsuz bir imaj yarattığını, dahası ön yargı ve ayrımcılığı tetiklediğini belirterek konu üzerinde durulmasının aslında sosyal yaşamın bir gerekliliği olduğunu savunmaktadır (Dipboye,1985; Devine, 1989; Fiske, 1998).

İlk kez Walter Lippmann (1922) tarafından kullanılan kalıp yargı ifadesinin "*zihnimizdeki küçük resimler*" şeklinde kavramsal bir karşılığı bulunmaktadır. Bununla birlikte kalıp yargıyı, sosyo-psikolojik bağlamda zihinsel kavrayışın bir türü, aynı zamanda beklenti ve inançları kapsayan bireyin zihinsel temsilleri şeklinde açıklamaktadır (Ashmore ve Del Boca, 1981). İnsanlar, zihinlerinde taşıdıkları o resme göre hareket ettiklerinde, ilgili olduğu grubun üyelerinin kendi aralarında birtakım farklılıklara sahip olabileceğini göz ardı etmekte ya da bir diğer ifadeyle bütün grubun aynı niteliklere sahip olduğu inancıyla söz konusu gruba ilişkin genellemelerde bulunmaktadırlar (Yzerbyt ve Schadron, 2016). Zihindeki bu modelleme ise, bahse konu gruba dair yeni bilgi ve deneyimlere sahip olunsa da yerleşik düşünce veya inancın değişime direnç göstermesine neden olmaktadır (Schneider, 2001). Bu bilgiler doğrultusunda, kalıp yargıların belirli bir gruplamaya, kategorileştirmeye ve genellemeye dayandığı, ön yargı ve ayrımcılığı da beraberinde getirdiği, yeni edinimlerle dahi değişim direnci gösterdiği, insanların bakış açısını basitleştirmek veya hızlı-kolay kararlar alabilmek için başvurduğu bilişsel bir süreç olduğu söylenebilir.

Yazında kalıp yargı ifadesine ilişkin birtakım benzerlikler içeren ya da birbirini tamamlayıcı çeşitli tanımlamalara da yer verildiği görülmektedir (Lippmann, 1922; Allport, 1954; Ashmore ve Del Bolca, 1981; Fiske ve Taylor, 1991; Schneider, 2001; Myers, 2015; Taylor vd., 2020). Kronolojik olarak incelendiğinde; Walter Lippmann (1922)'a göre kalıp yargı, insan zihnindeki küçük resimlerden, standartlaştırılmış ya da basmakalıp düşüncelerden, klişelerden ve karar almada etkili düşünce, beklenti ve ideolojilerden oluşan zihinsel pratiklerdir. Allport (1954)'a göre ise, kalıp yargı gerçeğin/gerçekliğin özüdür. Ashmore ve Del Boca (1981), konuya ilişkin bakış açısını inanç temelinde ortaya koymakta ve kalıp yargının belirli bir gruba atfedilen ya da onları karakterize eden karakteristiklere dair inanç olduğunu savunmaktadır. Fiske ve Taylor (1991) da bir önceki ifadeyi destekler nitelikteki yaklaşımlarıyla, kalıp yargıyı söz konusu

gruba ait özelliklere ilişkin ortak ve paylaşılan inançları, yargıları veya kararları etkileyebilecek nitelikteki önyargıların dayanağı şeklinde tanımlamaktadır.

Schneider (2001)'in kalıp yargı hakkındaki görüşü oldukça net ve açıktır. Ona göre kalıp yargı, sadece gruba değil aynı zamanda kişiye özgü düşünceleri, kabul ve beklentileri barındırır. Myers (2015) ise, kalıp yargıların etkin ve hızlı karar almadaki rolüne atıfta bulunarak, onların diğer insanların düşünce ve davranışlarına yönelik tahmin de bulunma ya da açıklamada fayda sağlayıcı olduğunu belirtmekte, ayrıca kalıp yargıları bilişsel temsil gücüne sahip şemalar olarak nitelendirmektedir. Yine kalıp yargılar çerçevesinde ya da bu düşünceyi destekler nitelikte, şemaların sık karşılaşılan olaylara ilişkin bireyin zihninde örgütlenmiş ve yapılandırılmış bilişsel takımlar olduğu belirtilmektedir (Taylor ve diğerleri, 2020).

2.1.1. Kalıp Yargıların Ortaya Çıkışı (Oluşumu) ve Gelişimi

Kalıp yargılar, daha çok küçük yaşlarda oluşmaya başlamakta ve zaman içerisinde çeşitli (ekonomik, kültürel, siyasi gibi) birtakım unsurların da etkisiyle gelişimini sürdürmektedir. Söz konusu süreçte, insanın çevresinden edindiği kulaktan dolma bilgiler de kalıplaşan tutumların görülmesinde önemli bir etkendir. Bu nedenle, kalıp yargıların büyük ölçüde duygusallık barındırdığı ve rasyonellikten uzak olduğu düşünülmektedir (Bodenhausen ve diğerleri, 1994; Aktan ve Sakallı-Uğurlu, 2013; Livingston ve diğerleri, 2014). Dahası, söz konusu yargılar kendilerini farklı (cinsiyet, etnik köken, fiziki/dış görünüş, yaş, din vs.) şekillerde ya da boyutlarda gösterebilmektedir. Ortaya çıkış süreçleri ise, insan zihnindeki oluşumuyla birlikte, sosyal biliş ve etki, kategorizasyon, zihinsel şemalar, gizli ya da açık tutumlar ile ele alınmaktadır. Dolayısıyla, insan tutum ve davranışları kalıp yargılar tarafından yönlendirilebilmektedir (Bos ve Stanel, 2009; Yzerbyt ve Schadron, 2016).

Allport (1954)'un da belirttiği üzere insan zihninin düşünme ve bir yargıya varma eğiliminde kategorize etme/sınıflandırma yönteminden yararlandığı görülmektedir. Söz konusu yöntem, ne görüldüğü, nasıl yargılandığı ve ne yapıldığına ilişkin bilgileri içermektedir. Bu yöntemin önemli karakteristikleri; günlük hayatımıza yön verebilmek adına kategoriler oluşturma ya da sınıflandırma yapma, zihnimizdeki klişeleri olabildiği ölçüde bir sınıfa ya da gruba atfetme, söz konusu kişi ya da nesnenin hızlı ve kolay

tanımlanmasını sağlama, az veya çok akılcı olma ve fikirlerin yanı sıra duyguları da barındırmadır.

İnsan doğası gereği karmaşık bir çevreyi algılamada güçlük yaşamaktadır. Çünkü söz konusu çevre çok sayıda ve çeşitli uyarana sahiptir ve bunların her birini tek tek değerlendirmek mümkün değildir. İnsanlar genellikle bu nedenle çevreden gelen bilgileri algılarken, sınıflama ya da gruplama yöntemine başvurmakta ve bir değerlendirme sürecinden geçirerek tepkide bulunmaktadırlar. Neticede, bu yol veya yöntem insanların algı ve uyumunu hem kolaylaştırmakta hem de tutarlılık sağlamaktadır. İnsan algısının temel özelliği, tek tek değil gruplarla birlikte sınıflandırma yapması ve bu sınıflandırma sürecinin ve başarısının bireyin zihninde otomatik olarak kabul görmesidir. Bu aslında, bir defa kategorize edilen bireyin, gruba atfedilen ya da onunla ilişkilendirilen niteliklerinin tüm grup üyeleri özelinde indirgendiği veya genelleştirildiği anlamına gelmektedir. Aynı zamanda, genelleştirilen bu yargılar da sınırlı zihinsel kaynakların daha etkin ve verimli kullanımını sağlamaktadır (Lippmann, 1922; Spears ve Haslam, 1997).

Kategorizasyon ya da kategorize etme zihinsel bir kurgu olup hem bireysel hem de toplumsal düzeyde konumlamaya ilişkin bakış açısı sunmaktadır. Her bir kategori benzeşen ve ayrışan kişileri veya unsurları barındırabilmektedir. Sosyal bilimlerde, bilhassa sosyo-kültürel gerçekliğin açıklanmasında çeşitli kategorileri ayrıştırırken kalıp yargılardan yararlanılmaktadır. Neticede ise, ayrıştırılan kategorilerin temel niteliklerinin toplumsal düzeyde anlamlı bulgu ve değerlemelere aracı olması beklentisi duyulmaktadır. Bu bağlamda, kalıp yargıyı etkileyen bir unsurun da kategorize etme olduğu düşünülmektedir (Tajfel,1981). Ayrıca, insan zihninde bir kez oluşturulan kalıp yargılar yani şemalar ise yeniden sorgulamayı mümkün kılmayabilmektedir.

Kategorizasyon ya da bir diğer ifadeyle sosyal sınıflandırma, insanların dünyayı ve çevresinde olup bitenleri daha iyi anlamak veya algılamak, güç koşullara adaptasyon sağlamak adına başvurduğu zihinsel kodlamalar çerçevesinde gelişmektedir. Kısacası, tek tek değerlendirmek yerine belirli bir çerçevede ele almak anlamına da gelebilir. Bu sınıflandırma, kalıp yargıların oluşumunda esas bilişsel süreçleri ortaya koymaktadır (Spears ve Haslam, 1997; Linnehan ve Kondrad, 1999). Buna karşılık kalıp yargı ise, insanların söz konusu gruplara yönelik bilgi, inanç ve beklentileri çerçevesinde şekillenen

bilişsel yapılanmadır. Bireyler kendisinden başka kişi veya gruplara ilişkin bilgi edinim sürecinde birtakım fiziksel ya da sosyal ayırt edicilerden yararlanmaktadır. Dahası, diğerlerini tek bir birey olarak değil sosyal grubun bir parçası ya da üyesi olarak algılamaktadırlar (Banaji, 2001). Yani sınıflandırılan ya da kategorize edilen insanlar genellikle erkekler, kadınlar, yaşlılar, Türkler vb. şeklinde adlandırılmaktadırlar. Örneğin; elinin hamuruyla erkek işine bulaşma gibi kadınlara yönelik cinsiyet temelinde bir sınıflandırmaya ve genelleştirmeye gidilmesi gibi…

Diğer taraftan kalıp yargıların oluşumu veya ortaya çıkışı ile gelişimi ve yayılımı da büyük ölçüde önem arz etmektedir. Konuya ilişkin genellikle genelleştirme ve özelleştirme eğilimi olmak üzere iki tür bakış açısının yaygın olduğu görülmektedir (Tezcan, 1974). Genelleştirme eğilimi, hakkında bilgi sahibi olmadığımız bir veya daha fazla kişinin ya da grubun sahip olduğu nitelikleri onun bulunduğu kategoride yer alan diğer tüm kişilere de atfetmektir. Büyük ölçüde duygusal bir tutumla genelleştirme yapılmaktadır. Hem olumlu hem de olumsuz işlevlere sahip olan genelleştirme eğilimi, pratik düşünme ve zaman tasarrufu gibi özelliklerinin yanı sıra toplumsal yapıda veya gruplarda ayrımcılık görülmesine de neden olabilmektedir. Özelleştirme eğilimi ise, bunun tam tersi olup bir gruba ya da duruma ilişkin edinimlerimizi söz konusu gruba ait veya o durumun içerisinde olan kişiye uygun bulmaktır. Bu bilgiler doğrultusunda, kalıp yargıların oluşum ya da gelişim sürecine ilişkin açıklamaların yanı sıra söz konusu süreci açıklamaya veya daha anlaşılabilir kılmaya yardımcı olabilecek yaklaşımların da ele alınması gerektiği düşünülmektedir.

2.1.2. Kalıp Yargıların Oluşumuna ve Gelişimine Yönelik Yaklaşımlar

Kalıp yargıların hem oluşum hem de gelişim sürecinde etkili olan gruplar (aile, arkadaş gibi) ve unsurlar (ekonomik, kültürel, siyasi) aynı zamanda bireylerin söz konusu yargıları öğrenme ve sürdürme eğiliminin de açıklayıcısı durumundadırlar. Bununla birlikte, bireylerin bu eğilimini inceleyen yaklaşım bilişsel ve güdüsel (motivasyonel) olmak üzere iki farklı açıdan ele alınmaktadır (Hamilton ve Sherman, 1994; Hortaçsu, 1998; Kamisah ve Wafa, 2014). Bilişsel yaklaşım; yanılgısal ilişki yaklaşımı, yetersiz istatistiksel bilgi temelli yaklaşım, kalıp yargıları örnek temelli açıklama ve özellikli soyutlama modeli yaklaşımı gibi kendi içerisinde dört gruba ayrılmaktadır. Güdüsel ya da bir diğer ifadeyle motivasyonel yaklaşım ise; kendini olumlama yaklaşımı, toplumsal

sınıflama veya kategorize etme yaklaşımı, davranışsal etkileşim esaslı yaklaşım ve toplumsal düzene dayalı yaklaşım olarak dört farklı bakış açısı altında incelenmektedir.

Bu yaklaşımların alt gruplarından kısaca bahsetmek gerekirse; genellikle izleyicinin gerçekliği bulunmayan, nadir görülen iki olay/durum arasındaki ilişkiye dair yanılsama içeren algısı ya da ilişkinin düzeyinin abartılması şeklinde ifade edilen yanılgısal ilişki yaklaşımı, bireyin sosyal konumundan, duygu ve düşüncelerinden etkilenmesi sonucu görülmektedir. Yetersiz istatistiksel bilgi temelli yaklaşım ise adından da anlaşılacağı üzere, kıyaslanan iki gruba yönelik karşılaştırmanın eşit koşullarda gerçekleştirilmemesi nedeniyle bir grubun diğerine üstünlüğünün ifadesi ve sonuçta oluşan kalıp yargıların istatistiksel bilginin yetersizliğinden kaynaklandığının belirtilmesidir. Kalıp yargıları örnek temelli açıklama yaklaşımı, daha çok genelleştirme eğilimiyle benzerlik göstermekte olup bu yaklaşımda kategorize edilen temsili kişinin nitelikleri aynı kategoride yer alan diğer tüm kişilere de atfedilmektedir. Özellikli soyutlama modeli yaklaşımı da kategorize edilen bir grup insana atfedilen niteliklerin belirlenmesi ve grup üyeleriyle soyut olarak ilişkilendirilmesi temelinde bireylerin düşünsel ve davranışsal açıdan kalıp yargıların etkisinde kalması anlamına gelmektedir (Hortaçsu, 1998).

Kalıp yargıların oluşumunun ve gelişiminin açıklanmasında güdüsel ya da motivasyonel yaklaşıma yönelik ortaya koyulan bakış açılarından ilki, kendini olumlama yaklaşımıdır. Bu yaklaşımın temelinde, bireyin bir sosyal gruba aidiyeti ve ait olduğu grubun ve üyelerinin diğer rakip gruplardan üstünlüğü yer almaktadır. Bu üstünlük, bireyin diğerlerine kıyasla sahip olduğu niteliklerle ya da diğerlerinin görece kötü, değersiz ve yetersiz olması ile sağlanabilmektedir (Hortaçsu, 1998). Toplumsal sınıflama veya kategorize etme yaklaşımına Tajfel ve Turner (1986) sosyal kimlikler aracılığıyla kuramsal bir açıklama getirmektedir. Onlar kalıp yargılara yönelik sınıflamanın kendini beğenme gerekliliğiyle yapıldığına, aynı zamanda bireylerin sosyal kimliklerinin de bu gereklilik çerçevesinde şekillendiğine inanmaktadırlar. Yani, bireyler daha çok kendine yakın bulduğu, kendileriyle ortak duygu ve düşüncelere sahip grup üyeleriyle ilişki kurma ve sürdürme eğilimindedirler.

Davranışsal etkileşim esaslı yaklaşım ise, nedenselliğe yönelik bir açıklama ortaya koymaktadır. Kalıp yargıların koşullara bağlı olarak şahsi menfaatleri korumak amacıyla gerçekleştirildiğini, yanı sıra bireylerin benlik duygularını arttırmak maksadıyla meydana

gelmediğini savunmaktadır (Horlak, 2000). Temelde, farklı veya rakip grupların çıkar çatışmalarına dayanan ya da bu grupların sınırlı kaynaklara erişimindeki rekabeti ve bu süreçte oluşan-gelişen olumsuz kalıp yargıları konu edinen yaklaşım, toplumsal düzene dayalı yaklaşımıdır. Bahse konu gruplar arasında toplumsal düzen esaslı (mesleki, sosyal ve yaşamsal koşullara dayalı) bu yarış, grup üyelerinin birbirlerine karşı olumsuz kalıp kargılar geliştirmesinde önemli rol oynamaktadır (Hortaçsu, 1998).

2.1.2.1.İşlevsel Açıdan Kalıp Yargılar

Tarihsel süreçte, 1990'lı yıllara kadar kalıp yargıların insanlar üzerinde yarattığı olumsuz etkiyi hafifletebilmek adına başvurulan bilişsel süreçlerle değişim yaratma çabasının arzu edilen düzeyde sonuç vermemesi, kalıp yargıların işlevlerine yönelik araştırmaların da sayısını artırmaktadır (Ashmore ve Del Bolca, 1981; Tajfel ve Turner, 1986). Fiske (1998) tarafından bilhassa 1990'lardan sonra kalıp yargı araştırmalarında bilişsel, duyuşsal ve davranışsal açıklamalarda işlevsel boyutlara yer verildiği açık bir şekilde belirtilmektedir. Ayrıca, eskiden bireyden bilişsel bir tembel olarak bahsedilirken zaman içerisinde güdülenen taktikçi bir yapıya büründüğü düşünülmektedir. Dolayısıyla, kalıp yargıya ilişkin araştırmalar da artık bilişsel süreçlere değil kullanım amacına yönelik olarak yürütülmektedir.

Bununla birlikte, kalıp yargılara dayalı geliştirilen ön yargılı tutum ve inancın ise sadece toplumsal koşullanmanın bir dayatması olmayıp düşünme süreçlerini destekleyici bir unsur olarak görüldüğünden var olduğu anlaşılmaktadır. Nasıl ki dünya görüşlerimizi sunarken ya da yorumlarken algılarımız bu süreçte destekleyici rol oynuyorsa, kalıp yargılar da karmaşık bir çevrede ya da dünyada varlığını sürdüren insanın yaşamını kolaylaştırma da önemli rol oynamaktadır (Myers, 2015). Dahası, kalıp yargıların pek çok durumda gerek bireysel gerekse toplumsal bağlamda faydalı olduğu ve hizmet sağlama da işlevsel bir rol oynadığı belirtilmektedir (Tajfel, 1981).

Kalıp yargıların işlevlerine yönelik görüşler kavramsal açıdan birtakım farklılıklar gösterse de temelde üç tür işlevi bulunduğundan söz edilmektedir (Synder ve Meine, 1994; Aktan ve Sakallı-Uğurlu, 2013). Bu işlevlerden ilki bilişsel, ikincisi ruhsal veya benlik savunma ve üçüncüsü toplumsal ya da bir diğer ifadeyle sosyaldir. Bilişsel işlev, kalıp yargıların bilişsel yükü azaltmadaki rolüyle ilgili olup bilgi işleme sürecinde bireye

büyük ölçüde fayda sağlamaktadır. İnsanlar önceden hakkında fikir sahibi olmadıkları bir kişiyle, olayla veya durumla karşı karşıya geldiklerinde zihinlerinde ona özgü yeni bir şema yaratmak yerine mevcut ya da var olan şemaya bağlı olarak onu algılamaya çalışmaktadırlar. Yani, var olan şemalar ya da zihin haritaları aslında bireylere günlük hayatta alınması gereken kararlarda hız ve kolaylık sağlamaktadır. Ruhsal ya da benlik savunma işlevi ise, bireylerin zihinlerindeki yerleşik imgelerle hareket ettiğini savunmaktadır.

Ayrıca, yeni bir kişi, olay veya durumla karşılaştıklarında bireylerin oldukça basit ve rahat bir şekilde onu yorumlayabileceğini göstermektedir. Bu yorumlama, genellikle kalıp yargılara bağlı olarak kişinin kendi benliğini olumlaması ve kendisi dışındakileri alçaltarak ya da saygınlıklarını kaybettirerek kişisel açıdan şahsı adına benlik tehditi yaratan durumlara karşı savunma mekanizması oluşturması temeline dayanmaktadır. Son işlev olan toplumsal ya da sosyal işlev ile bütünleşme, ait olma, bağlılık ve paylaşım amaçlanmaktadır. Bireyler bir gruba aidiyeti, grup üyeleri ile bütünleşmeyi, onlarla aralarındaki bağı/bağlılığı ve paylaşımı geliştirme hatta sürdürülebilir kılma eğilimindedirler.

Kalıp yargıların işlevlerine yönelik; bireyin çevresinde olan biteni anlamlandırmasına yardımcı olduğu ya da rehberlik ettiği, sosyo-kültürel açıdan nesnel gerçekliği filtreleme imkânı sunduğu, insanların zihinlerindeki bilgi boşluklarını doldurduğu, karar almayı kolaylaştırdığı, kişiyi bilişsel bir yükten kurtardığı, işlerini basitleştirdiği ve davranışsal açıdan ona düzen ve istikrar sağladığı, özgüveni arttırmada, bilişsel tutumluluğu ve rol belirsizliğini azaltmada, statükoya meşruiyet kazandırmada veya çatışmaları önlemede önemli bir rol oynadığı savunulmaktadır (Banaji, 2001; Hogg ve Vaugan, 2011; Myers, 2015).

2.1.2.2.Davranışsal Açıdan Kalıp Yargıların Etkileri ve Sonuçları

Davranışsal kalıp yargılar, esasında bilişsel ve duygusal süreçlerin bir yansımasıdır. Bireyler, bulundukları ortamda farklı gruplarla farklı boyutlarda ilişkiler kurmakta ve bu ilişkilerin temelinde karşı tarafa yönelik duygu ve düşünceleri yer almaktadır. Söz konusu duygu ve düşünceler ise, kişinin başkalarına ilişkin yargı ve değerlendirmelerinde etkili olmaktadır. Bu yargı ve değerlendirmeler de bireylerin ilgili gruplara dair

sınıflandırmasının veya şematik düşüncelere dayalı kararlarının değişmezlik ya da direnç göstermesinde önemli rol oynamaktadır. Bununla birlikte, davranışsal kalıp yargılar incelenirken bir sosyal gruba atfedilen kalıp yargılar ile edinilen bilgi boyutu arasında uyum görülebileceği gibi uyumsuzluk da görülebilmektedir (Hortaçsu, 1998; Banaji, 2001). Örneğin; bir erkeğin her gün düzenli olarak işine gidip geldiğini, başarılarından dolayı yılın en iyi çalışanı ödülü aldığını ve her hafta sonu ev temizliğinde eşine yardım ettiğini hatta yemek yaptığını, çamaşır astığını düşünelim…Bu ifadelere bakıldığında, söz konusu kişinin sahip olduğu nitelikler cinsiyet kalıp yargısıyla değerlendirildiğinde verilen son bilgilerin hatırlanmayacağını yalnızca ilk iki bilginin hatırlanması durumunda ise kalıp yargı ve bilgi uyumunun doğrulandığını söyleyebiliriz.

Bazı araştırmacılar, bu bağlamda yalnızca uyumlu bilgilerin hatırlanmayıp ayrıca yeni edinilen bilgilerin de kalıp yargılara dayalı beklentileri destekler nitelikte olması gerekliliğinin arzu edilen bir sonuç olduğuna dikkat çekmektedir (Hortaçsu, 1998). Kalıp yargıların davranışsal boyutu, aslında bu duygu, düşünce, beklenti ve deneyimlerin somut yansıması olarak görülmektedir. Bir grubu hangi temelde olursa olsun olumlu ya da olumsuz bir değerlendirmeyle diğerinden ayıran, farklılaştıran ya da ötekileştiren yaklaşım yani "ayrımcılık" kalıp yargıların davranışsal çıktısını ortaya koymaktadır. Ayrımcılık, söz konusu gruba yönelik olumsuz duygularımızla beslenen -ön yargılı- düşünce ve davranış biçimi şeklinde ifade edilmektedir. Konuya ilişkin Allport (1954)'un; karşı olmanın ifadesi, uzaklaşma, ayrımcılık, fiziksel şiddet, dışlanma ve ortadan kaldırma şeklinde ayrımcı davranışlara ilişkin bir sınıflandırması vardır.

Kalıp yargıların davranışlara yansıması -ayrımcılığa sebep olması- duruma açıklık getirmek amacıyla geçmiş araştırmalar referans alınarak gerçekleştirilen çalışmalar (Katz ve Braly, 1933-35; Allport, 1954), sosyo-kültürel, ideolojik, ekonomik, çevresel unsurlar ile kişilik, beklentiler, sosyal imaj, korkular ve referans grupları gibi öğelerin bu durumda büyük ölçüde etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Davranışsal açıdan kalıp yargılar, güvenilir bulunmakta ayrıca kolay ve etkili kararlar almaya yardımcı olduğu düşünülmektedir (Myers, 2015). Bazı araştırmacılar, kalıp yargıların olay veya durumları yorumlama da yol gösterici olduğunu belirtmektedir (Dunning ve Sherman,1997). Kültürün de kalıp yargıların davranışsal yansımasında etkili bir öğe olduğu, yani bireylerin ayrımcılık eğiliminin erken çocukluk dönemlerinde kültürün aracı rolüyle

ırksal, dinsel, ideolojik vb. kalıp yargılara bağlı olarak görülebileceği düşünülmektedir (İmançer, 2004).

Kalıp yargıların davranışsal açıdan yarattığı en önemli etkilerden biri de genellemedir. Bu durum, bireylerin sonuçta yanılgısal hatalar yapmalarına ya da bir diğer ifadeyle iki grup arasında gerçekliği bulunmayan bir ilişkiyi aramalarına veya istemedikleri durumlarla karşılaşmalarına neden olabilmektedir (Hogg ve Vaugan, 2011). Kimi zaman da kalıp yargıların bireylerin beklentilerinden beslenerek kendini gerçekleştiren kehanet durumuna neden olduğu, bireyin beklentilerini görüp doğruladığı ya da gördüklerine yönelik beklentiler duyduğu düşünülmektedir (Yapıcı, 2004). Dahası, bireyler kalıp yargı tehdidiyle (olumsuz kalıp yargıları onaylama durumuyla) karşılaştıklarında da hakkında bilgi sahibi olmadıkları kişilere ya da gruplara yönelik olumsuz düşüncelerle eyleme geçebilmekte, yanı sıra söz konusu tehdide bağlı olarak kendi yeteneklerini geliştirme sürecinde veya performansında düşüşe sebebiyet verebilmektedir (Appel ve Weber, 2017).

2.1.2.3.Kalıp Yargı, Ön Yargı ve Ayrımcılık İlişkisinin Açıklanması

Mevcut yazında kalıp yargıların ön yargı-ayrımcılık ilişkisi temelinde bilhassa 1990'lı yılardan sonra daha fazla ölçüde ele alındığı, bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere çeşitli açılardan -bilişsel, ön yargılar duygusal, ayrımcılık ise davranışsal- incelendiği görülmektedir (Fiske, 1998). Allport (1954)'a göre, kalıp yargı ve ön yargı sosyal gerçekliği yansıtan birbirlerini tamamlayıcı iki kavramdır. Her ikisinde de zihinde oluşan imgelere ya da bilişsel yapılanmalara dayalı gerçekliğe, sosyal bağlamda bir işlevsellik kazandırma sürecinin önemi vurgulanmaktadır. Gerçekliği gözlemlenen ve deneyimlenen olayların ya da durumların bilişsel temeldeki yansıması olarak görülen imgeler, insan davranışlarında büyük ölçüde yol gösterici, yönlendirici ve etkili unsurlardır. Bu bağlamda, Çınar-Altıntaş ve Kavurmacı-Aytaç (2018)'ın kalıp yargıları cinsiyet bağlamında ele aldıkları çalışmalarında, bir örgütte bireylerin kalıp yargılar nedeniyle yabancı ve ayrı bir grup olarak algılanabildiği açık bir şekilde belirtmektedir.

Karşı karşıya olduğu bir kişiye/olaya/duruma tepki veren birey, bunu zihninde yerleşik olumlu ya da olumsuz kalıp yargılara dayalı olarak gerçekleştirmektedir. Bireyin zihnindeki söz konusu olumsuz yargılar ise olumsuz duygulardan beslenen ön yargıları

ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, kalıp yargı ifadesinin geniş bir manaya karşılık geldiği, ön yargının çok daha dar bir anlamda kullanıldığı söylenebilir. Kalıp yargılar çerçevesinde ele aldığımız ön yargılar, olumsuz duyguları ya da tepkileri barındıran tutumlarken, ayrımcılık bunun davranışsal bir yansımasıdır. En yalın haliyle, ayrımcılık olumsuz duygulardan beslenen, karşı tarafı aşağılamak amacıyla sergilenen ön yargılı düşünce ve davranış biçimi şeklinde tanımlanmaktadır (Allport, 1954; Hellman, 2008).

Kalıp yargılar, olumlu veya olumsuz olabilirken, ön yargının genellikle olumsuz bir değerlendirme içerdiği görülmektedir. Bu bağlamda, ön yargıların ilgili gruba yönelik tek yönlü olumsuz / negatif tutum şeklindeki ifadesinin yazındaki karmaşıklığı azalttığı ve olumlu-olumsuz kalıp yargılar arasındaki çizgiyi netleştirdiği belirtilmektedir (Allport, 1954). Bununla birlikte, bahse konu gruplara ilişkin olumlu kalıp yargılar bazen olumsuz sonuçları da doğurabilmektedir. Dolayısıyla, olumlu kalıp yargılara ilişkin de içten bir övgü taşımadığı, dahası içinde gizli bir ön yargıyı bile barındırdığı ve kalıp yargıların genellikle grup üyelerinin davranışlarını kısıtladığı düşüncelerine yer verilmektedir (Wilson, 1996).

2.1.2.4.Kalıp Yargılar Çerçevesinde Engellilik

Örgütlerin, sürdürülebilir ve başarılı bir yönetim süreci gerçekleştirmesinin odağında yer alan en birincil ya da başlıca unsur insan kaynağıdır. Bu nedenle, tüm örgütsel ve yönetsel süreçlerde yer alan insan kaynağının yani örgüt çalışanlarının bütününü kapsayıcı ve geçerli bir alan yaratmak amacıyla bir yönetim süreci (çalışma ortamı, davranış ilkeleri vs.) tasarlanması gerekliliği doğmaktadır (Thomas, 1991). Dolayısıyla, bu gereklilik günümüzde örgütler açısından çeşitlilik odaklı, sağlıklı ve engelli tüm çalışanları kapsayan bir yönetim süreci anlayışının benimsenmesi ve örgütlerde kapsayıcı davranışlar geliştirilmesi yaklaşımını da beraberinde getirebilmektedir. Bununla birlikte, örgütlerde insan kaynağı çeşitliliğinin ise bir değer ve başarı unsuru şeklinde nitelendirildiği dikkat çekmektedir (Reichenberg, 2001).

Bugün engelli nüfusu, dünya nüfusunun %15'ini (WHO, 2011), Türkiye nüfusunun ise 12,29'unu kapsamaktadır (TÜİK/DİE, 2002). Engelli(lik) herhangi engele ya da noksanlığa sahip bireylerin önemli işlevlerini kullanabilme yetisinin başkalarından çok daha az olması veya yetkinliğinin ve yeterliliğinin hiç bulunmamasıdır (Haveman ve

Wolfe, 2000). Genellikle doğuştan/sonradan herhangi bir nedenle, bir veya birkaç yetisini belirli ölçüde yitirmiş olan ve bu nedenle normal yaşam gereklerine uymakta güçlük yaşayan kişiler için kullanıldığı görülmektedir (Kavaklı ve Özkara, 2012). Bu ifade, hem sağlıklı bireyler ile aynı nitelikteki işlevlerini kullanamayan hem de hiçbir işleve sahip olmayan bireyler için kullanılmaktadır (Brisenden, 1986). Engelli Amerikalılar Yasası/ADA'na göre engelli, ana yaşamsal aktiviteleri kısıtlayıcı, bir tür engele sahip olan ve engeli başkaları tarafından da kabul gören kişilerdir (American Disability Act, 1990; Göçmen ve Hüseyinli, 2017).

Engellilik ifadesi, genellikle fiziksel veya bilişsel bir engeli bulunan kişiler için kullanılmaktadır. Ayrıca, bireyi normal (sağlıklı) bireylerden farklılaştırdığı ya da kısıtladığı belirtilmektedir (Brisenden, 1986). Oysa sağlıklı bireylerin yanı sıra engelli bireyler kendi içlerinde bile benzer özellikler taşımayabilirler. Bu durum açık bir şekilde engellilerin ortopedik, zihinsel (down sendromu/otizm), işitme, dil/konuşma, görme engelliler ile süreğen hastalıklar olmak üzere hem ülkemizde hem de dünya da yaygınlık bir şekilde görülen engel türlerinin de birbirlerinden farklı olabileceğini göstermektedir. (Albert, 2004; National Disability Servey, 2006; Kavaklı ve Özkara, 2012). Bununla birlikte, geçmişten günümüze engellilere veya engelliğe ilişkin modellerin geliştirilmesinde toplumun engellilere yönelik bakış açısının ve tutumunun büyük ölçüde etkili olduğu görülmektedir. Konuya ilişkin ahlaki, medikal, sosyal ve insan hakları gibi dört tür modelin bulunduğu bilinse de günümüzde genellikle iki tür ayrımın (medikal ve sosyal) önem taşıdığı belirtilmektedir (Albert, 2004). Çok eski dönemlere ait olduğundan ahlaki modelin ve çok daha modern bir anlayış, alt yapı ve uygulamaları gerektirdiğinden de insan hakları modelinin günümüzde karşılığının bulunmamaktadır.

2.1.2.5.Engelli Çalışanlara Yönelik Kalıp Yargılar

1970'li yıllarda medikal modele alternatif olarak doğan sosyal modelin, toplumsal çerçevede daha çok engelli bireyleri rehabilite etme, toplumla uyumlu hale getirebilme amacı taşıdığı ve zaman içerisinde toplumsal bir dönüşüm stratejisini de beraberinde getirdiği görülmüştür (Dalbay, 2009; Meşe, 2014). İngiltere'de baş gösteren engelli hakları hareketi ve Engelli Amerikalılar Yasası (ADA) aslında sosyal modelin toplumsal bir dönüşüm stratejisi olduğunun göstergesidir (Shakespeare ve Watson, 2001). Sosyal model çerçevesinde Darcy ve Pegg (2011)'göre engellilik; sosyal, çevresel ve davranışsal

açıdan dışlanmanın bir çıktısı-nihai sonucu olarak görülmektedir. Beraberinde bu durumun, kişinin değerinin düşüklüğünü ortaya koyarak toplumsal uyumunu güçleştirdiği ve çeşitli aktivitelere katılımını engellediği düşüncesi savunulmaktadır. Çalışma yaşamı da bahse konu bu aktiviteler arasındadır. Bireylerin engeli nedeniyle toplumdan soyutlanmasının, dışlanmasının, ön yargıya, ayrımcılığa maruz kalmasının veya normal bireylerin sahip olduğu hakların onlara sunulmasının ise hayat kalitelerinin düşmesi ve koşullarının güçleşmesi üzerinde büyük ölçüde etkili olduğu düşünülmektedir (Ünlü, 2009).

İlk kez 1990'lı yıllarda Amerika'da sosyal model anlayışını destekler nitelikte, ayrımcılık karşıtı uygulamalar ile olumlu eylem biçimlerinin yaygınlaştığı, fırsat eşitliğine verilen önemin arttığı ve eşitlikçi yaklaşımların tüm örgüt çalışanlarını kapsadığı belirtilmektedir (Kamp ve Hagedorn-Rasmussen, 2004; Esty vd., 1995). Avrupa'da son yıllarda ciddi bir sorun haline gelen engelli bireylerin çalışma yaşamına dâhil olması ve sürekliliğinin sağlanması ile onların toplumda daha fazla kabul görmesinin, entegrasyonlarının ve sosyal içermenin gerekliliği üzerine dikkat çekilmektedir (Coles ve Scior, 2012; Scior, 2011). Çünkü engelli bireylerin çalışma yaşamına dâhil olmasının ve üretimde bulunmasının hem kendi kişisel mutluluğuna hem de ülke ekonomisine ve refahına katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Haveman ve Wolfe, 2000). Özellikle, dünya sağlık örgütü ve dünya bankasının yayınladığı raporlardan sonra engellilerin çalış(tırıl)ması ve topluma kazandırılması daha çok gündeme gelmeye başlamıştır (Oliver ve Barnes, 2015).

Bugün dünya nüfusunun %15'i engellilerden oluşmakta (WHO, 2011:1) ve bu sayının dağılımı gelişmekte olan ülkelerle sanayileşmiş ülkeler arasında farklılık göstermektedir. Yanı sıra engelli bireylerin çalışma durumlarına ilişkin istatistiklerde de farklılıklar olduğu görülmekte, gelişen ve sanayileşen ülkelerdeki engelli işsizlik oranı %50-70 arasında değişmekte iken, daha az gelişmiş ülkelerde bu oranın %80-90'lara kadar yükselebilmektedir (United Nations, 2007; Göçmen ve Hüseyinli, 2017). Görüldüğü üzere engelli bireylerin çalışma yaşamına katılımı sağlanmadığı takdirde ülke nüfusu içerisinde büyük bir tüketici toplumla karşılaşılmaktadır (Gökbay, Ergen ve Özdemir, 2011). Tüketici bireylerin sayısının zamanla artması ile birlikte ülke içerisindeki kaynakların dağılımına ilişkin de birtakım sorunların görülebileceği tahmin edilmektedir (Meşhur, 2011). Engellilerin çalışma yaşamına katılımı için gerekli sistem ve kolaylıkları

sağlamak adına yapılan harcamalar ise herkes için büyük bir yatırım olarak düşünülmeli asla küçük bir azınlığa sunulan ayrıcalık olarak görülmemelidir (United Nations, 2007).

Çalışmanın insan yaşamının merkezinde bulunduğu ve hem bireysel hem de toplumsal refahın sağlanması açısından önemi herkes tarafından bilinmekte, incelenen pek çok araştırmada da bu durum açık bir şekilde belirtilmektedir (Keser, 2004; Aşık, 2010; Ay, 2012; Peters, 2016). İnsan yaşamının önemli bir bölümünü (üçte birini) kapsayan çalışma hayatı bir taraftan bireylere bireysel anlamda gelişim fırsatı sunarken (Keser, 2004), öteki taraftan toplumsal anlamda ise bu durum ülke ekonomisine belirli ölçüde bir katkı sağlamaktadır (Meşhur, 2011). Bazı araştırmacılar tarafından ise çalışmayan bireylerde, çalışma yaşamına katılanlara nazaran psikoljik rahatsızlıkların (anksiyete, depresyon vs.), artan alkol tüketiminin, yaşam kalitesi ve benlik saygısında azalmanın gözlemlendiği de belirtilmektedir (Ehring, 2011; Dam, 2016). Ayrıca, mesleki rehabilitasyon uzmanları ve profesyoneller tarafından da işin insan hayatında ciddi bir öneme sahip olduğu ve büyük ölçüde değer taşıdığı kabullenilmekte dahası çalışma yaşamına dahil olma ya da katılım temel insani bir hak olarak görülmektedir (Burke, Bezyak, Fraser, Pete, Ditchman ve Chan, 2013).

