

TRABZON ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL EĞİTİM ANABİLİM DALI

HAFİF DÜZEY ZİHİN YETERSİZLİĞİ OLAN BİREYLERİN İŞ
TATMİN DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kerem DİNÇEL

TRABZON

Ağustos, 2024

**TRABZON ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL EĞİTİM ANABİLİM DALI**

**HAFİF DÜZEY ZİHİN YETERSİZLİĞİ OLAN BİREYLERİN İŞ
TATMİN DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

Kerem DİNÇEL
ORCID: 0009-0009-2387-3289

**Trabzon Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsünce Yüksek
Lisans Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.**

Tezin Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Ebru ÜNAY
ORCID: 0000-0002-6298-9438

TRABZON
Ağustos, 2024

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Tezimin içerdiği yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalardan bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yaptığımı ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi, ayrıca bu çalışmanın Trabzon Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonuca razı olduğumu bildiririm.

Kerem DİNÇEL

07 / 08 / 2024

ÖNSÖZ

İnsan, bir yolculuk olan yaşamı boyunca sürekli olarak öğrenme eyleminin merkezinde yer alır. Hayatta yaşadığımız her durumdan, her olay ve her olgudan insan olarak çoğunlukla bir şeyler öğreniriz. Bu öğrenme isteğiyle 2021 yılında başladığım ve geçen yıllarla birlikte her gün yeni şeyler öğrendiğim yüksek lisans eğitimim bu tez ile son bulsa da içimdeki yeni şeyler öğrenme isteği hep daim olacak. Yüzyıllar öncesinde yaşamış olan Şair Baki'nin dediği yaşamdan baki kalanın ancak hoş bir seda olduğu şu gök kubbeye, insanlık namına bir eser bırakabilecek olmanın çok özel bir duygu olduğunu düşünüyorum.

Bu tezi, bu çalışmanın ana teması ve müsebbibi olan iş yaşamında dezavantajlı konumda bulunan, kendilerine iş dünyasında çoğunlukla rica minnet, hatır gönül ilişkisi bağlamında bile zar zor yer bulabilen, bulduklarında ise tüm güçleriyle, tüm azimleriyle işlerine tutunan ve işini büyük bir memnuniyetle yapan tüm özel gereksinimli bireylere ithaf ediyorum.

Gerek ders döneminde gerek tez döneminde yolumu aydınlatan, bana en umutsuz olduğum dönemlerde destek ve cesaret veren değerli tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Ebru ÜNAY'a teşekkür ederim. Tez savunmamda jüri üyesi olarak değerli yorumlarını ve katkılarını esirgemeyen, lisans eğitimimde başta olmak üzere, tezimi hazırladığım süreçte eserlerinden, projelerinden sıkça istifade ettiğim değerli hocam Prof. Dr. Atilla CAVKAYTAR'a ve tez jürimde bulunan ve değerli yorumlarıyla tezime katkıda bulunan Dr. Öğr. Üyesi Raziye ERDEM'e ayrıca teşekkür ederim. Araştırmamın her aşamasında desteğini aldığım ve bilgilerinden istifade ettiğim değerli arkadaşım Dr. Müslüm YILDIZ'a çok teşekkür ediyorum. Bu tez kapsamında kendileriyle tanıştığım seslerinde, gözlerinde bir işte çalışmanın verdiği özgüveni, gururu en derinden hissettiğim tüm bireylere ayrı ayrı özellikle teşekkür ediyorum.

Ağustos, 2024

Kerem DİNÇEL

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
ÖZET.....	viii
ABSTRACT	ix
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR LİSTESİ	xii
1. GİRİŞ	1
1. 1. Araştırmanın Amacı.....	3
1. 2. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi	3
1. 3. Araştırmanın Sınırlılıkları	4
1. 4. Araştırmanın Varsayımları.....	4
1. 5. Tanımlar	4
2. LİTERATÜR TARAMASI	5
2. 1. Zihin Yetersizliği	5
2. 2. Zihin Yetersizliği Nedenleri ve Yaygınlığı.....	7
2. 3. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Özellikleri	9
2. 3. 1. Bilişsel Özellikleri	10
2. 3. 2. Dil ve Konuşma Özellikleri	10
2. 3. 3. Sosyal, Duygusal ve Davranışsal Özellikleri	11
2. 3. 4. Motor Gelişim Özellikleri.....	11
2. 3. 5. İş Beceri Özellikleri	12
2. 4. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Eğitimi.....	12
2. 4. 1. Özel Eğitim Meslek Okulları	13
2. 4. 2. Özel Eğitim Uygulama Okulları (III. kademe)	14
2. 5. ZY Olan Bireylerin İstihdam Süreçleri	15
2. 5. 1. ZY Olan Bireyler için İstihdam Modelleri.....	17
2. 5. 1. 1. Kota Modeli	18
2. 5. 1. 2. Korumalı İşyerleri Modeli	18
2. 5. 1. 3. Destekli İstihdam Modeli.....	19
2. 5. 1. 4. Rekabetçi İstihdam Modeli	20
2. 5. 1. 5. Kişisel Çalışma Modeli.....	21
2. 5. 1. 6. Kooperatif Çalışma Modeli.....	21

2. 6. İş Tatmini	22
2. 6. 1. İş Tatmininin Önemi	22
2. 6. 2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	24
2. 7. ZY Olan Bireylerin İş Hayatlarında Karşılaştıkları Güçlükler	26
2. 8. Uluslararası Literatürde HDZY Olan Bireylerin İş Tatminlerine Yönelik Çalışmalar	28
2. 9. Türkiye’de HDZY Olan Bireylerin İş Hayatlarına Yönelik Çalışmalar	30
2. 2. Literatür Taramasının Sonucu.....	37
3. YÖNTEM.....	39
3. 1. Araştırma Modeli	39
3. 2. Çalışma Grubu	39
3. 3. Veri Toplama Araçları	41
3. 3. 1. Verilerin Toplanma Süreci.....	42
3. 3. 2. Araştırma Etiği.....	42
3. 3. 3. Verilerin Analizi	42
4. BULGULAR.....	43
4. 1. HDZY Olan Bireylerin İş Tatmin Ölçeğinden Aldıkları Puanların Cinsiyete Göre Değişimi	44
4. 2. HDZY Olan Bireylerin İş Tatmin Ölçeğinden Aldıkları Puanların Yaşa Göre Değişimi	45
4. 3. HDZY Olan Bireylerin İş Tatmin Ölçeğinden Aldıkları Puanların Gelire Göre Değişimi	45
4. 4. HDZY Olan Bireylerin İş Tatmin Ölçeğinden Aldıkları Puanların Çalışılan Kurum Türüne Göre Değişimi	46
4. 5. HDZY Olan Bireylerin İş Tatmin Ölçeğinden Aldıkları Puanların Çalışma Yılına Göre Değişimi	46
4. 6. HDZY Olan Bireylerin İş Tatmin Ölçeğinden Aldıkları Puanların İş Yerindeki Diğer Kişilerle İletişime Göre Değişimi.....	47
4. 7. HDZY Olan Bireylerin İş Tatmin Ölçeğinden Aldıkları Puanların Haftalık İzne Göre Değişimi	47
5. TARTIŞMA	49
6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	53
6. 1. Sonuçlar	53
6. 2. Öneriler	54
6. 2. 1. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler.....	54
6. 2. 2. İleri Araştırmalara Yönelik Öneriler.....	54
7. KAYNAKLAR.....	55

8. EKLER.....	66
9. ÖZGEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ	73



ÖZET

Hafif Düzey Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi

Bu çalışmada hafif düzey zihin yetersizliği (HDZY) olan bireylerin iş tatminleri incelenmiştir. Bu bireylerin iş tatmin durumlarının bilinmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmada HDZY olan bireylerin iş tatminlerinin farklı değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden tarama araştırmasıdır. HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeylerinin farklı demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını irdeleyen araştırmanın yöntemi, ilişkisel tarama türündedir.

Araştırmada veri toplamak amacıyla Başol ve Çömlekçi (2020)'nin Türkçe geçerlik-güvenirlilik çalışmasını gerçekleştirdiği “İş Tatmin Ölçeği” ve araştırmacı tarafından katılımcıları tanımak ve demografik değişkenleri belirlemek için oluşturulan “Demografik Bilgi Formu” kullanılmıştır. Çalışmanın katılımcıları Türkiye'nin farklı şehirlerinde aktif olarak herhangi bir işte çalışan ve HDZY olan 99 bireyden oluşmaktadır. Katılımcılardan elde edilen veriler üzerinde SPSS-27 programı kullanılarak Bağımsız Örneklem t-Test, Mann Whitney-U, Kruskal Wallis-H, Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda HDZY olan bireylerin iş tatmin ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının ortalama değerden yüksek olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca, HDZY olan bireylerin iş tatminlerinin gelir ve diğer çalışanlarla iletişim değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı; yaş, cinsiyet, çalışılan kurum türü, günlük çalışma saati ve haftalık izin günü değişkenlerine göre ise anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Hafif Zihin Yetersizliği, İş Tatmini, İş Doyumu

ABSTRACT

Examination of Job Satisfaction Levels of Individuals with Mild Intellectual Disability

In this study, job satisfaction of individuals with mild intellectual disability (MID) was examined. It is thought that it is important to know the job satisfaction of these individuals.

In this study, it was investigated whether the job satisfaction of individuals with MID differs in terms of different variables. The research is a survey research from quantitative research methods. The method of the research, which examines whether the job satisfaction levels of individuals with MID differ according to different demographic variables, is a correlational survey design.

In order to collect data in the study, the "Job Satisfaction Scale", which Başol and Çömlekçi (2020) conducted a Turkish validity and reliability study, and the "Demographic Information Form" created by the researcher to get to know the participants and to determine demographic variables were used. Demographic form and job satisfaction scale were obtained from the participants via Google Forms. Independent Sample T-Test, Mann Whitney-U, Kruskal Wallis-H, Pearson Correlation analysis were applied using SPSS-27 program. As a result of the analysis, it was understood that the mean scores of individuals with MID from the job satisfaction scale were higher than the average value. In addition, it was concluded that the job satisfaction of individuals with MID differed significantly according to the variables of income and communication with other employees, but did not differ significantly according to the variables of age, gender, type of institution, daily working hours and weekly leave days.

Keywords: Mild Mental Retardation, Job Satisfaction

TABLÖLAR LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Tablo Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1.	Psikolojik Sınıflandırma	6
2.	Zihin Yetersizliğinde Risk Etmenleri	7
3.	Zihin Yetersizliği Genel Nüfus İçinde Yaygınlık.	8
4.	Eğitsel Sınıflandırmaya Göre Zihin Yetersizliğinin Kendi İçindeki Dağılımı.....	8
5.	2011 Nüfus ve Konut Araştırması Sonuçları Kapsamında Türkiye’de Özel Gereksinimli Bireylerin İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranları	15
6.	ZY Olan Bireylerin İstihdam Edilebilmesi İçin Sahip Olmaları Gereken Beceriler	16
7.	Çalışma Grubuna Ait Demografik Bilgiler Tablosu.....	40
8.	Normallik Varsayımı Analizi ve Güvenilirlik Analizi	43
9.	HDZY Olan Bireylerin Ölçek Sorularına Verdikleri Cevaplar	43
10.	HDZY Olan Bireylerin Cinsiyet Değişkenine Göre İş Tatmin Düzeyi T-Test Tablosu.....	44
11.	HDZY Olan Bireylerin Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Korelasyon Analizi	45
12.	HDZY Olan Bireylerin Gelir Değişkenine Göre İş Tatmini Kruskal Wallis-H Analizi	45
13.	Göre HDZY Olan Bireylerin Çalışılan Kurum Değişkenine İş Tatmini t-Test Tablosu	46
14.	HDZY Olan Bireylerin Çalışma Yılı Değişkenine Göre İş Tatmini Mann Whitney-U Tablosu	46
15.	HDZY Olan Bireylerin İş Yerinde Diğer Kişilerle Olan İletişimi Değişkenine Göre İş Tatmini T-Test Tablosu	47
16.	HDZY Olan Bireylerin Haftalık İzin Değişkenine Göre İş Tatmini Kruskal Wallis-H Analizi	47

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Şekil No</u>	<u>Şekil Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1.	Çalışma grubunun çalıştıkları sektörlere göre dağılımları.....	41



KISALTMALAR LİSTESİ

AAIDD	: Amerikan Zihinsel ve Gelişimsel Yetersizlikler Birliği (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities)
APA	: Amerikan Psikoloji Birliği (American Psychological Association)
BEP	: Bireyselleştirilmiş Eğitim Planı
BM	: Birleşmiş Milletler
DSM-5	: Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders)
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
EYHGM	: Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü
HDZY	: Hafif Düzey Zihin Yetersizliği
IQ	: Zekâ Katsayısı (Intelligence Quotient)
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
ÖEHY	: Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği
TDK	: Türk Dil Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu

1. GİRİŞ

Bireyler dünyaya geldiklerinde diğer bireylerle eşit ve evrensel haklara sahip olmaktadır. Birleşmiş Milletler (BM) İnsan Hakları Komisyonu tarafından hazırlanan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde yer alan maddeler bu durumu destekler niteliktedir. Beyannamede yer alan bir maddeye göre bireylerin onurunu korumayı ve özgürce yaşamalarını sağlamayı amaçlayan söz konusu hak ve özgürlüklerden biri de "çalışma hakkı" olarak ifade edilmektedir. BM'ye göre çalışma hakkı; bireylerin adil ve eşit koşullarda çalışabilmelerine fırsatlarına sahip olmaları olarak nitelendirilmektedir (Birleşmiş Milletler [BM], 1948).

Ulusal Engelli Veri Sistemi verilerine göre ise ülkemizde herhangi bir yetersizliği bulunan birey sayısı; 1.414.643'ü erkek, 1.097.307'si kadın olmak üzere 2.511.950'dir. Bu bireyler içerisinde zihin yetersizliği olan bireylerin sayısı 385.313'tir; yani ZY olan bireyler ülkemizde özel gereksinimi olan bireylerin yaklaşık %17,07'lik bir oranla en fazla ikinci yetersizlik türü olarak yer almaktadır. Fakat bu veriler herhangi bir hizmet alanından yararlanmak amacıyla resmi makamlara başvuran bireyleri kapsamaktadır. Bu nedenle ülkemizdeki özel gereksinimi olan bireylerin gerçek sayılarının daha fazla olabileceği düşünülmektedir (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü [EYHGM], 2023).

Dünya genelinde özel gereksinimi olan bireylere yönelik çeşitli hizmetler sunulmaktadır. Bu hizmetler daha önce bakım ve yardım olarak sunulmakta iken günümüzde hizmetlerin kapsamı ve niteliği genişlemekle birlikte bu hizmetler başta eğitim olmak üzere iş hayatı, sosyal yaşama aktif katılım gibi yaşamın pek çok alanına yayılmıştır (İştar-Işıklı, 2018). Özel gereksinimi olan bireyler iş hayatında da yer almakta ve iş hayatında yer alan bireylerin oranı günden güne artmaktadır. Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de özel gereksinimi olan bireyler iş yaşamında yer almaktadırlar. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 2011 yılında yapılan Nüfus ve Konut Araştırması sonuçlarına göre en az bir yetersizliğe sahip bireylerin çalışma oranı erkeklerde %35,4 iken kadınlarda ise %12,5'tir. Dünya genelinde, özel gereksinimleri olan bireyler özel gereksinimi olmayanlara göre genellikle daha düşük sağlık seviyelerine, eğitim başarılarına ve ekonomik katılıma sahiptirler. Toplumun diğer kesimlerinin erişebildiği sağlık hizmetleri, eğitim fırsatları, istihdam olanakları, ulaşım ve bilgiye erişim gibi temel hizmetlere ulaşmada özel gereksinimli bireyler engellerle karşılaşmaktadır. İşsizlik riski daha yüksek olan özel gereksinimli bireyler istihdam edildiklerinde bile genellikle daha düşük gelirlere sahiptirler (Karaaslan, 2020).

Bir meslek sahibi olmak ya da herhangi bir işte çalışarak ekonomik anlamda bağımsız bir şekilde hayatını devam ettirmek sadece özel gereksinimli bireyler için değil tüm bireyler için en temel insani hakların başında gelmektedir. Bir işte çalışıyor olmak bireye sadece ekonomik bir kazanç değil aynı zamanda bireylerin öz güvenlerinin artmasına, başarıya duygusunun hazzına ererek

toplumun bir parçası olma hissini yaşamalarına ve yaşam kalitelerinin artmasını da sağlamaktadır (Novak & Rogan, 2010). Bir işte çalışmanın sosyal yaşama olan etkileri düşünüldüğünde, özel gereksinim derecesi her ne olursa olsun, her bireyin istihdam edilip iş hayatına katılacak düzeyde bilgi ve beceriye sahip olması gereklidir. Eğitim süreci içinde özel gereksinimi olan bireylerin de mesleki olanaklardan faydalanmaları ve yetkin birer çalışan olarak iş dünyasına katılmaları, gelişmiş toplumlarda kabul gören bir yaklaşımdır (I. Özürlüler Şurası, 1999).