Çalışma yaşamına katılım konusunda Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 49. ve 50. maddelerinde her bireyin çalışma hakkına ve bilhassa engelli bireylerin çalışma koşullarına veya buna yönelik düzenlemelerle ilgili çeşitli hükümlere yer verilmektedir (TBMM, 1982). Yine engelli bireylerin çalışma yaşamına katılımına ilişkin en önemli kanunlardan birinin de '854 sayılı Deniz İş Kanunu (1967)' olduğu görülmekte ve 13. maddesinde bu kanun kapsamına giren işverenlerin engelli istihdam zorunluluğu bulunduğu açık bir şekilde belirtilmektedir. 1999 yılında ise Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO) Haziran 1983'de 'Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı' sözleşmesinin uygun bulunduğuna dair 23751 sayılı kanun yayınlanmış ve burada da engelli bireylerin mesleki rehabilitasyonu veya çalışma yaşamına katılımı için gerekli faaliyetlere, düzenlemelere ve politikalara yer verilmiştir (Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında Kanun, 1999). Engelli bireylerin çalışma yaşamına katılımına ilişkin bir diğer önemli kanunun ise '4857 sayılı İş Kanunu (2003)' olduğu düşünülmekte ve bu kanunun 30. maddesinde de 50 ve üzeri sayıda personel

çalıştıran kurum ve kuruluşlara özel sektör ise % 3, kamu sektöründe ise % 4 engelli personel çalıştırma zorunluluğu getirildiği görülmektedir.

Bu hususlar göz önünde bulundurulduğunda aslında sağlıklı bireylerin yanı sıra engellilerin de çalışma yaşamına katılımının ve bunun devamlılığının sağlanmasının da ne kadar mühim bir mesele olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, engellileri çalışma yaşamından alıkoyan her türlü olumsuz düşünce (ön yargı) ve davranışı (ayrımcılığı) azaltabilmek ya da ortadan kaldırabilmek adına bu çerçevede yapılan araştırılmaların incelenmesi gerekmektedir. Yazın taraması sonucu, bu çerçevede gerçekleştirilen pek çok araştırmanın bulunduğu görülmektedir. Kalıp yargılar bilişsel tutumlar olsa da olumsuz duygulara dayalı bir biçimde ön yargıyı ve davranışsal açıdan da ayrımcılığı beraberinde getirebilmektedir. Yani, engelli çalışanlara yönelik ***kalıp yargılar*** örgütteki diğer çalışanların ve yöneticilerin tutumunu (ön yargı ve ayrımcılık) etkileyebilmekte, engellilerin çalışma yaşamına dâhil olma durumu ve bunun sürdürülebilirliği üzerinde de büyük ölçüde etkili olabilmektedir. Bununla birlikte, engelli bireylere yönelik kalıp yargılar genellikle sevecenlik kalıp yargısı ve yetkinlik kalıp yargısı olmak üzere iki temel başlık altında toplanmaktadır.

2.1.2.6.Sevecenlik Kalıp Yargısı

Yazın incelendiğinde, engelli bireylerin çalışma yaşamına dâhil olma ve bunu sürdürülebilir kılma durumuna ilişkin tutumu etkileyen kalıp yargılardan birinin ***sevecenlik*** kalıp ***yargısı olduğu görülmektedir*** (Fiske, 2012; Cuddy, Fiske ve Glick, 2008; 2007; Wade ve Brewer, 2006; Fiske vd., 2002; Poppe, 2001). Kalıp yargı içeriği modeliyle, ilk kez Fiske ve arkadaşları (1999) tarafından tanımlanan yargılardan ilki olarak bahsedeceğimiz sevecenlik kalıp yargısı, belirli bir gruba yönelik olumlu algıları ortaya koymaktadır. Araştırmacılar, ortaya koydukları bu modelleme ile belirli ya da hedeflenen bir grubu daha alt gruplara ayırmanın önemini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, örneğin kadınlar sadece tek bir grup çatısı altında değerlendirildiklerinde ev hanımı olanlar, feministler veya çalışan kadınlar arasında bir farklılık bulunmamaktadır. Yanı sıra, onları kendi içerisinde alt gruplara ayırmanın önemi tam da bu noktada daha anlaşılır bir hal almaktadır (Fiske, 1999; 2002).

Yazında, ahlak, nezaket, güvenilirlik, dostluk ve içtenlik gibi öğeleri içinde barındıran *yargının sevecenlik olduğundan* bahsedilmektedir. Belirli bir gruba yönelik göze çarpan davranışlar, yani bahse konu bu unsurlar kalıp yargı içeriği modeli bağlamında ele alındığında aslında davranış eğilimlerini yordayıcı olduğu görülmektedir (Cuddy ve diğerleri, 2007). Cuddy ve arkadaşları (2008), bu yordamı ilgili gruplara yönelik davranış eğilimlerinin aktif-pasif ve yararlı-zararlı boyutlarıyla açıklamaktadırlar. En yalın haliyle, hayranlık ya da yakınlık duyulan kimselere, gruplara ya da kitlelere karşı genellikle yararlı davranışlar, küçümsenen veya hor görülenlere karşı ise zararlı davranışların sergilenmektedir. Sevecenlik kalıp yargısı temelinde, ilgili grup (engelliler) genel olarak aktif yararlı ancak pasif zararlı davranışlarla karşılaşmaktadır. Konuya daha fazla ölçüde açıklık getirebilmek adına bu boyutların detaylı açıklanması gerekmektedir.

Boyutlar kendi içerisinde aktif yararlı, aktif zararlı, pasif yararlı ve pasif zararlı davranışlar olmak üzere dört grup çatısı altında sınıflandırılmaktadır. Bununla birlikte, aktif yararlı davranışlar bireylerin yardımcı-destek olma ya da savunma eğilimini ortaya koyarken, aktif zararlı davranışlar taciz ya da zorbalık gibi büyük ölçüde incitici ve onur kırıcı şeklinde nitelendirilmektedir. Pasif yararlı davranışlar ise, ortak amaç ya da hedefler söz konusu olduğunda normal koşullarda ilişki içerisinde olmaktan dahi kaçınılan insanlarla bir arada bulunma yönündeyken, pasif zararlı davranışların karşıdakini küçümseme, aşağılama, varlığını yok sayma ya da tanımama şeklinde kendini gösterdiği belirtilmektedir (Cuddy vd, 2007; 2008). Engelli bireyler açısından bu durum sevecenlik kalıp yargısı temelinde değerlendirildiğinde, onlara destek-yardımcı olma veya onları savunma davranışının sergilendiği ancak aynı zamanda engelli bireylerin küçümsendiği, varlığının göz ardı edildiği ya da aşağılanabildiği anlaşılmaktadır.

Kalıp yargı içeriği ile davranış eğilimleri arasındaki ilişki incelendiğinde ise, bu duruma büyük ölçüde duygular aracılık etmekte ve söz konusu gruplar arasındaki duygu ve kalıp yargı esaslı davranış haritasında (*BIAS-behaviors from intergroup affect and stereotypes map)* ilgili ya da hedef gruba özgü farklı davranış eğilimlerinin ortaya çıkabileceği düşünülmektedir (Fiske ve diğerleri, 2002). Dolayısıyla, ilgili ya da hedeflenen grup engelli bireyler olduğunda da kalıp yargı içerikleri ve engellilere yönelik davranış eğilimleri arasındaki ilişkide duyguların aracı bir rol oynaması ve olumlu duyguların da sevecenlik kalıp yargısını baskın kılması beklenmektedir. Bu bağlamda, literatür

incelendiğinde çalışma yaşamı içerisinde engelli çalışanların genellikle yeterli ölçüde sevecen olduklarına dikkat çekilmekte (Cuddy ve diğerleri, 2007; Cuddy ve diğerleri, 2008) ve konuya ilişkin çeşitli yaklaşımlara aşağıda yer verilmektedir:

- Singapur'da çalışma yaşamı içerisindeki engelli bireylerin bilhassa samimiyet, cana yakınlık ve dostluk gibi birtakım yeteneklere sahip olduğu düşünülmektedir (United Nations DPI, 2007).
- Yine Avustralya'da da engelli çalışanların üstelik büyük çoğunluğunun samimiyet ve güvenilirlik özellikleri taşıdığı vurgulanmaktadır (United Nations DPI, 2007).
- Hindistan'da ise, engelli çalışanlar gerekli veya yeterli ilgiyi ve desteği gördüğü takdirde çalışma yaşamı içerisinde büyük ölçüde olumlu davranışlar sergilediği, dostça, iyimser ve samimi yaklaşımlarının dikkat çektiği belirtilmektedir (John, 2005).

2.1.2.7.Yetkinlik Kalıp Yargısı

Engelli bireylerin, çalışma yaşamına dahil olma ve bunu sürdürülebilir kılma durumuna ilişkin tutumu etkileyen kalıp yargılardan bir diğeri ise ***yetkinlik kalıp yargısıdır*** (Cuddy vd., 2007; 2008; Fiske vd., 2012). Yetkinlik, Fiske ve arkadaşlarının (1999; 2002) kalıp yargı içeriği modeliyle tanımladığı bir diğer kalıp yargı olup, genellikle belirli ya da hedef gruba yönelik olumsuz algıları ortaya koymaktadır. Araştırmacılara göre, söz konusu grup yetkin olarak algılanabilirken, sevecen olarak algılanmayabilir ya da aksine sevecen olduğu düşünülürken aynı grubun yetkin olmadığı düşüncesine de sahip olunabilir. Belirli ya da hedeflenen gruba yönelik kalıp yargı içeriğindeki bu değişiklik kişilerin niyetleri ile açıklanmaktadır (Fiske, 2012).

Kurulan ilişkiye bağlı olarak bireyler başkalarının niyetine ilişkin çıkarsamada bulunmaktadır. Bu bağlamda, Fiske ve arkadaşları (2002) gerçekleştirdikleri araştırmada Asyalılar, Yahudiler, ev hanımları ve engelliler olmak üzere toplumdaki göze çarpan belirli gruplara yönelik yetkinlik ve sevecenlik kalıp kargılarını ortaya koyan değerlendirmeleri ele almaktadırlar. Söz konusu değerlendirme neticesinde, ilgili grupların sadece yetkin veya sadece sevecen olarak algılanmadıkları, bu durumun değişkenlik gösterebildiği ve karışık içerikli kalıp yargıların varlığından söz edildiği

görülmektedir. Örneğin, bahse konu gruplardan biri olan engelliler yetkinlik düzeyi düşük, sevecenlik düzeyi ise yüksek algılanmaktadırlar. Bununla birlikte, Cuddy ve arkadaşlarının (2007) davranış eğilimlerini açıklamaya yönelik yaklaşımı düşünüldüğünde, aktif-pasif ve yararlı-zararlı davranışlar çerçevesinde yetkinlik kalıp yargısına ilişkin değerlendirmelerde engelli bireylere yönelik daha çok aktif zararlı ve pasif yararlı davranışlar sergilendiği belirtilmektedir. Yani, ortak bir amaç- hedef söz konusu iken insanlar normal koşullarda karşılaşmaktan kaçındıkları engelli bireylerle bir arada bulunulabilmekte, fakat bu durumda engelli bireyler taciz ya da zorbalık gibi onur kırıcı ve incitici davranışlarla karşılaşabilmektedir.

Bir diğeri Cuddy ve arkadaşları (2008)'na göre engellilere yönelik korumacı bir yaklaşım sergilenmekte ve onların iç dinamiklere bakıldığında rekabet uyandırmayan bir kesim olduğundan söz edilmektedir. Dolayısıyla, özellikle düşük statülü olarak bahsedilen engellilere yönelik bu denli korumacı bir yaklaşımın onlara karşı olumlu duygular beslenmesi sonucunu doğurmasının kaçınılmaz olduğu düşünülmektedir. Aynı durum, Fiske ve arkadaşları (1999) tarafından, kalıp yargı içeriği modeli çerçevesinde yapısal ilişkilerin kalıp yargı içeriklerini belirlediği şeklinde açıklanmaktadır. Bununla birlikte, grupların algılanan statüsü ve kaynaklar için rekabet edebilme gücü olmak üzere yapısal ilişkileri ortaya koyan iki temel öge bulunmaktadır. Bunlar, kalıp yargı içerikleri üzerinde belirleyici olmakla birlikte bilhassa engelli bireyler açısından düşük yetkinlik veya yüksek sevecenlik algısına neden olmaktadır.

Bununla birlikte, yazına göre etkinlik, zekâ, yaratıcılık, beceri ve güven gibi öğelerin *yetkinlik kalıp yargısı* içerisinde yer almaktadır. Yanı sıra, çalışma yaşamı içerinde engelli çalışanların genellikle görevlerini yerine getirebilecek ölçüde gerekli yetkinliği taşımadığı vurgulanırken (Cuddy vd., 2007; 2008) aslında bu durum doğrudan olumsuz bir tutumla ilişkili olup ön yargılarla hareket edildiğini de göstermektedir. Bu bağlamda, konuya ilişkin destekleyici yaklaşımları ortaya koyan araştırmalara aşağıda değinilmektedir:

- Türkiye'de yapılan bir araştırmada engelli çalışanların genellikle kendilerinden beklenen performansı sergileyemeyeceği ve bunun için gerekli yetkinliğe de sahip olmadığı inancı taşındığı görülmektedir (Akbulut, Özgül ve Tezcan, 2014).

- Bir başka araştırmada ise, engelli çalışanın örgütte büyük ölçüde yetersiz bulunduğu hatta sadece kendi etkinliğini ve verimliğini değil diğer çalışma arkadaşlarınınkini de düşüreceği yönünde olumsuz bir tutuma sahip olunduğu vurgulanmaktadır (Bilgin, 2000).
- Tayland, Afrika, Amerika, Finlandiya, Birleşik Krallık ve İngiltere gibi farklı ülkelerde gerçekleştirilen araştırma sonuçları ise, yine engelli bireylerin çalışma yaşamı içerisinde etkili performans sergileyemeyeceği, bunun için gerekli bilgi ve deneyime sahip olmadığı, aciz, isteksiz ve güvenilmez oldukları yönündeki düşüncelerle hareket edildiğini ortaya koymaktadır (Stensrud, 2007; United Nations DPI, 2007; Kumar, Srivastava ve Singh, 2019).

2.1.3. Bağlamsal Temelde Örgütlerdeki Engelli Çalışanlara Yönelik Kalıp Yargıların, Ön Yargıların ve Ayrımcılık Davranışlarının Açıklanmasına İlişkin Yazında Yer Alan Çalışmalar

İlgili yazın incelendiğinde ön yargılı ya da bir diğer ifadeyle olumsuz tutuma sahip yönetici (Lyubykh, Turner, Barling, Reich ve Batten, 2020) veya örgüt çalışanlarının, engelli çalışanları hedeflerini gerçekleştirme ya da yaşamın her alanına erişilebilme hususunda alıkoyduğu ileri sürülmektedir (Akrami, Ekehammar, Claesson ve Sonnander, 2006). Dahası, her bireyin yaşamının bir evresinde kısmen veya tamamen engellilik (yaşlanma, psikiyatrik bozukluk vs.) durumuyla karşılaşabileceği ve gelecekte engellilik oranında beklenen artış nedeniyle çalışma yaşamında ön yargıların (yönetici veya çalışma arkadaşları) bir kenara bırakılması gerektiği düşünülmektedir (OECD,2012).

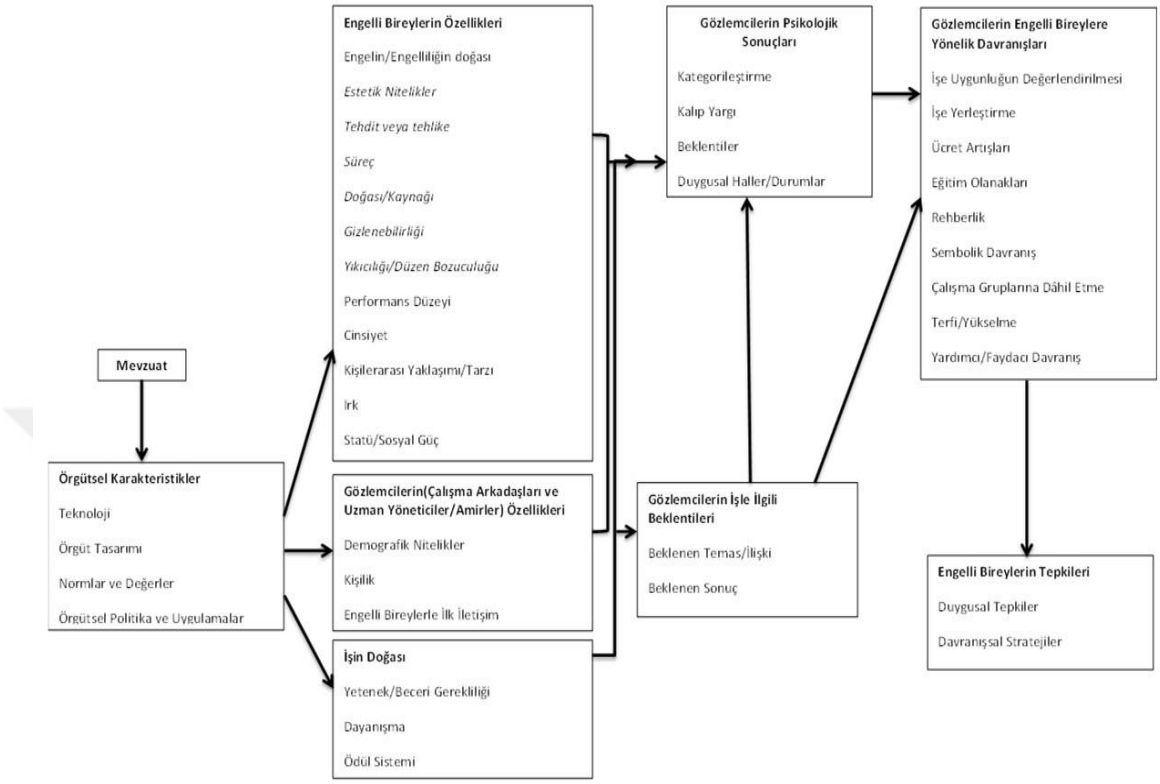
Lyubykh ve arkadaşları (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, engelli bireylerin çalışma yaşamına ilişkin bütün süreçlerde potansiyel ön yargılarla karşılaştığına dair deneysel bulgulara ulaşıldığı ve araştırmaların çoğunun daha işe alım sürecindeki ön yargı ve ayrımcılığa odaklandığı üzerine vurgu yapılmaktadırlar. Stone ve Colella (1996), ön yargının tüm örgütsel süreçlere (işe alma, elde tutma) yansıdığı ve bu durumun engelli çalışanlar için kazançlı bir iş bulmanın da ötesine geçtiğini ifade etmektedirler. Genelde engelli çalışanlara yönelik düşük yetkinlik (Fiske vd., 2002) ve düşük performans beklentisi (Dwertmann ve Boehm, 2016) temelinde olumsuz tutumlar ya da ön yargılar yatmaktadır. Bunun yansıra engelli çalışanlara yönelik ön yargının, yöneticinin

engelliliğin doğasına veya türüne bağlı olarak yaptığı sınıflandırma ve değerlendirme ile ilişkili olduğu görülmektedir (Lyubykh ve diğerleri, 2020). Stone ve Colella (1996) kalıp yargıların engel türüne bağlı olarak oluştuğu ve bireyin performans değerlemesindeki başlıca kriterlerden birinin de engel türü olduğu üzerine vurgu yaparken Cuddy ve diğerleri (2007) de bu yaklaşımı destekler nitelikte işe alma, elde tutma, yükselme kriterleri gibi bu bağlamda engelli bireyleri ilgilendiren kararlarda onların ne tür bir engele sahip olduğuna ve buna göre birtakım farklılıkların söz konusu olabildiğine dikkat çekmektedir. Bu doğrultuda, kalıp yargılara göre nitelendirilen ve kalıplaştırılmış grubu temsil eden engellilerin, bağlam farkı gözetmeksizin çalışma yaşamında yöneticileri ve çalışma arkadaşları sebebiyle ön yargı, ayrımcılık, farklılaştırma, ötekileştirme ve başkalaştırma durumlarıyla sıklıkla karşılaştığı söylenebilir.

Stone ve Colella (1996) bir örgütte engelli çalışanlara ilişkin engelliliğin tanımlanmasında başlıca unsurun gözlemcilerin (yönetici ve çalışma arkadaşlarının) o durum hakkındaki algıları ve yargıları olduğunu belirtmektedirler. Bu kapsamda; fiziksel, zihinsel, duyusal bozukluklar, öğrenme güçlükleri, nörolojik rahatsızlıklar ve bağımlılık olmak üzere altı tür engellilik ortaya koyulmaktadır. Söz konusu engellilik türleri ise yönetici ve çalışma arkadaşlarının zihninde kalıplaşmış bir modelleme oluşturmakta, onların engelli çalışanlara yönelik tutum ve değerlemelerin de etkili olmakta, bu nedenle engelli çalışanlar çeşitli düzeylerde ön yargı ve ayrımcılıkla karşılaşmaktadır. Yapılan geniş kapsamlı araştırmada *örgütlerde engelli bireylerin davranışlarını etkileyen çeşitli faktörlerin* saptandığı ve bunun bir modelleme ile ortaya koyulduğu görülmektedir. Bu modelleme de mevzuat/yasa, örgütsel karakteristikler, engellilerin ve gözlemcilerin (çalışma arkadaşları ve uzman yöneticiler/amirler) nitelikleri, işin doğası, gözlemcilerin psikolojik sonuçları ve işle ilgili beklentileri, gözlemcilerin engelli çalışanlara yönelik davranışları ve engelli çalışanların tepkileri gibi başlıca parametreler yer almaktadır.

Şekil 1

Örgütlerde Engelli Bireylerin Davranışlarını Etkileyen Faktörlerin Modeli



Kaynak: Stone ve Colella (1996).

Şekil 1'de Stone ve Colella (1996)'nın ortaya koyduğu modellemeden de görüldüğü üzere kalıp yargılar, örgütlerde engelli çalışanlara yönelik çalışma arkadaşları ve yöneticilerin -gözlemcilerin- psikolojik bulguları arasındadır. Örgüt yönetici ve çalışanları aslında var oldukları sosyo-kültürel çevrenin de etkisiyle, engelli çalışanlarda bulunması gerektiğine dair bir inanca sahip oldukları birtakım davranışları ve nitelikleri kendi zihinlerinde önceden modelleme yapmaktadırlar. Bu modeller, engelli çalışanların davranışlarına ve niteliklerine ilişkin kişilerin kendi zihninde oluşturduğu kalıp yargılardır. Söz konusu kişilerin bilişsel yapılanması ve dış dünyayı anlamlandırması da kalıp yargılar aracılığıyla gerçekleşmektedir. Kalıp yargılar, kişilerin zihinlerinde engelli bireylere yönelik önceden bir model oluşturulmasını sağlamaktadır. Dahası bu kişiler tarafından görüldüğü andan itibaren engelli bir birey kolaylıkla teşhis edilebilmekte, sorulduğunda engelli bireyin nasıl birisi olduğu ve ne tür davranışlar sergilemesi gerektiği basitçe ifade edilebilmektedir. Bundan dolayı, çalışma yaşamı içerisindeki engelli çalışanlar kimi

zaman ön yargı, ötekileştirme, farklılaştırılma, ayrımlanma ve başkalaştırılma durumlarıyla karşı karşıya kalabilmektedirler (Colella, 1996; Schur, Han, Kim, Ameri, Blanck ve Kruse, 2017).

Konuya ilişkin farklı ülkelerde yapılan çalışmalar incelendiğinde, yani bağlamsal temelde engelli çalışanlara yönelik kalıp yargı, ön yargı ve ayrımcılık açısından yönetici ve çalışma arkadaşlarının tutumları olumlu ve olumsuz olmak üzere iki farklı bakış açısıyla sunulmaktadır. Örgütlerdeki engelli çalışanlara ilişkin söz konusu tutumların bağlam farkı gözetilse de birbirlerinden farklı ya da benzer nitelikler taşıdığı da dikkat çekmektedir. Bu bağlamda, Türkiye'de bilhassa örgütlerin yüksek performans ve kar beklentisi temelinde hareket ettiği görülmektedir. Dolayısıyla bu durum, engelli çalışanların onlardan beklenen performans düzeyinde olmadığı önyargısıyla karşılaşmalarına ve çalışma yaşamından uzaklaştırılmalarına neden olmaktadır (Öztürk, 2011; Akbulut, Özgül ve Tezcan, 2014). Bilgin (2000)'in çalışmasında yöneticilerin genellikle engelliyi deneyimsiz, mesleki eğitim ve kariyer açısından yetersiz bulduğu, örgütte yüksek maliyet yaratırken veriminin de oldukça düşük olduğu gibi nedenlerle daha işe uygunluğu değerlendirilmeden öznel bir tutum ve önyargılı bir yaklaşımla engellilerin baştan reddedildiğinden bahsedilmektedir. Ayrıca, çalışanların da engelli bir çalışma arkadaşının tempoyu düşüreceği, görevini eksiksiz yerine getiremeyeceği ya da ona acıma hissi ve yardımcı olma davranışı nedeniyle kendi sorumluluklarını arttıracağı hatta engelli çalışma arkadaşından hastalık bulaşabilme olasılığı gibi olumsuz düşüncelerle (önyargılarla) hareket ettiğine dikkat çekilmektedir. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı (2009)'nın yapmış olduğu *Toplum Özürlülüğü Nasıl Anlıyor?* temel araştırmasında da Türkiye'de işverenlerin ve engelsiz çalışanların önyargılarının engellilerin çalışma yaşamına dâhil olma durumu üzerinde belirleyici olduğu açık bir şekilde belirtilmektedir.

Tayland'da da engellilerin performansının onlardan beklenenin ya da arzu edilenin altında olacağı düşüncesiyle ön yargılı bir tutumla hareket edildiği ve engellilere sunulacak olanaklara yatırım yapmanın yersiz/haksız olduğu düşünülmektedir (United Nations DPI, 2007). Afrika'da işverenlerin/yöneticilerin hala çeşitli nedenlerle (ön yargı, engelli politikaları, fiziki koşullar vs.) engelli bireylerin çalışma yaşamı içerisindeki varlığının örgütlerde problem yaratabileceği düşüncesine sahip olduğu görülmektedir

(Stensrud, 2007; Majola ve Dhunpath, 2016). Amerika'da ise daha çok mesleki ve teknik eğitim ile ilgili yetersizlikler temelinde olumsuz düşüncelerin veya ön yargıların ön plana çıktığı göze çarpmaktadır (United Nations DPI, 2007). Finlandiya'da engellilerden kaynaklı doğacak her ek maliyetin kaygı yarattığı görülmektedir. Birleşik Krallıkta ise engellilerin aciz, isteksiz, güvenilmez olduğu düşünülmekte hatta çalışma yaşamı içerisinde yer almalarının güçlük doğurabileceğine ilişkin ön yargılara yer verildiği söylenmektedir (United Nations DPI, 2007; Özürlüler Kanunu ve İlgili Mevzuat, 2008). Ayrıca, İngiltere'de genellikle engellilerin çalışma yaşamında ön yargılı bir tutumla karşı karşıya olduğu düşüncesi savunulmaktadır (Kumar, Srivastava ve Singh, 2019).

Diğer taraftan, Singapur'da engelli çalışanların çoğunun aslında entelektüel bir üstünlüğe ya da doğuştan gelen bir yeteneğe sahip olduğu ve bu yeteneğin geliştirilmesi gerektiği düşünülmektedir (United Nations DPI, 2007; Ergüden, 2008). Fakat farklı çalışmalarda ortamın engelli bireylere yönelik düzenlenmiş olması gerektiği düşüncesi savunulsa da genellikle engelli bireylere hitap eden özellikler taşımadığı ve bu nedenlerle engellilerin çalışma yaşamı içerisindeki varlığının da güçleştiği belirtilmektedir (United Nations DPI, 2007; Enabling Masterplan, 2012; Güler, 2015). Özelllikle, Avustralya'da her beş kişiden birinin yani 5 milyona yakın bireyin engelli olduğu ve çoğunun motivasyon, isteklilik, sadakat, güvenilirlik ve sebat (istikrar) gibi niteliklere sahip olduğu belirtilmektedir (United Nations DPI, 2007; PricewaterhouseCooper-PwC, 2011; Australian Network on Disabilty, 2016). Hindistan'a bakıldığında ise bilgi teknolojilerinin de gelişmesiyle engelli çalışanlara yönelik iyileştirmeler görüldüğü ayrıca gerekli destek verildiği takdirde bu durumun onların performansını ve sadakatini de büyük ölçüde olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir (John, 2005). Dwertmann ve Boehm (2016) çalışmalarında ortak deneyimlemeye atıfta bulunmaktadır. Onlar engelli yöneticilerin engelli çalışanlara yönelik tutumunun daha ılımlı olduğu, engelli olmayan bir yöneticiye kıyasla engelli olanların ön yargı ve ayrımcılıktan kaçındığı ve kalıp yargılara dayalı bir değerlemede bulunmadıklarına dikkat çekmektedir.

2.2.Tutum Kavramı

Geçmişten günümüze, bilhassa 1900'lü yıllar itibariyle bilimsel çerçevede çeşitli açılardan araştırma konusu edilen *tutum*, Latince kökenli "harekete hazır" olma durumu anlamına gelmektedir (Arkonaç, 2001). Kavrama ilişkin farklı bakış açılarının

geliştirilmesi zaman içerisinde onu zenginleştirmekte, çeşitli boyutlarını, bileşenlerini ya da öğelerini de tanımlamaya yardımcı olmaktadır (Thurstone, 1928; Allport, 1935; 1967; Hovland, Janis ve Kelley, 1953; Morgan, 1980; Eagly ve Chaiken, 2007; Olson ve Kendrick, 2008). Dolayısıyla, tutumun ne olduğuna ilişkin tanımlamaların farklı kavramsallaştırmalar içerse de genel bir çerçeve oluşturmak açısından bütüncül bir yaklaşımla ele alınması gerekmektedir.

Tutum; Allport (1935)'a göre, tutum dinamik ve yönlendiricidir. Kişinin ilgili bir durum ya da nesneye karşı tepkilerini ortaya koymaktadır. Ayrıca tutum, deneyimler ile düzenlenen zihinsel veya sinirsel bir hazırlık durumunu ifade etmektedir. Hovland vd., (1953) bir önceki ifadeyi zenginleştirerek bireyin gösterdiği tepkilerin bilinçdışı yönüne dikkat çekmekte, bir nesneye ya da duruma yönelik uzaklaşma-yakınlaşma eğilimlerimizin bilinçdışı tepkilerden doğabileceğini belirtmektedir. Thurstone (1928) da tutumu, kişinin ilgili olduğu şeye yönelik olumlu ya da olumsuz tepkilerini yoğunluğuna göre derecelendirmesi şeklinde tanımlamaktadır.

Eagly ve Chaiken (2007) tutumun nesnelere ya da kişilere yönelik negatif/pozitif değerlemeleri içeren bir tür psikolojik eğilim olduğuna odaklanırken, Allport (1967) bir kişiye veya nesneye yönelik davranma eğilimini-hazırlığını ortaya koyduğunu belirtmektedir. Tutum, temelde üç bileşene sahiptir. Bir bireye/duruma/nesneye ilişkin inancımız, fikirlerimiz, bilgi ve değerlemelerimiz bilişsel tutumu, ona yönelik negatif ya da pozitif hissiyatlarımız duygusal tutumu, eylemlerimiz ise davranışsal tutumu yansıtmaktadır (Morgan,1980). Olson ve Kendrick (2008) de bu çerçevede, tutumun olumlu ya da olumsuz bir biçimde bilişsel, duygusal ve davranışsal boyuttaki tüm bilgileri içerdiğini vurgulamaktadır.

Sherif ve Sherif (1996)'in görüşü, tutumun psikolojik bir sürecin yansıması olduğu ve söz konusu nesne veya duruma ilişkin bireyin değer yargılarına dayanan bir damgalamanın ona yönelik olumlu ya da olumsuz tepkileri geliştirmeye hazır oluş sürecinde de etkilerinin bulunduğu üzerinedir. Bireyin değer yargıları temelinde gelişen damgalama durumunun, aslında bir kişiye, gruba ya da örgüte ilişkin düşüncelerin kabulünde veya reddinde de belirleyici rol oynadığı görülmektedir (Özgüven, 2000). Bazı araştırmacılar, bireyin duygu, düşünce ve davranışları ile şekillenen tutumun daimî ya da kalıcı bir öğrenme veya örgütlenme sistemi olduğunu belirtirken (Krech ve Crutchfield,

1980; Freedman, Sears ve Carlsmith, 1998), bazıları ise tutumun geçmiş bilgi, deneyim ve güdülerle örgütlenmiş bir ön eğilim olduğuna dikkat çekmektedir (Baysal, 1981; İnceoğlu, 2000).

Morgan (1980)'ın bu duruma ilişkin görüşü tutum direkt olarak gözlemlenemese de bireyin olumlu ya da olumsuz bir ön değerleme eğiliminde bulunması aslında kararlarını (sevgi, nefret, davranışlara ilişkin) da etkilemektedir. Yani, tutumun belirli bir temelde geliştiği, değer yargılarından büyük ölçüde etkilendiği, süreklilik esaslı bir örgütlenmeye dayandığı, bir ön değerlendirme eğilimi yarattığı ve birebir gözlemlenemese de bireyin aldığı kararlar üzerinde belirleyici olabileceği söylenebilir. Bu bağlamda, konuya ilişkin açıklayıcılığı arttırmak adına tutumun çeşitli özelliklerine de değinmek gerektiği düşünülmektedir.

2.2.1. Tutumun Özellikleri

Yazında, tutuma ilişkin her bir kavramsallaştırmanın ya da tanımlamanın aslında onun özelliklerini yansıttığı görülmektedir. Bu özelliklerden sırasıyla;

- Tutum, zaman içerisinde öğrenmeye ve örgütlemeye bağlı olarak gelişir veya değişir. Bir diğer bir ifadeyle, doğuştan gelen bir özellik değildir (Krech ve Crutchfield, 1980; Freedman, Sears ve Carlsmith, 1998).
- Tutum, bir ön değerleme eğilimine bağlı olarak gelişir, bireyin tepkileri, davranışları ya da kararları bu doğrultuda şekillenmektedir (Morgan,1980; Baysal, 1981; İnceoğlu, 2000).
- Tutumun, direkt olarak gözlemlenmesi söz konusu değildir. Ancak, bireyin davranışlarına ilişkin varsayımlarla ya da çıkarımlarla açıklanabilir (Morgan,1980).
- Tutumların oluşumu ve gelişiminde karşılaştırılabilir unsurlar önemli rol oynamaktadır. Birbirine görece üstünlük, zayıflık vs. esastır (Sherif ve Sherif, 1996; İnceoğlu, 2000).
- Tutum, ilgili kişi, grup, örgüt, nesne ya da duruma ilişkin tutarlılık sağlamakta, dolayısıyla bir anlamda yanlılığa neden olabilmektedir (Morgan, 1980).

- Tutum, tepki yansıtma eğilimi olarak görülürken, davranış sadece söz konusu tepkinin şekliyle açıklanabilir (Özgüven, 2000).
- Davranışlarımıza da yön veren tutum, bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç öğe ya da bileşenden oluşur (Eagly ve Chaiken, 2007; Olson ve Kendrick, 2008).
- Öğrenilebilirlik, karmaşıklık, tutarlılık, değişebilirlik, yoğunluk gibi niteliklerin yanı sıra tutumun gücü ve yönü de vardır (Crano ve Gardikiotis, 2015).

2.2.2. Tutumun Bileşenleri

Kavramsal çerçevede tutum, geçmiş bilgi ve deneyimlerimizin zihinden-eyleme ya da düşünceden-davranışa yönelen bir süreçte ele alınmasıdır. Bu süreç, aslında tutumun birinin nedeni veya bir diğerinin sonucu olabilecek nitelikteki öğelerinin ya da bileşenlerinin karşılıklı etkileşiminden doğmaktadır. Dolayısıyla, bu yaklaşımın tutuma ilişkin hem bütüncül bir görüşü hem de karşılıklı etkileşimle birlikte öğeler arasındaki tutarlığı yansıttığı söylenebilir. Öncelikle, bu bileşenler genel çerçevede sunulacak, daha sonra ne oldukları tek tek incelenecektir.

Tutum, bireyin ilgili olduğu kişi, grup, örgüt, nesne ya da duruma yönelik duygu, düşünce ve davranışları çerçevesinde şekillenmektedir. Bununla birlikte, bahse konu duygu, düşünce ve davranışlar tutumun bileşenleri olarak tanımlanmakta, tutumun gelişmesinde ya da sürdürülmesinde etkili bu unsurlar aynı zamanda bütüncül bir bakış açısını da ortaya koymaktadır. Bir diğer ifadeyle, duygusal ve düşünsel eğilimlerimizi yansıtan tutum bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır (Eagly ve Chaiken, 2007). Her bir bileşen ayrı ayrı ele alındığında; düşünce ve inançlarımıza dayalı bilişsel, hislerimize, sevip sevmememize bağlı olarak duygusal ya da eyleme yönelik eğilimlerimiz ise davranışsal tutumumuzu ortaya koymaktadır (Morgan, 1980).

Tutumun kendi içindeki tutarlılığı da bileşenlerin birbirini destekler nitelikte olmasıyla açıklanabilir. Yani, eğer kişinin ilgili şeye yönelik bilgi ya da deneyimleri olumsuzluk içermiyorsa, aynı şekilde ona ilişkin hisleri de olumsuzluk içermemekte ve davranışları da bu doğrultuda şekillenmektedir. Ancak, kişinin söz konusu şeye dair geçmiş bilgi ve deneyimleri olumsuz ise, bu olumsuz düşüncelerin beraberinde olumsuz hisleri de

getireceği ve neticede olumsuz davranışların sergilenebileceği anlamına gelmektedir (Olson ve Kendrick, 2008).

2.2.2.1.Bilişsel Tutum

Morgan (1980)'a göre bir kişiye-objeye dair inanç, enformasyon, düşünce ve değerlemeler bilişsel tutumu ortaya koymaktadır. Bu durum, söz konusu kişi ya da nesneye ilişkin tutumumuzun ona dair inancımızla ilgili olduğunu veya o şeye olan inancın tutumun bir ifadesi olarak kabul edildiğini göstermektedir. Daha yalın bir ifadeyle, bahse konu kişi ya da nesneye yönelik tutumun olumsuzluğu, aslında büyük ölçüde ona dair olumsuz inançlara da sahip olunduğu anlamına gelmektedir. Bilişsel tutumun bir özelliği de gerçekliğe dayalı bilgi, güdü (motivasyon) ya da inançlardan oluşmaktadır (Baysal, 1981; İnceoğlu, 2000). Bunun anlamı, kişinin tutum geliştirdiği konuya ilişkin edindiği bilgi, inanç vs. esasında o konuyla ilgili doğrudan geçmiş deneyimlerinin bir parçası olarak görülmektedir. Konuya ilişkin bir diğer yaklaşımda ise, tutuma dayalı bilgi veya inancın dolaylı olarak karşılaştırılabilirlik ya da kıyaslama yöntemine bağlı olarak geliştiği belirtilmektedir (Sherif ve Sherif, 1996). Sonuçta, tutumun bireyin zihnindeki varsayımlara göre değil, var olan gerçekliklere bağlı olarak geliştiği ya da değiştiği söylenebilir.

Baysal (1981), gerçeklik konusuna ilişkin görüşünü tutumların kalıcılığı ile ilişkilendirerek açıklamaktadır. Eğer, bir konuya ilişkin edinilen bilgi büyük ölçüde gerçeklere dayanıyorsa, ona yönelik tutumun da daha fazla ölçüde kalıcı olacağını savunmaktadır. Ya da farklı bir bakış açısıyla, bahse konu şeye dair edinilen bilgi değiştiğinde bireylerin tutumlarında da birtakım değişiklikler gözlemlenebilmektedir. Bir örnekle açıklamak gerekirse; çok başarılı hizmet sunduğu düşünülen, övgülerle bahsedilen ve başkaları tarafından büyük ölçüde tavsiye edilen bir restoranda en başında duyduğunuz yemek yeme arzusunu, olumsuz deneyimlediğinizde yitirirsiniz. Belki de oraya artık hiç gitmeyecek ya da başkalarına tavsiye etmeyeceksiniz. Bu durum, restoran hakkında edindiğiniz bilginin değiştiğini, artık size deneyimlerinizin kılavuzluk edeceğini göstermektedir. Yani, bilgi değiştiğinde ilgili şeye yönelik tutumunuz da onunla birlikte değişecektir.

2.2.2.2.Duygusal Tutum

Bir kişiye veya nesneye yönelik olumlu veya olumsuz hislerimiz duygusal tutumumuzu yansıtmaktadır. Bu durum, aslında bireyin olumlu ya da olumsuz bir ön değerleme (sevgi, nefret vs.) eğiliminde bulunması anlamına da gelmektedir (Morgan, 1980). Duygusal tutum, tutum geliştirdiğimiz şeye yönelik hislerimizi ve ona dair değerlemelerimizi içermektedir. Ayrıca, kişinin geliştirdiği tutum onun heyecanını da yansıtmakta, bu durum ise tutumun kalıcılığı ya da şekillenmesi üzerinde doğrudan etkili olarak görülmektedir (Erdoğan, 1999).

Tutumun duygusal ve bilişsel bileşenleri karşılaştırıldığında birbirini tamamlayıcı fakat aynı zamanda birbirinden farklı olabilecek nitelikleri göze çarpmaktadır. Tutumdan bahsedebilmek için, söz konusu şeye bilgi, inanç, deneyim ve düşüncelerin yanı sıra olumlu ya da olumsuz hislerin de katılması beklenmektedir. Bir başka açıdan ele alındığında, bilişsel tutum, duygusal tutumdan daha karmaşıktır. Duygusal bileşen; daha yalın, açık ve anlaşılırdır. Bireyin, olumlu ya da olumsuz hislerine dayalı tepkileri ya da ön eğilimleri duygusal bileşenlerin apaçık bir yansımasıdır. Bilişsel tutum ile kıyaslandığında, yoğun duygu içerdiğinden duygusal tutumun değişiklik göstermesi güçtür (İnceoğlu, 2000).

2.2.2.3.Davranışsal Tutum

Morgan (1980) tutumun davranışsal boyutunu, bir kişiye veya nesneye yönelik davranışlarımızla açıklamaktadır. Daha açık bir ifadeyle, bireyin geliştirdiği tutuma yönelik tepki ve eylemlerini içermektedir. Tutuma dair inancın ve hislerin karşılıklı bağımlılığı olduğu düşünülmektedir. Fakat bazı istisnai durumlar vardır. Bazen inancın tutumla birlikteliği söz konusu olmamakta ya da bir ilişkisi bulunmamaktadır. İnanca dair bir ayırt ediciliğin söz konusu olduğu düşünüldüğünde, tutumla birlikteliği olan inancın da kanı şeklinde ifade edildiği belirtilmektedir. Bu bağlamda hem hislerimize hem de kanıya uyumlu eylem ve tepkilerimiz aslında tutumun son bileşeni olan davranışsal tutumumuzu ortaya koymaktadır. Birey, söz konusu iki unsur arasındaki uyumu yakalayamadığı durumlar ise başka eğilimlerin varlığı ile açıklanmaktadır (Morgan, 1980).

Birey genellikle geliştirdiği tutuma yönelik davranışlar sergileme eğilimindedir. Ancak, davranışsal tutumun alışkanlıklar, çeşitli normlar ya da geliştirilen tutumla dolaylı da olsa ilişkisi bulunan başka tutumlardan etkilendiği düşünülmektedir. Bu noktada, bireyin davranışlarının duygusal veya normatif olabileceğine de dikkat çekilmektedir. Duygusal davranış, olumlu veya olumsuz hislerle tutum geliştirdiğimiz şeye bağlı olarak gelişmektedir. Normatif (Kuralsal) davranış ise, bireyin doğru davranışın ne olabileceğine dair inançlarından beslenmekte ve akılcı bir değerlemeye dayanmaktadır. Bu durumda, inancın kültür ile olan ilişkisi de göze çarpmakta ve bireyin kendi bağlamında doğru kabul edilen bir davranışı hoşuna gitmese de sürdürme eğiliminde olduğu görülebilmektedir (Tekarslan, Baysal ve Şencan, 1989).

2.2.3. Tutumların İşlevselliği ve Önemi

Tutuma ilişkin tanımlamaları, bileşenleri, oluşum, gelişim ve değişimi kapsayan süreçleri açıkladıktan sonra onun ne tür işlevlere sahip olduğunun ve söz konusu işlevlerin öneminin de ortaya koyulması gerektiği düşünülmektedir. Bu nedenle, yazında işlevsel açıdan tutumları ele alan çalışmaların incelenmesi önem taşımaktadır. Yapılan araştırmalar, tutumun işlevlerini ortaya koyan çalışmaların ya da konuya ilişkin en belirgin modellemelerin 1950-60'lı yıllara dayandığını göstermektedir. Bu bağlamda, önemli çalışmalardan biri de Smith, Bruner ve White (1956) tarafından gerçekleştirilmiş olup onlar tutumların temelde nesnel değerlendirme, sosyal adaptasyon(uyum) ve dışsallaştırma gibi ihtiyaçlara hizmet eden üç işleve sahip olduğunu belirtmektedirler.

Bu işlevlerden ilki olan nesnel değerlendirme, tutumların yaşadığımız çevredeki nesnelere ilişkin olumlu veya olumsuz özellikleri yansıtma becerisini ifade etmektedir. Bunun en güzel örneği, bireylerin kendileri için zararlı olan nesnelerden kaçınmalarına ya da yararlı olanlara yakınlaşmalarına tutumların aracılık etmesidir. Yani, bireylerin faydalı-zararlı şeklinde nesnel bir değerlendirme yapmasında tutumlar önemli bir işleve sahiptir (Maio, Esses, Arnold ve Olson, 2004). İkinci işlev olan sosyal adaptasyon/uyum ise, bireyin sevdiği insanlarla yakınlaşması veya özdeşleşmesi ya da sevmediği insanlardan uzaklaşması ve ayrışmasında tutumların büyük ölçüde rol oynadığına ilişkindir. Örneğin, kimi zaman bir şeyi yaparken sevdiğimiz bir yöneticimiz ya da arkadaşımız tarafından onun onaylanmış olması bizim için kâfidir. Bir diğer ifadeyle, yakınlık kurduğumuz kişinin ilgili şeye yönelik tutumu bizimkini de büyük olasılıkla

etkilemektedir. Son işlev olan dışsallaştırma da, benliğin iç çatışmaya karşı savunuculuğunu yapan tutumlar aracılığıyla gerçekleşmektedir. Bu durumun en güzel örneği, başarısız bir sunum gerçekleştiren örgüt çalışanının, o duruma ilişkin olumsuz hislerinin yoğunluk kazanması nedeniyle sonraki süreçte başarısız performansının onun öz güvenini zedelemesi ve sunum gerçekleştirmekten ya da böyle bir ortamda bulunmaktan kaçınma arzusudur.

Smith ve arkadaşları (1956)'nın tutum işlevlerine yönelik açıklamalarının ardından Katz (1960)'da konuya ilişkin kendi araştırmalarını yürütmeye başlamış ve kendinden önceki işlevleri de tamamlayıcı dört ayrı işlev önerisinde daha bulunmuştur. Ona göre tutumun işlevleri; bilgi, fayda, ego savunması ve değer ifadesidir. Tutumun bilgi işlevi, tutum nesnelerine ilişkin bilgileri organize etme yeteneğini temsil etmektedir. Fayda sağlama işlevi, tutum nesnelerinin sağladığı faydayı ya da ödülleri en üst düzeye taşımak, yanı sıra ceza veya yaptırımları olabildiğince azaltmak ile mümkündür. Bu işlevler, büyük ölçüde Smith vd. (1956)'nin nesnel değerlendirme işlevleriyle de benzerlik taşımaktadır.

Katz (1960)'a göre tutumun bir diğer işlevi ego savunuculuğudur. Ego savunma işlevi de yine Smith ve arkadaşları (1956)'nın dışsallaştırma işleviyle yakınlık göstermekte ve bireyin öz saygısını korumaya yardımcı olan tutumlar aracılığıyla gerçekleşmektedir. Son işlev olan değer ifadesi ise, tutumların bireyin benlik kavramını ve öncül değerlerini yansıtabileceği anlamına gelmektedir. Bu durumu bir örnek ile açıklamak gerekirse, birey gerek fiziksel gerekse de ruhsal sağlığına kıymet verdiği için çalışma yaşamındaki varlığını sürdürme gerekliliği duyabilir. Ya da çalışmayı sevdiği ve sadece tüketici bir toplum üyesi olmayı reddettiği için üretime katılmayı, ülke ekonomisine katkı sağlamayı tercih edebilir.

Bununla birlikte, geçmişten günümüze tutumun işlevlerine yönelik geliştirilen yaklaşımlar çerçevesinde bir dizi tema belirlemeye çalışıldığı ve bu belirlenimde büyük ölçüde iki önemli gelişmenin esas alındığı görülmektedir. Bunlardan birincisi, kanıtlanabilirliktir. Bir diğer ifadeyle, kanıtlar nesnel değerlendirme işlevlerini güçlü tutumların gerçekleştirdiğini ortaya koymaktadır. İkincisi gelişme, araçsal ve sembolik tutumlar arasındaki ayırt ediciliğin belirginleştirilmesidir. Araçsal tutumlar, fayda sağlama işlevine sahip olanlardır. Sembolik tutumlar ise, değer ifade etme işlevi üstlenenlerdir. Kısacası, tutumların işlevi fayda sağlamak olduğunda aracı bir rol

üstlenmektedir. Tutumun işlevi, bireyin değerlerini yansıtmaksa yalnızca sembolik bir role sahiptir (Haddock ve Maio, 2008).

2.2.4. Tutum Nasıl Oluşur, Gelişir ve Değişir?

Krech ve Crutchfield (1980), Freedman ve diğerleri (1998) tutumun, zaman içerisinde öğrenmeye ve örgütlemeye bağlı olarak görüldüğünü, geliştiğini veya değiştiğini savunan araştırmacılardır. Bu araştırmacılara göre, tutum doğuştan gelen bir özellik değildir ve yaşam süresince de birtakım koşullanmalar (edimsel, tepkisel gibi) ile birlikte bireyin öğrenme ve örgütleme güdüsü devamlılık gösterecektir. Konuya açıklık getirebilmek adına, doğuştan değil sonradan edinilen tutumların, kökeni, kaynağı vs. ne olduğuna ilişkin de bilgi sahibi olmak gerekmektedir.

Morgan (1995) çalışmasında tutumların kaynağına ilişkin kişinin deneyimlerinden çok anne babanın kendisinin tutumlar üzerinde etkili olduğunu ve okul çağındaki bir çocuğun ilk yıllarda bir şeye yönelik tutumunu ortaya koyarken yaptığı örneklemelerin genellikle ebeveynlerinin söylemlerine dayandığını belirtmektedir. Bu bağlamda, Munn, Fernald ve Fernald (1969)'ın da aynı görüşe sahip olduğu ve benzer bir ifadeyle, ebeveyn tutumlarının çocukların tutumunda etkili olduğu ya da aralarında büyük ölçüde anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Son yıllarda, araştırma sonuçları siyasi ve dini tutumları dışında ya da farklı konularda çocukların tutumlarının anne-baba tutumları ile yüksek ölçüde örtüşmediğini gösterse de, genel çerçevede örtüşen tutumların farklılıklara nazaran çok daha yüksek olması ebeveyn tutumlarının çocuklar üzerinde kalıcı etkileri olduğu gerçeğinin yadsınamayacağını göstermektedir (Morgan, 1995).

Tutumların kökeninde ise, çocuk yaştaki edinimlerin yanı sıra bireyin yaşam sürecinde edindiği tecrübelerin, pekiştiricilerin, sosyal öğrenmenin ya da kimi zaman taklitlerin de yer aldığı düşünülmektedir. Bununla birlikte, tutumun oluşumunda; ebeveynler, kitle iletişim araçları, sosyal çevre (akranlar, arkadaşlar), kişisel deneyim, bilgi ve eğitim gibi unsurlarda etkili olabilmektedir (Morgan, 1995). Bir diğer araştırmacılar ise; alma, ona yönelik davranış sergileme, değer atfetme, örgütleme ve kendine mal etme gibi çeşitli aşamalardan geçerek tutumların geliştiğini belirtmektedirler (Bloom, Hasting ve Madaus, 1971; Freedman vd., 1998).

Morgan (1995), bu unsurları göz önünde bulundurarak tutumların gelişimini evre evre açıklamakta, özellikle ergenlik dediğimiz 20 yaşa kadar olan evre de tutumların şekillendiğini, ancak 20'li yaşlardan 30'lu yaşlara kadarki ilk yetişkinlik evresinde aslında bunların yerleşik bir hal aldığını savunmaktadır. Yani ergenliğe kadarki evrede tutumlar değişime daha açıktır. Fakat ilk yetişkinlik evresinde kişi kendi otonom davranışlarına bağlılık geliştirdiğinden, zamanla tutumlarının kemikleşmesi ya da yerleşik bir hal alması onları çok daha az esnek kılmaktadır. Bu nedenle, özellikle 20'li yaşlardan itibaren birey yaşamı boyunca geliştirdiği tutumları daha fazla ölçüde sürdürme eğilimi göstermektedir.

Yaşam boyu öğrenilen tutumların, ilk yıllarda ebeveynleri taklit ederek, sosyal çevreden etkilenerek (oyun oynarken, okulda vb.), okul döneminde başkalarının (öğretmen, arkadaş, akran vs.) düşünce ve davranışlarını yorumlayıp tekrar ederek, cezalandırılarak ya da ödüllendirilerek yani pekiştiricilerle oluştuğu görülmektedir. Sonraki yıllarda ise, bilhassa üniversite ya da askerlik çağında farklı değerler, normlar veya ilişkiler ile birlikte bireyin tutumlarında birtakım değişiklikler söz konusu olabilmektedir. Çünkü o çağda toplumsal normlar ya da ilişkiler daha fazla ölçüde dikkate alınmakta, geçmiş deneyimler ve etiketlenen sosyal yargıların etkisiyle birey örgütlenmiş bir bilişsel yapıya sahip olmaktadır (Tolan, İsen ve Batmaz, 1985).

Tutumların değişimine yönelik, gerçekleştirilen ilk disiplinli çalışma Hovland ve arkadaşları tarafından gerçekleştirilmiştir. Onlar, bilginin kaynağı, hedef ve iletilen mesaj olmak üzere üç unsurun tutumun değişiminde etkili olabileceğini savunmaktadırlar. Bu üç unsurdan ilkinde, bilginin kim tarafından verildiğine, ikincisinde bilginin kime yöneltildiğine, tutumunu değiştirmesi amaçlanan kişi ya da gruba ve son unsurda da bilginin nasıl verildiğine dikkat çekilmektedir. Bilgi kaynağına güven, inanç, olumlu hisler, mesajın çekiciliği, kişiye yakınlığı, yakınlık, uzaklık, karşılıklı temas, ses tonu, mimik, mesaj ve bilgi kaynağının uyumu, hedefin algısı, göstereceği direnç düzeyi, ikna edilebilirliği ve bilgi kaynağıyla uyumu gibi çeşitli öğeler de tutum değişikliğinde etkili olabilmektedir (Portolano ve Evans, 2005; Morgan, 1995).

Tutumların doğuştan gelmediği, zaman içerisinde bireyin çeşitli öğrenme, örgütlenme süreçlerinin etkisiyle ya da tecrübelerinin katkısıyla şekillendiği açıktır. Yani, yaşam boyu edinilen yeni bilgi ve tecrübeler ya da deneyimler bizim tutumumuzu

değiştirmemizde etkili olan faktörlerdir. Arkonaç (1998) ise, bireyin belirli koşullar altında (tehdit, teşvik vs.) kendine karşıt bir görüşü destekleyerek ya da ona uygun hareket ederek de mecburi bir tutum değişikliğine gidebileceğini savunmaktadır. Bir diğer deyişle, kişi bazen tutumuyla örtüşmeyen davranışlar sergileyebilmekte ve tutumunu değiştirebilmektedir. Ya da tam tersi gönüllü bir değişime gidilmesi, ikna edici bir kişinin bu konuda rol üstlenmesi ve başarılı iletişimi ile mümkün olabilmektedir.

2.2.5. Kuramsal Çerçevede Tutumların İncelenmesi

Yazında tutumların oluşumunu, gelişimini ve değişimini açıklamaya yardımcı çeşitli kuramlardan bahsedilmekte, bilhassa da tutumların değişimine ilişkin çalışmaların ağırlıklı olduğu göze çarpmaktadır. Bazı araştırmacılar çalışmalarında çok sayıdaki kuramlardan sadece birkaçına yer verebilmekte, bu nedenle tutumun oluşumunu ya da değişimini açıklamaya yönelik kuramlar üzerinde ortak görüş birliğinin tam anlamıyla sağlanamamış olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte, daha kapsayıcı bir bakış açısı sunabilmek ve konuyu zenginleştirebilmek adına bu çalışmada mümkün olduğunca söz konusu kuramlara ilişkin farklı görüşleri de içeren yaklaşımlara yer verilecektir.

2.2.5.1.Öğrenme Kuramı

Tutumlar kuramsal çerçevede ele alındığında, genellikle en sık rastlanılanı öğrenme kuramıdır. Bu kurama göre tutum, temelde bir öğrenme sürecine dayanmaktadır. Tutumun oluşumu ya da gelişiminde, birey bir öğrenme süreci içerisinde gerek etkili iletişim gerekse koşullanma yoluyla edinimlerini sürdürmektedir. Daha açık bir ifadeyle, bireyin tutumunun hem çağrışım, taklit veya pekiştirme yoluyla öğrenmeye hem de onun özgür iradesine bağlı olduğu düşünülmektedir. Kısacası, bireyin duygu, düşünce ve davranışlarını kapsayan bu süreç, aslında insan yaşamında yer alan diğer pek çok şey (alışkanlıklar, kalıp yargılar vs.) gibi zaman içerisinde farklı yol veya yöntemlerle öğrenilmektedir (Buscaglia, 1985).

2.2.5.2.Çağrışım Yoluyla Öğrenme

Bu yol veya yöntemlerden ilki çağrışımla öğrenmedir. Butler ve McManus (1998), bu durumu bir uyaranın bir başka uyaranın görülmesinde etkili rolü ile açıklamaktadır. Bir diğer ifadeyle, bu yöntem bireyin deneyimlerine bağlı olarak bir kişi, olay, durum veya nesneye ilişkin hatırlatıcı diğer şeyleri de zihninde canlandırarak yeniden onlarla bağlantı

kurmasıdır. Örneğin; on beş yıllık bir kıdeme sahip insan kaynakları yöneticisi katıldığı toplantılarda genellikle başarılı yöneticilerin lacivert takım elbise giydiğini gözlemlemektedir. Geçmiş deneyimlerine bağlı olarak, bu kişinin personel seçme ve yerleştirme sürecinde de lacivert takım elbise giyen adaylara sempati duyabileceği ve onların gelecekte işletme adına daha başarılı çalışmalara imza atabileceği düşüncesinin işe alma tercihlerinde de büyük olasılıkla etkisinin bulunacağı söylenebilir.

2.2.5.3.Taklit Yoluyla Öğrenme

Taklit yoluyla öğrenme, öğrenme yöntemlerinden ikincisi olup Morgan (1995)'a göre genellikle küçük yaşlarda görülse de her yaştan bireyin bu yönteme dayalı edinimlere sahip olabileceği düşünülmektedir. Taklit, kopyalama ya da benzerliklere sahip olma anlamına da gelmektedir. Aslında, bireyin bilinçli ya da bilinçsiz bir biçimde ilgili olduğu kişi veya grubun davranışlarını benimsemesi, yani kopyalaması, tekrar etmesi, alışkanlığa dönüştürmesi ve içselleştirmesi sürecidir. Örneğin; bir örgütte görüşmelerin sıklıkla whatsapp uygulaması üzerinden gerçekleştiriliyor olması, bir müddet sonra pek çok düzeydeki yöneticinin bilinçli ya da bilinçsiz (işe alım süreçlerine, satış pazarlamaya dair) her türlü toplantı, etkinlik vb. ilişkin görüşmelerini de aynı şekilde gerçekleştirmesi durumuna dönüşebilir.

2.2.5.4.Pekiştirme Yoluyla Öğrenme

Bir diğer öğrenme şekli ise pekiştirme yoluyla öğrenmedir. Pekiştirme, öğrenmenin temel ilkelerinden biri olarak görülmektedir (Freedman vd., 1998). Pekiştirme de bir davranışın, edinimin veya güdünün tekrar edilme sıklığını arttırmak ya da azaltmak esastır. Yani, birey pekiştireçlerin (teknik, ödül, ceza vs.) sıklığına ya da seyrekliğine bağlı olarak olumlu veyahut olumsuz tutumlar geliştirir ya da var olan tutumunu değiştirir (Tolan vd., 1985). Bir yöneticinin çalışanlarına örgütün kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerini destekleyici her hareketin de prim sistemiyle bir miktar ödeme vaat etmesi pekiştirme yoluyla öğrenmeye örnek teşkil edebilir.

2.2.5.5.Tutarlılık Kuramları

Tutarlılık kuramı, tutum ve öğeleri ya da bileşenleri arasındaki genel uyumu ifade etmektedir. Bireyin, birbirinden bağımsız zamanlarda ve koşullarda aynı kişi ya da duruma benzer tepkiler verme eğilimidir. Bu kuram çerçevesinde, bireyin büyük ölçüde

tutarlı olduğu kabul edilmekte, ancak kimi zaman tutumlar ile davranışlar arasında tutarsızlık görülebilmekte ve bu tutarsızlığı genel çerçevede değil bağlamsal açıdan ele almanın daha doğru bir yaklaşım olduğu düşünülmektedir. Yaşam boyunca bireyin çok sayıdaki tutumu dikkate alındığında, aslında bunların büyük olasılıkla onun geçmiş deneyimleri, inançları veya tutumları ile örtüşen niteliklere sahip olduğu da göze çarpmaktadır. Daha açık bir ifadeyle, bireyin yeni tutumu eski ya da önceki tutumları ile genellikle uyumluluk göstermekte, yanı sıra tutumları uyumluluk göstermediğinde yani tutarsızlık söz konusu olduğunda ise birey var olan tutumu ve yeni tutumu arasındaki tutarsızlığı mümkün olduğunca minimum düzeye indirgemeye çalışmaktadır (Freedman vd., 1998). Örneğin; hiç sevmediğiniz, davranışlarından hoşlanmadığınız bir çalışma arkadaşınız hakkında duyduğunuz kötü sözlerin siz de herhangi bir tepki uyandırmaması aslında bir tutarlılığın göstergesidir. Aksine o kişi sizin çok kıymet verdiğiniz ve sevdiğiniz birisi olsaydı, bu duruma tepki verir ya da bu yönlü davranışlar sergilerdiniz. Tutarlılık kuramları; denge kuramı, bilişsel denge ve bilişsel çelişki kuramları olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Bunlar, geniş bir yelpazede tek tek incelenecektir.

2.2.5.6.Denge Kuramı

Denge kuramı, zaman zaman tutarlılık kuramı ile karıştırılsa da aslında iki kuram birbirinden farklıdır. Bu kuram çerçevesinde, Fritz Heider (1958) bireyin tutumları üzerinde belirleyici olanın algıları olduğunu ve bu algılarında başkaları ile birlikte uyumlu bir yaşamı sürdürme üzerinde etkilerinin bulunduğunu savunmaktadır. Çalışmasının odağında ise, bir bireyin bir başka birey ve onun tutum objesiyle olan ilişkileri yer almaktadır. Daha açık bir ifadeyle, bir yönetici çalışanını seviyor ve onu başarılı buluyor. Aynı zamanda, kendisi de oldukça çalışkan ve başarıları ile göz dolduruyor. Bu yönetici, çalışanının da başarılı çalışmalarla adından söz ettirdiğini duydukça, bunu hem kendisi adına da mutluluk verici bulduğundan hem de kendisiyle uyumlu ve dengeli bir durum olarak algıladığından çalışanına olan sevgisi ve yakınlığı daha da artacaktır. Şayet, çalışanı adından kötü sözlerle bahsettirecek davranışlar sergileseydi, tam tersine ondan soğuyacak hatta belki de uzaklaşacaktı. Yani, bu durum yönetici tarafından dengesizlik olarak algılanacağından ya çalışanına yönelik tutumunda değişikliğe gidecek –onu başarılı bulmayacak ve sevmeyecek- ya da çalışanın başarısızlığını onun kendi şahsi meselesi olarak değerlendirerek karşılıklı ilişkilerinde söz

konusu gerçekliği görmezden gelip aralarındaki dengesizliği bu şekilde gidermeyi tercih edecektir (Freedman vd., 1998).

2.2.5.7.Bilişsel Tutarlılık (Dengeleme) Kuramı

Bu kuram, Heider (1958)'in dengeleme kuramını zenginleştirmekte ve dengeleme kuramı kapsamında yer almayan çok sayıda karmaşık ilişkiye de yer vermektedir. Rosenberg ve Abelson(1960) ise, bilişsel dengeleme kuramına ilişkin açıklamasında söz konusu dengenin yalnızca tutum değişimiyle açıklanmayacağına, ayrıca tutum objesinin ayrıştırılması ya da güçlendirilmesi ile de bir denge durumunun yakalanabileceğine dikkat çekmektedirler. Bir örnek ile açıklamak gerekirse; daha önce de bahsedildiği üzere yönetici, çalışanının başarısız olduğu ya da kötü, beklenmedik davranışlar sergilediği düşüncesini bilişsel olarak redderek, aklından buna ilişkin düşünceler geçirmeyerek ya da inanmayarak kendi zihninde yarattığı nötr durumla bir denge yakalayabilir. Tutum objesine yönelik yaptığı güçlendirme de dengesizliği ortadan kaldırabilir. Yani, yönetici çalışanının başarısızlığının ya da beklenmedik olumsuz davranışlarının temelinde onun psikolojik rahatsızlıklarının yer aldığını düşünerek bunu makul karşılayabilir ve aynı sevecenliği veya yakınlığı koruyarak ilişkilerindeki dengeyi sağlayabilir. Bir diğeri, tutum objesine ilişkin ayrıştırma da ise, kişi gerekliliklerine ya da önem derecesine göre sınıflandırma yapılabilir. Örneğin; yine yönetici başarının çalışanı için her koşulda gerekli ya da önemli olup olmadığına ilişkin kendi içinde bir denge sağlayabilir. Bu kapsamda, çalışanının aslında başarılı ve çalışkan olduğunu ancak çalışmaya zamanı ve fırsatı bulunup bulunmadığını, bakmakla yükümlü olduğu kişilerle de ilgilenme zorunluluğunu göz önüne alarak değerlendirme yaparsa kendisi için de dengeli bir durum yaratmış olacaktır.

2.2.5.8.Bilişsel Çelişki (Tutarsızlık) Kuramı

Bilişsel çelişki kuramı, tutumların genellikle tutarlılık içerdiği ancak kimi zaman koşullara da bağlı olarak tutarsızlık gösterdiği, bir diğer ifadeyle çelişkili durumlara ilişkin açıklamalara dayanmaktadır. Bu bağlamda, Festinger (1957) tutumların bilişsel ve davranışsal bileşeni arasındaki uyumsuzluğun çelişki yarattığını ve bunun da bireylerin tutumlarının değişiminde önemli ölçüde etkili olduğunu belirtmektedir. Feeedman ve diğerleri (1998) de benzer bir görüşü yani tutum bileşenleri arasındaki uyumsuzluğun ya da çatışmanın bazı durumlarda görülebileceğini ve bireyin bu takdirde tutum değiştirme

yoluna gidebileceğini veya çelişkili durumu hafifletici gerekçeler öne sürerek kendince savunma mekanizmaları geliştirebileceğini vurgulamaktadırlar. Örneğin; bir çalışan, başarıya ulaşmak ya da hedefi yakalamak için disiplinin bir ön koşul olduğunu bilmekte ancak her gün işe geç gelmeye ya da mesai saatlerini keyfi bir şekilde esnetmeye çalışmaktadır. Aylık skoru yakalayamadığında ise, bu çelişkili durumu iyi bir performans sergilemek için çok uyumam ve zinde olmam lazımdı, o nedenle geç geliyordum gibi çelişkiyi hafifletici gerekçeler sunmaya ya da kendince savunma mekanizmaları oluşturmaya çalışmaktadır.

2.2.5.9.Fayda- Zarar Çatışması Kuramı

Bireyler, bir tutum geliştirirken ya da benimserken öncelikle o tutuma ilişkin bir fayda-zarar değerlendirmesi yapmaktadırlar. Söz konusu değerlendirmede, her iki koşula yönelik tüm faktörler karşılaştırılarak analiz edilmekte ve bu durum bireyi ya bir tutumu benimsemeye veya sürdürmeye ya da başka (zıt) bir tutumu bir diğerine tercih etmeye yöneltmektedir. Bu bağlamda, tercih edilen tutumun, tüm koşullar göz önünde bulundurularak ve bütün ihtimaller hesaba katılarak benimsendiği kabul edilmektedir. Dolayısıyla, bireylerin kendince faydalı ya da zararlı bulduğu tutumu tercih ettiği düşünülür, ancak bazen kendince yararlı olduğunu düşündüğü bir tutum onun zararına olabilirken, zararlı olabileceğine inandığı şey de fayda sağlayabilir (Arslan, 2009). Örneğin; bir çalışan örgüte artık eskisi kadar bağlılık duymayabilir, işini ilk günkü kadar sevmeyebilir, maddi olarak gerekli faydayı sağlamadığını düşünebilir ya da çalışma arkadaşlarının davranışlarından rahatsızlık duyabilir. Fakat daha uygun nitelikte ve istediği koşullarda alternatif bir iş olanağı olmadığından hatta bakmakla yükümlü olduğu kişiler de bulunduğundan aynı örgütte çalışmayı sürdürmesi gerekmektedir. Ya da işinin ona bir kariyer ve gelecek imkânı sunmadığı düşüncesine sahipken, aldığı terfi veya maddi teşvik onun işe yönelik tutumunu değiştirebilir.

2.2.5.10. Sosyal (Toplumsal) Yargı Kuramı

Sosyal yargı kuramının temel yaklaşımı (Kağıtçıbaşı, 1999), bir kişiye ya da nesneye dair düşüncelerimiz ve hislerimiz ona ilişkin bir yargıya sahip olmamızın gereğidir. Bir diğer ifadeyle, söz konusu tutum objesine yönelik fikirlerimiz ya da beğenilerimiz aynı zamanda onunla ilgili bir yargıyı taşımamızı da gerektirmektedir. Bu kuram, tutum değişiminin açıklanmasında ve anlaşılmasında genel bir çerçeve oluşturmaktadır.

Bireyin, kabul ettiği ve sıkı sıkıya bağlı olduğu bir tutuma ilişkin başkalarının karşıt görüşlerini kabul etmeme olasılığı ne kadar yüksekse, aslında kendisinin kabul görmediği ve zayıf bağlılığı bulunan tutumlara yönelik farklı fikir veya görüşleri kabul etme olasılığının da o denli yüksek olduğu düşünülmektedir. Kabul görme-görmeme durumunun ise, benzeşim-zıtlık etkisinin bir sonucu olduğu belirtilmekte yani birey kendisininkine benzer görüşleri kabul edip farklı olanları reddetmektedir. Kısacası, farklı görüşlerin ret alanı kabul alanından daha geniştir.

2.2.5.11. Değer Kuramı

Bireyin, diğer insanlarla yakın ilişkiler kurma ve sürdürme eğilimi değer kuramının temel ilkesidir. Değer kuramının işlevselliği, ilgili çevrede önemli ve yararlı bulunan bir tutumun başka koşullarda da aynı geçerliliği sağlaması ile ölçülmektedir. Kısacası, değer kuramına göre, tutumlar gerek bireysel gerekse de toplumsal açıdan birtakım işlevselliğe sahip olarak görülmektedirler. Toplumlar ya da toplum üyesi bireyler de aslında benimsedikleri tutumlara biçilen değere bağlı olarak başkalarından olumlu-olumsuz tepkiler görmektedirler. Çünkü bu değerlerin, bireylerin bir tutumu benimsemesinde etkili olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla, benimsenen tutumla uyumlu davranışlar sergilediğinde hem birey kişisel bir tatmin sağlayacak hem de toplumun o tutuma biçtiği değerden ötürü bireyin ilgili grubun üyesi olması kolaylaşacaktır. Değer kuramının işlevselliği, tam da bu noktada önem taşımakta yani bireyin bir grubun üyesi olarak görülmesi bu durumun açıklayıcılığını arttırmaktadır. Bir toplumda ya da grupta değer atfedilen tutum bir diğerinde önem arz etmeyebilir. Bu durumda ise, eski tutumlar işlevselliğini yitirecek ve bireyin o bağlama özgü yeni tutumlar geliştirmesi ya da benimsemesi gerekliliği doğacaktır (İnceoğlu, 2000).

2.2.6. Tutumlar ve Davranışlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Tutum ve davranış arasındaki ilişki de tutum bir tetikleyicidir, dolayısıyla davranışlar üzerinde yönlendirici etkisi bulunan psikolojik bir öğedir. Aslında nesnel bir gerçekliği yoktur ve soyuttur ne gözle görülebilir ne de algılanabilir. Ancak bireyin davranışlarına aracılık etmekte hatta davranışların temelinde yer almaktadır. Bu duruma birtakım çıkarsamalarla ya da varsayımlarla açıklama getirilmektedir. Yani, tutumlar ile davranışlar arasında bir nedensellik bulunmakta ve birinin nedeni(tutum) bir diğerinin sonucu (davranış) olarak görülmektedir (Morgan, 1980).

Doğrudan gözle göremediğimiz ya da algımızın somut bir gerçekliğe dayanmadığı tutumlara, gözlemlenen davranışlara veya onların nedenlerine ilişkin varsayımlarımız ve çıkarsamalarımız ile dayanak oluşturulması iki olgu arasındaki ilişkinin anlaşılmasını bir bakımdan da güçleştirmektedir. Söz konusu ilişki, tutumun davranışlara yön veren ya da bireyi harekete geçiren bir güç olduğu varsayımına dayanarak konuya ilişkin açıklama getirmektedir. Ancak tutumun gücünü sahip olduğu bileşenlerden aldığı göz ardı edilmemelidir. Yani, bireyin davranışlarındaki nedenselliğin açıklanmasında bir anlamda bilişsel, duygusal ve davranışsal açıdan kapsamlı bir bakış açısının gerekliliği ve önemi vurgulanmaktadır. Tutumlar ve davranışlar arasındaki ilişkinin ya da etkileşimin en doğru, en akılcı analizi büyük olasılıkla bu denli bir yaklaşımla mümkündür (Eagly ve Chaiken, 2007; Olson ve Kendrick, 2008).

Bireyin hem bulunduğu çevreye adaptasyon sağlaması hem de davranışlarına rehberlik etmesi bakımından tutum insan yaşamında önemli ve belirleyici bir unsur olarak görülmektedir. Başkalarının davranışlarına ilişkin öngörülerimizin temelinde de yine tutumun birey davranışları üzerindeki yol gösterici ya da yönlendirici rolünün yer aldığı düşünülmektedir. Bununla birlikte, daha geniş bir çerçevede ele alındığında tutumun yalnızca bugün değil, bireylerin gelecekte sergileyeceği davranışlara yönelik de bir öngörüde bulunmayı sağlayacağına dair beklentileri içerdiği belirtilmektedir. Bu bağlamda, yapılan araştırmalar neticesinde sadece insan davranışlarının gözlemlenmesiyle onun herhangi bir şeye yönelik tutumuna dair öngörü de bulunulamayacağı ya da onun tutumunun her koşulda davranışlarına yansıyacağı varsayımının bir yanılgı olabileceği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, bu durum açık bir şekilde tutumlarımız ve davranışlarımız arasındaki ilişkinin karmaşıklığını ortaya koymaktadır (Mitchell, 1982; Vecchio, 1991).