Özel gereksinimi olan bireylerin herhangi bir işte çalışarak maddi gelir elde etmeleri, toplumla bütünleşmeleri, kendilerini değerli hissetmeleri ve kendilerine olan saygılarının artması oldukça önemlidir (Alborno & Gaad, 2012; Cavkaytar, 2012). Aynı zamanda bu bireylerden istihdam edilenlerin yaşam doyumları istihdam edilmeyenlere göre anlamlı olarak daha yüksektir (Ar, 2020). Ancak birçok özel gereksinimli çalışan bireyin iş yerinde maruz kaldıkları ayrımcılık ve işverenlerin onlara karşı önyargılı tutumları işsiz kalmakta dolayısıyla bu bireylerin istihdamın olumlu etkilerinden mahrum kalmalarına neden olmaktadır (Demir, 2011). Bu sorunlardan dolayı Türkiye'de özel gereksinimli bireylere yönelik istihdam politikaları, çeşitli yasal düzenlemelerle belirlenmiştir. Anayasa tarafından sağlanan eşitlik ilkesiyle birlikte, pozitif ayrımcılık prensipleri, özel gereksinimli bireyler için istihdam politikalarının temelini oluşturmaktadır. 2005 yılında yürürlüğe giren 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun, ayrımcılığı önlemektedir. Kanun, özel gereksinimli bireylerin haklarından tam ve adil bir şekilde faydalanmalarını sağlamak için çeşitli tedbirlerin alınmasını belirterek istihdamın her aşamasında özel gereksinimli bireylere yönelik negatif ayrımcılığı yasaklamaktadır. Ayrıca, bu kanun iş yerlerinde özel gereksinimli bireylerin ihtiyaçlarına ve özelliklerine uygun düzenlemelerin yapılmasını ve korumalı işyerlerinin oluşturulmasını vurgulamıştır (Engelliler Hakkında Kanun, 2005). ZY olan bireyleri çalışma hayatında desteklemek için iş tatminlerinin bilinmesi gerekmektedir (Bakker & Demorouti, 2007). Çünkü işyerinde sağlanan desteklerin yetersizliği, ZY olan bireylerin iş yaşamındaki başarısını olumsuz yönde etkilemektedir (İslamoğlu, Yiğit ve Budak, 2020). İş yaşamının takibi, bireylerin iş performanslarını değerlendirmek ve gerektiğinde iyileştirme stratejileri geliştirmek için de önemlidir. Bu tür bir takip, çalışanların motivasyonunu artırmakta ve iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir (Cöhce & Arlı, 2021). Bununla birlikte ZY olan bireylerin iş hayatındaki rolü, toplumsal uyum, ekonomik bağımsızlık ve kişisel gelişimleri açısından oldukça önemlidir. İş yaşamında karşılaştıkları zorluklar ve bu zorlukları aşma stratejileri, bu bireylerin yaşam kalitesini artırmak ve topluma daha aktif bir şekilde katkıda bulunmalarını sağlamak için dikkate alınması gereken önemli faktörlerdir (İslamoğlu vd., 2020; Orhan & Uysal, 2019; Özkan, Yaran, & Öksüz, 2019). Tüm bu faktörlerin gerçekleşebilmesi için bu bireylerin iş tatmin düzeylerinin bilinmesine ve hangi değişkenlerden etkilendiğinin tespit edilmesine ihtiyaç vardır.

1. 1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı bir işte çalışan hafif düzey zihin yetersizliği (HDZY) olan bireylerin iş tatmin düzeylerini belirlemektir. Bu amaç çerçevesinde aşağıdaki alt amaçlara da cevap aranacaktır.

1. HDZY olan bireylerin iş tatmin ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları ne düzeydedir?
2. HDZY olan bireylerin iş tatmin ölçeğinden aldıkları puanlar cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
3. HDZY olan bireylerin iş tatmin ölçeğinden aldıkları puanlar yaş değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
4. HDZY bireylerin iş tatmin ölçeğinden aldıkları puanlar aldıkları maaş değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
5. HDZY olan bireylerin iş tatmin ölçeğinden aldıkları puanlar çalışılan kurum türü değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
6. HDZY olan bireylerin iş tatmin ölçeğinden aldıkları puanlar çalışma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
7. HDZY olan bireylerin iş tatmin ölçeğinden aldıkları puanlar iş yerindeki diğer kişilerle iletişim değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1. 2. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi

Alan yazında yapılan çalışmalarda genel olarak ZY olan bireylerin istihdam sorunlarına, iş yaşamında ailelerin görüşlerine, işverenlerin görüşlerine, idare ve öğretmen görüşlerine yer verilirken (Balta, 2018; Baran & Cavkaytar, 2007; Gürsel, Ergenekon, & Batu, 2007; Gündoğdu, 2010; Koçak, 2006; Sönmez, 2019; Uçar, 2016) sınırlı sayıda bazı çalışmalarda bu bireylerin kendi görüşlerine yer vermiş olduğu görülmektedir (Gerşil & Alimanoğlu-Yemişçi, 2020; Ulugöl, 2021; Yıldız & Cavkaytar, 2020). Ancak literatürde ZY olan bireylerin iş tatminini konu edinen bir çalışmaya ulaşılmamıştır. ZY olan bireylerin işyerinde nasıl destekleneceğine karar vermek, iş tatminlerini arttıracak çalışma ortamları seçmek ve tasarlamak için iş tatminlerinin ne düzeyde olduğunun bilinmesine ve hangi değişkenlerden etkilendiğinin tespit edilmesine ihtiyaç vardır (Bakker & Demorouti, 2007). Bununla birlikte ZY olan bireylerin iş tatmin düzeylerini ve hangi değişkenlerden etkilendiğini bilmek bu bireylerin istihdamına yönelik yasal mevzuatın iyileştirilmesi açısından da önemli bir yere sahiptir (Kocman & Weber, 2016). Aksu (2012) iş tatminini çalışanların mesleklerinden duydukları memnuniyet şeklinde tanımlamıştır. Çalıştığı işten memnun olmak şüphesiz her birey için önemli bir konudur. Ancak ZY olan bireyler için ayrı bir öneme sahip olduğu da yadsınamaz bir gerçektir (Durmaz, 2017). Bir işte çalışmak ZY olan bireyin yaşamının önemli bir parçasıdır. Bu bireylerin iş tatminini bilmek önemlidir. Çünkü iş tatmini çalışma hayatındaki yaşam kalitesinin de temel belirleyicisidir (Cummins, 2005). Ayrıca iş tatmini iş performansı ve işte kalma

eylemleriyle de olumlu yönde bir ilişki içerisinde (Fornes, Rocco, & Rosenberg, 2008). Yüksek iş tatmini çalışanların mutluluğuna katkı sağlarken, düşük iş tatmini işe yabancılaşma ve ilgisizlik gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Akıncı, 2002). Ancak ZY olan bireyler için oldukça önemli olmasına rağmen bu bireylerin iş tatminlerine yönelik çalışmalar kısıtlıdır (Akkerman, Kef, & Meininger, 2017; Koçman & Weber, 2018).

Elde edilecek verilerle ZY olan bireylerin iş tatmin düzeylerinin bilinmesinin ve iş tatminlerinin hangi değişkenlerden etkilendiğinin tespit edilmesi ve iş tatminlerini arttıracak önlemler almak, örgün eğitimlerinde iş tatminini olumlu etkileyecek çalışmalar yapılması açısından bu çalışmanın alana katkı sağlayacağı umulmaktadır.

1. 3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Yapılan araştırma;

- Seçilen çalışma grubuyla,
- Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından uyarlaması yapılan İş Tatmin Ölçeğinden elde edilen verilerle,
- Kişisel Bilgi Formunda yer alan değişkenlerle sınırlıdır.
- Araştırma 2023-24 yılında gerçekleştirilmiştir.

1. 4. Araştırmanın Varsayımları

Veri toplama aracının HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeylerini ölçmede yeterli olduğu, Araştırmaya katılan HDZY olan bireylerin uygulanan ölçeğe verdikleri cevapların samimi ve doğru olduğu,

Elde edilen verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistiki yöntemlerin yeterli olduğu varsayılmıştır.

1. 5. Tanımlar

Özel Gereksinimli Birey: Bireysel, gelişim ve eğitim kabiliyetleri açısından, yaşlılarından anlamlı olarak farklı performansa sahip birey (MEB, 2018).

Hafif Düzeyde Zihin Yetersizliği Olan Birey: Zihinsel işlevler ile kavramsal, toplumsal ve pratik uyum becerilerinde hafif derecedeki eksiklikten dolayı özel eğitim ve desteğe muhtaç olan birey (MEB, 2018).

İş: geçimi sağlamak amacıyla herhangi bir alanda yapılan çalışma meslek (TDK, 2023).

İş Tatmini: Çalışanların işlerine karşı hoşnut olma veya hoşnut olmama durumu (Keser ve Bilir, 2019).

2. LİTERATÜR TARAMASI

2. 1. Zihin Yetersizliği

Tarihsel dönem içerisinde zihin yetersizliğine dair birçok tanım yapılmış zaman zaman tartışılmış ve gözden geçirilip yeni tanımlar yapılmıştır. Tanımların birbirinden farklı noktalara değinmesi zihin yetersizliği'nin (ZY) farklı disiplinlerin ilgi alanına girmesinden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla her disiplinin kendi alanını ilgilendiren noktalarına değindiği tanımlar ortaya çıkmıştır. Örneğin tıp doktorları zihinsel yetersizliği biyolojik ve tıbbi açıdan tanımlamış ve değerlendirmiştir. Eğitimciler ve psikologlar ise bu tanımlara yönelik eleştiri de bulunup farklı tanımlar önermişlerdir (Heward, 2003'ten aktaran Çiftci-Tekinarslan, 2014). Zihin yetersizliği (ZY) farklı mesleklerin ilgi alanına girdiği için bu kavrama ilişkin farklı tanımlar yapılmıştır bu sebeple ortak bir tanım yapılması oldukça güçtür (Boyacıoğlu, 2015). Farklı kuruluşlar tarafından farklı ZY tanımı yapılmış olsa da bilimsel çevrede ve uygulamacılar tarafından kabul gören tanım American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (Amerikan Zihinsel ve Gelişimsel Yetersizlikler Birliği [AAIDD]) tarafından yapılmıştır (Eripek, 2021). ZY, AAIDD tarafından yapılan güncel tanımına göre ZY; 22 yaşından önce ortaya çıkan, zihinsel işlevlerde ve uyumsal davranışlarda sınırlılık olarak gözüken durumdur (AAIDD, 2023). AAIDD'nin 1959 yılından bu yana zihin yetersizliği ile ilgili yaptığı tanımlar değişse de genel olarak vurgulanan nokta zihinsel işlevlerde ve uyumsal davranışlarda sınırlılık ve gelişim dönemi içerisinde ortaya çıkmasıdır (Eripek, 2021). 2021 yılında güncellenen zihin yetersizliği tanımında yaş kriteri, beyinsel gelişimin 20'li yaşlarda devam etmesi ve gelişim döneminin sona ermesini açıklayan araştırmalarda farklı bakış açılarının olması nedeniyle 18 yaştan 22 yaşa çıkarılmıştır. (Schalock, Luckasson, & Tasse, 2021). Uyumsal davranışlar çeşitli şekillerde tanımlanıp sınıflandırılrsa da, AAIDD, Luckasson ve ekibinin 2002'de geliştirdiği sınıflamayı temel alır. Bu sınıflama, kavramsal, sosyal ve pratik olmak üzere üç ana kategoriyi içermektedir (Alak, 2016). Bunun yanı sıra tanımda geçen entelektüel işlevler öğrenme, sorun çözme ve akıl yürütme gibi bilişsel kapasiteyi ifade ederken, uyumsal davranışlar ise gündelik hayatta öğrenip uygulanan sosyal, pratik ve kavramsal becerileri ifade etmektedir (AAIDD, 2023; Eripek, 2021). HDZY olan bireyleri tanımlarken kullanılan sosyal beceriler; kişilerarası becerileri, sosyal sorumluluk, problem çözme, kurallara ve kanunlara uyma, özgüven ve mağdur olmaktan kaçınmayı ifade etmektedir. Kavramsal beceriler; okuryazarlık, kendini yönlendirme, sayı, para, zaman kavramlarını ifade etmektedir. Pratik beceriler ise günlük yaşam etkinlikleri (kişisel bakım), mesleki beceriler, sağlık, güvenlik, para kullanımı, seyahat, ulaşım, rutinler ve telefon kullanımı gibi becerileri ifade etmektedir (AAIDD, 2023).

ZY olan bireyler homojen dağılım gösteren bir yapıda değildir. Kendi aralarında da önemli ölçüde farklılık göstermektedirler (Eripek, 2021). ZY'nde önceden farklı sınıflamalar yapılırsa da

günümüzde kabul gören sınıflama yaklaşımı gereksinimlerine göre yapılan sınıflamadır. Bu sınıflama, desteğe aralıklı gereksinim duyan, desteğe sınırlı gereksinim duyan, desteğe kapsamlı gereksinim duyan, desteğe yaygın gereksinim duyan birey şeklindedir (Çiftci-Tekinarslan, 2014). Bununla birlikte zekâ testlerinin uygulanmaya başlanmasıyla ZY olan bireylerin tanınmasında ve sınıflanmasında zihinsel işlev seviyesini belirten IQ puanı ölçüt olmaya başlamıştır (Artar & Cavkaytar, 2020). ZY olan bireylerin zihin işlevlerinin değerlendirilmesi uzman kişiler tarafından yapılan zekâ testleriyle olmaktadır. Bireyin testlerde verdiği cevaplar zekâ düzeyini belirlemek için kullanılır (Alak, 2016). APA'nın 2013 yılında Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı'nda (DSM-5) IQ ortalamalarına göre bireyler hafif düzeyde zihin yetersizliği, orta düzeyde zihin yetersizliği, ağır düzeyde zihin yetersizliği, çok ağır düzeyde zihin yetersizliği olan birey olarak gruplanmaktadır. Bu sınıflamaya ilişkin sınıflandırma Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Psikolojik Sınıflandırma (Nar & Cavkaytar, 2019).

Zeka Puanı Aralığı	Yetersizlik düzeyi
70-55/50	Hafif düzeyde zihin yetersizliği
35-50/55	Orta düzeyde zihin yetersizliği
25-35/40	Ağır düzeyde zihin yetersizliği
20/25- daha altı	Çok ağır düzeyde zihin yetersizliği

Ülkemizde 2018 Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği (ÖEHY) ise psikolojik sınıflandırmayı temel olarak zihin yetersizliğini; hafif düzeyde zihin engelli birey, orta düzeyde zihinsel engelli birey, ağır düzeyde zihinsel engelli birey, çok ağır düzeyde zihinsel engelli birey olarak sınıflandırmıştır. ÖEHY hafif, orta ağır ve çok ağır düzeyde zihinsel engelli bireyi aşağıdaki gibi tanımlamıştır.

Hafif düzey zihin yetersizliği olan birey: Zihinsel fonksiyonlarla kavramsal, toplumsal ve pratik uyum becerileri alanlarında hafif derecede yetersizlikten dolayı özel eğitime ve destek eğitime ihtiyaç duyan birey.

Orta düzey zihin yetersizliği olan birey: Zihinsel fonksiyonlarla birlikte pratik uyum, kavramsal ve toplumsal beceri alanlarında ki yetersizlikten dolayı günlük yaşam becerileri ve iş kabiliyetlerini edinebilmek için özel eğitim ve destek eğitime ihtiyaç duyan birey.

Ağır düzey zihin yetersizliği olan birey: Zihinsel fonksiyonlarla birlikte pratik uyum, kavramsal ve toplumsal beceri ve kişisel bakım alanlarındaki yetersizlikten dolayı kesintisiz ve yoğun olarak özel eğitime ve destek eğitime ihtiyaç duyan birey.