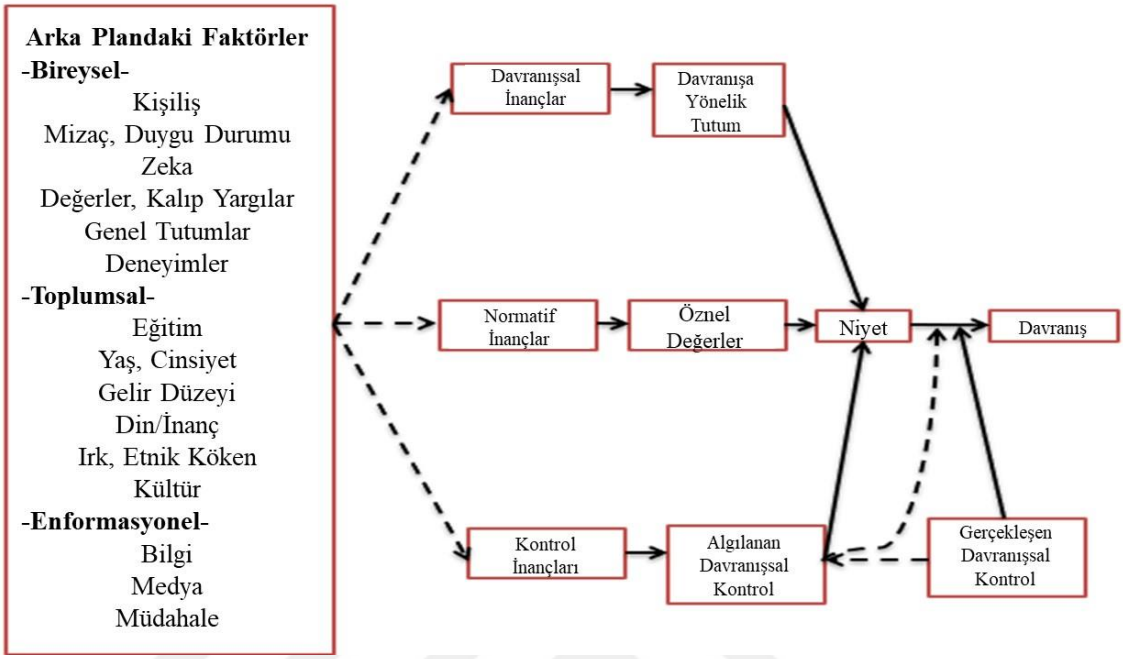
Yazın incelendiğinde, büyük ölçüde tutarlılık yeğlenerek tutumlar ile davranışlar arasındaki tutarlı ilişkinin varlığı ortaya koyulmaya çalışılsa da aslında araştırma bulguları beklenenden farklı olup çelişkili sonuçlara ulaşıldığını da göstermektedir. Bu çerçevede, ilk araştırma 1930'larda gerçekleştirilmiş ve tutumlar ile davranışlar arasında uyuşmazlık bulunduğu, hatta bireylerin ön yargılı tutumlarının davranışlarından çok daha etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Daha sonra 1950'lerde gerçekleştirilen bir diğer araştırmada da, maden işçilerinin ırksal açıdan tutumları ve davranışları incelenmiştir.

Nihayetinde, bu araştırma bulguları da işçilerin ağırlıklı olarak %50'den fazlasının dışsal faktörlerin etkisiyle tutumunu davranışlarına yansıtmadığını ya da %50'den çok daha az bir kesimin davranışları üzerinde tutumun etkilerinin açık bir şekilde gözlemlendiğini ortaya koymaktadır. Bu bilgiler doğrultusunda, bireylerin hangi koşullar altında olursa olsun mutlak bir biçimde tutumlarına bağlı kalmadıkları veya bunu davranışlarına yansıtmadıkları, araştırmacıların da kimi zaman ölçüm sorunlarıyla karşılaştıkları ve genel bir tutum ile belirli bir davranışı anlamaya-açıklamaya-yordamaya çalıştıkları görülmektedir. Bu nedenlerle, söz konusu iki olgu arasında tutarlılığa ilişkin çelişkilerin var olduğu düşünülmektedir (Vecchio, 1991; Eagly ve Chaiken, 1993; Kağıtçıbaşı, 1999).

Tutum ve davranış arasındaki ilişkiyi veya çelişkiyi ortaya koyan faktörlerin büyük ölçüde dışsal-çevresel, tutum öğesi dışında ya da ölçüm sorunlarından kaynaklı olduğu dikkat çekmektedir. Davranışlar, tutum ile birlikte, çevre, beklentiler, değerler, normlar, dışsal faktörler, öğrenme ve örgütleme gibi çeşitli unsurları da içinde barındırmaktadır. Bu nedenle, davranışların kompleks ya da karmaşık bir forma sahip olduğu ve üzerinde pek çok faktörün etkilerinin bulunduğu söylenebilir. Tutumlar ise, ancak büyük ölçüde tutarlılık göstererek, beklenen-öngörülen davranışlarla karşılaşılarak ve bireysel bir farkındalık taşıdığına inanılarak davranışları yansıtan bir olgu olarak nitelendirilebilirler. Dolayısıyla, tutumların öngörü sağlayabilmesi, aslında bir anlamda davranışlar ve onun barındırdığı unsurlar ile ilişkilidir. Açık bir ifadeyle, bahse konu unsurlar arasında güçlü bir tutarlılık bulunuyorsa, bireyin davranışlarına ilişkin öngörünün mutlak doğruluğu ya da geçerliliği olduğu da düşünülebilir. Aksi takdirde, böyle bir düşünceyi savunmak doğru olmayabilir.

Şekil 2

Gerekçeli Eylem ve Planlı Davranış Modeli



Kaynak: Ajzen ve Fishbein (1977).

Ajzen ve Fishbein (1977), tutum ve davranış arasındaki söz konusu çelişkiyi Mantıklı Eylem Kuramı çerçevesinde *bağdaştırma ilkesine* uygun şekilde gidermeye çalışmaktadır. Bu kuram, iki olgu arasındaki ilişkiyi deneysel testler yordamıyla ölçen en başarılı ve kullanımı en yaygın yaklaşım olarak görülmektedir. Bağdaştırma ilkesi ise, söz konusu iki olgu arasındaki ilişkinin birbirini tamamlayıcı ya da destekleyici rolüne atıfta bulunmaktadır. Yani, güçlü ilişkinin doğması tutum ve davranışın birbirleri için güçlü tamamlayıcı olmalarına bağlıdır.

Bununla birlikte, davranış türü, amacı, gerçekleştirilen zaman ve mekân gibi tutum ve davranış ilişkisini güçlendiren birtakım faktörlerin de bulunduğu belirtilmektedir. Yanı sıra, bir davranışın gerçekleşme zamanının veya koşullarının belirsiz olduğu durumlarda ise algılanan davranışların kontrolü gerekliliği doğmaktadır. Çünkü mantıklı eylem kuramı, yalnızca bireyin kontrolü altında gerçekleşen davranışlara ilişin açıklamalar getirmektedir. Oysaki algılanan davranışsal kontrolün gerekliliği söz konusu kuramdaki eksikliğin giderilmesine ve bugünkü adıyla planlı davranış teorisinin geliştirilmesine neden olmaktadır. Planlı davranış teorisinin geliştirilme amacı, bireylerin davranışları

üzerinde her koşulda tam anlamıyla kontrol sağlayamayacağını ortaya koymaktır. Bunun nedenleri ve davranışlar üzerindeki etkisi de Şekil 2'de gerekçeli eylem ve planlı davranış modeliyle açıklanmaktadır.

Ajzen ve Fishbein (1970; 1977)'e göre insanların davranışları gerçekleştirme konusundaki inançlarının, davranışsal niyetlerini takip ettiği ve nihayetinde niyetin gerçekleştirildiği süreç, toplumsal davranışların açıklanması ya da öngörülmesine ilişkin gerekçeli bir eylem yaklaşımını temsil etmektedir. Bahse konu inançların gerçekliği sorgulanmamakta veya tartışılmamaktadır. Hatta ön yargılara dayalı ve mantıksız olabilecekleri de belirtilmektedir. Bununla birlikte, oluşan bir dizi inancın aslında tutumların, algılanan toplumsal normlar ve algısal kontrolün dolayısıyla niyetlerin makul ve tutarlı bir şekilde birbirlerini takip edeceği varsayımına dayalı bilişsel temeli sağladığı düşünülmektedir.

Ayrıca, bireylerin belirli bir davranışa yönelik taşıdıkları inançların (normatif, davranışsal, kontrol) bireysel, durumsal ya da kültürel gibi çeşitli faktörlerden etkilendiğini de bilmek gerekmektedir. Ancak böylelikle erkekler- kadınlar, yaşlılar-gençler, siyahiler-beyazlar, zenginler-fakirler, bireyciler-toplulukçular, baskınlar-itaatkârlar veya içe- dışa dönükler arasındaki inanç farklılıkları görülebilir. Dahası, fiziksel ya da sosyal çevreden gelen bilgilere maruz kalmanın yanı sıra bireyler söz konusu çevrelerce benimsenen değerlerden ve ön yargılardan da etkilenebilmektedirler.

Ajzen (1991) ve Fishbein (2000) bu modelleme ile bireylerin niyetlerinin, davranış öncüllerinin, temsillerinin ve izledikleri yolun ortaya koyulduğunu savunmaktadırlar. Modelde açık bir şekilde belirtilmeyen ya da bir diğer ifadeyle örtük birkaç temel varsayım ise:

- Niyetin, fiili davranışların öncüsü olduğu,
- Niyetin, davranışa yönelik tutum, öznel değerler/normlar ve algılanan davranışsal kontrole göre belirlendiği,
- Söz konusu belirleyicilerin; temelde davranışsal, normatif ve kontrol inançlarının bir işlevi olarak görüldüğü,

- Davranışsal, normatif ve kontrol inançlarının da çeşitli veya çok sayıdaki arka plan faktörlerinin bir işlevi olarak değişkenlik gösterebileceği şeklinde belirtilmektedir.

2.3.Kapsayıcı Davranış Kavramı

Colella ve Bruye're (2011) yazında kapsayıcılık üzerine en kapsamlı çalışmaları ortaya koyan araştırmacılardandır. Onlara göre, kapsayıcılık ifadesi dâhil olma ya da dışlanmama durumlarının açıklayıcısıdır. Bir diğer ifadeyle kavramsal açıdan bu gibi durumlara (dahil olma-dışlanmama) karşılık gelecek şekilde kullanımının yaygın olduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte, bazı araştırmacılara (Williams ve Anderson, 1991; Nelissen vd, 2016) göre bir başkasına yardımcı olma veya fayda sağlama esaslı davranışlar genel itibariyle kapsayıcı davranışlar olarak nitelendirilmektedir. Bu bağlamda, örgütte başkalarının- hedeflenen kesimin fayda ve menfaatini göz önünde bulundurarak sergilenen türdeki davranışların tümü kapsayıcı davranışlar çerçevesinde değerlendirilmektedir. Yazında ise, bu durum *birey-çalışan odaklı örgütsel vatandaşlık davranışları* (*nezaket ve özgecilik)* olarak tanımlanmaktadır (Nelissen vd., 2016; Williams ve Anderson, 1991; Colella ve Bruye're, 2011). Bu spesifik bir tanımlama olup hedeflenen kesimin örgütte dışlanmamasına ya da örgüte dahil edilmesine de bir ölçüde katkı sağlamaktadır (Nelissen vd. 2016). Söz konusu duruma daha fazla ölçüde açıklık getirebilmek adına ise öncelikle örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD)'nın genel çerçevede ne olduğunun bilinmesi, daha sonra kapsayıcı davranış kavramına ilişkin tanımlamalara yer verilmesi gerekmektedir.

Bununla birlikte, Organ (1997) ÖVD'nı beş temel boyutta ele almakta, bunları da kendi içinde bireysel (nezaket ve özgecilik) ve örgütsel (vicdanlılık, centilmenlik, sivil erdem) odaklı olmak üzere iki şekilde sınıflandırmaktadır. Bireysel boyutlardan olan ***Nezaket***, bir sorunun ortaya çıkmasına engel olmaya yönelik önleyici nitelikteki davranışların sergilenmesidir. Örgüt çalışanları, diğer çalışma arkadaşları adına sorun teşkil edebilecek unsurları önceden belirleyerek çözümüne ilişkin öneride bulunmakta, destek olmakta ve başkalarının fikirlerine de saygı duymaktadır. ***Özgecilik*** ise çalışanların örgütle ilgili görevlerde ve sorunlarda diğer örgüt çalışanlarına yardımcı olmaya yönelik sergiledikleri gönüllü ve ilave rol davranışlarıdır.

Örgütsel boyutlar arasında yer alan vicdanlılık, çalışanların biçimsel rollerinin dışında örgüte katılım, kurullara uygun hareket etme ve çalışırken zamanın verimli kullanımı gibi ilave rol davranışları sergilemeye gönüllü olmasıdır. ***Centilmenlik,*** çalışanların örgütün huzurunu kaçıracak her türlü gerginlik ve çatışmadan yani olumsuz davranışlar sergilemekten kaçınması, ciddi önem arz etmeyen sorunlara karşın yakınmada veya şikâyette bulunulmaması dahası bu sorunlara ilişkin idareci bir yaklaşımın gerekliliği üzerinde durmaktadır. ***Sivil erdem***, çalışanların örgütsel faaliyetlere ilgi duyması, etkin katılımı, bağlılık ve sorumluluk bilincini ortaya koyan davranışlara dikkat çekmektedir (Organ, 1977; Podsakoff, 2000). Bu bilgiler ışığında, kapsayıcı davranışların ÖVD'larına kıyasla çok daha dar bir anlamda kullanıldığı ya da bir diğer ifadeyle ÖVD'larının aslında kapsayıcı davranışları da içerisinde barındırdığı söylenebilir.

Williams ve Anderson (1991)'a göre kapsayıcı davranış, yazında örgütte resmi rol tanımının ötesinde meslektaşlar ya da çalışma arkadaşları tarafından engelli çalışanlara yönelik ilave rol davranışlarının, bir diğer ifadeyle birey/çalışan odaklı örgütsel vatandaşlık davranışlarının (ÖVD) sergilenmesi şeklinde ifade edilmektedir. ÖVD, ilk kez Chestar Barnard (1930) tarafından örgütlerde resmi rol tanımının dışındaki ilave rol davranışları şeklinde tanımlanmaktadır. Barnard, genellikle yönetim düşüncesinin evriminde insan odaklı yaklaşımıyla etkin rol oynamakta ve bu anlamda alana büyük katkılar sağlamaktadır (Barnard, 1958). Nitekim, bir örgütte ÖVD'nın sergilenebilmesi ve geliştirilebilmesi adına insan faktörünün büyük ölçüde ön plana çıkarılması ve varlığının tanınması gerekmekte, bu gerekliliğe bağlı olarak da bir sistemin kurulması ihtiyacı doğmaktadır.

Bu bağlamda, Barnard (1958) örgütü birbiriyle sistematik bir ilişki ağı içerisinde olan; çeşitli (biyolojik, fizyolojik, psiko-sosyal) unsurların yapılandırdığı; iki veya çok daha fazla kişinin bilinçli bir şekilde koordinasyonunun sağlandığı bir *iş birliği sistemi* olarak tanımlamaktadır. Yani, örgütü sosyal bir sistem olarak görmekte ve doğal (informel) örgütün önemine dikkat çekmektedir. Ancak, doğal örgütün de aynı zamanda biçimsel (formel) olana bağlı olarak varlık gösterdiği belirtilmektedir. Bununla birlikte, doğal örgüt üyelerinin hem ast hem de üstlerden oluştuğu bilinmekte, yönetsel yetkinin kullanımında ise emir-komutanın değil ikna yönteminin ve iletişim becerisinin etkililiğini savunmaktadır. Daha yalın bir ifadeyle, yetki iş gören tarafından anlaşılabilirse kabul

görmekte ve bu durumunda örgütsel amaca ya da iş görenin fizyolojik ve psikolojik yapısının uygunluğuna bağlı olduğu düşünülmektedir.

Barnard (1976)' a göre, örgütü hem anlamlı kılan hem de içini dolduran insandır. Örgüt, somut öğelerin dışında iş görenlerin duygu ve düşünceleriyle anlam kazanmaktadır. Dolayısıyla, örgütün varlığı ve önemi bu insanların yani iş görenlerin kendi aralarındaki etkili iş birliğine bağlıdır. Ayrıca, örgütün varlığını sürdürmesi ise sadece örgüt tarafından iş gören ihtiyaçlarının karşılanmasına değil, daha ziyade iş görenlerin de örgüte katkı sağlamasına bağlı bulunmaktadır. Söz konusu katkı, gönüllülük esaslı olup örgüt için hayati önem taşıdığına inanılmaktadır. Barnard'ın biçimsel (formel) yapının iş birliği sisteminin doğasına karşılık gelmediğine ve sistemi tanımlamadaki eksikliğine ilişkin farkındalığı, onu iş birliği sisteminde gönüllülük esasının gerekliliği düşüncesine itmektedir (Barnard, 1958).

Nihayetinde, sistemin en önemli veya belirgin özelliğinin, iş görenlerin ortak amaca yönelik ortak bir davranış sergilemesi ve birliktelik bilinciyle hareket ederek paylaşılan duyguların gönüllü bir şekilde varlık göstermesi olduğu anlaşılmaktadır. İş görenlerin her biri, bu gönüllülük esaslı davranışları sergilerken söz konusu iş birliği sisteminin bir parçası olarak görülmektedir. Dolayısıyla, Barnard (1976)'ın doğal örgüt ve informel yapılanmaya dayandırdığı söz konusu iş birliği sisteminin varlığı bir örgütte ÖVD'larının sergilenmesi ve geliştirilmesi konusunda aydınlatıcıdır. Bu bağlamda, Walter vd. (2001) da örgüt çalışanlarına atıfta bulunmakta, örgütsel başarıyı yakalamak adına iş birliğinin önemini ortaya koymakta ve çalışanların iş birliğini gönülden arzulamasının gerekliliğini savunarak isteğe bağlı veya gönüllülük esaslı ilave rol davranışlarının örgütsel destek algısının ya da bilincinin artmasına da katkı sağladığını vurgulamaktadırlar. ÖVD'nın temel varsayımına göre, örgütte bireysel anlamda olumlu davranışlar sergilenmesi örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesine de önemli ölçüde katkı sağlamaktadır.

Yazında kapsayıcı davranışlar çerçevesinde büyük ölçüde *birey / çalışan- nezaket ve özgecilik- odaklı* yaklaşımlar dikkate alınmaktadır (Nelissen vd., 2016; Williams ve Anderson, 1991; Colella ve Bruye're, 2011). Bununla birlikte, birey odaklı ÖVD'ları büyük ölçüde bireyin kişiliği, sosyal çevresi, adaptasyonu, sunulan sosyal olanaklar, sürdürülen faaliyetlerin niteliği gibi çeşitli öğelerle şekillenmekte ve kişilerarası iletişimi veya etkileşimi esas kılmaktadır (Williams ve Anderson, 1991). Nihayetinde, ÖVD'nin

örgütsel düzen, verimlilik, başarı vb. açısından gerek bireysel gerekse örgütsel açıdan oldukça fayda sağlamakta ve örgütler tarafından da büyük ölçüde arzu edilen davranışlar olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla, örgüt -vicdanlılık, centilmenlik, sivil erdem- odaklı örgütsel vatandaşlık davranışlarından ziyade örgütlerde sağlıklı çalışanların yanı sıra engelli çalışanların da yer aldığı düşünüldüğünde, bilhassa birey –nezaket ve özgecilik- odaklı örgütsel vatandaşlık davranışlarının kapsayıcı davranışlar temelinde ele alınması ve örgütte bu yönlü davranışların geliştirilmesinin önemi anlaşılmaktadır. Bu hususta ise, örgüt yöneticisi ve çalışanlarına büyük rol ve sorumluluklar düştüğü görülmektedir (Williams ve Anderson, 1991; Nelissen vd., 2016).

2.3.1. Yazında Kapsayıcı Davranışları Açıklamaya Yönelik Kuramsal Yaklaşımlar

Yazında büyük ölçüde birey ya da çalışan odaklı örgütsel vatandaşlık çerçevesinde ele alınan kapsayıcı davranışları açıklamaya ilişkin çeşitli kuramsal yaklaşımlar bulunmaktadır (Homans, 1958; Gouldner, 1960; Blau, 1964; Dansereau vd., 1975; Walster vd., 1976; Adams, 1981; Organ, 1990; Perugini, 2003; Rotenberry ve Moberg, 2007; Martin vd, 2010). Öncelikle, kapsayıcı davranışlara yönelik yaklaşımların kuramsal temellerinden bahsetmek gerekirse; sosyal mübadele kuramı, karşılıklı norm kuramı, eşitlik kuramı ve lider-üye etkileşimi kuramı gibi temelde birey odaklı örgütsel vatandaşlık davranışlarını açıklamaya ya da daha anlaşılır kılmaya yönelik çeşitli bakış açılarına yer verilmektedir.

2.3.1.1.Sosyal Değişim/Mübadele Kuramı

Bu yaklaşımlardan ilki olan sosyal değişim/mübadele kuramı, daha çok yönetici davranışları üzerine bir bakış açısı getirmeye yardımcıdır. Kuramın temel dayanağı, tarafların karşılıklı saygınlık, erdem ve dostane yaklaşım beklentisiyle sosyal ilişkiler kurduğu düşüncesidir. Bu temelde geliştirilen düşünceler kuramın gelişimine önemli ölçüde katkı sağlamaktadır (Homans, 1958; Blau, 1964; Organ, 1990). İlk sistematik kuramı geliştiren Homans (1958)' a göre sosyal davranışlar bir değişim ilişkisine dayanmaktadır. Blau (1964)'ya göre ise, sosyal davranışlar, ilişkiler ve etkileşim temelinde sosyal değişim açıklanabilir. Ayrıca, bu bağlamda sosyal ilişkilere dair açıklama getiren öncü isim de kendisidir. Bireyin fayda gördüğü kişilere minnet duyması ve buna karşın bir davranış (pro-sosyal) geliştirmesi sosyal değişimin bir ifadesidir. Sosyal değişimin getirdiği davranışların gönüllülük esaslı olması ise kapsayıcı

davranışların bir yansıması ve gereği olarak görülmektedir. Organ (1990) ise bu kurama ilişkin görüşünü, değer gören çalışanların diğerlerinin aynı değeri ya da çok daha fazlasını görmesi yönündeki çabası ile açıklamaktadır. Eğer çalışanlar değer gördüğü inancını taşıyorsa, değişime yönelik düşünceleri güçlenir ve çabalarını örgütsel faydayla değiştirirler. Oysaki aksi bir durumda, değişim düşüncesi zayıflamakta ve iş birlikleri ya da ekstra rol davranışları da ortadan kalkmaktadır.

2.3.1.2.Karşılıklı Norm Kuramı

Organ (1988'a) sosyal mübadele kuramının temelinde, karşılıklı norm ve beklentilerin yer aldığını savunmaktadır. Bununla birlikte, çalışanların yöneticinin adil olduğuna yönelik algısının kendilerinde çıkarlarının korunacağı inancının gelişmesine katkı sağladığı ve örgütte faydacı veya olumlu davranışlarla buna bir karşılık verme yükümlülüğü yarattığı görülmektedir. Bu bağlamda, kapsayıcı davranışların açıklanmasına yardımcı olan bir diğer yaklaşım da karşılıklı norm kuramıdır. Karşılıklı norm kuramı, Gouldner (1960) tarafından geliştirilmiştir. Bu kuramın temel ilkesi, bireyler başkalarına yardımcı olma ve fayda ya da destek gördüğü kişilerin aleyhine zararlı/olumsuz davranışlar sergilemekten kaçınma gerekliliği duymaktadırlar. Kuram, genellikle örgüt çalışanlarının tutum ve davranışlarını anlamaya veya açıklamaya yardımcıdır. Çalışanlar, faydayı ya da desteği başkalarına bir borç olarak görmekte ve onun karşılığını verme arzusuyla çeşitli davranışlar sergilemektedir. Söz konusu durum, kişiler arasında bir bağ yaratmakta hatta bunu sürdürülebilir kılmaktadır (Rotenberry ve Moberg, 2007). Dahası, karşılıklı norm kuramı iş birliklerinin, samimi ilişkilerin, algı ve etkileşimlerin, fedakâr ve özgeci davranışların geliştirilmesine ve daha fazla ölçüde sergilenmesine de önemli ölçüde katkı sağlamaktadır. Nihayetinde, tüm bunların çalışanlara ya da bireylere yansıması örgütte kapsayıcı davranışların sergilenmesini ve büyük olasılıkla geliştirilmesini daha olanaklı kılmaktadır (Perugini, 2003).

2.3.1.3.Eşitlik Kuramı

Kapsayıcı davranışların açıklanması ya da daha iyi anlaşılması noktasında fayda sağlayan bir diğer yaklaşım ise eşitlik kuramıdır. Adams (1981)' a göre; eşitlik kuramının temelinde karşılaştırma ya da kıyaslama yer almaktadır. Söz konusu kıyaslama (ekonomik, sosyal vs.) neticesinde, birey bir değerlendirmede bulunarak örgütte kendisine yönelik adil bir yaklaşım sergilenip sergilenmediğine dair düşüncelerine temel

oluşturmaktadır. Walster, Berscheid ve Walster (1976) örgütteki işleyiş adil, hakkaniyetli veya eşitlikçi ise örgüt çalışanları arasındaki ilişkinin-iş birliğinin sağlıklı ve düzenli olacağını belirtmektedirler. Bununla birlikte, örgüt içerisindeki sağlıklı ve düzenli ilişki-iş birliği de örgütte çalışanların daha fazla ölçüde kapsayıcı davranışlar sergilemesi sonucunu doğurmaktadır. Ancak, kapsayıcı davranışların gerektirdiği gibi çalışanlar sergiledikleri davranışlara karşın örgütten bir şey beklemese de uzun vadede örgütteki işleyişten kaynaklı bunların bir karşılığı (terfi, iş rolü, ödül, ikramiye) bulunabilir. Çünkü, sergilenen davranışlar sadece bireysel anlamda fayda sağlamaz, örgütsel açıdan da önemli ve yararlı çıktılara yol açacağından söz konusu karşılık aslında politika, prosedür veya süreçlerin bir yansıması olarak görülmektedir.

2.3.1.4.Lider-Üye Etkileşimi Kuramı

Kapsayıcı davranışları açıklamaya ilişkin son kuram ise lider-üye etkileşimi yaklaşımıdır. Bu kuramın öncüsü, Dansereau, Graen ve Haga (1975) olup temelinin sosyal değişim kuramına dayandığı görülmektedir. Lider-üye etkileşimi kuramında, davranışların yansıma etkisi hâkimdir ve her bireyin/çalışanın yöneticisiyle olan ilişkisinde ya da etkileşiminde birbirlerinde gözlemledikleri davranışları benzer şekillerde yine birbirlerine yansıttıkları üzerine düşüncelere yer verilmektedir. Yani, bu kurama göre, birinin davranışı diğerini etkilemekte ya da birbiri üzerinde belirleyici olabilmekte ve bu nedenle ilişkilerinin sosyal değişime dayandığı düşünülmektedir (Martin, Epitropaki, Thomas ve Topakas, 2010). Dahası, lider ya da yöneticinin çalışanlarına gerekli ve yeterli ilgiyi, desteği, güveni veya bağlılığı yansıtması sonucu ise bu durum çalışanların bireysel davranışlarına da yansıyacağından örgütte daha fazla ölçüde kapsayıcı davranışlar sergilenebileceği söylenebilir.

2.3.2. Yazında Kapsayıcı Davranışları Açıklamaya Yönelik Kavramlar

Kapsayıcı davranışlara yönelik kuramların ardından, kapsayıcı davranışlarla yakın ilişkili olan kavramların belirlenmesi ve açıklanması ise, hem bu tür davranışların neler olduğunun daha iyi anlaşılması-tanımlanması hem de yordanması-geliştirilmesi açısından önem taşımaktadır. Bu çerçevede, pro-sosyal davranışlar ya da bir diğer ifadeyle "pro-olumlu sosyal davranışlar", "ilave rol davranışları", "spontanlık" ve "bağlamsal performans" gibi kapsayıcı davranışlara ilişkin üzerinde durulması gereken belirli kavramlara değinilecektir. Tüm bu kavramlar, kendi içlerinde birtakım

benzerliklere sahip olmakla birlikte örgütlerdeki belirlenmiş resmi rol tanımının dışında kalmaktadır. Yani, daha açık bir ifadeyle kapsayıcı davranışlara ilişkin bu kavramlar ile bireylerin biçimsel rol davranışları zıtlık barındırmaktadır.

Brief ve Motowidlo (1986)'ya göre pro-olumlu sosyal davranışlar, en yalın haliyle örgütte sergilenen faydacı davranışlar anlamına gelmektedir. Bu kavramın literatürde açık, kesin ve zenginleştirilmiş bir tanımlaması yoktur. Ancak, örgüt üye veya çalışanlarının hiçbir beklentisi olmaksızın, kendi iradesiyle gönüllülük esasıyla başkalarına faydalı olmak adına sergilediği her türlü davranış bu kapsamda değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, bireylerin çalışma arkadaşlarına bilgi veya tecrübe sahibi olmadığı bir konuda destek olma çabası ya da bir konuda iş birliği yapma arzusu aslında örgütlerdeki pro-olumlu sosyal davranışların temsili olarak görülebilir.

Kapsayıcı davranışlarla yakından ilişkili olduğu düşünülen bir diğer kavram ise, ilave rol davranışlarıdır. İlave rol davranışları, bireylerin örgütteki resmi rol tanımının da ötesinde sergilediği gönüllü davranışlardır. Bu davranışların yardımseverlik esaslı olduğuna ve bireylerin onları içtenlikle sergilediğine inanılmaktadır. En ayırt edici özelliği, beklentileri büyük ölçüde aşan türden olmasıdır. Örneğin; bireyin çalışma arkadaşlarına iş süreçlerini öğrenmede yardımcı olması, mesai saatlerini aşan durumlarda da çalışma performansını sürdürmesi ya da işe vaktinde veya çok daha erken gelerek çalışmalarını tamamlama arzusu duyması gibi… (Organ, Podsakoff ve MacKenzie, 2006).

Spontanlık, kapsayıcı davranışları açıklayan ve anlamlı kılan bir diğer kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavramın özünde yine gönüllülük ve ilave rol davranışları yer almaktadır. Amaç; örgütsel çıkarları korumak, amaçları gerçekleştirmek ve etkililiğe katkıda bulunmaktır (George ve Brief, 1992). Organ (1997)'ın gerçekleştirdiği araştırmada, yöneticilere örgütte sergilenmesini arzu ettikleri davranışların neler olduğu sorularak konuya ilişkin önemli bir bakış açısı getirilmiştir. Bu çerçevede, örgütte sergilenmesi beklenen davranışlar belirlenmekte ve bir anlamda bağlamsal performans açısından da açıklayıcı olduğu düşünülen bir yaklaşım benimsenmektedir.

Van Scotter ve Motowidlo (1996) tarafından bağlamsal performans, bireylerin örgütte belirlenmiş iş ya da görev tanımı dışında sergilediği davranışlar şeklinde açıklanmaktadır. Bununla birlikte, söz konusu davranışların gönüllülük gerektirdiği ve yardımlaşma

amacıyla gerçekleştirildiği belirtilmektedir. Kapsayıcı davranışlar ile yakından ilişkili olduğu düşünülen bu kavramın, ondan en önemli farkı örgütte performans değerlendirme kriterlerinden biri olarak işlev görmesidir. Oysaki, kapsayıcı davranışlar herhangi bir beklenti duyulmaksızın sergilenmekte ya da karşılığında kişisel bir fayda sağlama amacı güdülmemektedir. Bu bilgiler ışığında, dar bir çerçevede kapsayıcı davranışları anlamaya ve açıklamaya yardımcı bahse konu kuramların ve kavramların daha geniş bir yaklaşımla örgütte daha fazla ölçüde faydacı davranışlar sergilenmesini sağlayabilmek ve bunu sürdürülebilir kılabilmek adına ÖVD'larına işaret ettiği görülmektedir. Dolayısıyla, bu noktada ÖVD ve kapsayıcı davranış ilişkisinin açıklanması gerekliliği doğmaktadır.

2.3.3. ÖVD ve Kapsayıcı Davranışlar İlişkisi

Bugün gerek ülkemizde gerekse dünya çapında faaliyet gösteren örgütlerin, sürdürülebilir ve başarılı bir yönetim süreci gerçekleştirmesinin odağında yer alan en birincil ya da başlıca unsur insan kaynağıdır. Bu nedenle, tüm örgütsel ve yönetsel süreçlerde yer alan insan kaynağının yani örgüt çalışanlarının bütününü kapsayıcı ve geçerli bir alan yaratmak amacıyla bir yönetim süreci (çalışma ortamı, davranış ilkeleri vs.) tasarlanması gerekliliği doğmaktadır (Thomas,1991). Bu gereklilik ise, örgütler açısından çeşitlilik odaklı, sağlıklı ve engelli tüm çalışanları kapsayan bir yönetim anlayışının benimsenmesi ve örgütlerde kapsayıcılık esaslı davranışlar geliştirilmesi yaklaşımını da beraberinde getirmekte ve örgütlerdeki çeşitlilik bir değer ve başarı unsuru olarak görülmektedir (Reichenberg, 2001).

Bununla birlikte, bir örgütte kapsayıcı davranışların sergilenmesi hem bireysel hem de örgütsel açıdan büyük öneme sahiptir. Öncelikle, örgütsel açıdan hedeflerin gerçekleştirilmesine, uzun vadede performans, başarı ve etkinliğin artırılmasına büyük ölçüde katkı sağlamaktadır. Diğer taraftan bireysel anlamda ise, çalışanları güdüleme, motive etme, başarılarını ve yetkinliklerini artırma, aidiyet hissi duymalarını sağlama da önemli rol oynamaktadır. Yanı sıra, çalışanların örgütsel bilincini ve destek algısını geliştirmelerine yardımcıdır (Walter vd., 2001). Ayrıca, bazı araştırmacılar yöneticilerin performans değerleme, terfi ve ücret politikalarının belirlenmesi sürecinde de bu tür davranışları göz önünde bulundurduğuna dikkat çekmektedirler (MacKenzie, Podsakoff ve Fetter, 1993).

Örneğin; Eaton (2021) 100 küsur yıllık (1911) geçmişe sahip önemsediği sürdürülebilirlik faaliyetleri içerisinde büyük ölçüde kapsayıcılık ve çeşitliliğe yer veren bir güç yönetim şirketidir. Eaton da kapsayıcılık ve çeşitlilik örgütte bir değer ya da başarı unsuru olarak görülmekte dahası bunların örgütsel itibarı, performansı veya başarıyı arttırma da önemli rol oynadığı düşünülmektedir. Bir diğeri lider bir danışmanlık şirketi olan Willis Towers Watson (WLTW), kökeni 1800'lü yıllara dayanmakta ve kırk beş bin çalışanıyla 140'tan fazla ülkeye/pazara hizmet sunmaktadır. 2018'de kapsayıcılık çerçevesinde gerçekleştirilen araştırmaya göre; küresel şirketlerin %71'inin örgütlerde ayrımcılık, kayırmacılık ve önyargıyı ortadan kaldırmak, kuzey Amerikalı şirketlerin %41'inin eşitliği ve adil kararlar alınmasını sağlamak, yine küresel şirketlerin %56'sının ise işe alım sürecinde kayırmacılığı önlemek açısından kapsayıcılık ve çeşitliliğin örgütlerde önem taşıdığına ilişkin bulgulara ulaşıldığı görülmektedir (WLTW,2021).

Örgütlerde kapsayıcı davranışlar temelinde başarılı bir yönetim sürecinin varlığını ise hem yönetici hem de örgüt çalışanlarının gerekli ve yeterli ilgi, özveri, destek veya çabaları mümkün kılmaktadır. Kapsayıcı davranışın hedef kesimi olan engelli çalışanlara yardımcı olma ya da fayda sağlamaya yönelik her türlü davranış kapsayıcı davranışlar olarak değerlendirilmekte ve ilgili yazında bu tür davranışlar birey/çalışan odaklı örgütsel vatandaşlık davranışları olarak tanımlanmaktadırlar. Konuya ilişkin yazın ele alındığında kapsayıcı davranışlara ilişkin ilk ve en esaslı görüşlerin belirtildiği çalışma, Williams ve Anderson (1991) tarafından gerçekleştirilmiş olup araştırmacılar konuyu örgütsel vatandaşlık davranışları temelinde açıklamaktadırlar. 1990'lı yıllar itibariyle kavramsallaştırması ve gelişimi süren kapsayıcı davranışlar, kökenleri *örgütsel vatandaşlık davranışlarına* dayanan ancak onun boyutlarından -*nezaket* ve *özgecilik*- beslenen ve belirli bir gruba özgü spesifik bir tanımlamaya dayanmaktadır.

Bu tanımlama içerisindeki bahsi geçen grup *engelli çalışanlardır*. Örgütte meslektaşlar ya da çalışma arkadaşları tarafından engelli çalışanlara yönelik resmi rol tanımının da ötesinde sergilenen ilave rol davranışları yani birey/çalışan odaklı örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD) kapsayıcı davranışları açıklamaya ilişkin bir çerçeve sunmaktadır. Söz konusu yazında ÖVD'larının birey/çalışan odaklı boyutlarından olan nezaket ve özgecilik boyutlarının kapsayıcı davranışların bir yansıması olduğu ve bu tür davranışların bireylerin resmi rol tanımlarının ötesinde sergiledikleri gönüllülük ve iş

birliği temelli ekstra ya da ilave rol davranışları olarak tanımlandığı görülmektedir (Williams ve Anderson, 1991). Şu durumda, en önemli ya da esaslı mesele ise örgütte bu davranışların nasıl geliştirileceğidir. Bu çerçevede öncelikle, bu davranışların nasıl oluştuğu bilinmeli sonraki süreçte ise nasıl geliştirilebileceği üzerinde durulmalıdır. Spesifik açıdan kapsayıcı davranışlar şeklinde tanımlanan ancak genel çerçevede ÖVD'ları çatısı altında yer alan ve ondan beslenen bu kavram üzerinden, genel çerçevede kapsayıcı davranışların nasıl oluştuğu ve geliştiği; bu davranışlar üzerindeki belirleyici faktörlerin neler olduğu; bireysel ve örgütsel açıdan önemi kapsayıcı davranış ve ÖVD'ları ilişkisi temelinde açıklanacaktır.

Kapsayıcı davranışların oluşumu ve gelişimine yönelik, yazında bu türden davranışların sergilenmesine yol açan ya da onların öncülleri olarak tanımlanan çok sayıda faktörün bulunduğu görülmektedir. Bununla birlikte, bilhassa kapsayıcı davranışların birey odaklı örgütsel vatandaşlık davranışları çerçevesinde ele alınması konuya ilişkin bakış açısını zenginleştirmektedir. Bu nedenle, bir anlamda kapsayıcı davranışların oluşumunun veya gelişiminin belirleyicilerinin ÖVD'nın ortaya çıkışına neden olan faktörlerle paralellik göstereceğine inanılmaktadır. Bu bağlamda, örgütsel vatandaşlık davranışlarının spesifik (birey/çalışan odaklı) bir açıdan incelenmesi anlamına da gelen kapsayıcı davranışlarının oluşumu ve gelişimi üzerinde de belirleyici olan faktörlerin ortaya koyulması gerekmektedir. Çünkü örgütlerde kapsayıcı davranışların sergilenmesi hem bireysel hem de örgütsel açıdan büyük önem arz etmektedir (Smith, Organ ve Near, 1983; Organ, 1988b; Williams ve Anderson, 1991; Podsakoff, 1996; Podsakoff vd., 2000).