Çok ağır zihin yetersizliği olan birey: Zihin yetersizliği ile birlikte kişisel bakım ve başlangıç düzeyi akademik becerileri edinmede zorlanan ve kesintisiz olarak bakıma ihtiyaç duyan birey (MEB, 2018). Görüldüğü üzere güncel yönetmelikte zekâ bölümlerine yer verilmemiş ve zihin yetersizliğinin ağırlık düzeylerine göre bir sınıflama yapılmıştır. Sınıflama da tanımlarla birlikte bireyden beklenen davranışları ve eğitim gereksinimlerine yer verilmiştir (Eripek, 2021). Ancak

günümüz koşullarında zihin yetersizliği olan bireylerin sınıflanmasında zekâ puanı ile birlikte çevresel koşullar, tanılama türleri, uyumsal davranışları da etkili olmaktadır. Bu nedenle HDZY olan bireylere verilecek eğitim ve desteğin belirlenmesinde sadece bir sınıflama sistemini dikkate alarak değil de bu sistemlerin tamamının bir sentezi olan çok boyutlu sınıflama sistemini dikkate alarak sınıflama yapılması bu bireylerin eğitimi açısından önem arz etmektedir (Artar & Cavkaytar, 2019).

2. 2. Zihin Yetersizliği Nedenleri ve Yaygınlığı

Zihin yetersizliğinin nedenleri genel olarak doğum öncesi, doğum sırası ve doğum sonrası etkenler olarak değerlendirilmektedir (Şahin & Şahin, 2020). Bu etkenler aşağıda tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Zihin Yetersizliğinde Risk Etmenleri (Eripek, 2021, s. 173)

Zamanlama	Biyotıbbi	Sosyal	Davranışsal	Eğitimsel
Doğum Öncesi	-Kromozom bozuklukları	-Yoksulluk	- Anababanın ilaç kullanması	-Anababada destekler
	-Tek-gen bozuklukları	-Annenin yetersiz beslenmesi	-Anababanın alkol kullanması	olmaksızın bilişsel yetersizlik
	-Sendromlar	-Ev içi şiddet	-Anababanın sigara içmesi	-Anababalığa hazır olmada
	-Metabolik bozukluklar	-Doğum öncesi bakıma ulaşma	-Anababanın olgun olmaması	eksiklik
	-Yetersiz beyin gelişimi	-Eksikliği		
	-Annenin hastalıkları			
	-Annenin yaşı			
Doğum Anı	-Erken doğum	-Doğum öncesi bakıma	-Anababanın bakımı üstlenmeyi reddetmesi	-Taburcu olurken müdahale
	-Doğum incinmesi	ulaşamama	-Anababanın çocuğu reddetmesi	hizmetleri için
	-Yenidoğan bozuklukları			tıbbi havale eksikliği
Doğum Sonrası	-Travmatik beyin incinmesi	-Yetersiz çocuk-bakıcı etkileşimi	-Çocuk istismarı ve ihmali	-Çocuk yetiştirme yetersizlik
	-Yetersiz beslenme	-Uygun uyaran eksikliği	-Aile içi şiddet	-Gecikmiş tanılama
	-Beyin zarı iltihabı	-Ailede yoksulluk	-Uygun olmayan güvenlik önlemleri	-Yetersiz erken müdahale
	-Nöbet bozuklukları	-Ailede kronik hastalıklar	-Sosyal yoksunluk	hizmetleri
	-Beyinde yapı ve işlev bozuklukları	-Yatılılık	-Zor çocuk davranışları	-Yetersiz özel eğitim hizmetleri
				-Yetersiz aile desteği

Tablo 2’te de görüldüğü gibi zihin yetersizliğinde risk etmenleri zaman olarak doğum öncesi doğum sırası ve doğum sonrası olarak ayrılmasının yanı sıra türler olarak da biyo-tıbbi, sosyal,

davranışsal ve eğitimsel olarak ayrılmıştır. Tabloda gösterilen risk etmenlerin bireyde olması her zaman için onun zihinsel işlevlerinde sınırlılık olduğu anlamına gelmemektedir. Bundan dolayı ZY bireyin zihinsel işlevlerinde sınırlılığa yol açan tüm nedenlerin ortaya konması tıbbi, psikolojik ve fiziksel araştırmaların ardından karar verilmesi gerekmektedir (Schalock vd. 2010'dan aktaran Eripek, 2021, s. 173).

Türkiye’de ZY’nin genel nüfus içindeki yaygınlığı özel gereksinimi olan bireylere yönelik yürütülen çeşitli araştırma bulgularında yer almaktadır. Türkiye Özürlüler Araştırması (2002), Özürlülerin Sorunları ve Beklentileri Araştırması (2010), TÜİK’ in yapmış olduğu Nüfus ve Konut Araştırması (2010) ve Sağlık Araştırmasında (2012) Türkiye’de ZY’nin genel nüfus içindeki yaygınlığını gösteren veriler yer almaktadır (Şahsuvaroğlu, 2017). Bu araştırmalara göre ülkemizde ZY yaygınlık oranları Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Zihin Yetersizliği Genel Nüfus İçinde Yaygınlık Oranları (Şahsuvaroğlu, 2017, s. 31).

	Zihin yetersizliği oranı %	Örneklem Büyüklüğü
Türkiye Özürlüler Araştırması	2,58	97.433 hane
Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması	29,3	280.014 kişi
Nüfus ve Konut Araştırması	2	2.200.000 kişi
Sağlık Araştırması	3,1	14.400 hane

Tablo 3 incelendiğinde araştırmalardaki örneklem gruplarına göre yüzde olarak ifade edilen ZY oranlarının birbirinden farklılık gösterdiği görülmektedir. Bakıldığında en yüksek oranın % 29,3 olduğu en düşük oran ise % 2 olarak görülmektedir (Şahsuvaroğlu, 2017). ZY oranlarının araştırmalara göre bu denli farklılık göstermesi araştırmalarda kabul edilen ZY tanımı ve araştırma sırasında kullanılan yöntemin farklı olmasındandır. Araştırma sonuçları ZY olan bireylerin oranının yaklaşık %3 olduğunu göstermektedir. Buna göre ülkemizde yaklaşık olarak 7 milyon bireyin ZY olduğu düşünülmektedir (MEB, 2015). ZY olan bireyler kendi içinde dağılım göstermektedir.

Tablo 4. Eğitsel Sınıflandırmaya Göre Zihin Yetersizliğinin Kendi İçindeki Dağılımı (MEB, 2015, s. 15)

Yetersizlik türü	Yetersizlik yüzdesi
Çok ağır derecede	%1,5
Ağır derecede	%3,5
Öğretilebilir düzey	%6
Eğitilebilir düzey	%89

Tablo 4 incelendiğinde ZY olan bireylerin kendi içinde yetersizlik derecesine göre çok ağır, ağır, öğretilebilir, eğitilebilir şeklinde sınıflandırılmaktadır. En fazla orana sahip olan ZY türünün

%89 ile eğitilebilir olarak adlandırılan hafif düzeyde zihin yetersizliği (HDZY) olan bireyler olduğu görülmektedir. ZY olan bireyler çeşitli özellikler göstermektedir.

2. 3. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Özellikleri

ZY olan bireylerin eğitiminde nihai amaç onların bağımsız bir şekilde yaşamayı öğrenmeleridir. ZY olan bireylerin sosyal yaşama adapte olmaları için toplumsal uyum, dil ve konuşma, iletişim, günlük yaşam, öz bakım ve işlevsel akademik becerilere ihtiyaç duyarlar (Cavkaytar, 2000). HDZY olan bireylerin fark edilmesi okula başlayınca akademik alanda yaşadıkları güçlük, problem davranışlar ve iletişim kurmakta güçlük yaşamalarıyla anlaşılmaktadır. HDZY olan bireyler yaşamlarını mutlu ve üretken olarak sürdürme eğilimine sahiptirler. Bu nedenle onlar için yapılması gereken şey ihtiyaç duydukları destek eğitimi onlara sağlamaktır. Bunun için öğrenme özellikleri iyi anlaşılacak etkili öğretim yöntem tekniklerle bireye eğitim sunmanın yanı sıra ailesine de destek olunmalıdır (Eripek, 2021). Görmez'e (2019) göre ZY olan bireylerin yetişkinlikte yaşadıkları güçlükler aşağıda özetlenmiştir. Okul öncesi dönemde gözle görülür kavramsal farklılıklar görülmeyebilir. Ancak okul döneminde ve yetişkinlik döneminde akranlarıyla aynı akademik performansı sergilemede güçlükler vardır. Yetişkinlikte soyut düşünme, kısa süreli bellek, yürütücü işlevler ve akademik becerileri kullanmada güçlük yaşarlar. Toplumsal ortamlarda olgun davranmazlar. İletişimi somut şekilde kurarlar, sosyal ipuçlarını algılayıp yorumlamada güçlük yaşarlar. Duygu ve davranışlarını düzenlemekte zorlanırlar. Muhakeme becerileri düşüktür ve kolay kanabilirler. Günlük yaşam etkinliklerinde desteğe gereksinim duyarlar. Yetişkinlikte ev ihtiyaçlarını görme ve yönetmede zorlanırlar. Sağlık, mevzuatla ilgili işlerde ve meslek becerileri edinmede desteğe gereksinim duyarlar. Ebeveyn olmak için desteğe gereksinim duyarlar. Bu özelliklerden dolayı ZY olan bireyler kavramsal, uyumsal ve pratik alanlardaki özellikleri göz önünde bulundurularak desteklenmelidir (Görmez, 2019). ZY olan bireyler akranlarına kıyasla daha düşük bilişsel performans sergileyebilir ve entelektüel işlevsellik beklenen düzeyin 1 ila 3 yıl altında olabilir. Bu onların fiziksel, bilişsel ve dil gelişimini etkileyebilir (Heward, 2013). ZY olan bireyin özellikleri yetersizlikten etkilenme derecesine göre değişiklik göstermektedir. HDZY olan birey tipik gelişim gösteren bireylere yakın özelliklere sahipken orta ve ağır düzeyde ZY olan bireylerin özellikleri daha farklılık göstermektedir (Cavkaytar, 2019).

ZY olan bireyler bilişsel, dil konuşma, sosyal, duygusal ve davranışsal ve motor gelişim olarak tipik gelişim gösteren akranlarından bazı farklılıklar göstermektedirler. Bu özellikleri aşağıda sırasıyla açıklanmıştır.

2. 3. 1. Bilişsel Özellikleri

ZY olan bireyler, genellikle dikkat, bellek ve yürütücü işlevlerde zorluklar yaşamaktadırlar. Bu bireylerin yürütücü işlevleri, tipik gelişim gösteren bireylere göre daha az gelişmiştir (Biesmans, Aken, Frunt, Wingbermühle, & Egger, 2018). ZY olan bireylerin bu gelişim alanında yaşadıkları bazı güçlükler yaşarlar. Dikkatlerini bir iş üzerine yoğunlaştırma ve sürdürmede güçlüklerle birlikte bir işle uğraşma süreleri oldukça kısadır ve dikkatleri çabuk dağılmaktadır. Yeni öğrenilen bir bilgiyi akılda tutma ve gerektiğinde hatırlayıp kullanmada zorlanırlar (Timuçin & Arslan, 2021). ZY olan bireyler bellek sorunlarından dolayı öğrendikleri bilgileri çabuk unutma, hatırlamada güçlük gibi sorunlar yaşarlar. Bununla birlikte algılamada, kavramada yaşadıkları sorunlar nedeniyle soyut olan zaman gibi kavramları öğrenmede güçlükle birlikte öğrenilen bilgiyi transfer etme ve başka ortamlara genellemede sorunlar yaşarlar (Özokçu, 2013). Bunları yaşamamaları için öğrenilen konuların ve becerilerin belli aralıklarla tekrar edilmesi, beceri ve davranışların kolaydan zora olacak şekilde öğretilmesi, küçük parçalara ayrılması gibi çözümler önerilmektedir (Sucuoğlu, 2009). Soyut olan akademik kavramları ve işlemleri ve zaman kavramını öğrenmede güçlük yaşarlar. Bir sorunu çözmek için plan yapma, planı uygulama, gibi problem çözme aşamalarını uygulamada güçlük yaşarlar. Bir işi yapmak için isteme düzeyinde sınırlılık gösterirler. Bir işi yapmak istememek, öğrenilmiş çaresizlik durumu sık görülmektedir. Öğrenilen beceri ve bilgiyi günlük yaşama tatbik etmede güçlük yaşarlar. Bilgi ve becerileri farklı kişi, çevre ve araç gereçle yapmakta yeni durumlara uygulamada güçlük yaşarlar (Timuçin & Arslan, 2021).

2. 3. 2. Dil ve Konuşma Özellikleri

ZY olan bireyler konuşmayı öğrenirler ancak daha geç konuşabilmekte ve konuşma ile ilgili çeşitli sorunlar yaşamaktadırlar (Özgür, 2004). Bunlar akıcı şekilde konuşmada ve kendini ifade etmede güçlük, iletişim sırasında sırasını beklemede, muhatabı dinlemede güçlükler, alıcı ve ifade edici dilde eksiklikler, yönergeyi takip etmede güçlük, yaşadıkları bir olayı anlatma ve iletişim başlatmada güçlüklerdir (Çiftci-Tekinarslan, 2014). ZY olan çocuklar alıcı dil beceri olarak farklı yönergeleri anlamada, dil bilgisi kurallarını anlamada, okunan hikayeyi anlamada sorunlar yaşarken tipik gelişim gösteren akranlarına nazaran daha kısıtlı ifade edici dil becerilerine sahiptirler (Güzel-Özmen, 2003). HDZY olan çocuklarda konuşma normal gelişim sürecini izler ve altı on iki aylık bir gecikme görülse de bu bireyler basit düzeyde cümle kurarak kendilerini ifade edebilirler (Metin, 2018). Sonuç olarak HDZY olan bireylerde dil gelişiminde çeşitli yönlerden gecikmeler ortaya çıkabilmektedir. Bunlar, konuşmada gecikme ve dili etkili bir şekilde anlama ve kullanmada zorluklar gibi sorunlardır (Heward, 2013). HDZY olan bireyler yetişkinlik dönemlerinde de yetersiz bir dil ve konuşma performansı sergilemektedirler. Bu sebepten dolayı da sınırlı bir sosyal çevreleri olmaktadır (Cavkaytar, 2019).

2. 3. 3. Sosyal, Duygusal ve Davranışsal Özellikleri

ZY olan bireylerin düzeylerine göre toplumsal yapıda çeşitli sorunlar yaşadıkları gözlemlenmektedir. Bu sorunların başında, sosyal uyum problemleri gelmektedir. Bu uyum problemlerinin temelinde, zihinsel yetersizliği olan bireylerin sosyal beceri düzeylerinin, normal gelişimi olan akranlarıyla kıyaslandığında düşüktür (Şahin & Şahin, 2020). ZY olan bireylerin sosyal becerilerde yaşadığı eksiklikler, onların diğer bireylerle olan ilişkilerini olumsuz yönde etkilemekte ve sosyal hayata uyumlarını zorlaştırmaktadır (Acar, Değirmenci, Olçay, & Tekin-İftar, 2023). Sosyal uyum sorunlarına sebep olan davranışlar genel olarak saldırganlık, kural ve yönergeye uymama, başkalarına fiziksel olarak zarar verme gibi davranışlar ZY olan çocuklarda sık gözlenmektedir. Bu tip davranışlar bu bireylerin sosyal kabullerini zorlaştırmakta ve arkadaş, öğretmen vb. ilişkilerini olumsuz yönde etkilemektedir (Öncül, 2016). ZY olan bireylerin geçmişte yaşadıkları başarısızlıkların sonucunda engellenme ve aşırı yetersizlik hissi yaşadıkları belirtilmektedir. Bu durumda, bireylerin kendilerine güvenlerinin azaldığı ve kendilerini anlamakta güçlük çektikleri ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, kişilik problemleri ve sosyal sorunlar yaşadıkları da gözlemlenmektedir (Kayrak, 2014). Dolayısıyla ZY olan bireylerin en sık yaşadığı duygu öğrenilmiş çaresizliktir. Bu nedenle onlara yapabilecekleri vurgulanarak başarabilecekleri işlerde fırsat verilmesi kendine olan güvenlerini artırması bakımından önem arz etmektedir (Sucuoğlu, 2009). Sosyal becerileri sergilemek konusunda eksiklik gösteren ZY olan bireylere, model olma, doğrudan öğretim, rol oynama, işbirlikçi öğretim ve fırsat öğretimi gibi öğretim yöntem ve teknikleriyle sosyal beceriler öğretilmelidir (Sucuoğlu & Çifci, 2001). Yetişkin HDZY olan bireylerin çoğu topluma uyum sağlayarak yaşamını sürdürebilir. Erken çocukluktan itibaren eğitimle öz bakım ve sosyal becerileri rahatlıkla edinebilir. Mesleki eğitim verildiği takdirde korumalı işyerlerinde ve korumasız işyerlerinde çalışarak yaşamını sürdürebilir (Metin, 2018).