Kapsayıcı davranışlar, bireylerin örgütte başkaları ile kurduğu ya da sürdürdüğü ilişkilerde olumlu davranışlar sergilemeyi benimsemesi temelinde gelişmektedir. Çünkü bahse konu davranışları örgütler hukuki ya da politik çerçeveleri kapsamında sunmazlar. Bu nedenle, örgüt üye veya çalışanları da onları bu tür davranışları sergilemeye iten bir durumla ya da benzeri bir faktörle karşılaşmadığından çalışmaların pek çoğunun bu tür davranışların örgütlerde nasıl oluştuğu ya da geliştiği üzerine gerçekleştirildiği görülmektedir. Aslında, bu oldukça yerinde bir yaklaşım olup söz konusu unsurlar, faktörler veya belirleyiciler açık bir şekilde ortaya koyulduğu takdirde örgüt üye ya da çalışanlarının da daha fazla ölçüde kapsayıcı davranışlar sergileme eğilimi göstereceğine inanılmaktadır.

Bu kapsamda, gerçekleştirilen ilk önemli çalışma Smith ve diğerleri (1983) tarafından gerçekleştirilmiş olup elde edilen bulgulara göre örgütlerde kapsayıcı davranışların oluşumu ya da gelişimi üzerinde belirleyici olan kuvvetli faktörlerden birinin iş doyumu olduğu belirtilmektedir. Sonraki yıllarda Organ (1988b) konuya ilişkin farklı bir bakış açısı getirerek çalışanların tutumlarının ve yöneticinin desteğinin bu tür davranışlar üzerinde belirleyici olduğunu vurgulamaktadır. Yine bu düşünceyi destekler nitelikte, 1990'lı yıllarda Williams ve Anderson da çalışanların tutumlarının içsel ve dışsal olmak üzere iki farklı açıdan kapsayıcı davranışların oluşumunu ya da gelişimini etkilediğini savunmaktadır (Williams ve Anderson, 1991). Organ, zaman içerisinde yaptığı araştırmalar neticesinde, kişiliğin de önemli belirleyiciler arasında yer aldığını ortaya koymakta (Organ, 1994), yanı sıra sadakat ya da bağlılık duygusunun da kapsayıcı davranışlar sergilenmesinde etkili unsurlardan biri olduğu düşünülmektedir. Ayrıca, bunların dışında örgütteki adalet algısının ve bazı demografik (yaş, cinsiyet gibi) özelliklerin de kapsayıcı davranışların oluşumu-gelişimi üzerinde belirleyiciliği söz konusudur (Munene, 1995).

Zaman içerisinde bahse konu faktörlerin birtakım dönüşümler yaşadığı ve bireylerin davranış biçimleri üzerine olan eğilimlerin daha da arttığı görülmektedir. Bu doğrultuda, gerçekleştirilen araştırmalar kapsayıcı davranışları bağlamsal açıdan ele almakta, ayrıca geliştirmeye yönelikte çeşitli bakış açıları sunmaktadır (Podsakoff, 1996). 2000'li yıllara gelindiğinde, kapsayıcı davranışların oluşumuna veya gelişimine yönelik bireysel, örgütsel, işe özgü özellikler ve yönetici davranışları (dönüşümcü, etkileşimci gibi) olmak üzere dört esaslı niteliğin belirlendiği görülmektedir. Bu niteliklere dayanarak, tutumun, işe özgü karakteristiklerin ve yöneticinin sahip olduğu karakteristik özellikler ile kapsayıcı davranışlar arasında bir ilişki bulunduğu ortaya koyulmaktadır. Bir diğer açıdan, bireylerin örgütteki rollerine ilişkin algılarının kapsayıcı davranışlarla olan ilişkisi incelenmektedir. Sonuçta, özgecilik ve nezaket ile rol çatışması-belirsizliği arasında ters yönlü bir ilişkinin var olduğu dikkat çekmektedir. Dahası, araştırma bulguları çalışanların tekrar eden- rutinleşen işleri ile kapsayıcı davranışlara yönelik eylemleri arasında ters yönlü bir ilişki bulunduğuna işaret etmektedir (Podsakoff vd., 2000).

Wright ve Sablynski (2008) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, bireylerin duygu durumu ile pro-olumlu sosyal davranışları arasında bir ilişkinin var olup olmadığı

araştırılmakta ve elde edilen bulgular iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Bir diğer ifadeyle, örgütte olumlu duygu duruma sahip bireylerin varlığı arttıkça özgeci davranışlar da daha fazla ölçüde sergilenmektedir. Ayrıca, bireyin duygu durumu ile pro-olumlu sosyal davranışlarının örgüt çalışanlarının kapsayıcı davranışlar sergileme niyeti üzerinde de belirleyici olduğu düşüncesi savunulmaktadır (George, 1991). Bu bilgiler doğrultusunda, kapsayıcı davranışların oluşumu ve gelişimi üzerinde belirleyiciliği bulunan ya da rol oynayan faktörler açık bir şekilde ortaya koyulmakta gerek bireysel gerekse örgütsel açıdan bunların taşıdığı önemin farkına varılması gerekmektedir.

2.3.4. Kapsayıcı Davranışlar Çerçevesinde Engelli Çalışanlara Yönelik Yazındaki Araştırmaların İncelenmesi

İlerleyen süreçte kapsayıcı davranışlara ilişkin görüşlerin zenginleştiği ve büyük ölçüde yaygınlık kazandığı görülmektedir. Kapsayıcı davranışlara ilişkin ilk dönem çalışmalardan olan 1994'te Colella tarafından gerçekleştirilen araştırmanın, örgütlerde engelli çalışanların yaşadığı sorunlara ve bu sorunlara yönelik geliştirilen çözüm önerilerine odaklandığı görülmektedir. Söz konusu araştırmada, engelli çalışanların sorunlarından ziyade yönetici ve çalışma arkadaşlarının onlardan beklentilerine ve bu konudaki girişimlerine/eylemlerine odaklanılmaktadır. Bununla birlikte, bir yandan örgüt içi iletişimin-etkileşimin, nezaket ve yardımlaşmanın taşıdığı önem vurgulanırken, öteki taraftan engelli bireylere yönelik gerçekçi olmayan beklentilerin ve ön yargıların taşındığı göze çarpmaktadır. Ayrıca, örgütlerde engelli bireylere ya da çalışanlara ilişkin iletişim-etkileşim, nezaket ve yardımlaşma temelli geliştirilen programların, politikaların ya da müdahalelerin arttırılması durumunda dahi örgüt içerisinde engelli çalışanların yine de çeşitli yargılarla karşılaşabileceği düşünülmektedir. Nihayetinde, birtakım güçlükler söz konusu olsa da kapsayıcı davranışların örgüt içerisindeki varlığının önemli ve gerekli olduğu anlaşılmalı ve bu davranışların etkin bir şekilde devamlılığı sağlanmalıdır (Colella, 1994).

Sonraki yıllarda Colella ve Stone'un engelli çalışanlara yönelik gerçekleştirdikleri çok daha geniş kapsamlı bir araştırma sonucunda araştırmacıların ortaya koyduğu bir modelleme büyük ölçüde dikkat çekmektedir. Mevcut model içerisinde, örgüt içerisinde engelli bireylere yönelik sergilenen davranışlara, bunların etkilerine ve sonuçlarına yer

verilmektedir. Modellemede dikkat çeken bir unsur da örgüt yönetici ve çalışanlarından gözlemciler ve kapsayıcı davranışlardan da gözlemcilerin engelli çalışanlara yönelik davranışları şeklinde bahsedilmesidir. Bununla birlikte, bu araştırmada gözlemcilerin kapsayıcılık anlayışına uygun davranışlar sergilemesi ve geliştirmesi üzerinde önemle durulmaktadır. Bu kapsamdaki davranışların ise; işe yerleştirme, ücret artırımı, işe uygunluk değerlendirmesi, eğitim imkânı/fırsatı sunulması, danışmanlık (rehberlik) etme, temsili (sembolik) davranışlar, çalışma ekiplerine entegrasyon sağlama, terfi verme ve her türlü bu bireylere-çalışanlara fayda sağlamaya yönelik eylemler olduğundan bahsedilmektedir.

Sonraki dönemlerde Colella ve Bruye're (2011)'nin örgütlerde engelli çalışanlar üzerine yapmış olduğu çalışma ve kavramsallaştırma dikkat çekmektedir. Araştırmacılar, bu çalışma da kapsayıcı davranış ifadesine yer vermemekte ancak engelli bireylerin dâhil edilme, dışlanmama durumlarına ilişkin görüşlerine yer verdiği açıklamalarda bu kavramları kapsayıcı davranışlara karşılık gelecek şekilde kullanmaktadırlar. Daha sonra, Nelissen (2014) de örgütlerde engelli çalışanlara yönelik araştırmasında onların çalışma koşullarının iyileştirilmesi ya da buna yardımcı olabilecek davranışların geliştirilmesi üzerine yerel değil daha uluslararası bir bakış açısı getirmektedir. Yani, bir anlamda kapsayıcı davranış olarak tanımlayabileceğimiz yardımcı olma davranışı uluslararası bir bakış açısı kazanmaktadır. Bu durum aslında kapsayıcı davranışlara ilişkin bakış açısının geliştiği, zenginleştiği ve yayılım gösterdiği anlamına da gelmektedir.

Bununla birlikte, Nelissen vd. (2016) tarafından çok daha yakın bir tarihte gerçekleştirilen araştırmada ise, büyük ölçüde engelli çalışanlara yönelik tutum veya davranışlar ile örgütlerde kapsayıcı davranışların varlığı, önemi ve geliştirilmesi üzerinde durulmaktadır. Örgütlerde, çalışan ve yöneticilerin engelli meslektaşlarına yönelik nasıl ekstra rol davranışları sergileyeceği, iş birliği ve gönüllülüğün esası, bu davranışların örgüt ve çalışanlar açısından önemi ve onları etkileyen faktörlerin incelenmesi üzerine tasarlanan araştırmanın kapsayıcı davranışları birey/çalışan odaklı örgütsel vatandaşlık davranışları çerçevesinde ele aldığı da dikkat çekmektedir. Ayrıca, engelli çalışanlara yönelik tutumun aracı rolüne dikkat çeken ve kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkilerini ölçen, Nelissen ve arkadaşları (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın bulguları da önem arz etmektedir. Onlar kalıp yargıların (sevecenlik ve yetkinlik) engelli

çalışanlara yönelik tutumu etkilediği; engelli çalışanların çalışma yaşamına katılımına ilişkin tutumun kapsayıcı davranışları şekillendirdiği ve esasında sağlık, parekende ve mağazacılık sektöründe gerçekleştirdikleri bu araştırmada onlar kalıp yargılar ve kapsayıcı davranışlar arasında doğrudan bir ilişkiye rastlanmadığını belirtmektedirler.

Kapsayıcı davranışlara ilişkin uluslararası yazın incelendiğinde, çok sayıda araştırma yapıldığı ve söz konusu davranışların geliştirilmesinde hem yönetici hem de örgüt çalışanlarının bu süreçte aktif rol oynadığı belirtilmektedir. Bununla birlikte, bir örgütte kapsayıcı davranışların geliştirilmesi veya sürdürülmesi gerek örgüt düzeyinde gerekse de bireysel anlamda oldukça önemli ve yararlı bulunmaktadır. Çünkü bireysel anlamda örgütte sağlıklı ilişkiler kurulmasına, akılcı ve proaktif yaklaşımlar sunulmasına, sağduyu ve empati yeteneğinin gelişimine, sorumluluk bilincinin artmasına, dolayısıyla tüm bunlara dayanarak örgütsel etkinlik, başarı ya da performansın da arzu edilen düzeyde olmasına katkı sağlamaktadır (Williams ve Anderson, 1991; Walter vd., 2001; Nelissen vd., 2016; Stone ve Colella, 2016).

Bu çerçevede, bilinen ilk çalışmalardan biri de Williams ve Anderson (1991) tarafından gerçekleştirilmiş olup, onların kapsayıcı davranışların oluşumu ve kavramsallaştırması üzerine çalışmalarını uzun yıllar sürdürdüğü görülmektedir. Söz konusu çalışmada kapsayıcı davranışların bilhassa bir hedef kesime ya da spesifik bir gruba (engelli bireylere) özgülüğü dikkat çekmektedir. Dahası, bu davranışlar genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışları olarak ele alınmakta ve ÖVD'nın nezaket ve özgecilik esaslı birey ya da çalışan odaklı boyutlarına karşılık geldiği düşünülmektedir. Araştırmacılar elde ettikleri bulgulara dayanarak ve kapsayıcı davranış kavramsallaştırmasına ilişkin ilk esaslı açıklamayı yaparak kendisinden sonraki çalışmalar için de yol gösterici olmayı başarabilmişlerdir.

Bununla birlikte, sonraki yıllarda daha çok örgütlerde kapsayıcı davranışların önemi, bu tür davranışların örgütlerde nasıl geliştirileceği ve bireysel ya da örgütsel açıdan bunun sonuçlarının neler olacağı üzerinde durulmaktadır (Podsakoff, 1996; Podsakoff vd., 2000; Walter vd., 2001). Ayrıca, bu tür davranışların nedenlerine ilişkin aydınlatıcı olmak adına farklı kavramlarla (pro-olumlu sosyal davranışlar, ilave rol davranışları, spontanlık ve bağlamsal performans gibi) olan ilişkisi de yakından incelenmekte ve söz konusu kavramların kapsayıcı davranışların daha fazla ölçüde sergilenmesi üzerinde etkili

olabileceği belirtilmektedir (Organ, Podsakoff ve MacKenzie, 2006). Yani, bir anlamda örgütlerde engelli çalışanların nasıl daha fazla ölçüde kapsayıcılık çerçevesinde ele alınabileceği, bunun hem engelli çalışanlar hem de diğer çalışma arkadaşları ile yöneticileri açısından önemi ve sonuçları üzerine eğilimin arttığı görülmektedir.

Konuya ilişkin, kapsayıcı davranışlardan Stone ve Colella (1996)'nın geliştirdiği modellemeye göre, engelli bireylere yönelik yönetici ve çalışma arkadaşlarının davranışları şeklinde söz edilmektedir. Bu kişilerin işe yerleştirme, ücret artırımı, işe uygunluk değerlendirmesi, eğitim imkânı/fırsatı sunulması, danışmanlık (rehberlik) etme, temsili (sembolik) davranışlar, çalışma ekiplerine entegrasyon sağlama, terfi verme ve her türlü bu bireylere-çalışanlara fayda sağlamaya yönelik eylemler çerçevesinde bir anlayış geliştirmesi beklenmektedir. Bu nedenle, özellikle son yıllarda kapsayıcı davranışların geliştirilmesinde örgütte kapsayıcı liderlerin varlığı ve onların sergilediği davranışlar üzerinde durulmakta hatta konu bağlamında örgüte ve işe bağlılık, yenilikçi davranış, yaratıcılık vb. gibi birtakım değişkenlerle kapsayıcı liderlik birlikte ele alınmaktadır (Choi, Tran ve Park, 2015; Basharat, Mehdi, Karim, Surendra ve Habib, 2017). Ayrıca, örgütte kapsayıcı davranışlar sergilenmesinin engelli çalışanların varlığını destekler nitelikte olduğu ve büyük önem arz ettiği belirtmektedir.

Kapsayıcı davranışlar çerçevesinde tanımlanan spesifik bir gruba -engelli çalışanlara- özgü davranış biçimleri, aslında söz konusu grubun örgüte ya da çalışma ortamına daha fazla ölçüde dâhil edilmesi, bu hususta gerekli yardım ve desteğin esirgenmemesi, iletişim ve etkileşimin esas olması, çalışma ortamına ilişkin nesnel (norm, politika vs.) özelliklerin onları da dikkate alan ölçütlere sahip olmasını gerektirmektedir. Ayrıca, engelli bireylerin değer algılarına yönelik örgütsel pratiklerin varlığı ve kapsayıcı bir dil kullanımının gerekliliği gibi unsurlara da dikkat çekilmektedir (Payne ve Pugh, 1976; Kulkarni ve Lengnick-Hall, 2014 Schneider ve Reichers, 1983; Ostroff ve Bowen, 2000; Colella, 1994). Çünkü örgütlerde kapsayıcı davranışların varlığının, bilişsel temelde kalıp yargıları, duygusal temelde ön yargıları ve davranışsal temelde ayrımcılığı ortadan kaldıracağı düşünülmektedir.

Örgütlerde kapsayıcı davranışların geliştirilmesi ve yerleşik bir hal alması durumuna ilişkin ise, bazı araştırmacılar örgüt çalışanlarının deneyimlerini, kişisel değer yargılarını, beklenti ve algılarını içeren örgüt iklimine dikkat çekmektedir (Matt ve Butterfield, 2006;

Schur vd.,2009; Nelissen vd., 2014; Boehm vd.2014; Nelissen vd.,2016). Örgüt iklimi kavramı, ilk kez 1960'larda Lewinian tarafından ortaya koyulmuş ve onun bir insan ürünü olarak nitelendirdiği davranışlar ise örgütsel iklimin genel çerçevesini oluşturmaktadır (Denision,1990). İklim, ilgili ortamda bulunan kişiler tarafından doğrudan ya da dolaylı bir biçimde algılanan beklentileri ve güdüleri tanımlamakta (Litwin ve Stringer,1968) aynı zamanda söz konusu ortamda deneyimlenen ve davranışlar üzerinde etkililiği bulunan çevresel özellikleri kapsamaktadır (Tagiuri,1968). Bu bağlamda, tutum ile örgüt iklimi arasındaki ilişkinin varlığı dikkat çekmektedir. Yazın taraması sonucu incelenen pek çok çalışmada aslında aralarındaki ilişkiye dair inancı desteklemektedir (Mor Barak vd.,1998; Amick vd., 2000; Loo,2004; Gewurtz ve Kirsh,2009; Schur vd.,2009; Fogarty ve Shaw,2010; Thompson ve Rose,2011; Schrader vd.,2014; Boehm vd.2014; Hashim vd.,2015; Kulkarni,2016; Kirk-Brown ve Van Dijk,2016; Kensbock ve Boehm,2016; Araten-Bergman,2016; Dwertmann, 2016; Dwertmann ve Boehm,2016).

Bu bilgiler doğrultusunda, tarihsel süreçte kapsayıcı davranışların kavramsallaştırılmasına, geliştirilmesine, zenginleştirilmesine ve yaygınlık kazanmasına önemli çalışmaların kaynaklık ettiği ve sonraki çalışmalar için de söz konusu çalışmaların bir rehber vazifesi gördüğü söylenebilir. Söz konusu süreçte kapsayıcılık çerçevesinde engelli çalışanların da örgütteki rolü ve önemi ortaya koyulmak istenmektedir. Bugün, ülkemizde çalışma yaşamında engelli bireylerin varlığı ya da yer alması gerekliliği yadsınmaz bir gerçektir. Her örgüt çalışanlarını tatmin etme, bağlılık yaratma ya da işten ayrılma niyetini en aza indirme çabasındadır. Bu nedenle, örgütlerin birey/çalışan odaklı ÖVD'nı -kapsayıcı davranışları- etkin ve esas kılması gerekmekte, bu durum başarılı bir yönetim sürecinin sağlanabilmesi açısından da büyük önem arz etmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. KALIP YARGILARIN KAPSAYICI DAVRANIŞLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ AÇIKLAMADA ENGELLİ ÇALIŞANLARA YÖNELİK TUTUMUN ARACI ROLÜNÜ BELİRLEMEYE YÖNELİK ARAŞTIRMA

Bu bölümde, birinci bölümde kapsamlı olarak açıklanan araştırmanın amacı, önemi, modeli ve hipotezleri hatırlatılarak sonrasında araştırmada kullanan yöntem araştırmanın örneklemi kullanılan ölçekler, veri toplama yöntemi ve verilerin analizinde kullanılan istatistiksel teknikler açıklanmaktadır. Son olarak, araştırma sonucunda elde edilen bulgulara yönelik açıklamalar yapılmıştır.

3.1.Araştırmanın Amacı

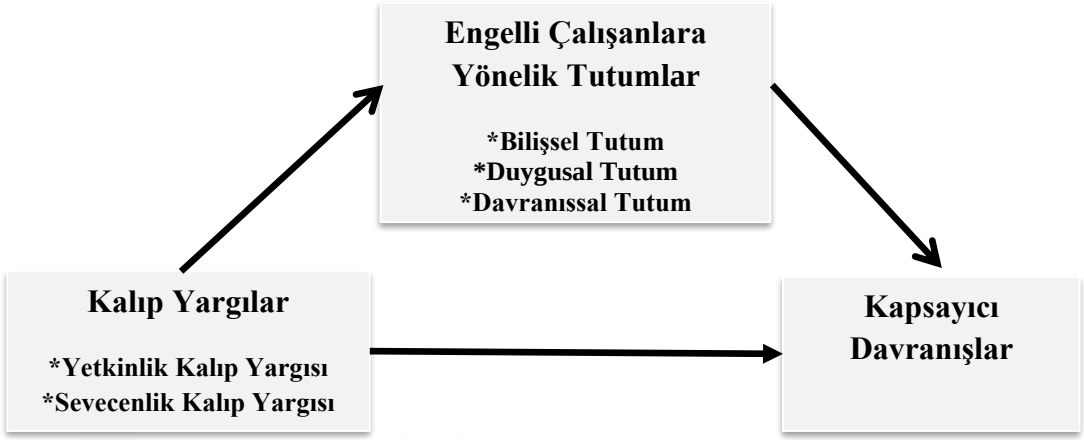
Mevcut çalışmanın amacı, kalıp yargıların kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisini incelemek ve bu etkide engelli çalışanlara yönelik tutumların aracı rolünü analiz etmektir. Bir diğer ifadeyle, hava taşımacılığı sektöründeki hizmet sağlayıcı örgütlerde engelli bireylerin çalışma ekiplerine daha fazla ölçüde entegrasyonlarını ya da dahil edebilmesini sağlamak ve bunu gerçekleştirmeye yardımcı kapsayıcı davranışları geliştirmektir.

3.2.Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırma kapsamında, sınanacak model şekil 3'teki gibi görselleştirilmiştir. Modelde kalıp yargıların kapsayıcı davranışlar üzerindeki sorgulanmakta ve bu etkide engelli çalışanlara yönelik tutumun aracı rolü analiz edilmektedir. Yazında sevecenlik ve yetkinlik temelli kalıp yargıların kapsayıcı davranışlar üzerinde etkili olduğunu (Stone ve Colella, 1996; Nelissen, 2014; Nelissen vd.,2016) ve sevecenlik kalıp yargısının pozitif (Fiske, 2002) yetkinlik kalıp yargısının ise negatif (Dwertmann ve Boehm, 2016) yönlü etkilerini ortaya koyan çeşitli araştırmalar mevcuttur. Aşağıda Şekil 3'teki modelden de görüldüğü üzere kapsayıcı davranışlar ile sevecenlik kalıp yargısının pozitif yönlü, yetkinlik kalıp yargısının ise negatif yönlü bir ilişki içerisinde olacağı öngörülmektedir. Ayrıca, modelde engelli çalışanlara yönelik tutumun aracı bir role sahip olacağı varsayılmaktadır.

Şekil 3

Araştırmanın Kuramsal Modeli



Model kapsamında, sınanacak hipotezler iki grup altında toplanabilir. Çalışmanın ilk bölümünde yazın ile desteklenerek gerekçeleriyle açıklanan hipotezler aşağıda hatırlatılmaktadır.

***Hipotez 1*:** Örgütlerde kalıp yargılar kapsayıcı davranışlar üzerinde etkiye sahiptir.

***Hipotez 1 (a)*:** Sevecenlik kalıp yargısı kapsayıcı davranışlar üzerinde pozitif yönde etkilidir.

***Hipotez 1 (b)*:** Yüksek yetkinlik kalıp yargısı kapsayıcı davranışlar üzerinde pozitif yönde etkilidir.

***Hipotez 2*:** Örgütlerde kalıp yargıların kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisinde engelli çalışanlara yönelik tutum aracı bir rol oynamaktadır.

***Hipotez 2 (a)*:** Sevecenlik kalıp yargısının kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisinde engelli çalışanlara yönelik bilişsel tutum aracı bir rol oynamaktadır.

***Hipotez 2 (a1)*:** Sevecenlik kalıp yargısının kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisinde engelli çalışanlara yönelik duygusal tutum aracı bir rol oynamaktadır.

***Hipotez 2 (a2)*:** Sevecenlik kalıp yargısının kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisinde engelli çalışanlara yönelik davranışsal tutum aracı bir rol oynamaktadır.

***Hipotez 2 (b)*:** Yetkinlik kalıp yargısının kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisinde engelli çalışanlara yönelik bilişsel tutum aracı bir rol oynamaktadır.

***Hipotez 2 (b1)*:** Yetkinlik kalıp yargısının kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisinde engelli çalışanlara yönelik duygusal tutum aracı bir rol oynamaktadır.

***Hipotez 2 (b)*:** Yetkinlik kalıp yargısının kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisinde engelli çalışanlara yönelik davranışsal tutum aracı bir rol oynamaktadır.

3.3.Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın bu bölümünde, öncelikle evren-örneklem seçimi ve veri toplamaya ilişkin sürece dair bilgi verilmekte ardından kullanılan ölçekler ve kullanılan istatistiksel analizler açıklanmaktadır.

3.4.Araştırma Örneklemi ve Veri Toplama Süreci

Kalıp yargıların kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisinde engelli çalışanlara yönelik tutumun aracı rolünü araştırmak üzere tasarlanan bu çalışmanın ana kütlesini Türkiye'de hava taşımacılığı sektöründe faaliyet gösteren örgütlerde çalışan yönetici ve çalışanlar oluşturmaktadır. Bu noktada amaç, yeni bir engelli istihdam süreci yaratmak değildir. Bilakis, örgütteki mevcut engelli çalışanları daha verimli ve etkin kılmaktır.

Hava taşımacılığı sektöründe faaliyet gösteren örgütlerin araştırmaya konu edilmesi ise temelde iki nedene dayanmaktadır. Birincisi, sektördeki insan kaynağının yoğunluğu mevzuat gereği (özel sektörde %3, kamu da %4 engelli çalıştırma yükümlülüğü çerçevesinde) daha fazla sayıda engelli çalışanların varlığını işaret etmektedir (İş Kanunu, 2003). İkincisi ise, yazında da belirtildiği üzere çalışma/iş baskısının yüksek olduğu sektörlerde araştırmanın daha anlamlı sonuçlar ya da bulgular ortaya koyabileceği düşüncesidir (Nelissen vd., 2016). Bununla birlikte, bahse konu bu nedenler hem araştırmanın ana kütlesini belirlemeye yardımcı hem de örneklem seçiminde de büyük ölçüde yol gösterici olmuştur. Araştırmanın örneklemini, başta bu iki nedene dayanarak yani büyüklük ve yoğunluk unsurları göz önünde bulundurularak İstanbul'daki iki havalimanında (İstanbul ve Sabiha Gökçen) faaliyet gösteren ya da hizmet sağlayıcı örgütlerde (yer-yolcu hizmetleri) çalışan yönetici ve diğer çalışanlar oluşturmaktadır.

Örneklem belirleme sürecinde, hava taşımacılığı sektöründe faaliyet gösteren örgütlerde sektörel açıdan bir ayrıma gidilmemiştir. Bir diğer ifadeyle, kalıp yargıların kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisini açıklamada kamu-özel sektör açısından bir farklılık görülmeyeceği varsayılmaktadır. Bu bağlamda, İstanbul ve Sabiha Gökçen havalimanlarında faaliyet gösteren örgütler (yer yolcu hizmetleri) ile iletişime geçilerek veri toplama talebinde bulunulmuştur. Araştırma sürecine destek olma talebimize olumlu yanıt verenlerden elde edilen veriler bu çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Ancak araştırma örneklemine ilişkin veri toplama sürecine geçmeden önce araştırmada kullanılacak ölçeklerin güvenilirlik analizlerini yapmak üzere bir pilot çalışma yürütülmüştür. Pilot çalışma kapsamında 32 kişiden elde edilen verilerle soru ifadelerinde düzeltmeler yapılarak ya da bazı sorular çıkarılarak ölçek formu nihai haline getirilmiş ve veri toplama süreci başlatılmıştır.

İstanbul'da hava taşımacılığı sektöründe faaliyet gösteren örgütlerde (yer-yolcu hizmetleri) görev alan yönetici ve diğer çalışanların katılımıyla gerçekleştirilen veri toplama sürecine Google üzerinden online oluşturulan soru formu aracılık etmektedir. Soru formunda, demografik bilgiler içeren soruların yanı sıra değişkenlerin her birine ilişkin maddelerin de bulunduğu ölçekler yer almaktadır. İlk soru formu, pilot çalışma (32) gerçekleştirmek üzere İnsan Kaynakları yöneticilerine gönderilmiş olup ilgili birimlere dağılımı onlar aracılığıyla sağlanmıştır. Elde edilen verilerle revize edilerek nihai halini alan soru formu daha sonra ilgili birimlere tekrar yönlendirilmiş hem yönetici hem de çalışan düzeyindeki 316 katılımcının desteğiyle Nisan-Haziran 2022 tarihleri arasında veri toplama süreci tamamlanmıştır.

Bununla birlikte, örnekleme ilişkin ulaşılan toplam veri sayısı (316), araştırma kapsamında yapısal eşitlik modellemesi (YEM) analizlerini gerçekleştirebilmek için yeterli düzeydedir. Çünkü Kline (2010) tarafından YEM analizlerini yürütebilmek adına uygun örneklem büyüklüğünün, gözlenen değişken (madde) sayısının en az 10 katı olması gerektiği belirtilmektedir. Bu araştırmanın ölçüm modelinde ise toplam 31 değişken (madde) yer aldığından, örneklem büyüklüğünün en az (31x10=310) olması beklenmektedir. Araştırmada elde edilen örneklem büyüklüğü bu sayının üzerindedir (316).

3.5.Araştırmanın Değişkenleri ve Kullanılan Ölçekler

Bu araştırmanın bağımsız değişkenini oluşturan kalıp yargıların ölçümünde 5'li ve bağımlı değişkenini oluşturan kapsayıcı davranışların ölçümünde ise 6'lı likert tipi ölçeklerden yararlanılmıştır. Kalıp yargı ölçeği için cevaplayıcıların ölçekte yer alan soruları 1-Toplum hiç böyle görmüyor/bulmuyor ile 5- Toplum tamamen böyle görüyor/buluyor arasında değerlendirmeleri, kapsayıcı davranışlar ölçeği için ise cevaplayıcılardan 1- Hiçbir zaman ile 6- Her zaman arasında değerlendirmeleri istenmiştir. Bunun yanısıra, araştırmanın aracı değişkeni olan engelli çalışanlara yönelik tutumların ölçümünde ise 5'li likert tipi ölçekten yararlanılmış cevaplayıcılardan 1-Hiç katılmıyorum ile 5- Tamamen katılıyorum arasında değerlendirmeleri istenmiştir. Aşağıda araştırmada yer alan tüm değişkenlerin ölçümünde kullanılan ölçekler yer almaktadır.

3.5.1. Kalıp Yargılar Ölçeği

Belirli ya da hedef gruplara yönelik kalıp yargıların ortaya koyulması amacıyla Fiske vd. (2002) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe uyarlaması Demirdağ (2021) tarafından yapılmıştır.

Tablo 1

Kalıp Yargılar Ölçeği

Maddeler
1. Yetenekli
2. İyi niyetli
3. Zeki
4. Güvenilir
5. Yetkin
6. Kendine Güvenen
7. Cana yakın
8. Arkadaşça
9. Becerikli
10. İyi mizaçlı/ huylu
11. Etkili
12. Samimi

Ölçeğin sevecenlik ve yetkinlik olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. Sevecenlik boyutu, iyi niyetli, güvenilir, cana yakın, arkadaşça, iyi mizaçlı/huylu ve samimi sıfatlarını içermektedir. Yetkinlik boyutu ise yetenekli, zeki, yetkin, kendine güvenen, becerikli ve etkili sıfatlarını içermektedir. Ölçek toplamda 12 maddeden oluşan ölçekten alınan puanlar arttıkça, grupların sevecen ya da yetkinlik algılanma düzeyleri de artmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlamasında Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı ise yetkinlik için 0.83 ve sevecenlik için 0.87 olarak hesaplanmıştır (Demirdağ, 2021). Ölçekte yer alan ifadeler aşağıdaki tablo 1'de sunulmaktadır.

3.5.2. Çalışan Engelli Bireylere Yönelik Tutum Ölçeği

Çalışma yaşamı içerisinde engelli bireylere yönelik tutumların ölçümünde Akardere (2005) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Ölçekten alınan puanların yüksek olması tutumların olumlu olduğunu, düşük olması ise olumsuz olduğunu göstermektedir. Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği 3 alt ölçekten oluşmaktadır. Bunlar; Çalışan Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği, Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği, Toplumsal Yaşamdaki Yeri Alt Ölçeği'dir.

Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği 25 sorudan oluşturmaktadır ve alınabilecek en yüksek puan 125, en düşük puan 25' tir. Testin alt ölçeklerini belirlemek üzere test puanları üstünde Varimax Rotated yöntemi kullanılarak faktör analizi gerçekleştirildiği belirtilmektedir. Çalışan Engelli Bireylere Yönelik Tutumları alt ölçeğinin öz değeri 13,459'dur ve testin tek başına total yüzdesinin 23,20'sini karşılamaktadır. Bunun yanı sıra, Çalışan Engelli Bireylere Yönelik Tutumları alt ölçeği 1- 10-12- 16-17- 18-22- 25 - 26 -27 – 28- 31- 32 -33-35-36-38-41-42-46-48 - 52-53-55-56 nolu sorulardan oluşmaktadır. Bu sorulardan yalnızca 11 maddesi (12-16-18-22-26-27-31-35-41-52-53) örgütteki engelli çalışanları kapsamaktadır. Dolayısıyla araştırmada bu kapsamdaki sorular kullanılmıştır.

Alt ölçeklerin iç tutarlılık katsayılarına bakıldığında (Akardere, 2005), Çalışan Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği'nin Cronbach alfa katsayısı 0.9517'dir. Çalışan Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği'nin Spearman-brown katsayısı 0.9417'tür. Çalışan Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği'nin Guttman katsayısı ise 0.9407'tür. Ölçek sorularına ise aşağıdaki tablo 2'de yer verilmektedir.

Tablo 2

Çalışan Engelli Bireylere Yönelik Tutum Ölçeği

Maddeler
1. Her konuşmamda engelli çalışanıma acıdığımı hissettiririm.
2. Engelli bireylerle birlikte olmak normal bireylerin ruh sağlığını olumsuz etkiler.
3. Seçme sansım olsa, engelli bireylerle aynı ortamda çalışmak istemem.
4. Engelli bireyin iş ortamındaki huzuru bozduğunu düşünüyorum.
5. Engelli bireylerin hassas olduğunu düşünerek onların hatalarını görmezden gelirim.
6. İşyerimde engelli bireylerin çalışmasına açığım.
7. Engelli bireylere genelde onları oyalamak için değersiz işler yaptırırım.
8. Engelli kişilerin özel topluluklarda yaşamaları ve çalışmaları onlar için uygun olur.
9. Engelli bireylere acırım.
10. Engelli bireyler çalıştırmak zorunda kaldığım için kendimi cezalandırılmış gibi hissederim.
11. Engelli bireylerin birlikte çalıştıkları iş arkadaşlarına yük olduklarını düşünüyorum.

3.5.3. Kapsayıcı Davranışlar Ölçeği

Kapsayıcı davranış ölçeği, temelde örgütsel vatandaşlık davranışları kapsamındaki birey/çalışan odaklı davranışları yani nezaket ve özgecilik davranışlarını ortaya koymaktadır. Örgütte bu davranışların ne ölçüde sergilendiğini ya da nasıl geliştirileceğini belirlemek üzere Organ (1988)'ın geliştirmiş olduğu bu ölçek, Basım ve Şeşen (2006) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Uyarlama çalışmasında iki farklı örneklem grubu ile çalışılmıştır ve her bir alt boyut için güvenilirlik katsayılarına bakılmıştır. Söz konusu çalışmada özgecilik davranışının Cronbach alfa katsayısı birinci örneklem grubu için 0.82, ikinci örneklem grubu için ise 0.86'dır. Nezaket davranışının Cronbach alfa katsayısı birinci örneklem grubu için 0.86, ikinci örneklem grubunda ise 0.87'dir. Bununla birlikte, 6'lı likert türündeki (1: Hiçbir zaman; 6: Her zaman) bu ölçekte özgeciliğe dair 5 madde, nezakete dair ise 3 madde yer almakta olup kapsayıcı davranış çerçevesinde toplam 8 maddeden oluşmaktadır. Ölçek soruları ise tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3

Kapsayıcı Davranışlar Ölçeği

Maddeler
1. Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım.
2. Aşırı iş yükü ile uğraşan bir şirket çalışanına yardım ederim.
3. Yeni işe başlayan birisinin işi öğrenmesine yardımcı olurum.
4. İşle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam.
5. İş esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırırım.
6. Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm.
7. Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım.
8. Birlikte görev yaptığım diğer kişiler için problem yaratmamaya gayret ederim.

3.6.Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Teknikler

Araştırma kapsamında elde edilen veriler öncelikle SPSS 22 istatistik programına girilmiş ve eksik, yanlış ya da hatalı veri girişleri olup olmadığı kontrol edilmiştir. Ardından, veri girişlerinin doğruluğundan emin bir şekilde araştırma kapsamında kullanılan bütün ölçeklere ilişkin, faktör ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte, araştırmada kullanılan bütün değişkenler arası korelasyon katsayılarına tek tek bakılarak araştırma amacı ve hipotez testlerine ilişkin her birinin ayrı ayrı yorumlarına yer verilmiştir. Araştırma modelinde bağımız değişken kalıp yargıların bağımlı değişken kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisini açıklamada aracı bir rol üstlenen engelli çalışanlara yönelik tutumlar değişkeni, gözlenen farklı değişkenler yardımıyla ölçülebilen gizil değişkenleri içerdiğinden modelin analizinde yapısal eşitlik modellemesinden (YEM) yararlanılmıştır. Bir diğer ifadeyle, bütün model üzerinde engelli çalışanlara yönelik tutumlar değişkeninin aracı etkisini ölçümleyebilmek maksadıyla YEM analizi kullanılmıştır. YEM analizi ise, AMOS 22 programı aracılığıyla gerçekleştirilmiş olup hipotetik model çerçevesinde değişkenler arası nedensellikler incelenmiştir. Ayrıca, gerçekleştirilen analizlerde, maksimum olabilirlik (maximum likeihood estimation) tahminleme yönteminden yararlanılmıştır.

3.7.Araştırma Bulguları

Araştırmaya ilişkin bulgular sırasıyla, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular, ölçeklere ilişkin güvenilirlik ve faktör analizi sonuçları doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, araştırma değişkenleri arasındaki korelasyonlar ve etki incelenmesine, iç tutarlılık katsayıları ve hipotez sınamalarına yer verilmektedir.

3.7.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Tablo 4'de görüldüğü üzere araştırma örnekleminin %52,8'ini kadınlar, %47,2'sini ise erkekler oluşturmaktadır. Büyük çoğunluğu (%75,6) evli ve %4,4'ü 60 yaş ve üzeri, %53,5'i 20-40, %42,1'i de 41-60 yaş aralığındadır. Eğitim düzeylerine bakıldığında %59,5'i lisans, %19'u ön lisans, %18'i lisansüstü ve %3,5'i ortaöğretim mezunudur. Gelir düzeyleri incelendiğinde ise, %19'unun 10000 TL üzeri, %75,9'unun 5001-10000 ve %5,1'inin 1000-5000 TL arasında bir kazanca sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların %58,9'u 5-10 yıl, %22,8'i 10 yıl ve üzeri, %12,3'ü 3-5 yıl kalan %6'lık kısmı ise çok daha az süre hava taşımacılığı sektöründe çalışma deneyimine sahiptir.

Sektörün yanı sıra katılımcıların mevcut kurumlarındaki çalışma sürelerine bakıldığında en çoktan en aza doğru %28,8'inin 5-10 yıl, %27,2 'sinin 3-5 yıl, %18,4'ünün 1-3 yıl, %16,1'inin 1 yıldan az ve %9,5'inin de 10 yıl ve üzeri şeklinde sıralanmakta ve bu kişilerin %87'si çalışanlardan %13'ü ise yöneticilerden oluşmaktadır. Yine katılımcıların çalıştıkları kurumların %52,2'si 10-15 yıl, %41,8'i de 15 yıl ve üzeri faaliyet göstermektedir. Bu kurumların %38,9'u 6000 ve üzeri, %52,8'i 4001-6000 arası kalan kısmı (%8,3) da 4000'in altında çalışana sahiptir. Söz konusu kurumların %55,7'sinin 1000 ve üzeri, %33,9'unun 501-1000 arasında ve %10,4'ünün de 500'den az sayıda engelli çalışana sahip olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun (%75,9) ailesinde engelli birey bulunmamakta, ailesinde engelli birey bulunan kesim (%24,1) azınlıkta kalmaktadır.

Tablo 4

Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Cinsiyet(n=316)	**Sayı**	**Yüzde (%)**
Kadın	167	%52,8
Erkek	149	%47,2

Yaş (n=316)	**Sayı**	**Yüzde (%)**
20-40	169	%53,5
41-60	133	%42,1
60 ve üzeri	14	%4,4
Eğitim Düzeyi (n=316)	**Sayı**	**Yüzde (%)**
İlköğretim	-	-
Ortaöğretim	11	%3,5
Ön lisans	60	%19
Lisans	188	%59,5
Lisansüstü	57	%18
Medeni Durum (n=316)	**Sayı**	**Yüzde (%)**
Evli	239	%75,6
Bekar	77	%24,4
Gelir Düzeyi (TL) (n=316)	**Sayı**	**Yüzde (%)**
1000-5000	16	%5,1
5001-10000	240	%75,9
10000 ve üzeri	60	%19
Sektör Kıdemi (n=316)	**Sayı**	**Yüzde (%)**
1 Yıldan Az	8	%2,5
1-3 Yıl	11	%3,5
3-5 Yıl	39	%12,3
5-10 Yıl	186	%58,9
10 Yıl ve üzeri	72	%22,8
Örgüt İş Kıdemi (n=316)	**Sayı**	**Yüzde (%)**
1 Yıldan Az	51	%16,1
1-3 Yıl	58	%18,4
3-5 Yıl	86	%27,2
5-10 Yıl	91	%28,8
10 Yıl ve üzeri	30	%9,5
Statü/Pozisyon (n=316)	**Sayı**	**Yüzde (%)**
Yönetici	41	%13
Çalışan	275	%87
Şirket Faaliyet Süresi (n=316)	**Sayı**	**Yüzde (%)**
1-3 Yıl	8	%2,5
3-5 Yıl	2	%0,6
5-10 Yıl	9	%2,8
10-15 Yıl	165	%52,2
15 Yıl ve üzeri	132	%41,8
Şirket Çalışan Sayısı (n=316)	**Sayı**	**Yüzde (%)**
500-1000	22	%7
1001-2000	3	%0,9
2001-4000	1	%0,3
4001-6000	167	%52,8
6000 ve üzeri	123	%38,9

Şirket Engelli Çalışan Sayısı (n=316)	Sayı	Yüzde (%)
50'den az	26	%8,2
50-100	1	%0,3
101-500	6	%1,9
501-1000	107	%33,9
1000 ve üzeri	176	%55,7
Ailede Engelli Birey (n=316)	**Sayı**	**Yüzde (%)**
Var	76	%24,1
Yok	240	%75,9

3.8.Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik ve Faktör Analizleri

Hipotez sınamalarına geçmeden önce araştırma örneklemi üzerinden ölçeklerin her biri için açıklayıcı faktör analizleri, güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Araştırmada kullanılan her ölçek için güvenilirlik analizi ve faktör analizi sonuçları aşağıda sırasıyla verilmektedir. Sonrasında yapısal eşitlik modellemesi ve hipotez testlerine geçilecektir. Bu bağlamda, kalıp yargıların kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisinde engelli çalışanlara yönelik tutumun aracı rolünü belirlemek amacıyla toplanan araştırma verileri analiz için ilk önce SPSS paket programı (21.0)'nda tanımlanmış daha sonra YEM analizi için AMOS programına aktarılmıştır.

3.8.1. Kalıp Yargılar Ölçeği

Kalıp yargılar ölçeğinin faktöriyel yapısını değerlendirmek amacıyla on iki sorudan oluşan ölçeğe temel bileşenler analizi yürütülmüş, faktör sayısı araştırmacı tarafından belirlenerek, varimax döndürme metodu kullanılmıştır. Ölçeğe ilişkin açıklanan toplam varyans %69 dur. Elde edilen KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değeri (0,927) ve Barlett küresellik testi sonuçları (x^2 (66) =2931,259; $p<0,001$) Verinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Aşağıdaki tablo 5'te kalıp yargılar ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 5

Kalıp Yargılar Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Katsayısı

Sorular	Madde Toplam Korelasyonu	Faktör Yükü (1)	Faktör Yükü (2)
1. Yetenekli	,651	,843	
2. İyi niyetli	,538	,647	
3. Zeki	,586		,713
4. Güvenilir	,330	,661	
5. Yetkin	,651	,819	
6. Cana yakın	,516	,853	
7. Arkadaşça	,548	,879	
8. Becerikli	,562		,613
9. İyi huylu	,532	,888	
10. Samimi	,893	,880	
11.Kendine Güvenen	,564	,714	
12. Etkili	,543	,744	

Yukarıdaki tablodan da görüldüğü üzere on iki sorudan oluşan iki faktörlü yapı toplam varyansın %63'ünü açıklamaktadır ve maddelerin faktör yükleri ,613 ile ,888 aralığında değişmektedir. Yürütülen güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin güvenirlik katsayı α=0,937 ve maddeler arası ortalama korelasyon ,552 olarak hesaplanmıştır. Her bir soruya ait madde toplam korelasyonları ,330 ile ,893 arasında değerler almaktadır. Güvenilirlik analiz sonuçları ölçeğin iç tutarlılığının iyi düzeyde olduğunu göstermektedir.

3.8.2. Çalışan Engelli Bireylere Yönelik Tutum Ölçeği

On bir maddeden oluşan çalışan engelli bireylere yönelik tutum ölçeğine ilişkin güvenilirlik ve açıklayıcı faktör analizinde faktör sayısı araştırmacı tarafından belirlenmiştir. KMO değeri (0,720) ve Barlett küresellik testi sonuçları (x^2 (55) =523,362; $p<0,001$) verinin faktör analizi için uygun olduğunu ortaya koymaktadır. Elde edilen faktör analizi sonuçları ise aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 6

Çalışan Engelli Bireylere Yönelik Tutum Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Katsayısı

Sorular	Madde Toplam Korelasyonu	Faktör Yükü (1)	Faktör Yükü (2)	Faktör Yükü (3)
1. Her konuşmam….	,490	,610		
2. Engelli bireylerle bir….	,558	,657		
3. Seçme şansım olsa…….	,473	,614		
4. Engelli bireylerin iş…	,544	,602		
5. Engelli bireylerin has…	,705		,763	
6. İşyerimde engelli…	,687		,806	
7. Engelli bireylere genel…	,444			,644
8. Engelli kişilerin….	,517			,697
9. Engelli bireylere acırım...	,634	,652		
10. Engelli bireylerle çalış…	,656	,705		
11. Engelli bireylerin bir…….	,713	,694		

3.8.3. Kapsayıcı Davranışlar Ölçeği

Sekiz maddeden oluşan kapsayıcı davranışlar ölçeğine ilişkin güvenilirlik ve açıklayıcı faktör analizinde faktör sayısı araştırmacı tarafından belirlenmiştir. KMO değeri (0,890) ve Barlett küresellik testi sonuçları (x^2 (28) =1033,761; $p<0,001$) verinin faktör analizi için uygun olduğunu ortaya koymaktadır. Elde edilen faktör analizi sonuçları ise aşağıda tablo 7 de yer almaktadır.

Tablo 7

Kapsayıcı Davranışlar Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Katsayısı

Sorular	Madde Top.Kor.	Faktör Yükü (1)
1. Günlük izin… o günkü işlerini ben yaparım.	,485	,696
2. Aşırı iş yükü……bir şirket çalışanına yardım ederim.	,516	,718
3. Yeni işe başlayan birisinin işi öğrenmesine yardımcı olurum.	,539	,734
4. İşle ilgili…. diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam.	,546	,739
5. İş esnasında…..için gerekli zamanı ayırırım.	,555	,745
6. Diğer çalışan…. saygı gösteririm.	,504	,710
7. Beklenmeyen….. zarar görmemeleri için uyarırım.	,575	,758
8. Birlikte görev…. problem yaratmamaya gayret ederim.	,544	,738

Tablo 7'den de görüldüğü üzere sekiz sorudan oluşan tek faktörlü yapı toplam varyansın %54'ünü açıklamaktadır ve maddelerin faktör yükleri ,696 ile ,758 aralığında değişmektedir. Yürütülen güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin güvenirlik katsayı α=0,875 ve maddeler arası ortalama korelasyon ,466 olarak hesaplanmıştır. Her bir soruya ait madde toplam korelasyonları ,485 ile ,575 arasında değerler almaktadır. Güvenilirlik analiz sonuçları ölçeğin iç tutarlılığının iyi düzeyde olduğunu göstermektedir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin her biri için güvenilirlik analizleri ve tanımlayıcı istatistikler yapılmıştır. İçsel tutarlılık değeri için cronbach alpha (â) değeri dikkate alınmaktadır.

Tablo 8

Değişkenlere İlişkin Güvenilirlik Analizleri ve Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçekler	Madde Sayısı	Ortalama(M)	Cronbach' a(â)
Kalıp Yargılar	12	3,860	,937
Çalışan Engelli Bireylere Yönelik Tutum	11	2,158	,680
Kapsayıcı Davranışlar	8	4,909	,875

Bununla birlikte, kalıp yargı, çalışan engelli bireylere yönelik tutum ve kapsayıcı davranışlar olmak üzere kullanılan ölçeklerin her biri için güvenilirlik değerleri ayrı ayrı hesaplanarak tanımlayıcı istatistiklerle birlikte tablo 8'de sunulmaktadır. Ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizleri sonucu cronbach alpha (â) değerleri incelendiğinde; kalıp yargılar ölçeği için M=3,860; â=,935 çalışan engelli bireylere yönelik tutum ölçeği için M=2,158; â=,660 ve kapsayıcı davranışlar ölçeği için M=4,909; â=,874 olduğundan iç tutarlılığın sağlandığı görülmektedir. Bir diğer ifadeyle, bu durum ölçekteki maddelerin birbirleriyle uyumlu olduğu ve tutarlılık gösterdiği anlamına gelmektedir.

3.9.Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar

Araştırma hipotez testlerine geçmeden önce, araştırma kapsamında ilgili korelasyonlara ve yorumlamalara da yer vermek gerektiği düşünülmektedir. Araştırmada kullanılan tüm değişkenlerin birbirleriyle korelasyonları incelenmiştir.

Tablo 9

Değişkenler Arası Korelasyonlar

	Ort. (Ortalama)	Standart Sapma	Yetkinlik Kalıp Yargısı	Sevecenlik Kalıp Yargısı	Tutum 1	Tutum 2	Tutum 3	Kapsayıcı Davranış
Yetkinlik Kalıp Yargısı	17,13	3,37	1					
Sevecenlik Kalıp Yargısı	29,18	4,54	**,817****	1				
Tutum1	4,77	1,08	**-,739****	**,895****	1			
Tutum2	5,72	1,08	**-,622****	**,911****	**,000****	1		
Tutum3	4,90	1,17	**-,624****	**,705****	**,000****	**,000****	1	
Kapsayıcı Davranışlar	39,27	4,92	**,245****	**,105****	**,048****	**-,292****	**,148****	1

*****Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır. ******Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Bu değişkenler sırasıyla sevecenlik kalıp yargısı, yetkinlik kalıp yargısı, engelli çalışanlara yönelik tutumlar ve kapsayıcı davranışlardır. Araştırmada kullanılan değişkenler arasında bulunan korelasyon katsayıları Tablo 9'da yer almaktadır. Yukardaki tablodan da görüldüğü üzere, kapsayıcı davranışlar değişkeni ile araştırma modelinde yer alan bağımsız değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı korelasyonlar olduğu görülmektedir.

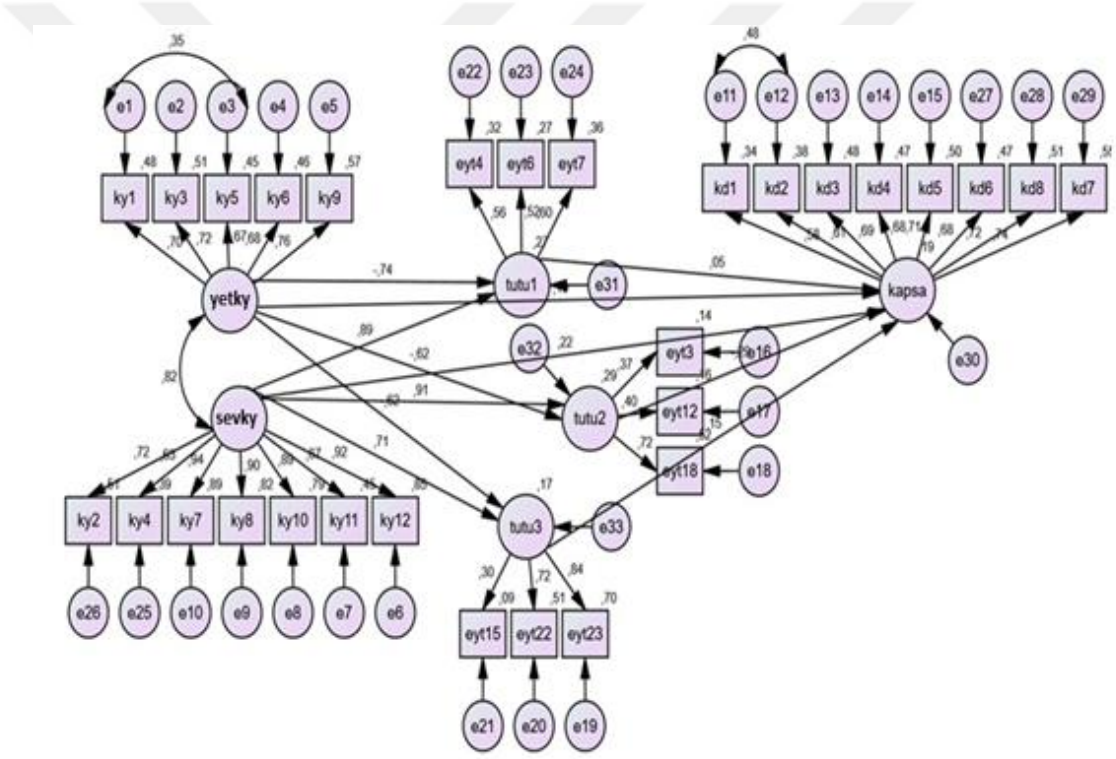
Kapsayıcı davranışlar değişkeninin en yüksek ilişki içerisinde olduğu bağımsız değişken yetkinlik kalıp yargısı ($r=0,245$ $p<0,01$) olup sevecenlik kalıp yargısının ($r=0,105$ $p<0,01$) ilişki düzeyi ona göre daha düşüktür. Bununla birlikte, kapsayıcı davranışların aracı değişken olan engelli çalışanlara yönelik tutumlarla ilişki düzeyleri incelendiğinde sırasıyla en yüksekten en düşüğe doğru duygusal tutum ($r= -0,292$ $p<0,01$), davranışsal tutum ($r=0,148$ $p<0,01$) ve bilişsel tutum ile ($r=0,048$ $p<0,01$) ile aralarında anlamlı korelasyonlar bulunmakta ve sadece duygusal tutum ile aralarındaki ilişkinin negatif yönlü olduğu gözlenmektedir.

Öteki taraftan, bağımsız değişkenlerinde kendi aralarında istatistiksel olarak anlamlı korelasyonlar gösterdiği dikkat çekmektedir. Bağımsız değişkenlerden yetkinlik kalıp yargısının ($r=0,817$ $p<0,01$) sevecenlik kalıp yargısı ile aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Yine bağımsız değişkenlerin, araştırma modelinde aracı değişken

olan engelli çalışanlara yönelik tutumlar (bilişsel, duygusal, davranışsal) ile de anlamlı ilişkiler içerisinde olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, yetkinlik kalıp yargısıyla engelli çalışanlara yönelik bilişsel tutum (r=-0,739 p<0,01), duygusal tutum (r=-0,622 p<0,01) ve davranışsal tutum (r=-0,624 p<0,01) arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönlü korelasyonlar bulunmaktadır. Bir diğeri, sevecenlik kalıp yargısıyla engelli çalışanlara yönelik bilişsel tutum (r=-0,895 p<0,01), duygusal tutum (r= 911 p<0,01) ve davranışsal tutum (r= 705 p<0,01) arasında da istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu göze çarpmaktadır.

Şekil 4

Araştırma Ölçüm Modeli



3.10. Araştırma Ölçüm Modeli Yakınsama ve Ayrışma Geçerliliği, Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırma da kullanılan ölçekler hem iç hem de dış standartlara göre bir değerlendirmeye tabii tutulmuştur. Yakınsama ve ayrışma geçerliliği analizleri ise, dış standartlardan ziyade kullanılan ölçeklerin birbirleriyle karşılaştırılması sonucu ortaya koyulan değerlendirmeyi içermektedir. Bununla birlikte, modeldeki aynı yapıyı ölçen değişkenler arası korelasyonun yüksekliği yakınsama geçerliliğini, düşüklüğü ise ayrışma geçerliğini

ortaya koymaktadır. Ayrıca, bu analizlerin her ikisi de doğrulayıcı faktör analizi yardımıyla gerçekleştirilebilmektedir (Hooper vd., 2008). Doğrulayıcı faktör analizi neticesinde elde edilen sonuçlara dayalı olarak ölçeklerin uyum iyiliği çeşitli indeksler (CMIN/DF, GFI, AGFI, CFI, RMSEA, NFI, IFI gibi) temel alınarak değerlendirilmiştir. Uyum iyiliğine ilişkin açıklamalarda temelde model ile verilerin uyumunu ortaya koyan Ki-kare (x^2)/df yani CMIN/DF istatistiğine bakılmaktadır. Bu istatistik, genellikle mükemmel, iyi ve kabul edilebilir uyum düzeyinde açıklama getirmeye yardımcıdır. Uyum değerlerine ilişkin kritik değerler aşağıdaki tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 10

Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi Değerleri

	İyi Uyum	**Kabul Edilebilir Uyum**
CMIN/DF	≤ 3	≤ 4-5
CFI	≥ 0,97	≥ 0,95
GFI	≥ 0,90	0,89 - 0,85
AGFI	≥ 0,90	0,89 - 0,85
RMSEA	≤ 0,05	0,06 - 0,08
NFI	≥ 0,95	0,94 - 0,90
IFI	≥ 0,95	0,94 - 0,90

CMIN/DF değeri genellikle model uyumunu ifade eder ve verilerle model arası uyumu test etmeye yardımcıdır. Bununla birlikte, geliştirilen araştırma modeliyle gözlemlenen değişkenlerin kovaryansında ortaya koyulan modelin bir farklılık taşıyıp taşımadığını test etmektedir. Sonuçta, ortaya koyulan değerin küçük olması istenir ki bu durum uyumun da iyi olduğu anlamına gelmektedir. CFI değeri, Bentler (1990) tarafından geliştirilmiş olup karşılaştırmalı uyum indeksinin açıklayıcısıdır. Bu indekse göre, uyum iyiliğinin görülmesi değerin 1'e yakın olmasına bağlıdır.

GFI dediğimiz iyilik uyum indeksi ise, 0 ile 1 arasında bir değer alarak modelin açıklama getirdiği varyans ve kovaryansın nispi miktarına ilişkin ölçümü ortaya koymaktadır. AGFI, düzeltilmiş uyum indeksini yansıtmaktadır. Esasında, örnek büyüklüğü gözetilerek düzeltilmiş olan GFI değeri olarak bilinmektedir. Hataların karekökü şeklinde ifade edilen RMSEA, 0 ile 1 arasında bir değer almakta ve örneklem sayısına oldukça duyarlı olduğu düşünülmektedir. NFI, normlaştırılan uyum indeksidir. Bu indeks,

bilhassa çapraz tahminlerdeki ve örneklemin küçük olduğu durumlardaki kararsızlığına dikkat çekilmektedir. Son olarak, IFI artırmalı uyum indeksi anlamı gelmekte olup bu indekse ilişkin hesaplamalarda serbestlik derecesine (SD) yer verilmemektedir (Hooper vd., 2008).

Tablo 11

Ölçüm Modelinin Yapısal Geçerliliğini Test Etmeye İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları ve Uyum İyiliği Değerleri

CMIN/DF	CFI	GFI	AGFI	RMSEA	NFI	IFI
2,096	,911	,856	,828	,059	,854	,912

Tablo 11'den de görüldüğü üzere, yukarıdaki bilgiler ışığında modelin IFI değeri iyi uyum, GFI kabul edilebilir uyum, CMIN/DF değeri ise ≤ 3'ten yani iyi uyum olduğunu göstermektedir. NFI değeri ,854 iken CFI değerinin ise ,911 olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, genellikle bu değerlerin 1'e yakın olması (AGFI hariç) istenmekte ve bu durumda modele ilişkin faktör analizi sonucunda uyum iyiliği görüldüğü anlamına gelmektedir. RMSEA değerinin ise ≤ 0,05 olması yine elde edilen sonuca göre iyi uyum olduğuna işaret etmektedir.

3.11. Hipotez Sınamaları

Ölçüm modelinin kabul edilebilirliğini test etmek maksadıyla öncelikle temel analizler ve doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiş olup, bu başlık altında hipotezleri test edebilmek adına yapısal eşitlik modellemesine (YEM) dayanarak yapısal ilişkilerin analizi gerçekleştirilmiştir. Öncelikle, araştırma kapsamındaki yapısal modellerden ilkinde kalıp yargıların, sevecenlik kalıp yargısının ve yetkinlik kalıp yargısının kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisi (Hipotez1) , ikincisinde ise, kalıp yargıların her biri için ayrı ayrı olmak üzere; sevecenlik kalıp yargısının kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisinde engelli çalışanlara yönelik tutumların aracı rolü ve yetkinlik kalıp yargısının kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisinde engelli çalışanlara yönelik tutumların aracı rolü analiz edilmektedir. Bu bağlamda, hipotez testlerine ilişkin (Hipotez2) YEM analizi sonuçları ve elde edilen bulgular aşağıda yer almaktadır. Bununla birlikte, YEM analizi sonuçları tablosu; yapısal eşitlikleri, standartlaştırılmış regresyon ve regresyon katsayılarını (β),

kritik oranları (C.R), çoklu belirlilik katsayılarını (R^2), anlamlılık düzeylerine ilişkin (p) değerleri, hipotezleri ve hipotez sonuçlarını içermektedir. YEM sonuçları tablosunda "p" değeri <0,05 ise tahminin anlamlı olduğu kabul edilmekte, ayrıca "p" sütununda yer alan "*******" sembolü de <0,01'den anlamına gelmektedir.

Tablo 12

Araştırma Değişkenlerine İlişkin Kısaltmalar

Değişken	Kısaltma
Kapsayıcı Davranış	KAPDAV
Kalıp Yargı	KY
Sevecenlik Kalıp Yargısı	SEVKY
Yetkinlik Kalıp Yargısı	YETKY
Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum	EÇYT
Engelli Çalışanlara Yönelik Bilişsel Tutum	EÇYBT
Engelli Çalışanlara Yönelik Duygusal Tutum	EÇYDT
Engelli Çalışanlara Yönelik Davranışsal Tutum	EÇYDAVT

3.11.1. Kalıp Yargıların Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamaya İlişkin Bulgular

Hipotetize edilen araştırma modelinde kalıp yargıların kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla gerçekleştirilen YEM analizine geçmeden önce, verinin modele uygunluğu test edilmiş ve buna ilişkin değerlere aşağıdaki tablo 13'te yer verilmiştir.

Tablo 13

Kalıp Yargıların Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamaya İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları ve Uyum İyiliği Değerleri

CMIN/DF	CFI	GFI	AGFI	RMSEA	NFI	IFI
4,124	,951	,873	,858	,067	,908	,901

Tablo 13'ten de görüldüğü üzere, modelin CFI ve IFI değerleri kabul edilebilir uyum, GFI, AGFI ve NFI kabul edilebilir uyum, CMIN/DF değeri ise ≤ 5'ten yani kabul edilebilir uyum olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, genellikle bu değerlerin 1'e yakın olması istenmekte ve bu durumda modele ilişkin faktör analizi sonucunda uyum iyiliği görüldüğü anlamına gelmektedir. RMSEA değerinin ise ≤ 0,08 olması yine elde

edilen sonuca göre kabul edilebilir uyum olduğuna işaret etmektedir. Hipotetize edilen araştırma modelinde kalıp yargıların kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisini açıklamaya yardımcı YEM analizi sonuçları ise tablo 14'te yer almaktadır.

Tablo 14

Kalıp Yargıların Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamaya Yönelik YEM Sonuçları

Yapısal Eşitlikler	Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları (β)	Regresyon Katsayıları (β)	Kritik Oran (C.R.)	R^2	t	P	Hipotezler	Hipotez Sonuçları
KAPDAV ← KY	,307	,204	1,151	,091	8,22	,077	Hipotez1	Red

Model incelendiğinde; t değeri sonucu 1,96'dan büyük olduğundan hipotetize edilen yolun anlamlı olduğu, ancak kalıp yargıların (KY) kapsayıcı davranışlar (KAPDAV) üzerinde (β=,307; p=,077<0,05) doğrudan anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Bu nedenle, Hipotez 1 reddedilmiştir. Bununla birlikte, regresyon katsayısının (R^2) bağımsız gizil değişken olan kalıp yargıların, bağımlı gizil değişken olan kapsayıcı davranışların 0,05 anlamlılık düzeyinde sadece %9,1'ini açıkladığı tespit edilmiş, bağımsız gizil değişkenin açıklayamadığı oran (1- R^2) ise %90,9 olduğu belirlenmiştir.

3.11.2. Sevecenlik Kalıp Yargısının Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamaya İlişkin Bulgular

Hipotetize edilen araştırma modelinde, sevecenlik kalıp yargısının kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla gerçekleştirilen YEM analizi sonuçlarına aşağıda Tablo15'te yer verilmiştir.

Tablo 15

Sevecenlik Kalıp Yargısının Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamaya Yönelik YEM Sonuçları

Yapısal Eşitlikler	Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları (β)	Regresyon Katsayıları (β)	Kritik Oran (C.R.)	R^2	t	P	Hipotezler	Hipotez Sonuçları
KAPDAV ← SEVKY	,224	,165	1,127	,076	6,67	,260	Hipotez1(a)	Red

Tablo15'ten de görüldüğü üzere, t değeri sonucu 1,96'dan büyük olduğundan hipotetize edilen yolun anlamlı olduğu açıktır. Yapısal eşitliklerden bir diğeri olan sevecenlik kalıp yargısının (SEVKY) kapsayıcı davranışlar (KAPDAV) üzerinde (β=,224; p=,260<0,05) pozitif yönlü ancak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Bu nedenle, Hipotez1(a) reddedilmiştir. Yanı sıra, regresyon katsayısının (R^2) bağımsız gizil değişken olan sevecenlik kalıp yargısının, bağımlı gizil değişken olan kapsayıcı davranışların 0,05 anlamlılık düzeyinde sadece %7,6'sını açıkladığı, bağımsız gizil değişkenin açıklayamadığı oranın (1- R^2) ise %92,4 olduğu anlaşılmaktadır.

3.11.3. Yetkinlik Kalıp Yargısının Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamaya İlişkin Bulgular

Hipotetize edilen araştırma modelinde, yetkinlik kalıp yargısının kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla gerçekleştirilen YEM analizi sonuçları Tablo 16'da sunulmuştur.

Tablo 16

Yetkinlik Kalıp Yargısının Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamaya Yönelik YEM Sonuçları

Yapısal Eşitlikler	Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları (β)	Regresyon Katsayıları (β)	Kritik Oran (C.R.)	R^2	t	P	Hipotezler	Hipotez Sonuçları
KAPDAV ← YETKY	,191	,172	1,050	,092	6,21	,294	Hipotez1(b)	Red

Elde edilen bulgular, t değeri 1,96'dan büyük olduğundan hipotetize edilen yolun anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, yetkinlik kalıp yargısının (YETKY) kapsayıcı davranışlar (KAPDAV) üzerinde (β=,191; p=,294<0,05) pozitif yönlü ancak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Bu nedenle, Hipotez1(b) de reddedilmiştir. Regresyon katsayısının (R^2) bağımsız gizil değişken olan sevecenlik kalıp yargısının, bağımlı gizil değişken olan kapsayıcı davranışların 0,05 anlamlılık düzeyinde sadece %9,2'sini açıkladığı, bağımsız gizil değişkenin açıklayamadığı oranın (1-R^2) ise %90,8 olduğu belirlenmiştir.

3.11.4. Kalıp Yargıların Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamada Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumların Aracı Rolüne İlişkin Bulgular

Hipotetize edilen araştırma modelinde, kalıp yargıların kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisini açıklamada engelli çalışanlara yönelik tutumların aracı rolünü ölçmek amacıyla gerçekleştirilen YEM analizine geçmeden önce, verinin modele uygunluğu test edilmiş ve buna ilişkin değerlere aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 17

Kalıp Yargıların Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamada Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumların Aracı Rolüne İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları ve Uyum İyiliği Değerleri

CMIN/DF	CFI	GFI	AGFI	RMSEA	NFI	IFI
2,180	,933	,862	,846	,051	,853	,932

Tablo 17'den de görüldüğü üzere, modelin IFI değeri kabul edilebilir uyum, GFI, değeri kabul edilebilir uyum, CMIN/DF değeri ise ≤ 3'ten yani iyi uyum olduğunu göstermektedir. CFI değeri ,933 iken AGFI değeri ,846 ve NFI değeri ,853'tür. Bununla birlikte, genellikle bu değerlerin 1'e yakın olması istenmekte ve bu durumda modele ilişkin faktör analizi sonucunda uyum iyiliği görüldüğü anlamına gelmektedir. RMSEA değerinin ise ≤ 0,05 olması yine elde edilen sonuca göre iyi uyum olduğuna işaret etmektedir. Hipotetize edilen araştırma modelinde kalıp yargıların kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisini açıklamada engelli çalışanlara yönelik tutumların aracı rolüne ilişin YEM analizi sonuçları ise Tablo 18'de yer almaktadır.

Tablo 18

Kalıp Yargıların Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamada Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumların Aracı Rolüne İlişkin YEM Sonuçları

Yapısal Eşitlikler	Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları (β)	Regresyon Katsayıları (β)	Kritik Oran (C.R.)	R^2	t	P	Hipotezler	Hipotez Sonuçları
KAPDAV ← EÇYT ← KY	,902	,343	1,115	,513	9,34	***	Hipotez2	Kabul

Hipotetize edilen yolun anlamlı olup olmadığını ortaya koyan t değerine bakıldığında, bu değer 1,96'dan büyük olduğundan hipotetize edilen yol anlamlı bulunmaktadır. Kalıp yargıların (KY) kapsayıcı davranışlar (KAPDAV) üzerindeki etkisini açıklamada engelli çalışanlara yönelik tutumun (EÇYT) aracı rolüne ilişkin eşitlik incelendiğinde, (β=,902; p=*******<0,01) iki değişken (KY-KAPDAV) arası ilişkide engelli çalışanlara yönelik tutumun (EÇYT) aracı bir role sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, Hipotez 2 kabul edilmektedir. Ayrıca, regresyon katsayısının (R^2) bağımsız gizil değişken olan kalıp yargıların, bağımlı gizil değişken olan kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisinde aracı değişken engelli çalışanlara yönelik tutumların 0,05 anlamlılık düzeyinde %51,3'ünü açıkladığı, açıklayamadığı oranın (1-R^2) ise %48,7 olduğu anlaşılmaktadır.

3.11.5. Sevecenlik Kalıp Yargısının Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamada Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumların Aracı Rolüne İlişkin Bulgular

Hipotetize edilen araştırma modelinde, sevecenlik kalıp yargısının kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisini açıklamada engelli çalışanlara yönelik tutumların (bilişsel, duygusal, davranışsal) aracı rolünü ölçmek amacıyla gerçekleştirilen YEM analizi sonuçlarına aşağıdaki tablo 19'da yer verilmiştir.

Tablo 19

Sevecenlik Kalıp Yargısının Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamada Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumların Aracı Rolüne İlişkin YEM Sonuçları

Yapısal Eşitlikler	Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları (β)	Regresyon Katsayıları (β)	Kritik Oran (C.R.)	R^2	t	P	Hipotezler	Hipotez Sonuçları
KAPDAV ← EÇYBT ← SEVKY	,895	,338	4,274	,702	8,77	***	Hipotez2 (a)	Kabul
KAPDAV ← EÇYDT ← SEVKY	,911	,223	3,550	,790	9,43	***	Hipotez2 (a1)	Kabul
KAPDAV ← EÇYDAVT ← SEVKY	,705	,409	4,335	,886	7,12	***	Hipotez2 (a2)	Kabul

Yukarıdaki tablo19'dan da görüldüğü üzere t değeri sonucu 1,96'dan büyük olduğundan hipotetize edilen tüm yollar anlamlıdır. Sevecenlik kalıp yargısının (SEVKY) kapsayıcı davranışlar (KAPDAV) üzerindeki etkisini açıklamada engelli çalışanlara yönelik bilişsel

tutumun (EÇYBT) aracı rolüne ilişkin eşitlik incelendiğinde ise, (β=,895; p=***<0,01) iki değişken (SEVKY-KAPDAV) arası ilişkide engelli çalışanlara yönelik bilişsel tutumun (EÇYBT) aracı bir role sahip olduğu görülmektedir. Yani, Hipotez2(a) kabul edilmektedir. Regresyon katsayısı (R^2) da bağımsız gizil değişken olan sevecenlik kalıp yargısının, bağımlı gizil değişken olan kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisinde aracı değişken engelli çalışanlara yönelik bilişsel tutumların 0,05 anlamlılık düzeyinde %70,2'sini açıklamakta, açıklayamadığı oranın (1-R^2) %29,8'ini yansıtmaktadır.

Yine sevecenlik kalıp yargısının (SEVKY) kapsayıcı davranışlar (KAPDAV) üzerindeki etkisini açıklamada bu kez engelli çalışanlara yönelik duygusal tutumun (EÇYDT) aracı rolüne ilişkin eşitliğe bakıldığında (β=,911; p=***<0,01) iki değişken (SEVKY-KAPDAV) arası ilişkide engelli çalışanlara yönelik duygusal tutum (EÇYDT) aracı bir rol oynamaktadır. Bununla birlikte, Hipotez 2(a1) kabul edilmekte ve regresyon katsayısı (R^2) bağımsız gizil değişken olan sevecenlik kalıp yargısının, bağımlı gizil değişken olan kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisinde aracı değişkenimiz engelli çalışanlara yönelik duygusal tutumların 0,05 anlamlılık düzeyinde %79'u açıklanmakta, açıklanamayan oranın (1-R^2) ise %21 olduğu görülmektedir.

Sevecenlik kalıp yargısının (SEVKY) kapsayıcı davranışlar (KAPDAV) üzerindeki etkisini açıklamada engelli çalışanlara yönelik davranışsal tutumun (EÇYDAVT) aracı rolüne ilişkin eşitlikte ise (β=,705; p=***<0,01) engelli çalışanlara yönelik davranışsal tutumun (EÇYDAVT) aracı bir rol oynadığı görülmekte ve Hipotez 2(a2) kabul edilmektedir. Ayrıca, regresyon katsayısının (R^2) bağımsız gizil değişken olan sevecenlik kalıp yargısının, bağımlı gizil değişken olan kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisinde aracı değişken engelli çalışanlara yönelik davranışsal tutumların 0,05 anlamlılık düzeyinde %88,6'sını açıkladığı, açıklayamadığı oranın (1-R^2) %11,4'ünü yansıttığı sonucuna ulaşılmaktadır.

3.11.6. Yetkinlik Kalıp Yargısının Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamada Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumların Aracı Rolüne İlişkin Bulgular

Hipotetize edilen araştırma modelinde, yetkinlik kalıp yargısının kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisini açıklamada engelli çalışanlara yönelik tutumların (bilişsel, duygusal,

davranışsal) aracı rolünü ölçmek amacıyla gerçekleştirilen YEM analizi sonuçları aşağıda Tablo 20'de yer almaktadır.

Tablo 20

Yetkinlik Kalıp Yargısının Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamada Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumların Aracı Rolüne İlişkin YEM Sonuçları

Yapısal Eşitlikler	Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları (β)	Regresyon Katsayıları (β)	Kritik Oran (C.R.)	R^2	t	P	Hipotezler	Hipotez Sonuçları
KAP DAV ← EÇY BT ← YET KY	-,739	-,343	-3,381	,817	-9,10	***	Hipotez2 (b)	Kabul
KAP DAV ← EÇY DT ← YET KY	-,622	-,187	-2,656	,647	-7,81	,008	Hipotez2 (b1)	Kabul
KAP DAV ← EÇY DAVT ← YET KY	-,624	-,444	-3,429	,848	-5,97	***	Hipotez2 (b2)	Kabul

Elde edilen bulgular, t değeri sonucu 1,96'dan büyük olduğundan hipotetize edilen tüm yolların anlamlı olduğunu göstermektedir. Kalıp yargılardan bir diğeri, yetkinlik kalıp yargısının (YETKY) kapsayıcı davranışlar (KAPDAV) üzerindeki etkisini açıklamada engelli çalışanlara yönelik bilişsel tutumun (EÇYBT) aracı rolüne ilişkin eşitlikte (β=-,739; p=*******<0,01) ise, engelli çalışanlara yönelik bilişsel tutumun (EÇYBT) iki değişken (SEVKY-KAPDAV) arası ilişkide negatif yönlü aracı bir role sahip olduğu açıktır, dolayısıyla Hipotez2(b) kabul edilmektedir. Bu eşitlikte, regresyon katsayısı (R^2) incelendiğinde bağımsız gizil değişken olan yetkinlik kalıp yargısının, bağımlı gizil değişken olan kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisinde aracı değişken engelli çalışanlara yönelik bilişsel tutumların 0,05 anlamlılık düzeyinde %81,7'sini açıkladığı, açıklayamadığı oranın (1-R^2) %18,3'ünü yansıttığın ortaya koyulmaktadır.