2. 3. 4. Motor Gelişim Özellikleri

Yetişkin ZY olan bireylerin motor gelişim özellikleri hakkında kaynaklar kısıtlı olduğundan bu bölümde erken çocukluk ve ilkokul döneminde bulunan ZY olan bireylerin motor gelişim özelliklerinden bahsedilmiştir. ZY olan bireylerin hemen hemen yarısında motor becerilerin kazanımında gecikmeler görülmektedir. Yürüme, koşma, atlama, tırmanma gibi kaba motor becerilerle beraber düğme açma ilikleme, makasla kesme yapma, çatal kaşık kullanma, yazı yazma gibi ince motor becerileri edinimde gecikmeler olmaktadır (Metin & Işıtan, 2011). ZY olan çocukların zayıf kas sistemine sahip olmaları da motor gelişim özelliklerinde sorunlara ve gecikmelere neden olmaktadır. Öncelikle el göz koordinasyonunda ve denge sorunları dikkat çekmektedir (Sucuoğlu, 2009). Motor gelişiminde görülen eksiklikler ilerleyen yaşlarda koşma, sıçrama, atlama gibi becerilerin kazanılmasında zorlukları beraberinde getirir. HDZY olan

çocukların fiziksel görünümü ve psiko-motor becerileri genellikle akranlarından farklılık göstermez. Ancak yetersizliğin seviyesi arttıkça, fiziksel farklılıklar da belirgin hale gelmeye başlar. (Metin, 2018).

2. 3. 5. İş Beceri Özellikleri

ZY olan bireylerin akademik, motor, günlük hayat becerilerinde, kendini yönetme ve diğer bireylerle iletişim ve etkileşimde yaşadıkları sorunlar onların bağımsız hayata geçişlerini bununla birlikte iş yaşamına geçişlerini ve iş becerilerine sahip olmalarını da etkilemektedir (Acar, 2018). ZY olan bir çalışan bir birey diğer çalışan bireylerin yaptığı aynı işi yapabildikleri halde verilen işi yapabilmek için daha fazla süreye ihtiyaç duymaktadırlar (Hemmings & Morris, 2004). Bu nedenle çalışma yaşamlarında onların işini yapmak veya kolaylaştırmak yerine verilen işi bağımsız olarak yapabilmesi için ihtiyaç duyduğu kadar zaman vermek önemlidir. Bununla birlikte ZY olan çalışan bireye bir yetişkin gibi davranmak, yaşına göre iletişim kurmak iş yaşamına uygun bir şekilde bağımsız olarak gelişmesini sağlayacaktır (Buzzeli, Leonori, & Berarducci). ZY olan birey çalışmaya başlamadan önce çalışacağı yerde bir iki gün gözlem yapması için zaman tanınmalıdır. ZY olan birey bu zaman diliminde yapılacak işe, işyeri kurallarını anlayacak şekilde gözlem yapmalıdır. Bu gözlem sürecinde başka bir çalışan personel tarafından HDZY olan bireye yardımcı olmalı sorularına yanıt vermelidir. Böylece ZY olan bireyin işe geçişi ve uyumu daha kolay olacaktır (Kağnıcıoğlu, Şişman, Uluyol, & Ergenekon, 2020).

2. 4. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Eğitimi

Toplum içinde, doğuştan ya da sonradan çeşitli nedenlerle ortaya çıkan yetersizliği olan bireylerin eğitimi, sosyal devlet anlayışının merkezinde yer almaktadır. Her demokratik ve çağdaş ülke, bu bireyleri topluma kazandırmak, onları sosyal yaşama entegre etmek ve psikolojik olarak desteklemek için bu bireylerin eğitimine büyük önem vermektedir. Bu bağlamda, bazı ülkeler bu konuda başarılı bir şekilde ilerlerken, diğerleri ise yetersizliği olan bireylerin eğitimine daha fazla odaklanmaktadır (Kara, 2017). ZY olan bireylerin de kendi başlarına yaşamlarını sürdürebilmeleri ve toplumda diğer bireylerden ayırmadan yaşama katılabilmeleri için en doğru yol, onları çalışma hayatına kazandırmak için onlara gerekli desteği sağlamaktır. (Şen, 2018). ZY olan bireylerin problem çözme, karar verme, ve seçim yapma gibi bilişsel süreçlerde yaşadıkları zorluklar, onların alışveriş yapma, toplu taşımayı kullanma, sosyal ortamlarda uygun davranışlar sergileme ve mesleki beceriler kazanma gibi sosyal uyum becerilerini de etkiler. Tipik gelişim gösteren bireyler bu becerileri çoğunlukla gözlem yoluyla veya deneyimlerinden öğrenirken, ZY olan bireylerin bu sınırlılıklarını azaltmak için özel eğitim almaları gerekmektedir (Şafak & Bilgiç, 2018).

Ülkemizde ZY olan bireylerin eğitimi genel eğitim ve mesleki eğitim olmak üzere iki ana kategoride incelenmektedir. Genel eğitim, okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim, yükseköğretim ve yaygın öğretim gibi kademeleri içerir. Bu kademelerde, yetersizliği olan bireylerin sosyal entegrasyonunu artırmak amacıyla kaynaştırma ve bütünleştirme uygulamaları yaygın bir şekilde benimsenmektedir. Özel eğitim okulları ve sınıfları gibi ayrıştırılmış ortamlar ise mümkün olduğunca az tercih edilmektedir. Mesleki eğitim ise yetersizliği olan bireylere yönelik olarak sunulan bir diğer eğitim türüdür. Bu tür eğitim, kurslar, işbaşı eğitim programları, sertifika programları ve meslek edindirme okulları gibi çeşitli şekillerde gerçekleştirilebilir. Bu programlar, yetersizliği olan bireylerin mesleki becerilerini geliştirerek iş gücüne katılımlarını ve toplumsal entegrasyonlarını desteklemeyi amaçlar (Özbey, 2018). Özel eğitim ihtiyacı olan bireylerin eğitiminde nihai amaç bir mesleğe yerleşmelerini ve topluma karışmalarını sağlamaktır. Bu amaçlara yönelik özel gereksinime sahip bireylerin ihtiyaçları doğrultusunda her kademedede eğitim gördükleri Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullar vardır. Bunlar kaynaştırma/bütünleştirme uygulamaları, Okul Öncesi Eğitim Kurumları, İlköğretim Kurumları, Ortaöğretim Kurumları, Özel Yetenekli Bireyler için açılan okullar, evde eğitim, hastanede eğitim ve rehabilitasyon merkezleridir (ÖEHY, 2018).

2. 4. 1. Özel Eğitim Meslek Okulları

Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliğine (2018) göre özel gereksinimli bireylerin eğitim gördüğü okullardan biri de ortaöğretim kademesinde bulunan özel eğitim meslek okullarıdır. Özel eğitim meslek okullarında HDZY ve hafif düzey otizm spektrum bozukluğu olan bireyler öğrenim görürler. Bu okullarda bakanlıkça hazırlanan meslek programları uygulanır ve öğrencilerin devam ettiği programa göre BEP (Bireyselleştirilmiş Eğitim Planı) hazırlanır. Öğrenciler Türkçe, matematik, sosyal hayat, beden eğitimi, görsel sanatlar ve müzik derslerinin yanı sıra haftada 15 saat meslek dersi görmektedirler. Türkçe, Matematik ve Sosyal Hayat dersleri özel eğitim alan öğretmeni tarafından verilirken, meslek dersleri, müzik, beden eğitimi, görsel sanatlar, din kültürü ve ahlak bilgisi dersleri ise ilgili branş öğretmeni tarafından verilmektedir. Bu derslere özel eğitim öğretmeni destek vermek üzere katılmaktadır. Öğrenciler 9. sınıfta okullarında bulunan meslek bölümlerini ve işe dair genel kavram ve bilgileri öğrenme amacıyla iş eğitimi ve meslek ahlakı dersi aldıktan sonra 9. sınıfın sonunda ilgi istek ve yeteneklerine göre BEP Geliştirme Biriminin kararıyla bir bölüme yerleştirilmekte bu bölümde mesleki eğitim almaktadırlar. Öğrenciler 11. ve 12. Sınıfta ise eğitim aldıkları alana yönelik bir kurumda staj yapmakta ve daha sonra mezun olmaktadır. Staj için bir işletmeye giden öğrencilerin iş yerine uyumu koordinatör öğretmen tarafından takip edilir. Mesleki eğitime uyum sağlamayan öğrenciler koordinatör öğretmen tarafından BEP Geliştirme Birimine bildirilir akabinde bu öğrenciler ya yeni bir işletmede çalışmaya devam ederler ya da eğitimlerine okulda devam ederler. İşletmelere staj için giden öğrenciler için koordinatör öğretmen işyeri gözlem ve izleme formu işletme tarafından da devam takip çizelgesi doldurulur. İşletmelere gidecek

yeterlilikte olmayan öğrenciler ise okulda mesleki eğitimlerine teorik ve uygulamalı olarak devam etmektedirler. Mezun olan öğrencilere mezun oldukları alan ve dal ile ilgili özel eğitim meslek okulu diploması verilmektedir. Bu diploma bağımsız iş yeri açma hakkı vermemektedir. Fakat bu bireyler kamuda istihdam olanağı bulduğunda meslek liselerinden mezun olan bireylere sağlanan özlük haklarından faydalanmalarını sağlar. Ayrıca 2021 yılında yapılan değişiklikle birlikte özel eğitim meslek okulu mezunu bireyler üniversite sınavına girebilmekte ve yükseköğretime devam edebilmektedirler (ÖEHY, 2018).

2. 4. 2. Özel Eğitim Uygulama Okulları (III. kademe)

Özel eğitim II. Kademe veya aynı programı uygulayan özel eğitim sınıfından mezun olan ortaöğretim programına devam edemeyecek durumda olan orta veya ağır düzeyde ZY olan bireylerin eğitimine özel eğitim uygulama okulu III. Kademe programına göre devam eder. Bu okullarda bakanlıkça belirlenen programlar uygulanır. Programda bulunan iş becerilerine yönelik dersler verilmektedir. Dersler özel eğitim alan öğretmeni tarafından verilir. İş becerileri, müzik, beden eğitimi, görsel sanatlar, din kültürü ve ahlak bilgisi dersleri ise ilgili branş öğretmenince verilmektedir. Bu derslere özel eğitim öğretmeni destek vermek üzere katılmaktadır. Mezun olan öğrencilere mezun oldukları alan ve dal ile ilgili Özel Eğitim Uygulama Okulu diploması verilmektedir. Bu diploma yükseköğretime devam etme hakkı ve bağımsız iş yeri açma hakkı vermemektedir. Fakat bu bireyler kamuda istihdam olanağı bulduğunda meslek liselerinden mezun olan bireylere sağlanan özlük haklarından faydalanmalarını sağlar (ÖEHY, 2018). Bunların yanı sıra ZY olan ve diğer özel gereksinimli bireyler için çeşitli kurumlar tarafından meslek kursları düzenlenmektedir. İŞKUR, bu kursların sağlanmasında aktif bir rol oynamakta ve her yıl hazine bütçesinden hibe ayırarak bu kursları düzenlemektedir. 2014 yılında İŞKUR, 5.323 mesleki eğitim kursu açmış ve bunların 184'ü özel gereksinimli bireyler için olmuştur. Halk Eğitim Merkezleri ve belediyeler de benzer kurslar düzenlemekte, ancak bu kursların işlevselliği hakkında kapsamlı bir araştırma bulunmamaktadır (Özbey, 2015).

Sonuç olarak ZY olan bireylerin bağımsız yaşama geçişinde ve yaşam becerilerini geliştirmede karşılaştıkları zorluklar, genellikle gelişim, öğrenme ve davranış özelliklerindeki engellerden kaynaklanmaktadır. Bu bireylerin yaşamlarını kolaylaştırmak ve potansiyellerini artırmak için, özellikle iş yaşamında mesleki becerilerin edinilmesi ve kendilerine uygun işlerde istihdam edilmeleri sürecinde desteklenmeleri gerekmektedir. Doğal öğrenme süreçlerinin işyerinde eğitim gibi yöntemlerle desteklenmesi, yeni becerilerin öğrenilmesini ve uygulanmasını kolaylaştırabilir. Ayrıca, bu bireylerin davranışlarını geliştirmek için kanıt temelli yöntemlerin kullanılması ve öz düzenleme, kendi hedeflerini belirleme ve savunma yeteneklerinin güçlendirilmesi önemlidir. Bu yaklaşımların benimsenmesi ve yaşam boyu öğrenme sürecine entegre edilmesi, hem bireyin hem de çevresindeki kişilerin yaşam kalitesini artırabilir (Ergenekon, 2022).

2. 5. ZY Olan Bireylerin İstihdam Süreçleri

ZY olan bireylerin mesleki eğitimlerini tamamlamalarının ardından, onların istihdam edilmesi en önemli aşamalardan biridir (Özdemir, 2008). Türkiye ZY olan bireylerin istihdamının en düşük olduğu ülkelerden biridir (Işıl-Bilican & Polat, 2018, s. 82). Oysa ZY olan bireyler bağımsız yaşayacak şekilde topluma uyum sağlayabilirler. Çok aşırı zor ve karmaşık olmayan işlerde çalışıp finansal özgürlük kazanıp hayatlarını bağımsız şekilde devam ettirebilirler. İş ve sosyal yaşamda yetişkin desteğine çok gereksinim duymadan başarılı olabilirler. Yani etkili ve uygun bir özel eğitimle hayatlarını her anlamda idame ettirebilirler (Ataman, 2003). Dünya genelinde, özel gereksinimli bireylerin öğretmenlik, doktorluk, sanat, mühendislik ve diğer birçok meslek dalında çalıştığını görmek mümkündür. Uygun çalışma koşulları sağlandığında, bu bireyler neredeyse her alanda iş bulabilir ve üretken olabilirler. Ancak yapılan araştırmalar, özel gereksinimli bireylerin iş bulma, işte kalma ve bağımsız yaşama konularında genel nüfusa kıyasla dezavantajlı olduklarını ortaya koymaktadır (Ünay, 2022). Çalışma beceri ve yeteneğine sahip ZY olan bireylerin doğru yöntemlerle üretim mekanizmasının içine dâhil edilmesi hem ülkemiz için hem de onlar için büyük önem arz etmektedir (Anbarlı-Bozatay & Ayyıldız, 2018). Ancak kendilerine uygun destek sağlandığında her işte tipik gelişim gösteren bireyler gibi performansla çalışabildiği görülen ZY olan bireyler buna rağmen çok düşük oranda istihdam edilmektedirler (Özbey, 2015). ZY olan bireylerin istihdamdan elde edebileceği faydalara rağmen, bu bireylerin küçük bir yüzdesinin iş sahibi olduğu görülmektedir (Bates, Goodley, & Runswick-Cole, 2017). Düşük oranda işe yerleşen ZY olan bireylerin işsiz kalması sosyal yaşama katılma fırsatlarını da asgari düzeye düşürmektedir (Anbarlı-Bozatay & Ayyıldız, 2018). Ülkemizde ZY olan bireylerin istihdamı konusunda yapılan bir projede, bu bireylerin işgücüne katılımını artırmaya yönelik çeşitli adımlar atılmaktadır. Bu kapsamda, Employment for Independent Life (EFIL) Projesi gibi girişimler, bireylerin hem ekonomik özgürlük kazanmalarını hem de toplumsal hayata daha aktif katılmalarını teşvik etmektedir (Employment for Independent Life [EFIL] Project, 2024).

Tablo 5. 2011 Nüfus ve Konut Araştırması Sonuçları Kapsamında Türkiye’de Özel Gereksinimli Bireylerin İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranları (TÜİK, 2013, s. 99)

	İşgücüne Katılma Oranı	İstihdam Oranı	İşsizlik Oranı
Erkek	35.4	32.0	9.5
Kadın	12.5	11.6	7.3
Toplam	22.1	20.1	8.8

Ülkemizde ZY olan bireylerin istihdam oranının düşük olmasının çeşitli nedenleri vardır. Bu nedenler, bu bireylerin çalışmasına yönelik olumsuz algılar, bu bireylerin sahip oldukları niteliklerle iş piyasasındaki istenen özelliklerin aynı olmaması, bu bireylere yönelik olumsuz tutum ve yargılar

olarak sayılabilir. Bu sebeplerden dolayı ZY olan bireyler genellikle az talep gören, ücreti düşük, ve asgari düzeyde beceri gerektiren işlerde istihdam edilmektedirler (Orhan, 2013). Bunun yanı sıra ZY olan bireylerin mesleki eğitim seviye ve becerilerinin düşük olması istenilen bilgi ve iş yeteneklerine sahip olmamaları ZY olan bireylerin istihdam oranlarının düşük olmasına neden olmakta ve işverenin işçi maliyetini artırmaktadır bu da yetersizliği olan bireylere yönelik çalışan talebini azaltmaktadır (Kuzgun, 2009). ZY olan bireylerin istihdam edilmesi için çeşitli istihdam becerilerine sahip olması gerekmektedir. ZY olan bireylerin istihdam edilmesi için gerekli olan beceriler Tablo 6’da olduğu gibi belirtmiştir.