Yetkinlik kalıp yargısının (YETKY) kapsayıcı davranışlar (KAPDAV) üzerindeki etkisini açıklamada engelli çalışanlara yönelik duygusal tutumun (EÇYDT) aracı rolüne ilişkin eşitliğe bakıldığında (β=-,622; p=,008<0,05) engelli çalışanlara yönelik duygusal tutumun (EÇYDT) aracı bir rol oynadığı anlaşılmakta ve Hipotez2(b1) kabul edilmektedir. Regresyon katsayısının (R^2) bağımsız gizil değişken olan yetkinlik kalıp yargısının, bağımlı gizil değişken olan kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisinde aracı

değişkenimiz engelli çalışanlara yönelik duygusal tutumların 0,05 anlamlılık düzeyinde %64,7'sini açıkladığı, açıklamadığı oranın (1- R^2) ise %35,3 olduğu görülmektedir.

Yetkinlik kalıp yargısının (YETKY) kapsayıcı davranışlar (KAPDAV) üzerindeki etkisini açıklamada engelli çalışanlara yönelik davranışsal tutumun (EÇYDAVT) aracı rolüne ilişkin eşitlik incelendiğinde ise (β= -,624; p=***<0,01) engelli çalışanlara yönelik davranışsal tutumun (EÇYDAVT) aracı bir rol oynadığı görülmekte ve Hipotez2(b2) kabul edilmektedir. Ayrıca, regresyon katsayısının (R^2) bağımsız gizil değişken olan yetkinlik kalıp yargısının, bağımlı gizil değişken olan kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisinde aracı değişken engelli çalışanlara yönelik davranışsal tutumların 0,05 anlamlılık düzeyinde %84,8'ini açıkladığı, açıklayamadığı oranın (1-R^2) %15,2'sini yansıttığı anlaşılmaktadır.

Neticede, YEM analizi sonucu elde edilen bulgular bize *Hipotez1, Hipotez1(a) ve Hipotez1(b)* olmak üzere üç hipotezin reddedildiğini, *Hipotez2, Hipotez2(a), Hipotez2(a1), Hipotez2(a2), Hipotez2(b), Hipotez2(b1) ve Hipotez2(b2)* ile birlikte toplam on hipotezden yedisinin kabul edildiğini göstermektedir. Reddedilen hipotezler incelendiğinde, söz konusu değişkenler birbirleri üzerinde doğrudan bir etkiye sahip değildir, ancak dolaylı bir etki yaratıp yaratmadığına da bakılması gerekmektedir. Bu nedenle, değişkenlerin dolaylı etkileri de incelenmiş; genel olarak kalıp yargıların kapsayıcı davranışlar üzerinde (β= ,136; p=***<0,01) dolaylı bir etkiye sahip olduğu, sevecenlik kalıp yargısının kapsayıcı davranışlar üzerinde (β= -,119; p=***<0,01) negatif yönlü, yetkinlik kalıp yargısının ise (β= ,054; p=***<0,01) pozitif yönlü dolaylı bir etki yarattığı görülmektedir.

SONUÇ

Bu araştırma, kalıp yargıların (yetkinlik ve sevecenlik) kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisini açıklamada engelli çalışanlara yönelik tutumun (bilişsel, duygusal, davranışsal) aracı rolünü ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte, gerçekleştirilen bu araştırma hem iki değişken arasında tutumun büyük ölçüde aracı rol oynayacağı hem de hava taşımacılığı sektöründe faaliyet gösteren örgütlerde sektörel (kamu-özel) açıdan bir farklılaşmanın söz konusu olmayacağı gibi birtakım varsayımlara dayanmaktadır. Bu bağlamda, öncelikle kalıp yargıların kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisini ortaya koymak, daha sonra kalıp yargıların kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisini açıklamada engelli çalışanlara yönelik tutumun aracı rolünü belirlemek üzere gerçekleştirilen her bir analiz ve elde edilen hipotez sonucu kuramsal temelde yorumlanmaktadır. Akabinde, konuya ilişkin tartışma ve öneriler yer almaktadır.

Kalıp Yargıların Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisi

Araştırma kapsamındaki hipotezlere dayanak oluşturarak engelli çalışanların çalışma ekiplerine entegrasyonunu güçleştiren, ön yargı ve ayrımcılık temelli kalıp yargıların (sevecenlik ve yetkinlik) örgütlerde kapsayıcılık esaslı davranışlar geliştirilmesi üzerinde büyük ölçüde doğrudan ya da dolaylı bir şekilde etkili (Nelissen vd., 2016; Nelissen, 2014; Colella ve Bruye're, 2011; Colella ve Varma, 1999; Stone ve Colella, 1996; Colella, 1994) olduğunu gösteren çok sayıda araştırma mevcuttur. Ancak, araştırma bulguları kalıp yargıların kapsayıcı davranışlar, alt boyutlarından sevecenlik kalıp yargısının ve yetkinlik kalıp yargısının kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisini ortaya koyabilmek adına kurulan ve YEM ile analiz edilen hipotezlerin üçünün *(Hipotez1, Hipotez1(a), Hipotez1(b))* de reddedildiğini göstermektedir.

Reddedilen hipotezlerden ilki Hipotez1, kalıp yargıların (KY) kapsayıcı davranışlar (KAPDAV) üzerinde (β=,307; p=,077<0,05) doğrudan anlamlı bir etkiye sahip olmadığını ortaya koymaktadır. Yani, hava taşımacılığı sektöründe faaliyet gösteren örgütlerde kapsayıcı davranışlar sergilenmesi üzerine kalıp yargıların doğrudan bir açıklama getirmediği anlaşılmaktadır. Oysaki, Colella (1994) tarafından gerçekleştirilen araştırmada bir yandan örgüt içi iletişimin-etkileşimin, nezaket ve yardımlaşmanın yani kapsayıcı davranışların taşıdığı önem vurgulanmakta, öteki taraftan örgütlerde engelli bireylere yönelik gerçekçi olmayan beklentilerin ve ön yargıların- kalıp yargıların

taşındığı göze çarpmaktadır. Ayrıca, örgütlerde engelli bireylere/çalışanlara ilişkin iletişim-etkileşim, nezaket ve yardımlaşma temelli geliştirilen programların, politikaların ya da müdahalelerin arttırılması durumunda dahi örgütteki engelli çalışanların çeşitli kalıp yargılarla karşılaştığı görülmektedir. Bu durumda, örgütte kalıp yargılar varlık ve devamlılık gösterdikçe kapsayıcı davranışların sergilenmesinin de güçleştiği belirtilmektedir.

İkinci hipotezimiz Hipotez1(a), sevecenlik kalıp yargısının (SEVKY) kapsayıcı davranışlar (KAPDAV) üzerinde (β=,224; p=,260<0,05) pozitif yönlü ancak anlamlı bir etkiye sahip olmadığını, bu kapsamdaki üçüncü ve son hipotezimiz olan Hipotez1(b) ise, yetkinlik kalıp yargısının (YETKY) kapsayıcı davranışlar (KAPDAV) üzerinde (β=,191; p=,294<0,05) yine pozitif yönlü ancak anlamlı bir etki yaratmadığını göstermektedir. Yine, bu kapsamda gerçekleştirdikleri önemli bir çalışmada Colella ve Stone (1996), meslektaşların engelli çalışma arkadaşlarına yönelik kapsayıcı davranışlar sergilemesi üzerinde etkili olan faktörleri ortaya koyarken bunlardan birinin de yetkinlik ve sevecenlik temelli kalıp yargılar olduğunu savunmaktadır.

Konuyla ilgili olarak, Stone ve Colella (1996) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmanın bulguları da örgütteki yöneticilerin ve çalışanların yaşadıkları sosyo-kültürel çevrenin de etkisiyle engelli çalışanların ne tür nitelikler taşıması ya da davranışlar sergilemesi gerektiğini zihinsel olarak önceden modelliediklerini göstermektedir. Bu zihinsel modelleme yani kalıp yargılar ise, örgüt içerisinde engelli çalışanlar açısından birtakım olumsuzluklara ya da güçlüklere (engelli çalışanların karşılaştığı dışlanma, ön yargı, ayrımcılık, ötekileştirme, farklılaştırma vb.) neden olabilmekte (Aytaç ve Aydın, 2019) dahası örgütte kapsayıcı davranışlar sergilenmesini ve geliştirilmesini mümkün kılmamaktadır. Daha yalın bir ifadeyle, kalıp yargıların varlığı örgütte kapsayıcı davranışların gelişimini ve sürdürülebilirliğini güçleştirmektedir. Nihayetinde, kalıp yargıların (sevecenlik ve yetkinlik) kapsayıcı davranışlar üzerinde etkili olduğu açıktır.

Bununla birlikte, analiz sonucu elde dilen bulgular doğrudan değilse de, kalıp yargıların kapsayıcı davranışlar üzerinde (β= ,136; p=***<0,01) dolaylı bir etkiye sahip olduğunu, sevecenlik kalıp yargısının kapsayıcı davranışlar üzerinde (β= -,119; p=***<0,01) negatif yönlü, yetkinlik kalıp yargısının ise (β= ,054; p=***<0,01) pozitif yönlü dolaylı bir etki yarattığını göstermektedir. Nitekim, bu bulguları destekleyen önemli

araştırmalardan birisi de Nelissen vd. (2016) tarafından Hollanda'da gerçekleştirilmiş ve elde edilen bulgular kalıp yargıların kapsayıcı davranışların gelişimini ve sürdürülebilirliğini etkilediği ya da güç kıldığı savını büyük ölçüde desteklemiştir. Araştırmacıların, çeşitli (mağazacılık, sağlık, perakende ve süper market gibi) sektörlerdeki 313 çalışanın katılımıyla elde ettiği verilere göre, kapsayıcı davranışlar üzerinde kalıp yargıların doğrudan değil dolaylı bir belirleyici olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Ayrıca, araştırmacılar tarafından yüksek sevecenliğin örgütte engelli çalışanlara yönelik olumsuz eğilimleri azalttığı, yanı sıra düşük yetkinliğin ise saygısızlık ve acıma eğilimini attırdığı savunulmaktadır. Araştırmacılar bu durumun sektör değiştiğinde farklılık gösterebileceğine yani belirleyiciliğin doğrudan ya da dolaylı olabileceğine de dikkat çekmektedirler. Bilhassa, çalışma baskısının yüksek olduğu alanlarda belirleyiciliği anlamlı kılan öğelerin gözlemlenebilirliğinin de artabileceğini düşünmektedirler. Neticede, hava taşımacılığı sektöründe de çalışma baskısının yüksek olduğu bilinmekte ve bu sektörde faaliyet gösteren örgütlerde kalıp yargıların (yetkinlik ve sevecenlik) kapsayıcı davranışlar üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Fakat bir noktada araştırma bulguları diğer araştırmacılarınkinden (Nelissen vd., 2016) farklılaşmakta ve elde edilen bulgular söz konusu dolaylı etkide örgütlerde engelli çalışanlara yönelik sevecenlik kalıp yargısı arttıkça kapsayıcı davranışlar sergilenme eğiliminin azaldığını ortaya koymaktadır. Diğer taraftan, yüksek yetkinlik kalıp yargısı arttıkça ise kapsayıcı davranışlar sergilenme eğiliminin arttığı anlaşılmaktadır. Bu çerçevede, örgütlerde kalıp yargıların kapsayıcı davranışlar üzerinde doğrudan/dolaylı bir şekilde bağlam farkı gözetmeksizin etkili olduğu söylenebilir. Durum çeşitli ülkeler açısından ele alındığında, nispeten benzerlikler ya da farklılıklar gözlemlenebilir.

Bağlamsal açıdan ele alındığında; Tayland'da da engellilerin performansının onlardan beklenenin ya da arzu edilenin altında olacağı düşüncesiyle ön yargılı bir tutumla hareket edildiği ve engellilere sunulacak olanaklara yatırım yapmanın yersiz/haksız olduğu düşünülmektedir (United Nations DPI, 2007). Afrika'da işverenlerin/yöneticilerin hala çeşitli nedenlerle (ön yargı, engelli politikaları, fiziki koşullar vs.) engelli bireylerin çalışma yaşamı içerisindeki varlığının örgütlerde problem yaratabileceği düşüncesine sahip olduğu görülmektedir (Stensrud, 2007; Majola ve Dhunpath, 2016). Amerika'da ise

daha çok mesleki ve teknik eğitim ile ilgili yetersizlikler temelinde olumsuz düşüncelerin veya ön yargıların ön plana çıktığı göze çarpmaktadır (United Nations DPI, 2007). Finlandiya'da engellilerden kaynaklı doğacak her ek maliyetin kaygı yarattığı görülmektedir. Birleşik Krallıkta ise engellilerin aciz, isteksiz, güvenilmez olduğu düşünülmekte hatta çalışma yaşamı içerisinde yer almalarının güçlük doğurabileceğine ilişkin ön yargılara yer verildiği söylenmektedir (United Nations DPI, 2007; Özürlüler Kanunu ve İlgili Mevzuat, 2008). Ayrıca, İngiltere'de genellikle engellilerin çalışma yaşamında ön yargılı bir tutumla karşı karşıya olduğu düşüncesi savunulmaktadır (Kumar, Srivastava ve Singh, 2019). Nihayetinde, bağlam farkı gözetmeksizin örgütlerde kalıp yargıların kapsayıcı davranışlar sergilenmesi ya da geliştirilmesi üzerinde etkili olduğu açık bir şekilde görülmektedir.

Kalıp Yargıların Kapsayıcı Davranışlar Üzerindeki Etkisini Açıklamada Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumun Aracı Rolü

Örgütlerde kalıp yargıların kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisini açıklamada engelli çalışanlara yönelik tutumun aracı bir rol oynadığını ortaya koyarak araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlere dayanak oluşturan çeşitli (Stone ve Colella, 1996; Fiske vd., 2002; Eagly ve Chaiken; Dwertmann ve Boehm, 2016; Nelissen vd.,2016; Lyubykh vd., 2020) araştırma bulguları incelendiğinde; öncelikle bu etkinin doğrudan ya da dolaylı olabileceği, sektöre göre farklılaşabileceği ve akabinde aracı değişkenin bu etkiyi açıklama gücünün de değişebileceği belirtilmektedir.

Bu bağlamda, araştırma sonucu elde edilen bulgular kalıp yargıların kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisini açıklamada tutumun aracı bir rol oynadığını, hatta bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere her bir tutum bileşeni için ortaya koyulan aracılık etkisinin açıklama gücünün değişkenliğini göstermektedir. Kalıp yargıların kapsayıcı davranışlar, alt boyutlarından sevecenlik kalıp yargısının kapsayıcı davranışlar ve yetkinlik kalıp yargısının kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisini açıklamada engelli çalışanlara yönelik bilişsel, duygusal veya davranışsal tutumların aracı rolünü ortaya koyabilmek adına kurulan ve YEM ile analiz edilen *Hipotez2, Hipotez2(a), Hipotez2(a1), Hipotez2(a2), Hipotez2(b), Hipotez2(b1), Hipotez2(b2)* olmak üzere yedi hipotezin de kabul edildiğini göstermektedir.

Kabul edilen hipotezlerde sırasıyla; kalıp yargıların (KY) kapsayıcı davranışlar (KAPDAV) üzerindeki etkisini açıklamada engelli çalışanlara yönelik tutumun (EÇYT) aracı rolüne ilişkin eşitlik incelendiğinde, (β=,902; p=***<0,01) engelli çalışanlara yönelik tutumun (EÇYT) aracı bir role sahip olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, 2016 yılında Nelissen vd. tarafından gerçekleştirilen araştırmada da tutumun kapsayıcı davranışlar sergilenmesinde önemli bir rol oynadığı belirtilmekte ve engelli çalışanlara yönelik kalıp yargıların kapsayıcı davranışlar ile olan ilişkisini açıklarken tutumun aracı rolüne dikkat çekilmektedir. Araştırma sonucu elde edilen bulgular ise, tutumun doğrudan değil dolaylı etkilerin ortaya koyulmasında önemli ölçüde aracı rol oynadığını göstermektedir. Yani, araştırma bulguları hem sevecenlik kalıp yargısının hem de yetkinlik kalıp yargısının engelli çalışanlara yönelik tutum aracılığıyla kapsayıcı davranışlar üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Nelissen vd., 2016).

Bununla birlikte, Eagly ve Chaiken (2007) tutumun nesnelere ya da kişilere yönelik negatif/pozitif değerlemeleri içeren bir tür psikolojik eğilim olduğunu, Allport (1967) ise bir kişiye veya nesneye yönelik davranma eğilimini-hazırlığını ortaya koyduğunu belirtmektedir. Temelde üç bileşene sahip olan tutum için; bir bireye/duruma/nesneye ilişkin inancımız, fikirlerimiz, bilgi ve değerlemelerimiz bilişsel tutumu, ona yönelik negatif ya da pozitif hissiyatlarımız duygusal tutumu, eylemlerimiz ise davranışsal tutumu yansıtmaktadır. Tutum ve davranış ilişkisinde, tutum tetikleyici bir unsur olup psikolojik olarak davranışlara yönelim sağlamaktadır. Aralarındaki ilişki nedenselliğe dayanmakta yani birinin sonucu (davranış) bir diğerinin nedeni (tutum) anlamına gelmektedir (Morgan, 1980). Bu bağlamda diğer çalışmalardan farklı olarak gerçekleştirilen araştırmada, kalıp yargıların kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisinde tutumun aracı rolü incelenirken her bir tutum bileşenin aracılık rolü ayrı ayrı incelenmiş ve bu şekilde tutum aracı rolüne ilişkin açıklayıcılığın da artabileceği düşünülmüştür.

Bu kapsamda elde edilen bulgular, sevecenlik kalıp yargısının (SEVKY) kapsayıcı davranışlar (KAPDAV) üzerindeki etkisini açıklamada engelli çalışanlara yönelik bilişsel tutumun (EÇYBT) yapısal eşitliğiyle (β=,895; p=***<0,01), yine sevecenlik kalıp yargısının (SEVKY) kapsayıcı davranışlar (KAPDAV) üzerindeki etkisini açıklamada bu kez engelli çalışanlara yönelik duygusal tutumun (EÇYDT) yapısal eşitliğiyle (β=,911;

p=***<0,01) ve sevecenlik kalıp yargısının (SEVKY) kapsayıcı davranışlar (KAPDAV) üzerindeki etkisini açıklamada engelli çalışanlara yönelik davranışsal tutumun (EÇYDAVT) yapısal eşitliğiyle (β=,705; p=***<0,01) aracı bir rol oynadığını açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

Ayrıca, yetkinlik kalıp yargısının (YETKY) kapsayıcı davranışlar (KAPDAV) üzerindeki etkisini açıklamada engelli çalışanlara yönelik bilişsel tutumun (EÇYBT) aracı rolüne ilişkin eşitlikte (β=-,739; p=***<0,01) engelli çalışanlara yönelik bilişsel tutumun (EÇYBT) negatif yönlü aracı bir role sahip olduğu, yetkinlik kalıp yargısının (YETKY) kapsayıcı davranışlar (KAPDAV) üzerindeki etkisini açıklamada engelli çalışanlara yönelik duygusal tutumun (EÇYDT) aracı rolüne ilişkin eşitliğe bakıldığında (β=-,622; p=,008<0,05) engelli çalışanlara yönelik duygusal tutumun (EÇYDT) aracı bir rol oynadığı ve yetkinlik kalıp yargısının (YETKY) kapsayıcı davranışlar (KAPDAV) üzerindeki etkisini açıklamada engelli çalışanlara yönelik davranışsal tutumun (EÇYDAVT) aracı rolüne ilişkin eşitlik incelendiğinde ise (β= -,624; p=***<0,01) engelli çalışanlara yönelik davranışsal tutumun (EÇYDAVT) aracılık rolünün bulunduğu görülmektedir.

Dolayısıyla, araştırma sonucu elde edilen bulgulara göre söz konusu nedensellik ilişkisine de dayanarak hava taşımacılığı sektöründe faaliyet gösteren örgütlerde engelli çalışanlara yönelik sergilenen kapsayıcılık esaslı (faydalı/yararlı) davranışların temelinde olumlu tutumların yer aldığı ve tutum bileşenleri ayrı ayrı ele alındığında açıklayıcılığın daha da arttığı söylenebilir. Hatta kalıp yargıların kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkisini açıklamada olumlu bilişsel ve davranışsal tutumlara sahip meslektaşların ya da çalışma arkadaşlarının engelli çalışanlara yönelik tutumlarının, olumlu duygusal tutumlara sahip olanlara kıyasla aracılık güçlerinin nispeten daha fazla olduğu açıktır. Bu bağlamda, çeşitli araştırma sonuçları da elde edilen bulguları destekler niteliktedir. Yani, olumlu bilişsel ve davranışsal tutumların aracılık etkisi nispeten olumlu duygusal tutumlara göre yüksektir.

Örneğin; Singapur'da engelli çalışanların çoğunun aslında entelektüel bir üstünlüğe ya da doğuştan gelen bir yeteneğe sahip olduğu ve bu yeteneğin geliştirilmesi gerektiği düşünülmektedir (United Nations DPI, 2007; Ergüden, 2008). Fakat farklı çalışmalarda ortamın engelli bireylere yönelik düzenlenmiş olması gerektiği düşüncesi savunulsa da

genellikle engelli bireylere hitap eden özellikler taşımadığı ve bu nedenlerle engellilerin çalışma yaşamı içerisindeki varlığının da güçleştiği belirtilmektedir (United Nations DPI, 2007; Enabling Masterplan, 2012; Güler, 2015). Özelllikle, Avustralya'da her beş kişiden birinin yani 5 milyona yakın bireyin engelli olduğu ve çoğunun motivasyon, isteklilik, sadakat, güvenilirlik ve sebat(istikrar) gibi niteliklere sahip olduğu belirtilmektedir (United Nations DPI, 2007; PricewaterhouseCooper-PwC, 2011; Australian Network on Disabilty, 2016). Hindistan'a bakıldığında ise bilgi teknolojilerinin de gelişmesiyle engelli çalışanlara yönelik iyileştirmeler görüldüğü ayrıca gerekli destek verildiği takdirde bu durumun onların performansını ve sadakatini de büyük ölçüde olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir (John, 2005).

Bununla birlikte, olumlu duygusal tutumların aracılık etkisini açıklarken Dwertmann ve Boehm (2016) çalışmalarında ortak deneyimlemeye atıfta bulunmaktadır. Onlar engelli yöneticilerin engelli çalışanlara yönelik tutumunun daha ılımlı olduğu, engelli olmayan bir yöneticiye kıyasla engelli olanların ön yargı ve ayrımcılıktan kaçındığı ve kalıp yargılara dayalı bir değerlemede bulunmadıklarına dikkat çekmektedir. Aslında bu bulgu, araştırma sonucu elde edilen bulguları da destekler nitelikte olup olumlu duygusal tutumun bilişsel ve davranışsal tutuma nazaran nispeten daha az ölçüde etkili olduğunun ya da bir diğer ifadeyle aracılık etkisinin daha zayıf bulunduğunun bir göstergesidir.

Olumlu tutumlar bir yana engelli çalışanlara yönelik olumsuz tutumlar da örgütlerde kapsayıcı davranışlar sergilenmesi-geliştirilmesi üzerinde etkili olabilir. Yazında tutumlardan genellikle olumlu ve olumsuz hisler-duygular şeklinde bahsedilmektedir. Yanı sıra, olumsuz/negatif duyguları yansıtan-barındıran tutumların aslında kapsayıcı davranışların geliştirilmesi veya sergilenmesi üzerinde daha fazla ölçüde belirleyici olabileceği düşünülmektedir. Bazı araştırma (Stone ve Colella, 1996; Fiske vd., 2002; Dwertmann ve Boehm, 2016; Lyubykh vd., 2020) bulguları da örgüt içerisinde kapsayıcı davranışlar sergilenmesinde olumsuz tutumların düşünüldüğünden daha fazla ölçüde belirleyiciliğinin bulunduğuna dair inancı destekler niteliktedir. Lyubykh vd. (2020) engelli bireylerin çalışma yaşamına katılım başta olmak üzere aslında konuya ilişkin bütün örgütsel süreçlerde mevcut birtakım olumsuz tutumlara maruz kaldığını ve bu durumun deneysel bulgulara dayandırıldığını belirtmektedirler.

Stone ve Colella (1996) da ortaya koydukları modelleme üzerinden bu duruma açıklık getirerek olumsuz/negatif tutumların -personel işe alma ya da elde tutma gibi- örgütsel süreçlerin tümünü ve daha bütüncül bir yaklaşımla örgüt içerisinde sergilenmesi-geliştirilmesi beklenen kapsayıcılık temelli davranışları etkilediğini savunmaktadırlar. Ayrıca, bir örgütte kapsayıcı davranışlar sergilenmesi-geliştirilmesi önünde engel teşkil ettiği düşünülen unsurlardan biri de Fiske vd. (2002)'nin belirttiği üzere engelli bireylerin yetkinliğinin düşük olduğu yargısıdır. Bir diğeri ise, Dwertmann ve Boehm (2016)'e göre engelli bireylerden beklentinin düşük çalışma performansı temelli olması ve bu beklentinin yaygınlığıdır. Neticede, her iki unsurunda olumsuz tutumların bir göstergesi olduğu ve engelli çalışanlara yönelik tutumlar üzerinde etkilerinin bulunduğu düşünülmekte, dolayısıyla bu durum örgütte kapsayıcı davranışların varlığını veya devamlılığını güçleştirebilmektedir.

TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Kapsayıcı davranışlar, araştırmacılar tarafından yönetici ve çalışma arkadaşlarının (gözlemcilerin) engelli çalışanlara yönelik eylemleri olarak tanımlanmakta ve bu davranışlar yönetici ve çalışma arkadaşları tarafından ortaya koyulan kategorileştirme, beklentiler, kalıp yargılar, duygu durumları gibi psikolojik sonuçlardan etkilenebilmektedir (Stone ve Colella, 1996). Bu noktada, Eagly ve Chaiken (2007)'ın da belirttiği üzere tutumlar olumlu-olumsuz değerlendirmelere dayanan psikolojik eğilimlerin bir yansıması olduğundan bahse konu sonuçların engelli bireylere ilişkin tutumu da ortaya koyduğu açıktır. Nihayetinde, araştırma bulguları da yönetici ve çalışma arkadaşlarının -gözlemcilerin- işe yerleştirme, ücret artırımı, işe uygunluk değerlendirmesi, eğitim imkânı/fırsatı sunulması, danışmanlık (rehberlik) etme, temsili (sembolik) davranışlar, çalışma ekiplerine entegrasyon sağlama, terfi verme ve her türlü engelli bireylere-çalışanlara fayda sağlamaya yönelik eylemleri bir diğer ifadeyle kapsayıcılık esaslı davranışları üzerinde tutumun etkili olduğunu ortaya koymaktadır (Stone ve Colella, 1996).

Ajzen ve Fishbein (1977), tutum ve davranış arasındaki söz konusu ilişkiyi-çelişkiyi Mantıklı Eylem Kuramı çerçevesinde *bağdaştırma ilkesine* uygun şekilde gidermeye çalışmaktadır. Bu kuram, iki olgu arasındaki ilişkiyi deneysel testler yordamıyla ölçen en başarılı ve kullanımı en yaygın yaklaşım olarak görülmektedir. Bağdaştırma ilkesi ise,

söz konusu iki olgu arasındaki ilişkinin birbirini tamamlayıcı ya da destekleyici rolüne atıfta bulunmaktadır. Yani, güçlü ilişkinin doğması tutum ve davranışın birbirleri için güçlü tamamlayıcı olmalarına bağlıdır. Bununla birlikte, davranış türü, amacı, gerçekleştirilen zaman ve mekân gibi tutum ve davranış ilişkisini güçlendiren birtakım faktörlerin de bulunduğu belirtilmektedir. Yanı sıra, bir davranışın gerçekleşme zamanının veya koşullarının belirsiz olduğu durumlarda ise algılanan davranışların kontrolü gerekliliği doğmaktadır. Çünkü mantıklı eylem kuramı, yalnızca bireyin kontrolü altında gerçekleşen davranışlara ilişin açıklamalar getirmektedir.

Konuya ilişkin, Nelissen vd. (2016)'nin gerçekleştirdiği araştırmada engelli çalışanlara yönelik istemli tutumların kapsayıcı davranışların sergilenmesini kolaylaştırdığı ve bu sayede engelli çalışanların çalışma ekiplerine entegrasyonlarının daha fazla ölçüde sağlandığı görülmektedir. Ayrıca, araştırmacılar tutum üzerinde etkili olan faktörlerden birinin de engelli çalışanlara yönelik kalıp yargılar olduğunu belirtmekte, konunun ise farklı sektör ve değişkenler açısından yeniden ele alınmasına ilişkin tavsiyelerde bulunmaktadır. Bu bağlamda, hava taşımacılığı sektöründe faaliyet gösteren örgütlerde gerçekleştirilen bu araştırmada engelli çalışanların çalışma ekiplerine nasıl dâhil edilebileceği ve örgütte bunu destekler nitelikteki davranışların (kapsayıcılık esaslı) neler olması gerektiği, nasıl geliştirileceği ortaya koyularak literatürdeki boşluğun nispeten doldurulabileceği söylenebilir. Yanı sıra, araştırma sonucu elde edilen bulguların, yalnızca kuramsal açıdan fayda sağlamakla kalmayıp örgütsel pratiklere de yansıyacağına inanılmaktadır.

Yazın incelendiğinde geçmişte engelli çalışanlara yönelik gerçekleştirilen araştırmaların; büyük ölçüde zorunlu maliyetlere, fiziki çevre koşullarına ve adaptasyona (Peck ve Kirkbride, 2001), çalışma yaşamına ilişkin hukuki düzenlemelere ve eşitlikçi bir yaklaşıma (Kruse ve Schur, 2003) veya engelli çalışanları istihdam sürecinde yaşanan problemlere (Hunt ve Hunt, 2000) odaklandığı görülmektedir. Öncelikle, geçmiş süreçte yazında aynı bağlamda, alanda ve kapsamda böyle bir araştırmaya rastlanmamış olması zaten onun yazın açısından özgünlüğünün ve yazına olan katkısının önemini ortaya koymaktadır. Aynı zamanda, bu durum bir araştırma sorunsalının ve onun yarattığı boşluğun doldurulmasından ziyade, gelecek araştırmalar adına da önemli bir adımdır.

Elde edilen bulgular, hava taşımacılığı sektöründe faaliyet gösteren örgütlerde engelli çalışanlara yönelik sevecenlik kalıp yargısından ziyade yüksek ölçüde yetkinlik kalıp yargısının hâkim olduğunu göstermektedir. Yani, bu örgütlerdeki çalışanlara göre engelli çalışma arkadaşları görevini yerine getirebilecek kadar zeki, etkili, güvenilir, yetenekli, becerikli veya yetkindir. Dolayısıyla, onlara karşı tutumları da daha çok bilişsel ve davranışsal açıdan olumludur, duygusal açıdan çok daha az ölçüde etkilidir. Bu durum, mantıklı eylem kuramı çerçevesinde açıklanabilir. Çünkü, tutum ve davranış arasındaki ilişki birbirini tamamlayıcı, destekleyici ve tutarlı denebilir. Çünkü, bilişsel ve davranışsal tutumlar, yüksek yetkinlik kalıp yargısı ile örtüşmektedir. Eğer sevecenlik kalıp yargısı hâkim olsaydı, olumlu duygusal tutumlar da daha fazla ölçüde etkili olabilirdi.

Kuramsal açıdan bu bulgu dikkat çekicidir, çünkü genellikle araştırma sonuçları engelli çalışanlara yönelik yüksek sevecenlik (daha çok duygusal temelli) ve düşük yetkinlik kalıp yargısının yaygın olduğunu göstermektedir (Fiske, 2002; Dwertmann ve Boehm, 2016). Nihayetinde, bu durum engelli çalışanların çalışma ekiplerine daha fazla ölçüde dahil edilmesini sağlamaktadır. Bu denli bir yaklaşım, bilhassa da hava taşımacılığı gibi yaygın bir şekilde ekip çalışmasını gerektiren sektörlerde ve örgütlerde bütün çalışanların birbirlerine karşı sergiledikleri davranışların daha fazla ölçüde yardımlaşma temelli olmasını sağlamış, dahası aslında engelli çalışanların da örgütteki diğer çalışanlar gibi gerçek potansiyellerini ortaya koymaları için uygun ve gerekli koşullar yaratmıştır. Bununla birlikte, bu araştırmanın diğer araştırmalarınkinden farklı bulgular ortaya koyması temelde bağlam ve sektör kaynaklı olabilir.

Engelli çalışanlara yönelik istemli tutumların örgütte kapsayıcı davranışlar sergilenmesini kolaylaştırarak daha fazla ölçüde entegrasyon sağlanabilmesi adına önem taşıdığını vurgulayan Nelissen ve arkadaşları (2016) aslında önemli bir noktaya dikkat çekmedirler. Ancak, örgütlerde engelli çalışanlara yönelik tutumların hangi boyutta ele alınacağı durumuna ilişkin herhangi bir açıklama getirmemişlerdir. Bu nedenle, gerçekleştirilen bu araştırmanın engelli çalışanlara yönelik istemli tutumların geliştirilmesi noktasında da büyük önem taşıdığı düşünülmektedir. Çünkü, örgütte istemli tutumların geliştirilmesini sağlamak, aynı zamanda kapsayıcı davranışların geliştirilmesini, yaygınlaşmasını ve engelli çalışanların çalışma ekiplerine daha fazla

ölçüde entegre olmalarını da mümkün kılmak demektir. Yani, hava taşımacılığı sektöründe faaliyet gösteren örgütlerde engelli çalışanlara yönelik bilişsel, duygusal ve davranışsal tutumlar açısından bir ayrıma gidilmesi esasında kapsayıcılık esaslı ne tür davranışlar geliştirileceğinin belirlenmesi hususunda da yol gösterici olabilmektedir.

Nihayetinde, çalışma baskısının yüksek olduğu sektörlerde araştırma bulgularının daha anlamlı olacağı öngörülse de (Nelissen vd.,2016), hava taşımacılığı sektöründe çalışma baskısı yüksek olmasına rağmen gerçekleştirilen bir araştırma neticesinde aslında çalışma baskısından ziyade ekip çalışması gerekliliğinin ön plana çıktığı görülmektedir (Vural, 2021). Bununla birlikte, bu durum özellikle hava taşımacılığı sektörü gibi ekip çalışmasının etkinliğini gerektiren, bireysel performansın aslında örgütsel performans demek olduğunu, başarıyı-başarısızlığı her ikisinin de birlikte getirdiğini bilen örgütlerde kapsayıcı davranışların sergilenmesi ve geliştirilmesi kaçınılmazdır. Bilhassa, örgütsel açıdan hava taşımacılığı gibi yüksek sabit maliyetlere sahip sektörlerde her anlamda etkinlik ve verimlilik büyük bir kazançtır. Bu durum, pratik anlamda insan kaynağını doğru, etkin ve verimli kullanmanın örgütsel performansa doğrudan yansıyacağı anlamına gelmektedir. Aksi takdirde, örgütsel açıdan olumsuz (artan maliyet, yüksek personel devir hızı, kurumsal itibar kaybı gibi) sonuçlarla karşılaşılması da olasıdır. Dahası, hava taşımacılığı sektöründe faaliyet gösteren örgütlerde daha fazla ekip çalışmasını zorunlu ve gerekli kılmanın ise hem örgütte kapsayıcılık esaslı davranışları yaygınlaştıracağı hem de engelli çalışanların çalışma ekiplerine entegrasyonunu kolaylaştıracağı söylenebilir.

Çalışmanın sağladığı katkıların yanı sıra mevcut birtakım kısıtları da bulunmaktadır. Öncelikle, araştırmanın yalnızca hava taşımacılığı sektöründe faaliyet gösteren işletmelerden/örgütlerden elde edilen verilerle bir dizi sonuca varmasıdır. Bununla birlikte, engelli bireylerin çalışma ekiplerine dahil edilmesi ve kapsayıcılık esaslı davranışların geliştirilmesi konusunda özel ya da kamu sektöründe faaliyet gösteren işletmeler açısından herhangi bir farklılığın söz konusu olmayacağı varsayılmıştır. Dolayısıyla, kamu-özel açısından bir ayrıma gidilmemesi de araştırmanın kısıtı olarak görülmektedir.

Elde edilen bu verilerle bir genellemeye varmak güçtür. Bu nedenle, engelli bireylerin çalışma ekiplerine dâhil edilmesini ve örgütte buna yönelik davranışların (kapsayıcılık

esaslı) daha fazla ölçüde geliştirilmesini sağlayabilmek adına hem farklı sektörlerde hem de daha büyük örneklemlerle gerçekleştirilecek araştırmalara ihtiyaç vardır. Hatta, bu çalışmada planlı davranış teorisine dayanarak açıklama getirilen tutum ve davranış ilişkisinde davranışın gerçekleşme zamanı ve koşulları belirsiz olduğundan algılanan davranışsal kontrol de dikkate alınarak planlı ve gerekçeli bir eylem yaklaşımı çerçevesinde konuya açıklama getirilmesiyle daha anlamlı bulgular ortaya koyulabilir. Gerçekleştirilecek yeni araştırmalar gerek kuramsal açıdan gerekse pratik anlamda sağlanacak olan katkıyı arttırabilir.

Bunun yanı sıra, bu araştırmanın örneklemini örgütteki yönetici ve diğer çalışanlar oluşturmaktadır. Ancak, engelli çalışanların da kendini nerede gördüğü büyük önem taşımaktadır. Gelecek araştırmalar adına verilebilecek tavsiyelerden biri de araştırmanın engelli çalışanların bakış açısını dikkate alarak gerçekleştirilmesidir. Sonrasında, karşılaştırmalı bir analiz ile konuya ilişkin bakış açısı zenginleştirilebilir. Bu durum ayrıca, farklı araştırmaların tasarlanması açısından da ufuk açıcı olabilir.

KAYNAKÇA

Adams, S. J. (1981). Toward an understanding of inequity. *J. Abnormal Social Psychology, 43*, 422-436.

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes,* 50, 179–211.

Ajzen, I. ve Fishbein, M. (1970). The prediction of behavior from attitudinal and normative variables, *Journal of Experimental Social Psychology*, 6, 466–487.

Ajzen, I. ve Fishbein, M. (1977). Attitude–behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research, *Psychological Bulletin*, 84, 888–918.

Akbulut, S., Özgül, H. ve Tezcan, T. (2014). Mevzuattan uygulamaya engelli hakları izleme raporu 2013, *Toplumsal Haklar Ve Araştırmalar Derneği,*1-360.

Akrami, N., Ekehammar, B., Claesson, M., ve Sonnander, K. (2006). Classical and modern prejudice: Attitudes toward people with intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 27, 605– 617.

Aktan, T. ve Sakallı-Uğurlu, N. (2013). Kalıpyargı içeriği modeline sosyal bağlamsal bir yaklaşım: Bağlam içinde kalıpyargı içerikleri, *Türk Psikoloji Yazıları*, 16 (31), 15-31.

Albert, B. (2004). The social model of disability, human rights and development, *Disability KAR (Knowledge And Research) Briefing Note,* 1-8.

Allport, G. W. (1954). The nature of prejudice. New York: Addison-Wesley.

Allport, G.W. (1935). Attitudes. C. Murchison (Ed.), Handbook of social psychology içinde (789–844). Worcester, MA: Clark University Press.

Allport, G.W. (1967). *"Attitudes", readings in attitude theory and measurement,* (Martin Fishbein , Ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.

Altıntaş, F. Ç. ve Aytaç, C. K. (2018). Yöneticilik özelliklerine ilişkin algılanan cinsiyet kalıp yargılarının analizi, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*,73(2), 527-543.

American Disability Act, ADA. (1990). *Americans With Disabilities Act Of 1990.*

Amick , B. C., Habeck,R. V., Hunt, A. Fossel,A. H., Chapin,A., Keller, R. B. ve Katz, J. N. (2000). Measuring the ımpact of organizational behaviors on work disability prevention and management. *Journal of Occupational Rehabilitation,1(10),21-38.*

Appel, M. ve Weber, S., (2017), Do mass mediated stereotypes harm members of negatively stereotyped groups? a meta-analytical review on media-generated stereotype threat and stereotype lift, *Communication Research*, 1-29.

Araten-Bergman, T. (2016). Managers' hiring intentions and the actual hiring of qualified workers with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*,14(27),1510-1530.

Arkonaç, S. A. (1998), *Psikoloji Zihin Süreçleri Bilimi*. Gözden Geçirilmiş 2. Baskı, İstanbul, Alfa Basım Yayım Dağıtım.

Arkonaç, S. A. (2001), *Sosyal Psikoloji*. Değiştirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, İstanbul, Alfa Basım Yayım Dağıtım.

Arslan, H. (2009). Dinî tutumların oluşum, gelişim ve değişimi. *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi,* 9 (1), 77-96.

Ashmore, R. D., Del Boca, F. K., (1981). *Conceptual approaches to stereotypes and stereotyping.* (In D.L. Hamilton Eds.). Cognitive Processes in Stereotyping and Intergroup Behavior, (pp. 1-35). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Aşık, A. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi,* 467: 31-51.

Australian Network On Disabilty. (2016). *Stats And Facts*. Http://Www.And.Org.Au/Pages/Disability-Statistics.Html.

Ay, S. (2012). Türkiye'de işsizliğin nedenleri: istihdam politikaları üzerine bir değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 9 (2): 321-341.

Aytaç, S. S. ve Çetin Aydın, G. (2019). *Engelli Bireylerin Gözünden Çalışma Hayatı, Sorunlar ve Beklentiler Üzerine Bir Uygulama Örneği*, (içerisinde Engellilerin İstihdamı ve Sosyal Koruma, Özge YAŞAR, Naci ÖNSAL, Doğa Başar SARİİPEK, Editör, Taem Yayın, Ankara,71-86.

Banaji, M. (2001). Stereotypes. (N. Smelser, P. Baltes, Ed.), *International Encyclopedia of The Social and Behavioral Sciences*. Elsevier, 15100-15104.

Basharat, J., Mehdi, R., Karim, K., Surendra, A. ve Habib, T. (2017). Impact of inclusive leadership on innovative work behavior: The role of psychological safety–corrigendum. *Journal of Management and Organization*, 23(3), 472–475.

Baysal, A. C. (1981). *Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.

Bentler, P. M. (1990). Comparative fit ındexes in structural models. *Quantitative Methods in Psychology*, *Psychological Bulletin*, 2(107), 238-246.

Bilgin, K. U. (2000). Özürlülerin çalışma hayatındaki sorunları ve çözüm önerileri. *Kamu - İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 1-19.

Blau, P. M. (1964). Justice in social exchange. *Sociologıcal Inquıry, 34(2),* 1-352.

Bloom, B. S. J.T.Hastings and G.F. Madaus. (1971). *Handbook on Formative and Summative Evaluation of Student Learning*. Holt Rinehart and Winston, Inc., New York, 226.

Bodenhausen, GV, Sheppard, LA ve Kramer, GP (1994). Negative Affect and Social Judgment: The Differential Impact of Anger and Sadness", *European Journal of Social Psychology*, 24, 45-56.

Boehm, S. A., Dwertmann, D.J.G.,Kunze,F.,Mıchaelıs,B.,Parks,K.M. ve Mcdonald, D.P. (2014). Expandıng ınsıghts on the dıversıty clımate– performance lınk: the role of workgroup dıscrımınatıon and group sıze. *Human Resource Management*, 3(53), 379–402.

Bos, V. A. ve Stanel, D. A., (2009), Why people stereotype affects how they stereotype: the differential ınfluence of comprehension goals and self-enhancement goals on stereotyping. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35 (1), 101-113.

Brısenden, S. (1986). Independent living and the medical model of disability. *Disability, Handicap & Society,* 2(1): 173-178.

Brief, A. P. ve Motowidlo, S. J. (1986). Pro-social organizational behaviors. *Academy of Management Review, 11,* 710-725.

Burke, J., Bezyak, J., Fraser, R. T., Pete, J., Ditchman, N., ve Chan, F. (2013). Employer's attitudes towards hiring and retaining people with disabilities: a review of the literatüre. *Australian Journal of Rehabilitation Counselling,* 1(19): 21-38.

Buscaglıa, L. (1985). *Yaşamak, sevmek ve öğrenmek,* Çev: Kasap, Nesrin, İnkilâp Kitabevi: İstanbul.

Butler, G. ve Mcmanus, F. (1998). *Psikolojinin Abc'si*. Kabalcı Yay.; İstanbul.

Choi, S. B., Tran, T. B. H. ve Park, B. I. (2015). Inclusive leadership and work engagement: Mediating roles of affective organizational commitment and creativity. *Social Behavior Personality Internation Journal,* 43(6), 931–943. https://doi.org/10.2224/ sbp.2015.43.6.931.

Colella, A. (1994). Organizational socialization of employees with disabilities: Critical issues and implications for workplace interventions, *Journal of Occupational Rehabilitation*, 4, 87-106.

Colella, A. (1996). The organizational socialization of employees with disabilities: Theory and research. (In G. R. Ferris, Ed.). *Research in Personnel and Human Resources Management*,14, 351-417.

Colella, A. ve Bruye`re, S. (2011). Disability and employment: New directions for industrial and organizational psychology. *In APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 473-503.

Coles, S., ve Scior, K. (2012). Public attitudes towards people with intellectual disabilities: A qualitative comparison of White British & South Asian People. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities,* 25, 177– 188.

Crano, W. D. ve Gardikiotis, A. (2015). Attitude formation and change. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, Second Edition, 2, 169–174.

Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T. ve Glick, P. (2007). The BIAS Map: Behaviors from intergroup affect and stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, 631–648.

Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T. ve Glick, P. (2008). Warmth and competence as universal dimensions of social perception: the stereotype content model and the BIAS Map. *Advances in Experimental Social Psychology*, 61–149.

Dalbay, R. S. (2009). *Özürlü yakınlarının özürlülere yönelik sosyal politikalara ilişkin bilgi, beklenti ve memnuniyet dereceleri (ısparta örneği).* [Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Ana Bilim Dalı]. 1-170.

Dam, A.V. (2016). Sub group analyeses in burnout: relations between fatigue, anxiety and depression. *The Journal Of Frontiers in Psychology*, 90(7): 1-10.

Dansereau, F., Graen, G. ve Haga, W. (1975): A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: a longitudinal investigation of the role-making process. *Organizational Behavior And Human Performance*, 13: 46-78.

Darcy, S. ve Pegg, S. (2011). Towards strategic ıntent: perceptions of disability service provision amongst hotel accommodation managers. *International Journal Of Hospitality Management*, 30: 468–476.

Demirdağ, A. (2021). *Suriyeli mültecilere ilişkin kalıpyargı içeriği ve davranış ilişkisi: duyguların ve ahlaki dışlamanın aracı rolü* [Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı]. 1-176.

Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. Braun-Brumfield Inc., United States of America, 24-25.

Deniz İş Kanunu, 29.04.1967,*12586 Sayılı Resmi Gazete,* Tertip 5, Cilt 6, 1849-1867.

Devine, P. (1989).“Stereotypes and prejudice: their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56 (1): 5 – 18.

Dipboye, R.L. (1985). Some neglected variables in research on discrimination in appraisals. *Academy of Management Review*, 10(1), 116- 127.

Dunning, D. ve Sherman, D. A. (1997). Stereotypes and tacit ınference. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(73), 459-471.

Dwertmann, D. J. G. (2016). Management research on disabilities: examining methodological challenges and possible solutions. *The International Journal of Human Resource Management*,14(27), 1477–1509.

Dwertmann, D.J.G. ve Boehm, S. A. (2016). Status matters: the asymmetrıc effects of supervısor–subordınate dısabılıty ıncongruence and clımate for ınclusıon. *Academy of Management Journal*, 1(59), 44–64.

Eagly, A. H. ve Chaiken, S. (2007). The advantages of an inclusive definition of attitude. *Social Cognition,* 25(5), 582-602.

Eaton Powering Business Worldwide. (2021). İnternet Erişimi: https://www.eaton.com/tr/tr-tr/company/sustainability/inclusion-diversity.html.

Ehring, T., Razik, S. ve Emmelkamp, P. M.G. (2011). Prevalence and predictors of posttraumatic stress disorder, anxiety, depression, and burnout in pakistani earthquake recovery workers. *The Journal of Psychiatry Research,* 185: 161–166.

Enabling Masterplan 2012-2016, Chapter 3- Education, 1-300.

Erdoğan, İ. (1999), *İşletmelerde Davranış*, 10. Baskı, İstanbul, Evrim Basımevi.

Ergüden, A. D. (2008). *Sosyal dışlanma açısından bedensel engelli bireylerin yaşantılarının incelenmesi.* [Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı]. 1-130.

Esty, K., Griffin, R., Hirsch, M. S. (1995). *Workplace diversity: A Manager's guide to solving problems and turning diversity into a competetive advantage*. Avon, Massachusetts: Adams Media Corporation.

Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*, *Evanston*. IL: Row & Peterson.

Fishbein, M. (2000). The role of theory in HIV prevention. [*Special Issue: AIDS Impact: 4th International Conference on the Biopsychosocial Aspects of HIV Infection*]. *AIDS Care*, 12, 273–278.

Fiske, S. T. (2012). Warmth and competence: stereotype content ıssues for clinicians and researchers. *Canadian Psychology / Psychologie Canadienne*, 1(53), 14–20.

Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., ve Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 878–902.

Fiske, S., (1998), *Stereotyping, Prejudice and Discrimination.* Handbook of Social Psychology. New-York, McGraw-Hill.

Fiske, S., (2000), Stereotyping, prejudice and discirimination at the seam between the centuries: evolution, culture, mind and brain. *European Journal of Social Psychology*, 30 (3), 299-322.

Fogarty, G. J. ve Shaw, A. (2010). Safety climate and the theory of planned behavior: towards the prediction of unsafe behavior. *Accident Analysis & Prevention*, 42, 1455-1459.

Freedman, J. L., Sears, D.O. ve Carlsmith, J. M. (1998). *Sosyal Psikoloji* (Çev: Ali Dönmez), Ankara, İmge Yayınevi.

George, J. M. (1991). State or trait: Effects of positive mood on prosocial behaviors at work. *Journal of applied Psychology*, *76*(2), 299.

George, J. M., Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: a conceptual analysis of the mood at work- organizational spotaneity relationship. *Psychological Bulletin,112 (2),*310-329.

Gewurtz,R, ve Kirsh, B. (2009). Disruption, disbelief and resistance: A meta-synthesis of disability in the workplace. *Work Journal*, 34(1), 33–44.

Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: a preliminary statement. *American Sociological Rewiev 25*, 161-178.

Göçmen, S. ve Hüseyinli, Namık. (2017). Engelli çalışma kültürünün cinsiyet bağlamında değerlendirilmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi,*6 (6), 254-270.

Gökbay, Z. İ., Ergen, A. ve Özdemir, N. (2011). Engelli bireylerin istihdamına yönelik bir vaka çalışması: engelsiz eğitim. *Öneri Dergisi*, 9 (36): 1-8.

Güler, Z. (2015). özel politika gerektiren grupların iş yaşamındaki sağlık ve güvenlik riskleri ile kontrol tedbirleri. *Çalışma Dünyası Dergisi/ Labour World*, 2: 117-134.

Haddock, G. ve Maio, G. (2008). *Attitudes: content, structure and functions*. In Introduction to Social Psychology. A European Perspective. (Hewstone, M., Stroebe, W. and Jones, K., Ed.). Oxford: Blackwell.

Hamilton, D.L. ve Sherman J.W. (1994). *Stereotypes*, (R.S. Wyer, T. K. Srull, Ed.). Handbook of Social Cognition. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Hashim, H., Ishak,N. A. ve Hilmi, Z. A. G. (2015). Influence of organizational climate on disabled job embeddedness. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 202, 242 – 251.

Haveman, R. ve Wolfe, B. (2000). The economics of disability and disability policy. *Handbook Of Health Economics,*1: 996-1051.

Heider, F. (1958). *The psychology of ınterpersonal relations*. New York: Wiley.

Hellman, D. (2008). *When is discrimination wrong?*. Harvard University Press.

Hogg, A.M. ve Vaughan M. (2011). *Sosyal Psikoloji*. Ankara, Ütopya Yayınevi.

Homans, G. (1958). Social behavior as exchange. *Chicago Journals*, 63(6), 597- 606.

Hooper, D., Joseph C. and Michael R. M. (2008). Structural equation modelling: guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods, 1(6),*53-60.

Hovland, C. I., Janis, I. L. ve Kelley, H. H. (1953). *Communication and persuasion; psychological studies of opinion change.* Yale University Press.

İmançer, D. (2004). Sosyal psikolojik açıdan stereotip kavramının dil ve metin analizlerinde kullanımı. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 3(3), 128-142.

İnceoğlu, M. (2000). *Tutum-algı-iletişim*. İmaj Yayınevi, Ankara.

İş Kanunu, 10.6.2003, *25134 Sayılı Resmi Gazete, Tertip: 5, Cilt: 42,* 8423-8460.

John, S. (2005). The Hindu Business Line: Http://Www.Thehindubusinessline.Com/Todays-Paper/Tp-Life/Calls-For-Special-Skills/Article2204785.Ece.

Kağıtçıbaşı, Ç. (1999). *Yeni insan ve insanlar*. Evrim Yayınları, İstanbul.

Kamisah A.B. ve Wafa, S. A. (2014). The leadership style preference among sabah ethnicities. *International Journal of Human Resource Studies,* 4(1), 259-365.

Kamp, A., Hagedorn-Rasmussen, P. (2004). Diversity management in a Danish context: Towards a multicultural or segregated working life. *Economic and Industrial Democracy*, 25 (4), 525-554.

Katz, D. (1960). The functional approach to the study of attitudes. *Public Opinion Quarterly*, 24, 163-204.

Katz, D. ve Braly K., (1933), Racial stereotypes of one hundred college students. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 28 (3), 280-290.

Katz. D. (1960). The functional approach to the study of attitudes. *Public Opinion Quarterly*, 24, 163-204.

Kavaklı, U. ve Özkara, E. (2012). Kişisel, sosyal ve iş hayatında özürlü bireylere tanınan haklar ve özürlü olguların medikolegal değerlendirmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 26(1): 65-74.

Kensbock,J. M. ve Boehm, S. A. (2016). The role of transformational leadership in the mental health and job performance of employees with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*,14(27),1580-1609.

Keser, A. (2004). Çalışma-birey ilişkisi ve çalışmanın bireyin yaşamında yeri. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,*6(2),52-63.

Kirk-Brown, A. ve Van Dijk, P. (2016). An examination of the role of psychological safety in the relationship between job resources, affective commitment and turnover intentions of Australian employees with chronic illness. *The International Journal of Human Resource Management*,14(27),1626-1641.

Kline, R. B. (2010), *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, Third Edition, The Guilford Press, New York, 2010, s.12.

Krech, D. ve Crutchfield, R. S. (1980). *Sosyal Psikoloji, Teori ve Problemler*, (Çev: Erol Güngör), 3. Baskı, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, Ötüken Yayınları, Yayın No:159.

Kulkarni, M. (2016). Organizational career development initiatives for employees with a Disability. *The International Journal of Human Resource Management*,14(27),1662-1679.

Kulkarni. M. ve Lengnick-Hall, M.L. (2014). Obstacles to success in the workplace for people with disabilities: a review and research agenda. *Human Resource Development Review,* 13(2),158-180.

Kumar, A., Srivastava, S. K. ve Singh, K. K. (2019). Study on attitude of co-workers towards employees with ıntellectual disabilities. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 10(12), 720-724.

Linnehan, F., Konrad, A. M. (1999). Diluting diversity: ımplications for ıntergroup ınequality in organizations. *Journal of Management Inquiry*, 8, 399-414.

Lippmann, W. (1922). *Public Opinion*. New York, NY: Harcourt.

Litwin, G., Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Division of Research Graduate School of Business Administration, Printed United States of America, Boston, 29-146.

Livingston, B. A., Schilpz, P. ve Erez, A. (2014). Not what you expected to hear: accented messages and their effect on choice. *Journal of Management*, 43 (3), 1-30.

Loo, R. (2004). Attitudes toward employing persons with disabilities: a test of the sympathy-discomfort categories. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2200-2214.

Lyubykh, Z.,Turner, N. Barling, J., Reich,T. C. ve Batten, S. (2020). Employee disability disclosure and managerial prejudices in the return-to-work context. *Personnel Review.*

MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M. ve Fetter, R. (1993). The ımpact of organizational citizenship behavior on evaluations of salesperson performance. *Journal of Marketing, 57*, 70-80.

Maio, G. R., Esses, V. M., Arnold, K. ve Olson, J. M. (2004). *The function-structure model of attitudes: Incorporating the need for affect*. (G. Haddock & G. R. Maio, Eds.). Contemporary perspectives on the psychology of attitudes (pp. 7-34). New York: Psychology Press.

Majola, B. K. ve Dhunpath, R. (2016). The development of disability-related employment policies in the south african public service. *Problems And Perspectives İn Management,*14(1): 150-159.

Martin, R., Epitropaki, O., Thomas, G. ve Topakas, A. (2010). A review of leader-member exchange research: future prospects and directions. (Hodgkinson, Gerard, P. and Ford, J. Kevin, Ed.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (25th Edition). United Kingdom: Wiley- Black Well Publishing, 35-89.

Matt, S. ve Butterfield, P. (2006). Changing the disability climate promoting tolerance in the workplace. *AAOHN Journal*,3(54), 129-135.

Meşe, İ. (2014). Engelliği açıklayan sosyal model nedir?. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 14(33): 79-92.

Meşhur. A., H. F. (2011). Ortopedik engellilerin istihdamında tele çalışmaya ilişkin tutumlar açısından bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22: 72-118.

Mitchell, T. R. (1982). *People in organizations*. Mc Graw-Hill Book Company, New York, Trird Edition.

Mor Barak, M. E., Cherin, D. A., & Berkman, S. (1998). Organizational and personal dimensions in diversity climate: Ethnic and gender differences in employee perceptions. *Journal of Applied Behavioral Science*, 34, 82–104.

Morgan, C. T. (1980). *Psikolojiye giriş*, (Çev. Hüsnü Arıcı ve Diğerleri). Ankara, Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları.

Morgan, C. T. , (1995). *Psikolojiye giriş*, (Çev: Sibel Karakaş). 11. Baskı, Ankara, Meteksan A.Ş.

Munene, J.C. (1995). 'Not-on-seat': An ınvestigation of some correlates of organisational citizenship behaviour in nigeria. *Applied psychology*, *44*(2), 111-122.

Munn, N.L., Fernald, L.D. ve Fernald, P.S. (1969). *Introduction to psychology*. (L. Carmicheal, Ed.). Houghton Mifflin, Boston.

Myers, G. D., (2015). *Sosyal Psikoloji*. İstanbul, Nobel Yayınları.

National Disability Survey-Nds. (2006). *Profile Of Disability*. The Stationery Office, Dublin, Ireland, Chapter 2, 1-191

Nelissen, P. T. J. H., Vornholt, K., Van Ruitenbeek, G. M. C., Hu¨lsheger, U. R., ve Uitdewilligen, S. (2014). Disclosure or nondisclosure – Is this the question?. *Industrial and Organizational Psychology,* 7, 231– 235.

Nelissen, P.T.J.H., Ruitenbeek, U. R. H.G. M.C. ve Zijlstra, F. R.H. (2016). How and when stereotypes relate to inclusive behavior toward people with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*,14(27),1610-1625.

Oliver, M. ve Barnes, C. (2012). Back to the future: the world report on disability. *Disability & Society*, 27(4): 575-579.

Olson, M. A. ve Kendrick, R. V. (2008). *Origins of attitudes*. (W. D. Crano ve R. Prislin, Ed.). Attitudes and attitude change, (111-130). New York: Psychology Press.

Organ, D. (1997). Organizational citizenship behavior: ıt's contruct clean-up time. *Human Performance*, 10 (2), 85-97.

Organ, D. W., Podsakoff, P. M. ve MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: ıts nature, antecedents and consequences*, Sage Publications, Thousand Oaks -California.

Organ, D.W. (1988b). A restatement of the satisfaction-performance hypothesis. *Journal of management*, *14*(4), 547-557.

Organ, D.W. (1994). Personality and organizational citizenship behavior. *Journal of management*, *20*(2), 465-478.

Organ, Dennis W. (1988a). *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome* (1st Edition). England: Lexington Books.

Organ, Dennis W. (1990). *The motivational basis of organizational citizenship behavior*. (Cummings, Larry. L. and Staw, Barry M. Ed.). Research in Organizational Behavior. Greenwich: JAI Press, 43-72.

Organisation for Economic Co-operation and Development (2012), OECD Economic Surveys: European Union 2012, OECD Publishing, Paris.

Ostroff, C., & Bowen, D. E. (2000). Moving HR to a higher level: HR practices and organizational effectiveness. (K. J. Klein & S. W. J. Kozlowski, Ed.). *Multilevel theory, research, and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions. (*211–266). San Francisco: Jossey-Bass.

Özgüven, İ. E. (2000). *Psikolojik testler,* Ankara, PDREM Yayınları.

Öztürk, M. (2011). *Türkiye'de engelli gerçeği.* Müktakil Sanayici ve İşadamları Derneği.

Payne, R. L. ve Pugh, D. S. (1976). *Organizational structure and climate*. (M. Dunnette, Ed.). Handbook of industrial and organizational psychology. *(*1125–1173). Chicago: Rand McNally.

Perugini, M., Gallucci, M., Presaghi, F. ve Ercolani, A. P. (2003). The personal norm of reciprocity. *European Journal of Personality, 17*(4), 251-283.

Peters, V., Houkes, I., Rijk, A.E., Bohle, P.L., Engels, J.A. ve Nijhuis, F.J.N. (2016). Which resources moderate the effects of demanding work schedules on nurses working in residential elder care? a longitudinal study. *International Journal of Nursing Studies*, 58: 31-46.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. ve Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, *26*(3), 513-563.

Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B. ve Bommer, W.H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of management*, *22*(2), 259-298.

Poppe, E. (2001). Effects of changes in GNP and perceived group characteristics on national and ethnic stereotypes in central and eastern Europe. *Journal of Applied Social Psychology* ,31(8), 1689–1708.

Portolano, M. ve Evans, R. B. (2005). The Experimental Psychology of Attitude Change and the Tradition of Classical Rhetoric. *The American Journal of Psychology*, 1(118), 123-140.

Pricewaterhousecooper-Pwc. (2011). Disability Expectations Investing İn A Better Life, A Stronger Australia.1-62.

Quasthoff, Uta M. (1973). *Soziales vorurteil und kommunkation. eine sprachwissenschaftliche analyse des stereotyps*, fischer /athenäum taschenbuch verlag, Frankfurt: Main.

Reichenberg, N. E. (2001). *Best practices in diversity management.* United Nations Expert Group Meeting on Managing Diversity in the Civil Service, United Nations Headquarters, New York, 3-4 May 2001.

Rosenberg, M. J. , & Abelson, R. P. (1960). An analysis of cognitive balancing. (C. I. Hovland , & M. J. Rosenberg, Eds.). Attitude organization emdchange: An analysis of consistency among components (pp. 112-163). New Haven, CT: Yale University Press.

Rotenberry, P. F. ve Moberg, P. J. (2007). Assessing the impact of job involvement on performance. *Management Research News,* 30 (3), 203-215.

Sakatların Meslekî Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında 159 Sayılı Uluslararası Çalışma Teşkilâtı (ILO) Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun, *10.7.1999, 23751 Resmi Gazete,* 187-191.

Schneider, B., ve Reichers, A. E. (1983). On the etiology of climates. *Personnel Psychology, 36,* 19–39.

Schneider, D. (2001). *The psychology of stereotyping.* New York, Guilford Press.

Schrader, S. V., Malzer, V. ve Bruyère, S. (2014). Perspectives on disability disclosure: the ımportance of employer practices and workplace climate. *Employ Respons Rights Journal,*26, 237–255.

Schur, L., Han, K., Kim, A., Ameri, M., Blanck, P., ve Kruse, D. (2017). Disability at work: A look back and forward. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 27(4), 482-497.

Schur, L., Kruse, D., Blasi, J., ve Blanck, P. (2009). Is disability disabling in all workplaces? Workplace disparities and corporate culture. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 48, 381– 410.

Scior, K. (2011). Public awareness, attitudes and beliefs regarding intellectual disability: A systematic review. *Research in Developmental Disabilities*, 32, 2164– 2182.

Shakespeare, T. ve Watson, N. (2001). The social model of disability: An outdated ideology? In exploring theories and expanding methodologies: where we are and where we need to go. *Research in Social Science and Disability, Emerald Group Publishing Limited, Bingley*, 2, 9-28.

Sherif, M. ve Sherif, C. W. (1996). *Sosyal psikolojiye giriş II*, (Çev: Mustafa Atakay ve Aysun Yılmaz), İstanbul, Sosyal Yayınlar.

Smith, M. B., Bruner, J.S. ve White, R.W. (1956). *Opinions and personality*. New York: Wiley.

Smith, R. J., Griffith, J. E., Griffith, H. K. ve Steger, M. J., (1980). When ıs a stereotype a stereotype?. *Psychological Reports,* 46, 643-651.

Snyder, M. ve Meine, P. (1994). Stereotyping of the elderly: a functional approach. *British Journal of Social Psychology*, 33, 63-82.

Spears, R. ve Haslam, S. A. (1997). *Stereotyping and the Burden of Cognitive Load*. (R. Spears, P., H. Oakes, N. Ellemers & S. A. Haslam, Ed.). The Social Psychology of Stereotyping and Group Life içinde. Blackwell, Oxford, 171-207.

Stensrud, R. (2007). Developing relationships with employers means considering the competitive business environment and the risks ıt produces. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 50(4): 226-237.

T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı. (2008). Özürlüler Kanunu ve İlgili Mevzuat. *T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayınları,* Yayın No:43, 1-496.

T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı. (2009). Toplum özürlülüğü nasıl anlıyor? Temel araştırması. 2009. https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/2622/toplum-ozurlulugu-nasil-anliyor-arastirma-projesi-sonuclari.pdf.

Tagiuri, R. (1968). *The concept of organizational climate*. (R. Tagiuri, & H. Litwin, Ed.). Organizational climate: explorations of a concept. Division of Research Graduate School of Business Administration, Printed United States of America,11-32.

Tajfel, H. (1981). *Human Groups and Social Categories*. Cambridge: Cambridge University Press.

Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1986). *The social identity theory of intergroup behavior*. (S. Worchel & G. Austin, Ed.). The psychology of intergroup relations. (7–24). Chicago: Nelson-Hall.

Taylor, S. E., Peplau, L. A. ve Sears, D. O. (2020). *Sosyal Psikoloji* (Çev. Ali Dönmez). İmge Kitabevi, 5. Baskı, Ankara.

TBMM Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982). *9.11.1982, 17863 Sayılı Resmi Gazete*, https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf , (erişim tarihi: 03.06.2022).

Tekarslan, E. C., Baysal, T. ve Kılıç, H. (1989). *Sosyal Psikoloji*, İstanbul, Filiz Kitabevi.

Tezcan, M. (1974). *Türklerle ilgili stereotipler kalıpyargılar ve Türk değerleri üzerine bir inceleme*, Ankara: A. Ü Eğitim Fakültesi.

Thomas, R.R. (1991). *Beyond race and gender: unleashing the power of your total workforce by managing diversity*. New York: Amacom.

Thompson, R. ve Rose, J. (2011). Does organizational climate impact upon burnout in staff who work with people with intellectual disabilities? A systematic review of the literatüre. *Journal of Intellectual Disabilities*, 15(3), 177–193.

Thurstone, L. L. (1928). Attitudes can be measured. *American Journal of Sociology*, 33 (4), 529-554.

Tolan, B., İsen G. ve Batmaz V. (1985). *Ben ve toplum; sosyal psikoloji. 1*. Basım, Teori Yayınları, Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu-Tüik. (2002). Die. Türkiye Özürlüler Araştırması.

United Nations Department Of Public Information- Dpı/2486. (2007). Employment of persons with disabilities. *United Nations Enable Fact Sheet 1-2-3*, 1-9.

Ünlü, T. (2009). *Eşitlik ilkesi ve pozitif ayrımcılık*. [Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı].

Van Scotter, J. R. ve Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as seperate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology, 81*, 525-531.

Vecchio, R. P. (1991). *Organizational behavior: core concepts*. The Dreyden Press, Orlando, Second Edition.

Vural, S. (2021). Havayolu İşletmelerinde Kapsayıcı Davranışların Sergilenmesi ve Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma, *29.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi,2-4 Eylül 2021, Kars.*

Walster, E., Berscheid, E. ve Walster, G. W. (1976). New directions in equity research. *Advances In Experimental Social Psychology*, 9 (2), 1-42.

Walter C. B., Louis A. P., Tammy D. A. ve Motowidlo, S. J. (2001). Personality Predictors of Citizenship Performance. *International Journal of Selection and Assesment*, 9 (1/2), 52-69.

Williams, L., ve Anderson, S. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17, 601–617.

Wilson, T. C. (1996). Cohort and prejudice: Whites' attitudes toward Blacks, Hispanics, Jews and Asians. *Public Opinion Quarterly*, 60, 253-274.

WLTW (Willis Towers Watson). (2021). İnternet Erişimi: https://www.willistowerswatson.com/tr-TR/Solutions/inclusion-and-diversity.

World Health Organization. (2011). *World report on disability*. Who Library Cataloguing-İn-Publication Data, Malta, 1-349.

Wright, C.W. ve Sablynski, C.J. (2008). Procedural justice, mood, and prosocial personality ınfluence on organizational citizenship behavior. *North American Journal of Psychology, 10*(2).

Yapıcı, A., (2004). *Din Kimlik ve Ön Yargı*. Karahan Kitabevi, Adana.

Yzerbyt, V. ve Schadron, G. (2016). The streotype and the social judgement. *Tarih Kültür ve Sanat Araştırmaları Dergisi*, 5 (3), 206.

EKLER

EK-1: Sosyo-Demografik Anket Formu

Sayın katılımcı;

Yer- Yolcu hizmetlerinde görev alan havalimanı çalışanlarının engelli meslektaşlarına yönelik kalıp yargılarının (yetkinlik ve sevecenlik) kapsayıcı davranışlar üzerindeki etkilerinin ortaya koyulması ve bu etkide engelli çalışanlara yönelik tutumun aracılık rolünün belirlenmesi amacıyla planlanan bu çalışmaya davet ediliyorsunuz. Araştırmada değerli görüşlerinize ihtiyaç duymaktayız. Bu araştırmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Araştırma sürecindeki paylaşımlarımızda kişisel özerkliğinize özen gösterilecek ve konuyla ilgili kimlik bilgileriniz kesinlikle üçüncü kişilerle ve kurumlarla paylaşılmayacaktır. Anket sorularını özenle cevaplandıracağınıza inanarak, yardımlarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederiz.

1-Yaşınız : ( ) 20-40 ( ) 41-60 ( ) 60 ve üzeri

2-Cinsiyetiniz: ( ) Kadın ( ) Erkek

3-Eğitim Düzeyiniz**:** ( ) İlköğretim ( ) Ortaöğretim ( ) Önlisans ( ) Lisans ( ) Lisansüstü

4- Medeni Durumunuz: ( ) Evli ( ) Bekar

5-Gelir Düzeyiniz(Türk Lirası): ( ) 1000-5000 ( ) 5001-10000 ( ) 10000 ve üzeri

6- Ne kadar süredir bu sektörde çalışıyorsunuz?

( ) 1 yıldan az ( ) 1-3 yıl ( ) 3-5 yıl ( ) 5-10 yıl ( ) 10 yıl ve üzeri

7-Bu kurumda ne kadar süredir çalışmaktasınız?

( ) 1 yıldan az ( ) 1-3 yıl ( ) 3-5 yıl ( ) 5-10 yıl ( ) 10 yıl ve üzeri

8- Hangi pozisyonda görev almaktasınız? ( ) Yönetici ( ) Çalışan

9-Şirketiniz kaç yıldır faaliyet göstermektedir?

( ) 1 -3 yıl ( ) 3-5 yıl ( ) 5-10 yıl ( ) 10-15 yıl ( ) 15 yıl ve üzeri

10-Şirketinizdeki toplam çalışan sayısı kaçtır?

( ) 500-1000 ( ) 1001-2000 ( ) 2001-4000 ( ) 4001-6000 ( ) 6000 ve üzeri

11-Şirketinizdeki engelli çalışan sayısı kaçtır?

( ) 50'den az ( ) 50-100 ( ) 101-500 ( ) 501-1000 ( ) 1000 ve üzeri

12-Ailenizde engelli bir birey var mı? ( ) Var ( ) Yok

EK-2: Kalıp Yargı İçeriği Ölçeği

Aşağıda engelli bireylerle ilgili bazı özellikler bulunmaktadır. Sizce insanlar, engelli bireyleri bu özellikler açısından nasıl görmektedirler? Lütfen her bir özelliği **toplumun genel görüşünü** düşünerek değerlendiriniz. Diğer bir deyişle, yanıtlarınızı bu konudaki kişisel görüşlerinizi değil, toplumdaki diğer insanların görüşlerini dikkate alarak veriniz. Değerlendirmelerinizi her maddenin yanındaki 5 dereceli ölçek üzerinde işaretleyerek belirtiniz.

(x)	**1** Toplum **hiç** böyle görmüyor/ bulmuyor	**2** Toplum **nadiren** böyle görüyor/ buluyor	**3** Toplum **ara sıra** böyle görüyor/ buluyor	**4** Toplum **genellikle** böyle görüyor/ buluyor	**5** Toplum **tamamen** böyle görüyor/ buluyor
1. Yetenekli	1	2	3	4	5
2. İyi niyetli	1	2	3	4	5
3. Zeki	1	2	3	4	5
4. Güvenilir	1	2	3	4	5
5. Yetkin	1	2	3	4	5
6. Kendine Güvenen	1	2	3	4	5
7. Cana yakın	1	2	3	4	5
8. Arkadaşça	1	2	3	4	5
9. Becerikli	1	2	3	4	5
10. İyi mizaçlı /huylu	1	2	3	4	5
11. Etkili	1	2	3	4	5
12. Samimi	1	2	3	4	5

EK-3: Çalışan Engelli Bireylere Yönelik Tutum Ölçeği

Aşağıda çalışan engelli bireylere yönelik yirmi beş cümle bulunmakta ve bu cümlelerle ilgili görüşlerinizi almak amaçlanmaktadır. Bir çalışma arkadaşı ya da meslektaş olarak engelli bireylere ilişkin görüşler farklılık gösterebilmektedir. Sizden bu ifadelere ne ölçüde katıldığınızı ya da katılmadığınızı belirtmeniz istenmektedir. Lütfen cümlelerin tamamını okuyunuz, hiçbir maddeyi boş bırakmayınız. Her cümlenin yanındaki boşluğa görüşünüze en uygun düşen tepkiyi simgeleyen seçeneklerden birini işaretleyiniz.

Lütfen aşağıdaki ifadelere ne derece katıldığınızı/katılmadığınızı işaretleyiniz. (x)						
No	**Madde**	**Hiç Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**Tamamen Katılıyorum**
1	Her konuşmamda engelli çalışanıma acıdığımı hissettiririm.					
2	Engelli bireylerle birlikte olmak normal bireylerin ruh sağlığını olumsuz etkiler.					
3	Seçme sansım olsa, engelli bireylerle aynı ortamda çalışmak istemem.					
4	Engelli bireyin iş ortamındaki huzuru bozduğunu düşünüyorum.					
5	Engelli bireylerin hassas olduğunu düşünerek onların hatalarını görmezden gelirim.					
6	İşyerimde engelli bireylerin çalışmasına açığım.					
7	Engelli bireylere genelde onları oyalamak için değersiz işler yaptırırım.					
8	Engelli kişilerin özel topluluklarda yaşamaları ve çalışmaları onlar için uygun olur.					
9	Engelli bireylere acırım.					
10	Engelli bireyler çalıştırmak zorunda kaldığım için kendimi cezalandırılmış gibi hissederim.					
11	Engelli bireylerin birlikte çalıştıkları iş arkadaşlarına yük olduklarını düşünüyorum.					

EK-4: Kapsayıcı Davranış Ölçeği

Aşağıda engelli bireylerle aynı örgütte çalışan meslektaşlarının (yönetici ve çalışma arkadaşları) onlara yönelik kapsayıcılık çerçevesindeki davranışlarını tanımlayan maddelere yer verilmektedir. Sizden her bir maddeye ilişkin görüşünüzü veya değerlendirmelerinizi yanında yer alan boşluğa işaretlemeniz beklenmektedir.

	-1- Hiçbir	**-2- Nadiren**	**-3- Ara Sıra**	**-4- Sık Sık**	**-5- Çoğunlukla**	**-6- Her zaman**
Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım.						
Aşırı iş yükü ile uğraşan bir şirket çalışanına yardım ederim.						
Yeni işe başlayan birisinin işi öğrenmesine yardımcı olurum.						
İşle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam.						
İş esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırırım.						
Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm.						
Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım.						
Birlikte görev yaptığım diğer kişiler için problem yaratmamaya gayret ederim.						