Tablo 6. ZY Olan Bireylerin İstihdam Edilebilmesi İçin Sahip Olmaları Gereken Beceriler (Yıldız, 2022).

Temel Beceriler	Bilişsel Beceriler ve Yetenekler	Duyuşsal Beceriler ve Kişisel Özellikler
İletişim yetenekleri	Anlama ve analiz etme	İletişim kurma ve ilişkiler
Okuma ve yazma becerileri	Problem çözme	Uyum sağlama
Para kullanımı	Organize etme ve planlama	Takım çalışması ve sorumluluk alma
Temel aritmetik işlemler	Kendini yönetme	Uzlaşma
Kişisel bakım	Seçim yapma ve karar alma	Dürüstlük
Güvenlik önlemleri	Teknolojik yetkinlikler	Esneklik
İletişim yetenekleri	Hedef belirleme	Risk alma
Okuma ve yazma becerileri	Anlama ve analiz etme	Özgüven
Para kullanımı	Problem çözme	Zaman yönetimi
		Vatandaşlık bilinci
		Öğrenme ve yaratıcılık

Tablo 6’da görüldüğü gibi iş yaşamında ZY olan bireylerden beklenen yetkinlikler çeşitli alanlarda yoğunlaşmaktadır. Bunlar; günlük yaşam becerileri, iletişim yetenekleri, akademik bilgi ve pratikte kullanılabilir beceriler, öğrenme ve kendi kendini yönetme yetenekleri ve son olarak, işyerinde etkili bir şekilde etkileşim kurma ve işbirliği yapma becerileridir. Bu yetenekler, genellikle erken yaşlardan itibaren aile ortamında başlar ve zamanla eğitim ve deneyimlerle geliştirilebilmektedir (Yıldız, 2022).

Dünyada ve Türkiye’de özel gereksinimli bireylerin istihdamı için kota sistemi, vergi teşviki, mesleki eğitim ve rehabilitasyon gibi önlemler alınsa da özel gereksinimli bireylerin istihdam oranı yüksek düzeyde değildir. Devlet desteğinin yanı sıra toplumsal bilinç, sivil toplum kuruluşlarının çabaları, yerel yönetimlerin faaliyetleri, olumsuz tutumların olumlu hale gelmesi için toplumsal bir işbirliğine ihtiyaç vardır (Durmaz, 2017). İşverenlerin ZY olan birey çalıştırmak istememelerinin sebebi onları tanımamasından dolayı duyduğu endişe ve korkulardır. Aslında ZY olan bireyler kabiliyetlerine, bilgi ve becerilerine uymayan işlerde istihdam edildikleri için iş anlamında verimli olamamaktadırlar (Orhan, 2013). Oysa kendine uygun bir işte çalışma imkanına erişen ZY olan

bireylere işleri pek çok fayda sağlayabilmektedir. Robertson vd. (2019) yaptıkları çalışmada ZY olan bireylerin istihdamının sağlık üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma, ZY olan bireylerin istihdamının, genel sağlık durumu, psikolojik sağlık ve yaşam kalitesi gibi faktörler üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, ZY olan bireylerin istihdam edilmesinin, sadece ekonomik açıdan değil, aynı zamanda genel sağlık ve iyi oluş açısından da önemli olduğunu vurgulamaktadır. İşin ZY olan bireylere getirilerini araştıran bir başka çalışmada, Genç ve Çat (2013) özel gereksinimli bireylerin çalışma yaşamlarında çeşitli ihtiyaçlarını karşıladıkları sonuçlarına ulaşmışlardır. Araştırmada katılımcılara iş yerinde neden çalışmak istekleri sorulmuş. Katılımcılardan yüzde 53'ü finansal destek elde etmek için çalıştıklarını belirtirken, yüzde 13'ü ise sosyal yaşamdan kopmamak için çalıştıklarını belirtmişlerdir. Dolayısıyla özel gereksinimli bireylerin istihdamda etkin olarak bulunması onlara ekonomik özgürlük ve toplumsal bir statü kazandırmaktadır (Genç & Çat, 2013). Tüm bu olumlu yönlere rağmen ZY olan bireyler için düzenli bir istihdam modeli yoktur (Orhan, 2013). Farklı istihdam modelleriyle birlikte her ne kadar özel gereksinimli bireylerin istihdamları artırılmak istense de bu bireylerin işgücüne katılımı istenen seviyeye gelememiştir (Artar, 2019).

2. 5. 1. ZY Olan Bireyler için İstihdam Modelleri

ZY olan bireylere yönelik yapılan sosyal politika uygulamaları bulunmaktadır. Bu politikaların temel amacı, bu bireylerin yaşam koşullarını iyileştirmek ve onların topluma aktif katılımını sağlamaktır. Bu kapsayıcı politikalar, bu bireylerin sosyal güvenliğini artırmayı, erişilebilirliklerini geliştirmeyi, mesleki rehabilitasyonlarını desteklemeyi ve eğitim imkanlarını genişletmeyi hedeflemektedir. Aynı zamanda, iş piyasasında daha fazla yer almalarının sağlanması ve sosyal hayata entegrasyonları da bu politikaların içinde yer alır (Seyyar & Genç, 2010). ZY olan bireyler için sunulan hizmetlerin en önemlilerinden biri, onların çalışma hayatına katılımını sağlamaktır. İş dünyasına dahil olmaları, sosyal güvenlik ve maddi kazanç elde etmelerini mümkün kılacak; ayrıca toplumla daha güçlü bağlar kurmalarını ve sosyalleşmelerini destekleyecektir. Çalışma, bu bireylerin topluma faydalı olmasını, yeni ilişkiler kurarak sosyal çevrelerini genişletmesini ve kendi kendilerine yeterlilik duygularını pekiştirmesini sağlar. ZY olan bireylerin iş gücüne katılabilmeleri için uygun istihdam yöntemlerinin geliştirilmesi ve onlara uygun iş ortamlarında çalıştırılmaları, işsizlik oranlarının azalmasına ve iş gücü piyasasına katkı sağlamalarına yardımcı olacaktır (Genç & Çat, 2013).

ZY olan bireylerin iş bulma konusunda toplumun diğer üyelerine göre daha fazla zorluk yaşamaları, genellikle işverenlerin yasal bir zorunluluk olmadıkça ZY olan kişileri istihdam etmeyi tercih etmemelerinden kaynaklanmaktadır. Bu durum, bu bireylerin istihdamının büyük ölçüde devlet müdahaleleri ve yasal düzenlemeler aracılığıyla sağlanmasına neden olmaktadır (Şen, 2018). ZY olan bireylerin iş yaşamına dahil edilmesi için çeşitli istihdam modelleri bulunmaktadır. Ancak

bunun için tek bir mükemmel yöntemden söz etmek mümkün değildir. Kullanılan istihdam modellerinin birbirlerine göre üstünlükleri ve zayıflıkları bulunmaktadır (Orhan, 2013). ZY olan bireylerin istihdam konusunda dezavantajlı durumun giderilmesi için uluslararası alanda çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalardan biri de istihdam edilme türleridir (Orhan & Uysal, 2019). Aşağıda ZY olan bireylerin istihdamında kullanılan istihdam modelleri sırasıyla açıklanmıştır.

2. 5. 1. 1. Kota Modeli

ZY olan bireylerin ve diğer özel gereksinimi olan bireylerin iş hayatına atılması kolaylaştırmak amacıyla işverenlerin belli oranda bu bireyleri istihdam etmesinin zorunlu olduğu istihdam modelidir (Seyyar, 2010). Bu istihdam modeli ZY olan bireylerin istihdamında en çok tercih edilen sistemdir. Son yıllarda Amerika ve İngiltere gibi ülkeler bu sistemi kaldırmış olmasına rağmen Avrupa Birliği ülkeleri ve ülkemizde halen kullanılmaktadır (Orhan, 2013) ZY olan bireylerin istihdam edilmesinde ülkemizde de kota sistemi uygulanmaktadır (Özbey, 2015). Ülkemizde çalışan Özel gereksinimli bireylerin istihdamı büyük oranda bu sistem yoluyla olmaktadır (Anbarlı-Bozatay & Ayyıldız, 2018). Bu sistemde 4857 sayılı İş Kanununun 30. maddesine göre işverenler elliden fazla işçi çalıştırdığı iş yerlerinde yüz kişiden üçü yetersizliği olan bireylerden, kamu iş yerlerinde ise yüz kişiden dördü olacak şekilde herhangi bir yetersizliği olan bireyi kişilik ve özelliklerine uygun işlerde çalıştırmak zorundadırlar. Bu kanuna uymayan işletmelere yaptırım olarak idari para cezası verilmektedir (Kuzgun, 2009). Ancak özel gereksinimli bireyleri istihdam etmektense ceza ödemeyi kabul eden birçok işveren bulunmaktadır (Arslan ve Altıntaş, 2014). Bundan dolayı bu sistemden verimli bir sonuç elde edildiği söylenemez. Bu nedenle kota sisteminden vazgeçilmelidir (Kuzgun, 2009). Ülkemizde Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), işverenlere özel gereksinimli çalışan bulma konusunda destek sağlamaktadır.

2. 5. 1. 2. Korumalı İşyerleri Modeli

Korumalı işyeri modeli, istihdam edilmeleri zor olan ZY olan bireylere çalışma yaşamı oluşturmak için kamu tarafından ekonomik ve teknik anlamda destek verilerek oluşturulan iş yerini ifade etmektedir (Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2022). Korumalı işyeri istihdam modelinde nihai amaç, bu bireylere mesleki becerileri kazandırıp istihdam ederek onları üretim sürecinde yer almalarını ve kendilerini gerçekleştirmelerini sağlamaktır (Aytekin, 2010). Ayrıca bu bireylere iş imkânları sunarak onların topluma entegrasyonunu ve sosyal uyumlarını sağlamaktır (Visier, 1998). ZY olan bireylerin herhangi bir işletme de çalışmaları pek mümkün değildir. İşletmede ki görevler ZY olan bireye uygun ve onun yapabileceği düzeyde olmalıdır. Ayrıca kendi yetersizliğine uygun olarak iş yerinde gerekli tedbirler alınmış olmalıdır. Yani korumalı işyerleri bu durumda önem arz etmektedir (Gerşil & Alımanoğlu-Yemişçi, 2020). Özel gereksinimli bireylerin

işgücüne katılımı için korumalı işyerleri modeli uygulanabilir bir model olarak dikkat çekmektedir (Çavuş & Tekin, 2015). ZY olan bireyler, iş gücü piyasasında istihdam edilebilirlik açısından en dezavantajlı gruplardan biridir. Bu nedenle, korumalı işyerleri, onlar için olumlu bir çözüm olarak görülebilir. Ancak, bu işyerlerinde çalışacak ZY bireylerle ilgili bir veri tabanının bulunmaması, işverenlerin karşılaşabileceği önemli bir sorundur. Böyle bir veri tabanı olmaması işverenlerin bu bireylere ulaşması ve onları işe alması açısından oldukça olumsuzdur, bu da korumalı işyerlerinin etkililiğini sınırlayan bir faktördür (Çavuş & Tekin, 2015). Bu modelde işten çıkarılma riski düşük olması olumlu tarafı iken asgari ücret altında maaş, yineleyici işler yapmaları ve sosyal açıdan dışlanma riski olumsuz yanları olarak dikkat çekmektedir (Cavkaytar & Artar, 2019). Korumalı işyeri sisteminin özel gereksinimli bireylerin istihdamında kullanılmasına bazı eleştiriler bulunmaktadır. Bu eleştiriler, korumalı işyerlerinde ücretlerin düşük olması, sosyal kısıtlamaların ve normal olmayan iş sözleşmelerinin yaygınlığı, işlerin özel bir kabiliyet istemeyen ve tekrarlanan işler olması gibi eleştirilerdir (Nettles, 2013). Ayrıca Korumalı işyerleri konusundaki diğer bir eleştiri, özellikle BM tarafından yapılan özel gereksinimli bireylerin ayrıştırılmış ortamlarda istihdam edilmeleridir. Bu eleştiri, ülkemizde açık işgücü piyasasında iş bulmanın zor olduğu zihinsel ve ruhsal yetersizliği olan bireyler için bir çözüm gibi görünen korumalı işyerlerinin, gelecekte nitelikli istihdamın önünde bir engel olarak değerlendirilme riskini taşımaktadır (Karaaslan, 2020). Korumalı işyerlerinde çalışacak özel gereksinimli bireylerin, toplam işçi sayısına oranı %75'in altında olmamalıdır. Ayrıca, korumalı işyerlerinde istihdam edilebilmek için şu koşullar aranır: En az %40 oranında zihinsel veya ruhsal yetersizliği olmak, İŞKUR'a kayıtlı olmak ve 15 yaşını doldurmuş olmak (Çavuş & Tekin, 2015, s. 157).

2. 5. 1. 3. Destekli İstihdam Modeli

Eski yaklaşımlara göre işgücü olarak değer görmeyen ve çalışma hayatında sürdürülebilir olmak için desteğe ihtiyaç duyan ZY olan bireylerin istihdamını ve istihdamda devamlı olmasını amaçlayan istihdam modelidir. Destekli istihdam ZY olan bireylerin tipik gelişim gösteren diğer bireylerle birlikte aynı ortamda çalışması ve ihtiyaçları doğrultusunda bir iş koçu yardımıyla desteklendiği istihdam modelidir (Meaker, 2016). ZY olan bireylerin istihdamında destekli istihdam modeli başarılı ve sürdürülebilir bir yöntem olarak öne çıkmaktadır. Bu modele göre, ZY olan bireyler işgücü piyasasına entegre edilir ve istihdam süreci boyunca bir iş koçu tarafından gerektiği şekilde desteklenirler. İş koçu, bireyin yeteneklerine ve ihtiyaçlarına uygun destek sağlar, böylece bireyin iş yaşamında başarılı olmasını sağlar. Destekli istihdam modeli, çeşitli sektörlerde çalışma imkânı sunarak kapsayıcı bir yaklaşımı destekler. Bu istihdam türünün etkili ve sürekli olmasında uygun işle uygun bireyi eşleştirme ve yerleştirme felsefesi etkilidir (Özman & Ergenekon, 2022). Ayrıca bu modelde her yörenin iş durumuna, iş özelliklerine göre değişiklikler yapma olanağı vardır. İş koçu bu değişiklikleri yapılması konusunda gerektiğinde işvereni, çalışanları uyarabilir (İnal,

2015). Destekli istihdamın önemli bir parçası iş başında eğitimidir. İşe alışma sürecinde, bireyin işyerindeki iletişim ve davranış becerilerini öğrenmesi sağlanır. Bu süreçte iş koçu, bireyin işyerine adapte olmasına yardımcı olur ve zamanla geri planda kalarak kendini yavaş yavaş geri çekmelidir (Cavkaytar vd., 2018). ZY olan bireyin destekli istihdam programını başarıyla tamamladığı ve artık iş koçuna ihtiyaç duymadan iş yerinde başarılı bir şekilde çalıştığı noktada, rekabetçi istihdam modeline geçiş için bir adım atılabilir. Ancak bu geçiş sürecinde, bireyin kendi tercihleri ve istekleri büyük önem taşır. Eğer birey rekabetçi istihdama geçmek istiyorsa, bu doğrultuda yeni bir işyeri belirlenir. Ancak birey rekabetçi istihdam modeline geçtiğinde, yeni iş ortamına alışma ve işyerinin gerekliliklerini yerine getirme konusunda zorluklar yaşayabilir. Bu durumda, birkaç ay boyunca uyum sürecine izin verilebilir ve gerekli destek çalışmaları yapılabilir. Ancak, birey hala uyum sağlamakta zorlanıyorsa, destekli istihdam modeline geri dönüp iş koçu desteği alabilir (Özkan ve Ergenekon, 2022). Bu modelin olumlu yanları asgari düzeyde maaş, ZY olan bireyin sosyal katılım fırsatı elde etmesi iken işten çıkarılma riskinin fazla olması ise olumsuz yanındır (Cavkaytar & Artar, 2019).

2. 5. 1. 4. Rekabetçi İstihdam Modeli

Rekabetçi istihdam, ZY olan bireylerin, diğer bireylerle aynı koşullarda ve standartlarda iş gücüne katılımını ifade eder. Bu kavram, ZY olan bireylerin iş yaşamında eşit fırsatlara sahip olmalarını ve işlerinde diğer çalışanlarla aynı standartlarda performans göstermelerini hedefler. Rekabetçi istihdam, destekli istihdam programları ve uygun iş yerinde düzenlemeler gibi desteklerle sağlanabilir. Araştırmalar, ZY olan bireylerin rekabetçi istihdamda başarılı olabilmeleri için destekli istihdam programlarının etkili olduğunu ve iş yerinde uygun düzenlemelerin önemli olduğunu göstermektedir (Bond, Drake, & Becker, 2008; Roeg, vd. 2021). Rekabetçi istihdamın sağlanması, ZY olan bireylerin iş yaşamında daha fazla bağımsızlık ve özgüven kazanmalarını sağlayabilir. Bu bireylerin iş yaşamında yer almaları, sosyal entegrasyonlarını artırabilir ve yaşam kalitelerini olumlu yönde etkileyebilir (Bouwman, Sonneveld, Mulder, & Roijen, 2015). ZY olan bireylerin rekabetçi iş piyasasında yer alabilmeleri için izlenebilecek yollar çeşitlilik göstermektedir. Bu yollar arasında öne çıkanlar şunlardır:

İŞKUR Kaydı: Özel gereksinimli bireyler, işgücü piyasasına giriş yapmak için İŞKUR'a kayıt yaptırabilirler. İŞKUR, özel gereksinimli işçi alımlarını duyurarak başvuruları kabul etmektedir.

Doğrudan Başvuru: İşverenler, özel gereksinimli bireyleri istihdam etmek istediklerinde kariyer siteleri, web sayfaları veya özel gereksinimli derneklerinin platformlarındaki iş ilanlarına doğrudan başvuru yapabilirler. Bu sayede işverenler ve özel gereksinimli bireyler arasında doğrudan iletişim kurularak işe alım süreci gerçekleştirilebilir (Kağınçioğlu, 2022).

2. 5. 1. 5. Kişisel Çalışma Modeli

Kişisel çalışma modeli, özel gereksinimli bireylerin kendi işyerlerini kurup işletmeleri ve hatta diğer bireylere istihdam sağlamaları anlamına gelmektedir. Ancak, ülkemizde bu yöntemin kullanımı açısından oran oldukça düşüktür (Genç & Çat, 2013). Orhan'a (2013) göre bu yöntemin başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için özel gereksinimli bireylerin belirli yeteneklere sahip olması gerekmektedir. Bu gereksinimleri sağlamak için ise şu faktörler önemlidir:

Özel gereksinimli bireylerin temel eğitimi özel gereksinimli bireylerin iş yapabilmesi için gerekli temel eğitimi almış olmaları önemlidir. Ekonomik koşullar ve kaynak bulma imkânları özel gereksinimli bireylerin iş kurabilmeleri için ekonomik olarak desteklenmeleri ve gerekli kaynaklara erişimlerinin sağlanması gerekmektedir.

Mesleki eğitim imkânları: Özel gereksinimli bireylere yönelik mesleki eğitim programlarının geliştirilmesi ve bu alanda desteklerin sağlanması gereklidir.

Girişimciliğin teşviki: ZY olan bireylerin iş kurma konusundaki girişimciliğinin teşvik edilmesi ve desteklenmesi önemlidir. ZY olan bireyler için kişisel çalışma yönteminin başarılı olabilmesi için bununla birlikte aile üyelerinden destek alarak ortak bir çalışma ilişkisi yürütmeleriyle mümkün olmaktadır. Ayrıca devlet desteği de bu imkânların sağlanmasında ve yöntemin başarılı olmasında kritik bir rol oynar (Orhan, 2013). ZY olan bireylerin yetenekleriyle birlikte iş kurma sürecinin gereklilikleri düşünüldüğünde, kendi işini kurmanın ne kadar zorlu bir süreç olduğu açıkça ortaya çıkar. Bu nedenle, ZY olan bireylerin iş kurma ve bağımsız çalışma konusunda destek sağlanması hayati öneme sahiptir. Bu destekler arasında düşük faizli veya faizsiz krediler, vergiden muaf kılma gibi maddi yardımların yanı sıra iş yeri sağlanması, gerekli ekipman ve malzemelerin sağlanması gibi pratik destekler ve mesleki danışmanlık hizmetleri bulunabilir. Bu sayede, ZY olan bireylerin iş hayatında daha fazla bağımsızlık kazanabilir ve kendi işlerini başarıyla yönetebilirler (Altan, 2008). Ancak bu sistemde ZY olan bireylerin genellikle kendilerinin ve çevrelerindeki kişilerin desteğiyle iş kurmaya çalıştıkları bilinmektedir (Meşhur, 2004).

2. 5. 1. 6. Kooperatif Çalışma Modeli

ZY olan bireylerin kendi imkânlarıyla ve devlet desteğiyle kooperatif kurup istihdam edilmelerini sağlayan yöntemdir. İşbirliği ve dayanışmanın önemi olduğu bu yöntemde özel gereksinimli bireylerin iş sahibi olması hedeflenir. Böylelikle ZY olan bireylerin kendi ekonomik özgürlüklerini sağlamak ve toplumsal üretime katkıda bulunması sağlanır. (Alkan-Meşhur, 2004). Korumalı işyerlerindeki gibi, kooperatif çalışma yöntemi de özürllülere benzer bir destek ve işbirliği ortamı sunar. Ancak, temel fark, korumalı işyerlerinde işyeri şeklinde örgütlenme yapılırken, kooperatif çalışma modelinde ZY olan bireylerin kooperatifler şeklinde örgütlenmesidir (Öz & Orhan, 2012).

ZY olan bireylerin potansiyellerini artırmak, yaşam koşullarını iyileştirmek ve toplumsal hayata tam katılımlarını sağlamak, sosyal politikaların önceliklerindendir. 2014-2018 dönemini kapsayan 10. Kalkınma Planı, bu hedeflere ulaşmak için çeşitli önlemler içermektedir. Bu önlemler arasında, ZY olan ve tüm özel gereksinimli bireylerin ekonomik ve sosyal hayatta daha aktif olmalarını sağlamak, yaşam kalitelerini artırmak için yapılan adımlar, bu bireylere yönelik eğitim altyapısının güçlendirilmesi, istihdam desteği ve uygun konutların sağlanması bulunmaktadır. (Çavuş & Tekin, 2015). ZY olan bireylerin istihdamı için tek başına kullanılan yöntemler yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle de başarılı olması çok zordur. Özellikle İŞKUR'a kayıtlı olan özel gereksinimli bireylerin önemli bir kısmının ZY olan bireyler olduğu düşünüldüğünde, korumalı işyeri sistemi ve kota uygulamasının İŞKUR tarafından birlikte kullanılması, özel gereksinimli bireylerin istihdamının artmasına önemli katkılar sağlayabilir (Öz & Orhan, 2012).

2. 6. İş Tatmini

Türk Dil Kurumu (TDK) işi, geçimi sağlamak amacıyla herhangi bir alanda yapılan çalışma meslek olarak tanımlamaktadır (TDK, 2023). Anayasamızın 49. Maddesi “çalışma herkesin hakkı ve ödevidir” şeklindedir. Dolayısıyla herhangi bir ayırım olmadan herkes çalışma hakkına sahiptir. Tatmin ise istenilen bir şeyin olmasını sağlama, içsel doygunluğa erişme anlamına gelmekle beraber ihtiyaçların karşılanmasıyla meydana gelen mutluluk durumu olarak tanımlanmaktadır (İşcan & Timuroğlu, 2007). İş tatmini ve iş doyumu aynı anlama gelen ve birbirlerinin yerine kullanılan kavramlardır. Bu çalışmada iş tatmini kavramı kullanılacaktır.

İş tatmini kavramına yönelik birçok tanım yapılmıştır. İş tatmini, çalışanların işlerine karşı hoşnut olma veya hoşnut olmama durumunu ifade eder. Çalışılan iş, çalışan bireyin istek ve beklentilerini karşıladığı zaman çalışanda iş tatmini duygusu oluşur (Keser & Bilir, 2019). İş tatmini kişi için zamanla değişebilmekte ve aynı özellik zaman geçtikçe kişiyi tatmin etmeye bilmektedir (Akıncı, 2002).

2. 6. 1. İş Tatmininin Önemi

İş tatmini çalışanlar ve işyerleri açısından kritik bir öneme sahiptir. Çalışanlar yaşamlarının büyük bir zaman dilimini iş yerlerinde geçirmektedir bu nedenle iş tatmininin sağlanmasının bireylerin ruhsal ve fiziksel sağlığı üzerinde olumlu etkiler yaratabilmektedir. Yüksek iş tatmini çalışanların mutluluğuna katkı sağlarken, düşük iş tatmini işe yabancılaşma ve ilgisizlik gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Akıncı, 2002). Çalışanların yüksek düzeyde iş tatminine sahip olmaları, performanslarını olumlu yönde etkileyerek işlerini daha etkin bir şekilde yerine getirmelerine katkıda bulunur. Bu durum, çalıştıkları kuruma olan katkılarını artırır. İşletmelerde iş tatmini sağlanmadığı takdirde, sebebi ne olursa olsun birçok sorunla karşılaşılabilir (Sabuncuoğlu

& Vergiliel-Tüz, 2016). İşinden memnun olmayan yani iş tatmin düzeyi çok düşük olan çalışanların sürekli olarak zihinlerinde olumsuz düşünceler tekrarlandığı dolayısıyla mutluluklarının düşük düzeyde olduğu bulunmuştur (Karabati, Ensari, & Fiorentino, 2019; Keser & Bilir, 2019). İş tatmini çalışan bireylerin hayatlarına genel olarak olumlu bir perspektif kazandırır. İş tatmini yüksek olan kişilerin hem fiziksel hem de ruhsal sağlıkları iyi olur, davranış bozuklukları ise oldukça nadirdir. Çalışanların kendine güveni, iş arkadaşlarıyla yardımlaşması, uyumu ve işbirlikteliği artar. İş tatmini ile birlikte kaygı ve kaygıdan kaynaklı rahatsızlıklar azalır. İş tatmini olan bireyler yeni görevlerini hızlı bir şekilde öğrenebilirler. Ayrıca, iş kazaları oldukça düşük seviyede kalır. İş yeri içinde iş tatmini yüksek olan bireyler, başka iş arama eğiliminde azalma gösterirler (Ölçüm, 2004). İş tatminsizliğinin devamsızlık, işten ayrılma ve iş değiştirme gibi etkinliklerle ilişkilendirildiği birçok araştırma bulunmaktadır. Devlet memurları üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada, işlerini önemli olarak değerlendiren memurların devamsızlık oranlarının oldukça düşük olduğu tespit edilmişken, işlerini önemli bulmayan memurlarda devamsızlık oranlarının yüksek olduğu ortaya konmuştur. Benzer şekilde, kadınlar üzerinde yapılan bir çalışmada, 18-25 yaş aralığındaki çalışanlarda iş tatminsizliğinin işi bırakma veya devam ettirme kararlarında önemli bir faktör olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır (Özkalp & Kirel, 2016). Sonuç olarak kişinin iş yaşamında ki iş tatmini düzeyi yüksekse bu yaşam tatmin düzeyini de olumlu olarak etkilemektedir (Carrasco & Carulla, 2012; Çevik & Korkmaz, 2014). Yani iş memnuniyetini anlamak, istihdamın bireyin genel yaşam kalitesine katkıda bulunup bulunmadığını anlamak açısından önemlidir (Park, Seo, Park, Bettini, & Smith, 2016).

İş tatminini ele alan birçok çalışma olmasına rağmen ZY olan bireylerin iş tatminini inceleyen çok fazla araştırma bulunmamaktadır (Akkerman, Kef, & Meininger, 2017; Koçman & Weber, 2018). Ancak gelişen değerlendirme araçlarıyla birlikte ZY olan bireylerin iş tatminine daha fazla akademik ilgi gösterilmeye başlanmıştır (Kocman & Weber, 2018). ZY olan bireylerin becerilerine uygun işlerde daha yüksek düzeyde iş tatmini yaşadıkları görülmektedir (Hall, Morgan, & Salzberg, 2014). İşcan ve Timuroğlu yapmış oldukları çalışmada özel bilgi ve yetenek gereken işlerde çalışan bireylerin yaptıkları işten daha fazla tatmin duygusu yaşadıkları bulurken bir üretim gerçekleştirdiğini fark edemeyen basit görevleri olan çalışanların iş tatmin düzeylerinin olumsuz yönde etkilendiği sonucuna ulaşmışlardır (İşcan & Timuroğlu, 2007). Genç ve Çat (2013) ise yapmış oldukları çalışmada özel gereksinimli bireylerin çalışma yaşamlarında çeşitli ihtiyaçlarını karşıladıkları sonuçlarına ulaşmışlardır. Araştırmada katılımcılara iş yerinde neden çalışmak istekleri sorulmuş. Katılımcılardan yüzde 53'ü finansal destek elde etmek için çalıştıklarını belirtirken, yüzde 13'ü ise sosyal yaşamdan kopmamak için çalıştıklarını belirtmişlerdir. Dolayısıyla özel gereksinimli bireyler istihdamda etkin olarak bulunması onlara ekonomik özgürlük ve toplumsal bir statü kazandırmaktadır (Genç & Çat, 2013). İş tatmini çalışanın verimli üretken ve performansının yüksek olması açısından işyeri için önemli bir konu iken; mutluluk, memnun olma, ruhsal ve fiziksel olarak iyi hissetme gibi durumlar olarak da çalışan birey için önem arz etmektedir. Bu sebeplerden dolayı

iş tatmininin ölçülmesi de önemli bir konudur (Keser & Bilir, 2019). Bununla birlikte ZY olan bireyler için iş tatmini kavramı nispeten az araştırılmıştır. İş tatmin düzeyleri ile ilişkili faktörler hakkında bilgiler sınırlı ve eksiktir. Araştırmalar, iş tatmininin belirli faktörlere bağlı olarak değişebileceğini ve işin doğası, çalışma ortamı, sosyal destek ve işyerindeki ilişkiler gibi unsurların iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle, iş tatmininin artırılması için işyerlerinde uygun çalışma koşullarının sağlanması ve sosyal destek sistemlerinin güçlendirilmesi önemlidir. (Akkerman, Janssen, Kef, & Meininger, 2016). Bu alanda yapılan çalışma sonuçları değerlendirildiğinde ZY olan bireylerin iş tatmin düzeylerinin artırılmasında aşağıdaki önerileri izlemenin yararlı olacağı düşünülmektedir (Akkerman vd., 2016):

- a) ZY olan bireylerin iş yerlerinde karşılaştıkları problemleri belirlemek, incelemek ve çözümler geliştirmek,
- b) ZY olan bireylerin bir iş yerinde çalışırken ihtiyaç duydukları temel psikolojik destekleri sağlamak,
- c) Öz-yeterlik ve kendi kendine karar alma becerilerini desteklemek ve
- d) İş ortamında çok yönlü (güvenlik, hijyen, gürültü, çalışma saatleri, uyum çalışmaları vb.) destekler sağlamak.

2. 6. 2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatmini öznel bir durumdur ve bireye özgü bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Yani bir iş o işte çalışan bir birey için iş tatmini sağlarken başka bir çalışan için sağlamayabilir (İmamoğlu, Salih Zeki, Keskin, & Erat, 2004). ZY olan bireylerde iş tatmini, çeşitli faktörlerden etkilenen çok kapsamlı bir konudur. İşyeri düzenlemeleri, iş performansı ve kişinin bildirdiği düzenleme talepleri gibi faktörler ZY olan bireyler arasında iş tatmininin belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Dong & Guerette, 2013).

İş tatmini birçok faktörden etkilenmektedir. Mullins (1996) çalışanların iş tatminini etkileyen unsurları şöyle açıklamaktadır: Bireysel etmenler arasında kişilik özellikleri, eğitim seviyesi, zekâ/kabiliyet, yaş, medeni durum ve iş uyumu yer almaktadır. Sosyal etmenler iş arkadaşlarıyla ilişkiler, ekip çalışması ve kurallar, etkileşim fırsatları ve resmi olmayan grupları içermektedir. Kültürel etmenler, içsel tutumlar, inançlar ve değer sistemlerinden oluşmaktadır. Kurumsal etmenler ise organizasyon yapısı ve büyüklüğü, resmi yapı, çalışan stratejileri, yöntemler, işçi ilişkileri, kurumsal yapı, teknoloji ve iş düzeni, yöneticilik ve liderlik tarzları ve çalışma ortamını kapsamaktadır. Son olarak, çevresel etmenler ekonomik, toplumsal, teknolojik, idari ve hukuki faktörleri içermektedir. (Özpehlivan, 2018).

Çalışan bireylerin iş tatmin düzeyini belirlemeyi amaçlayan araştırmalarda iş tatmin düzeyini etkileyen faktörlerin genellikle bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere incelendiği görülmüştür (Eroğlu, 2011). Bireylerle ilgili etmenler yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim seviyesi, mesleki

pozisyon ve tecrübe, karakter, zekâ, sosyo-kültürel çevre ve çalışma süresi olarak sıralanırken; kurumsal etmenler ise fiziksel koşullar, işin doğası, teşvikler, yönetim tarzı ve denetim şekli, güvenlik hissi, karar alma sürecine katılım, iletişim, maaş, ilerleme ve terfi fırsatları, rekabet, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları ve kurumsal ortam olarak sıralanabilir (Tengilimoğlu, 2005). Araştırmalar, demografik değişkenlerin iş tatmini üzerinde etkisi olup olmadığını incelemiş ve yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim gibi değişkenlerin performans ve iş tatmini üzerinde etkili oldukları belirlenmiştir (Toker, 2007). Ayrıca iş tatminini işin niteliği, ücret, yükselme fırsatları, çalışma koşulları ve insani ilişkiler etkilemektedir (İşcan & Timoroğlu, 2007). Tüm bunlarla birlikte iş tatminini bireyin psiko-sosyal özellikleri etkilemektedir. Çalışan bireyin kişilik özellikleri, sosyal özellikleri, gereksinim ve beklentileri, başarı güdüsü, inanç, değer ve tutumları, takdir edilme isteği gibi çok farklı değişkende iş tatminini etkilemektedir (Köroğlu, 2011).

ZY olan bireyler açısından bakıldığında ise literatür aynı şekilde iş özelliklerinin ve kişilik özelliklerinin ZY olan bireylerin iş tatminini etkileyebileceğini öne sürmektedir (Akkerman vd., 2018). Balser ve Harris (2008) olumsuz çalışma koşullarının özel gereksinimli bireylerde düşük iş tatmini ile ilintili olduğu ve işyerindeki konaklamanın özel gereksinimli çalışanların ihtiyaçlarına uygun olmaması veya yetersiz olması durumunda, bunun iş tatminlerini önemli ölçüde etkileyeceğini öne sürmektedir. Ancak bu bulgunun aksine yapılan bazı çalışmalar, çalışanların genellikle yüksek düzeyde iş tatmini bildirdiklerini göstermektedir (Hashim & Wok, 2014; Pagan & Malo, 2009). Özellikle, Pagan ve Malo (2009) çalışmalarında, özel gereksinimli çalışanlar arasında iş tatminin yüksek olduğunu öne sürmektedir. Bunun sebebini ise özel gereksinimli bireylerin genellikle iş bulma sürecinde düşük beklentilere sahip olduklarını ve iş bulduklarında da işte daha mutlu hissetmeleri olarak açıklamaktadırlar. Çalışma ortamı da iş tatmini açısından önem arz etmektedir. Çalışma ortamının ZY olan kişilerin iş tatminini ve yaşam kalitesini etkileyip etkilemediğini inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Bazı araştırmalar, ZY olan kişilerin yaşadığı iş tatmininin (Akkerman vd., 2018) ve yaşam kalitesinin (Blick, Litz, Thornhill, & Goreczny, 2016) hem korunaklı hem de entegre istihdamda benzer olduğunu öne sürmektedir. Park, Seo, Park, Bettini, ve Smith, (2016) istihdam durumunun kalıcı veya geçici olmasının iş tatmini ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu bildirmiştir. Bir diğer çalışmada ise Perry, Hendricks ve Broadbent (2000) özel gereksinimli olma durumu ile iş tatmini arasında herhangi bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Özkan Tilki, Güney ve Metin Camgöz (2021) çalışmalarında, kamu ve özel sektörde çalışan özel gereksinimli bireylerin maruz kaldığı yıldırma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bireylerin işyerine yönelik olumsuz ve negatif tutumları ifade eden örgütsel sinizmin ve iş tatminin aracılık etkilerini incelemişlerdir. Yaptıkları analizler sonucunda, örgüte karşı negatif tutum ve iş tatminin bu ilişki üzerinde seri aracılık etkilerinin anlamlı olduğunu bulgulamışlardır. Ayrıca, örgütsel sinizmin yıldırma ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir aracılık sağladığı, iş tatmini aracılığıyla yıldırmanın ise işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu bulgularına ulaşılar. Son olarak, iş tatmini

aracılığıyla örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin de anlamlı olduğunu belirlediler. Bu bulgular, Özel gereksinimli çalışanların yıldırma durumlarının artmasıyla örgütsel sinizm düzeylerinin yükseldiği ve bunun iş tatmini üzerinde olumsuz etki yaptığı, sonuç olarak ise işten ayrılma niyetlerinin arttığına işaret etmektedir.

2. 7. ZY Olan Bireylerin İş Hayatlarında Karşılaştıkları Güçlükler

ZY olan bireylerin işverenlere ve toplumdaki diğer bireylere kendilerinin bir işte çalışabileceklerini ispat etmeleri gerekmektedir. Ancak işverenler için ticarete kar etmek öncelikli olduğu için ZY olan bireyler rekabetçi işgücü piyasasında bir iş bulma ve bir işte çalışma konusunda oldukça dezavantajlı konumdadırlar (Pandey, 2022). Ergün (2005) tarafından belirtildiğine göre, işverenler, yetersizliği olan bireyleri istihdam etmek istememe nedenlerini, yetersizliği olan bireylerin düzensiz ve etkili çalışamayacakları, iş kazalarına yol açabilecekleri, sık sık mazeret izni istemeleri, diğer çalışanları olumsuz etkileyebilecekleri, kariyer olanaklarının sınırlı olması ve çabuk kırılabilir olmaları gibi faktörlere dayandırmaktadır. Sönmez ve Sazak (2019) ZY olan bireylerin iş yaşamına geçişlerine dair öğretmen ve idareci görüşlerini alarak yaptıkları çalışmada ZY olan bireylerin iş yaşamına geçişte yaşadıkları sorunlara dikkat çekmişlerdir. Yaşanan sorunları geçişin istenildiği gibi sağlanamaması, okuldaki materyal eksikliği, öğretmenlerin, ailelerin ve işverenlerin bilgi yetersizliği, işverenlerin negatif tutumları, öğrencilerin iş ortamına uyum sağlayamaması, öğrencilerin çalışmaları ve ürünlerinin destek görmemesi, öğrencilerin kendilerinin yetenek ve becerilerine uygun işlere yerleştirilmemesi, okulun fiziksel şartlarının yetersizliği, toplumun olumsuz bakış açıları ve ulaşım sorunları olarak sıralamışlardır. ZY olan bireylerin iş yaşamında nasıl destekleneceğini bilmek ve iş yerindeki memnuniyetlerini artırabilmek için gerekli etkenlerin kapsamlı bir şekilde bilinmesine ihtiyaç vardır (Akkerman vd., 2018). TÜİK 2010 yılında Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması verilerinde; ülkemizde çalışan özel gereksinimli bireylerin %54.3'nün sağlık sorunları nedeniyle izin almakta zorlandığı, %73.2'sinin iş yerine gitmek için servisinin olmadığı, %78'inin, iş saatlerinin kendilerine uygun şekilde ayarlanmadığı bulgulanmıştır. Ayrıca özel gereksinimli bireylerin %84.1'inin işe başladıklarında oryantasyon eğitimi almadığı %79,3'ünün ise diğer çalışanların özel gereksinimli bireylerle nasıl çalışacakları hakkında bilgilendirme yapılmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır (TÜİK, 2010). TÜİK'in araştırmasına göre özel gereksinimli bireylerin işten çıkmalarında %22.1'i kendi kararlarıyla, %4'ünde işveren kararı ve diğer çalışanların kendilerine karşı olan olumsuz tutum ve davranışları sebep olmaktadır (TÜİK, 2010). TÜİK'in araştırmalarına göre çalışan özel gereksinimli bireyler iş yaşamında zorlanmaktadırlar. Ayrıca işveren ve iş arkadaşları tarafından fazlaca duygusal yüke maruz kalmaktadırlar. Bunun sonucunda ise kendilerini dışlanmış hissedip çözümü işten ayrılmakta bulmaktadırlar. Gönülaçan (2016) tarafından yapılan çalışma ise, özel gereksinimli istihdamına yönelik işveren tutumlarını Trabzon örneği üzerinden ele almaktadır. Çalışma, olumsuz işveren

tutumlarının özel gereksinimli bireylerin işgücüne katılımında önemli zorluklar oluşturduğunu belirtmektedir. Araştırma, özel gereksinimli bireylerin istihdam fırsatlarını güvence altına alma çabalarında sıklıkla karşılaştıkları olumsuz işveren algılarını vurgulayarak, bu algıların özel gereksinimli bireyler için önemli bir engel oluşturduğunu ortaya koymaktadır. Bu çalışma, özel gereksinimli bireylerin istihdamını artırmak ve işgücüne katılımlarını teşvik etmek için olumlu işveren tutumlarının ve kapsayıcı uygulamaların önemini vurgulamaktadır.

Yapılan araştırmalar, özel gereksinimli bireylerin daha az ücret kazandığını ve daha yüksek düzeyde işsiz kaldıklarını göstermektedir (Steinmetz, 2006). Aynı zamanda istihdam edilen özel gereksinimli bireylerin çoğunlukla basit olarak nitelendirilen işlerde çalıştırıldıkları bilinmektedir (Barisin, Benjak, & Vuletic, 2011). Schur, Kruse, Blasi ve Blanck (2009) çalışmalarında, özel gereksinimli bireylere yönelik olumsuz tutumların ve ayrımcılığın, bu çalışanlar arasında daha az iş tatminine neden olduğunu vurgulamıştır. Diğer yandan tipik gelişim gösteren bireylerle çalışmak ZY olan bireylerin yaşamlarına olumlu katkılar sağlamaktadır. Araştırmalar ZY olan çalışanların %83'ünün, iş arkadaşlarıyla olan olumlu işbirliği nedeniyle çalışırken kendilerini iyi hissettiklerini göstermektedir (Lukas, Hernández, Galarreta, & Etxeberria, 2018). Çünkü ZY olan bireylerin iş fırsatları daha düşüktür dolayısıyla işleri onlara daha büyük bir tatmin sağlamaktadır (Akkerman vd. 2018; Kocman & Weber, 2018). ZY olan bireyler, çalışma hayatında yer alarak kendilerini topluma entegre etme ve yaşamlarını sürdürme amacıyla önemli bir fırsata sahiptir. Ancak, çalışma yaşamına katılma süreci, çeşitli engellerle karşılaşan bu bireyler için zorluklarla doludur. Ülkemizde, özel gereksinimli bireylerin istihdamıyla ilgili bazı yasal düzenlemeler yapılmış olsa da, bu düzenlemeler yeterli olmamaktadır. İlk düzenlemelerden biri, 20 Nisan 1967 tarihinde kabul edilen 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 13. maddesi ile yapılmıştır. Bu madde, işverenlerin özel gereksinimli ve eski hükümlü denizcileri istihdam etmelerini zorunlu kılmıştır. Anayasanın 1982 tarihli 50. maddesi, bireylerin yaşına, cinsiyetine ve yeteneğine uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağını belirtirken, 61/2 maddesi ise devlete, engellilerin korunması ve topluma entegre olmalarını sağlayacak önlemleri alma sorumluluğunu vermektedir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesi, kamu ve özel sektör işverenlerini özel gereksinimli personel çalıştırmaya teşvik etmektedir. Bu madde, işverenlere %3 oranında özel gereksinimli veya eski hükümlü ve tutuklu çalıştırma zorunluluğu getirmiştir. Bu zorunluluktan kaçınmanın cezai yaptırımları bulunmaktadır. Ancak, Türkiye'de özel gereksinimli bireylerin istihdamıyla ilgili yasal düzenlemelere rağmen, istenilen seviyeye ulaşamamıştır. Özel gereksinimli bireyler için iş sadece bir iş değil, aynı zamanda yaşama bağlılık ve toplumsal kabul anlamına gelmektedir. Bu nedenle, toplumun her bireyinin saygı ve eşitlik içinde yaşamasını sağlayacak adımların atılması önemlidir (Kızılkum, Söğüt, & Kılıç, 2022).

2. 8. Uluslararası Literatürde HDZY Olan Bireylerin İş Tatminlerine Yönelik Çalışmalar

Uluslararası literatürde sınırlı da olsa ZY olan bireylerin iş tatmini ile ilgili çalışmalara rastlanmıştır. Yapılan bu çalışmalar incelenmiş ve yapılan çalışmaların özetine sırasıyla yer verilmiştir.

Akkerman vd. (2014) yapmış oldukları çalışmada, ZY olan çalışanların iş memnuniyetiyle ilgili temalara ilişkin bakış açılarını incelemişlerdir. Araştırma, Photovoice adı verilen bir yöntem kullanılarak, ZY olan çalışanların iş deneyimlerine dair algılarını anlamak için yapılmıştır. Çalışma, ZY olan çalışanların iş deneyimlerinin çeşitli yönlerine odaklanarak, iş memnuniyetlerini etkileyen faktörleri anlamak ve bu bireylerin işyerinde daha olumlu bir deneyim yaşamalarını sağlamak amaçlamıştır. Araştırmanın sonuçları, ZY olan bireylerin iş memnuniyetini etkileyen farklı temaları ortaya koymakta ve bu temaların anlaşılması, bu bireylerin iş yaşamlarının iyileştirilmesi için önemli ipuçları sunmaktadır. Araştırmanın sonuçları, ZY olan bireylerin iş memnuniyetini etkileyen çeşitli temaları belirlemiştir. Bunlardan birincisi olan iş yeri ilişkileri ZY olan çalışanlar, iş arkadaşlarıyla ve yöneticilerle iyi ilişkiler kurmanın ve iş yerinde sosyal etkileşimleri sürdürmenin önemini vurgulamışlardır. Pozitif iş yeri ilişkileri, iş memnuniyetlerini artırıcı bir faktör olarak ortaya çıkmıştır. Bir diğeri olan destek ve işgücü temasında ise çalışanlar, iş yerinde aldıkları destek miktarının iş memnuniyetlerini belirlemede kritik olduğunu belirtmişlerdir. Özellikle iş yerinde sağlanan eğitim ve destek, ZY olan çalışanların işlerini daha iyi yapmalarına ve dolayısıyla iş memnuniyetlerini artırmalarına yardımcı olmuştur. Diğer bir temada ise işin anlamı ve önemi etrafında şekillenmiştir. Bu temada ZY olan çalışanlar, işlerinin anlamını ve iş yerindeki katkılarının değerini takdir ettiklerini ifade etmişlerdir. İşlerinin topluma ve iş yerine olan katkılarını görmek, iş memnuniyetlerini artıran bir faktör olmuştur. Son olarak ise özerklik ve katılım teması altında araştırmaya katılanlar, işlerinde daha fazla özerklik ve katılım hissetmenin iş memnuniyetlerini artırdığını belirtmişlerdir. Kendi işlerine karar verme yetkisi ve iş süreçlerine katılım, çalışanların işlerini daha olumlu bir şekilde değerlendirmelerine yardımcı olmuştur. Bu temalar, ZY olan bireylerin iş yaşamlarını iyileştirmek için çeşitli stratejiler geliştirmek ve iş yerlerinde daha destekleyici ortamlar sağlamak için ön bilgi sağlamaktadır. Bu temaların anlaşılması, ZY olan çalışanların iş memnuniyetini artırmak için alınacak önlemleri belirlemede önemli görülmektedir (Akkerman vd., 2014).

Koçman ve Weber (2016) tarafından ZY olan bireyler arasında iş tatminini inceleyen sistematik bir literatür taraması araştırmasında, ZY olan bireylerin yüksek iş tatmini düzeyine sahip oldukları ve iş tatminin, işyeri desteklerinden, işyerindeki görevlerden, çalışma ortamından, gelirden, sosyal etkileşimlerden ve öz yeterlilik ve kendi kaderini tayin etme fırsatlarından etkilendiği sonuçlarıyla birlikte ZY olan bireyler için iş tatmininin tipik gelişim gösteren bireylerle benzer olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Akkerman vd. (2016) yaptıkları araştırmada, ZY olan bireylerin veya dezavantajlı grupların, genel işgücü piyasasında diğer çalışanlarla aynı koşullarda ve aynı işlerde istihdam edilmesini ifade eden rekabetçi koşullarda istihdam ve bu bireylere özel olarak tasarlanmış iş yerini ifade eden korumalı işyerinde istihdam edilen ZY olan bireylerin iş tatmini üzerine odaklanmıştır. Rekabetçi istihdamda çalışan bireylerin genellikle daha yüksek iş tatmini yaşadığı gözlemlenirken, korumalı işyerinde çalışan bireylerin rekabetçi işyerinde çalışan bireylere nazaran daha az düzeyde iş tatmini yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Çalışma, iş tatmininin belirli faktörlere bağlı olarak değişebileceğini vurgulamaktadır. Örneğin, işin doğası, çalışma ortamı, sosyal destek ve işyerindeki ilişkiler gibi faktörler iş tatmini üzerinde etkili olduğu belirtilmiştir. Araştırma sonucunda, iş memnuniyetini etkileyen faktörler arasında çalışanın demografik özellikleri, işyerinin özellikleri, iş hareketliliği ve bilişsel süreçlerin önemli bir rol oynadığı belirlenmiştir. Ayrıca, ZY olan bireylerin iş memnuniyetini anlamak için bireysel özelliklerinin, istihdam ortamlarının ve bilişsel süreçlerin dikkate alınması gerektiği ve iş tatminini artırmak ve iş hayatındaki deneyimlerini iyileştirmek için daha fazla araştırma yapılması gerektiği vurgulanmıştır. Son olarak, yasa yapıcılar ve uygulayıcıların istihdam edilen ZY olan bireylerin iş deneyimlerini destekleyici politikalar ve uygulamalar geliştirmeleri önerilmiştir.

Kocman ve Weber (2017a) yaptıkları çalışmada ZY olan bireylerde iş tatminini değerlendirilerek en iyi uygulama önerilerine yönelik bir araştırma yapmışlardır. Çalışmada, iş tatmini kavramı ve önemi üzerinde durulmuş, ZY olan bireylerin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi için kullanılabilecek çeşitli yöntemler incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına dayanarak, ZY olan bireyler için iş doyumunu ölçmeye yönelik olan araçların karmaşık olmaması gerektiği ve bu bireylerin anlayacağı düzeyde olması gerektiği sonuçlarına ulaşmışlardır.

Kocman ve Weber (2017b) Korumalı işyerinde çalışan katılımcılar arasında iş tatmini terimini anlama düzeylerini araştırdıkları çalışmada bu bireylerin iş tatmini terimini anlama düzeylerinin heterojen bir dağılım gösterdiği, yaklaşık %43'ünün terimi yüksek veya orta düzeyde anladığını, %57'sinin ise düşük düzeyde veya hiç anlamadığını bulgulamışlardır. Katılımcıların iş tatmini ile ilgili olarak genellikle duygusal ve bilişsel tepkiler sunduğu, işin farklı yönleriyle ilgili değerlendirmelerde bulunduğu ve kendini gerçekleştirmenin önemli olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak, katılımcıların yaklaşık dörtte birinin iş tatmini terimini anlamakta zorluk çektiği ve bu terimle herhangi bir kavramı ilişkilendiremediği bu nedenle, iş tatmini kavramının bu popülasyondaki bireyler için daha iyi anlaşılır hale getirilmesi gerektiği sonucuna ulaşmışlardır.

Lukas, Hernandez, Galarreta ve Etxeberria (2018) yapmış oldukları çalışmada, ZY ve ruhsal hastalığı olan çalışanlar arasında iş tatmininin yüksek olduğunu ve en yüksek iş tatmininin iletişim sorunlarını çözmeye yönelik maddelerden kaynaklandığını, en düşük iş tatmininin ise karar alma ve işe girme fırsatlarıyla ilgili maddelerden kaynaklandığını tespit etmişlerdir. Ayrıca, katılımcıların yaş grupları veya cinsiyetlerine göre iş tatmininde anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Cooper (2020) ZY olan bireylerin iş tatminini araştırdığı araştırmada ZY olan öğrenciler arasında engel kategorisi, liseden çıkış şekli (mezun olma, bırakma), iş bulma durumu ve iş memnuniyeti arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışma, iş memnuniyetini etkileyen değişkenleri araştırmıştır. Bulgularda, iş tatmininin belirleyicileri arasında yetersizlik türü veya lise çıkış türü arasında anlamlı farklılıklar olmadığı ancak iş ilgisinin iş tatminini önemli ölçüde etkilediği ortaya çıkmıştır. Özellikle, rekabetçi iş ortamında iş bulan bireylerin daha yüksek iş tatminine sahip olduğu sonuca ulaşılmıştır. Çalışma, ZY olan bireylerin iş yaşamlarında memnuniyetlerini anlamak için iş ilgisinin önemli bir belirleyici olduğunu vurgulamaktadır.

Romeo, Baldo ve Lins (2020) yapmış oldukları çalışmada iş memnuniyetinin ZY çalışanların işten ayrılması üzerindeki etkilerini ve İspanya'daki özel istihdam merkezlerinde çalışanların örgütsel bağlılığının rolünü araştırmıştır. İki değişkenli korelasyonlar kullanılarak yapılan çalışmada araştırmacılar, iş tatmininin işten ayrılma niyetleri ile pozitif ve anlamlı bir ilişki içinde olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Keating, Keramat, Waller ve Hashmi (2022) yapmış oldukları çalışmada Avustralya'daki özel gereksinimli çalışanların iş tatmininin hangi faktörlere bağlı olduğunu araştırmışlardır. Çalışma, özel gereksinimli bireylerin iş tatmininin yüksek olduğunu göstermektedir. Çalışanların ücret, iş güvenliği ve çalışma saatlerinden daha memnun olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Ayrıca, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, sağlık durumu, özel gereksinimli olma durumu, zenginlik, diğer istihdam özellikleri (çalışan, işveren, serbest meslek) gibi kişisel ve sosyo-ekonomik faktörlerin iş tatmini ile negatif ilişkili olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır.

Uluslararası literatürde yapılan çalışmalarda ZY olan bireylerin iş tatmin düzeylerinin yüksek bulunduğu görülmektedir. Bununla birlikte bazı çalışmalarda ZY özelinde belirtilmiş olmasa da herhangi bir yetersizliği olan bireylerin iş yerinde yaşadıkları engeller ve olumsuz tutumlar nedeniyle iş tatmin düzeylerinin normal gelişim gösteren bireylere kıyasla daha düşük olduğu vurgulanmaktadır (Jones, 2016; Schur Kruse, Blasi, & Blanck, 2009; Snyder, Carmichael, & Blackwell, 2010; Uppal, 2005).

2. 9. Türkiye’de HDZY Olan Bireylerin İş Hayatlarına Yönelik Çalışmalar

Ülkemizde literatür incelediğinde ZY olan bireylerin iş tatminini doğrudan konu edinen bir çalışmaya ulaşılamamış ancak bir çalışmanın ortopedik yetersizliği olan bireylerin iş tatminini konu edindiği görülmüştür. Bu nedenle bu bölümde Türkiye’de ZY olan bireylerin iş yaşamını konu edinen çalışmalara da yer verilecektir. Bu çalışmalar kronolojik sırayla verilmiştir.

Koçak (2006), yeni adı özel eğitim meslek okulu eski adı özel eğitim iş okulu olan okullarda çalışan atölye öğretmenleriyle yapmış olduğu çalışmada, meslek okulu atölyelerinde derse giren meslek öğretmenin %51.14’ü mesleğe ön koşul olan becerilere sık sık; %40.57’si bazen yer verdiğini; %8.29’u ise hiç yer vermediği sonucuna ulaşmıştır. Atölyelerde meslek öğretmenleri işe

uygun davranışlar gösterme konusunda kaliteli iş için olması gereken kriterleri karşılama becerisi ile ilgili etkinliklere sık sık yer verdiğini belirtmektedir. Ayrıca, eğitim hayatından sonra işe girdiğinde işine nasıl adapte olacağı ve iş yerinde olması gereken meziyetlere ilişkin bilgi sahibi olma becerileri ile ilgili etkinliklere sık sık yer verdikleri gözlemlenmiştir. Meslek öğretmenleri, son sınıf öğrencilerinin gerçekçi mesleki seçimler yapma konusunda yetersiz olduğunu belirtmiştir. Ancak, son sınıf öğrencilerinin tipik gelişim gösteren bireyler ile çalışma konusunda yeterli olduklarını ifade etmişlerdir. İş arama ve sahip olduğu işe devam etme konularında, son sınıf öğrencilerinin çoğunluğunun kısmen yeterli ya da yetersiz olduğu belirlenmiştir. Yine, uygun el becerilerine sahip olma konusunda, son sınıf öğrencilerinin yeterli olduğu ve bunun yanında yaklaşık yarısının da kısmen yeterli olduğu sonuçlarına ulaşmıştır.

Baran ve Cavkaytar (2007), işverenlerle gerçekleştirdikleri çalışmada, işe alım sürecinde işverenlerin öncelikle kendini yönetme becerilerine önem verdiklerini belirlemişlerdir. İşverenler, çalışanların işe zamanında gelme, işi düzgün yapma ve işyerindeki kurallara uyma gibi kendini yönetme becerilerini vurgulamışlardır. Ayrıca, temel becerilerin de işverenler için önemli olduğu ortaya çıkmıştır. Bazı işverenler, teknoloji ve ekip çalışması becerilerine de değer vermektedir. Temel beceriler arasında eğitilmiş olma ve verilen işleri alma gibi özellikler öne çıkmaktadır. Ekip çalışması becerileri arasında ise, işverenlerin genellikle ekibe uyumlu olma üzerinde yoğunlaştıkları belirlenmiştir. İşverenlerin, ZY olan bireyleri işe alım sürecinde verdikleri işler incelendiğinde, güvenliği yüksek ve ZY olan bireyin kendisine zarar vermeyecek nitelikte işlerde çalıştırdıklarını dolayısıyla mal veya hizmet üretimine yönelik işler verildiği görülmüştür. Bu işler arasında koli yapımı, kontrol, üretim ve yardımcı hizmetler gibi işler bulunmaktadır. Ayrıca, sevkiyat işlerinde kuryelik ve yükleme gibi işler, geri hizmet ve temizlikte depo görevlisi ve ortam düzenleme gibi işler verilmektedir. İşverenler, bireyin kapasitesine uygun işleri tercih etmektedirler. Bu işler arasında, bireyin kapasitesini aşmaması, fazla sorumluluk gerektirmemesi ve karmaşık olmaması gibi özellikler önemli rol oynamaktadır. İşverenler, ZY olan bireylerin işe alım sürecinde okuma-yazma becerileri, düşünme ve sorun çözme yetenekleri ile nasıl öğrenebileceklerini bilme yeteneklerini önemsemektedirler. Bunun yanı sıra, temel matematik işlemlerini bilmek, saat okuma, hesap makinesi kullanma ve sayı sayma gibi beceriler de işverenler için değerli görülmektedir.

Gürsel vd. (2007) gelişimsel yetersizliği olan bireylerin işe geçiş sırasında yaşadıkları sorunların neler olduğunu araştırdığı üç yönetici ve altı öğretmen ile görüşmeler yapıp sonuçlarını tümevarım yoluyla analiz ettikleri nitel çalışmada, mezun olan işe yerleşen öğrencileri takip programının olmadığı, işe yerleşmede ve iş yaşamını sürdürmede sorunlar yaşandığı sonuçlarına ulaşmışlardır.

Gündoğdu (2010) ZY olan bireylerin öğretmeni ve öğrenim gördükleri okullardaki yöneticilerle yapmış olduğu çalışmada ZY olan bireylerin çalışma hayatında yer alması gerektiğini ancak bu bireylerin işe yerleştirilmesi konusunda yasal düzenlemelerin yetersiz olduğu, ZY olan

bireylerin iş alanına uygun beceriler edinmeleri gerektiği, okullarda bu becerilerin yeterince öğretilmediğini ve iş alanlarının belirlenmesi gerektiği sonuçlarına ulaşmıştır. Ayrıca ZY olan bireylerin daha çok temizlik işleri gibi götür-getir işlerinde çalışabilecekleri, işe alınma sürecinde okulun çevresel faktörleri dikkate alarak iş analizlerinin yapılması ve iş alanlarıyla iletişim kurulması gerektiğini bulgulamıştır. İstihdam sonrasında ise ZY olan bireylerin eğitim kurumları tarafından takip edilmesi, ailelerin desteğinin sürdürülmesi, devletin yasaların uygulanmasını denetlemesi gerektiği sonuçlarına ulaşmıştır. Ancak, bu konuda yeterli bir takibin ve desteğin sağlanmadığı ve işverenlerin de bu bireylere karşı önyargılı davrandıkları sonucuna da ulaşılmıştır.

Yetersizliği olan bireylerin iş tatmini araştıran bir araştırmada Gürgür vd. (2012) 574'ü yetersizliğe sahip 575'i ise herhangi bir yetersizliği bulunmayan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin hangi değişkenlere göre farklılaştığını araştırmışlardır. Araştırmada iş tatminin çalışılan okul türü ve okullarında yetersizliği olan bireylere yönelik herhangi bir düzenleme yapılmış olup olmadığı gibi faktörlerden etkilenmediği tespit edilmiştir. Araştırmada yetersizliği olan ile olmayan öğretmenlerin iş doyumu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Uçar (2016), ZY olan bireylerin istihdam sürecine ilişkin öğretmenler, okul yöneticileri, ebeveynler, işverenler ve zihin yetersizliği olan bireylerin görüşlerini belirlemeyi amaçlayan bir çalışma yapmıştır. Araştırma, 10 öğretmen, beş okul yöneticisi, dokuz ebeveyn, sekiz işveren ve sekiz zihinsel yetersizliği olan bireyle gerçekleştirilmiştir. Bulgulara göre, özel eğitim meslek liselerinde verilen eğitime ilişkin olarak, ebeveynler, okul yöneticileri, işverenler ve zihinsel yetersizliği olan bireyler daha olumlu görüşler bildirirken, öğretmenler olumsuz görüşler sergilemiştir. Meslek eğitimiyle ilgili olarak, tüm paydaşlar atölye sayısının ve çeşitliliğinin artması gerektiğini vurgulamışlardır. İşe yerleştirme sürecinde, okul yöneticileri ve öğretmenler sürece dahil olurken, işverenler ve ailelerin bu sürece dahil olamadığı ifade edilmiştir.

Balta (2018) ZY olan öğrencilerin mesleki eğitim sürecinde karşılaşılan sorunları belirlemek amacıyla bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma İstanbul ilinde bulunan ayrı okullardan 11 veli, 12 öğretmen ve 5 idareci ile yapılmıştır. Öğretmenler ve idareciler yasal mevzuatı yetersiz bulduklarını, özel eğitim alanındaki çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi gerektiği, okulların fiziki alt yapılarının yetersiz olduğunu belirtmişleridir. Ayrıca, alan dışından gelen öğretmenlerin varlığı nedeniyle öğretmen yeterliliğinin sorgulandığı, yönetmelik ve bürokratik süreçlerden kaynaklı sorunlar yaşandığı, okul ile gerçek iş sektörü arasında iş birliği eksikliği olduğu belirtilmiştir.

Şener ve Tanrısever (2017), turizm alanında işveren konumunda olan 11 kişiyle yaptıkları çalışmada, başlangıçta olumsuz ön yargılara sahip olan işverenlerin ZY olan bireyleri istihdam ettikten sonra tutumlarının olumlu yönde değiştiğini gözlemlemişlerdir. Bu çalışmada işverenlerin, ZY olan bireylerle çalışmaktan memnun olduklarını ve bu bireylerin normal çalışanlar gibi iş yapabildiklerini, hatta bazı durumlarda diğer çalışanlardan daha fazla sahiplenerek işlerini

yaptıklarını vurgulamışlardır. Ayrıca, bu bireylerin sadakat, güvenilirlik ve işbirliği yetenekleri daha belirgin olup, işlerine olan bağlılıkları ve düşük istifa oranları dikkat çekmektedir. Ayrıca, işverenler bu bireylerin daha üstün performans gösterdiklerini ve iş motivasyonlarının yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Bu çalışma, ZY olan bireylerin istihdamı konusundaki olumlu etkileri ve işverenlerin tutumlarındaki değişimi göstermektedir.

Üstün ve Çıkkılı (2018), özel eğitim mesleki eğitim merkezlerindeki öğrencilerin staj ve meslek hayatında gereken sosyal becerilere odaklanan bir araştırma yapmıştır. Samsun ilindeki özel eğitim mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan 20 öğretmen ve 5 idareciyle gerçekleştirilen bu çalışmada, öğretmenler staj ve iş ortamında öğrencilerin grup içinde iş bölümüne uyma, sorumluluklarını yerine getirme, grup faaliyetlerine katılma, izin isteme ve kıyafet temizliğini sağlama gibi becerilerin önemli olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, iş arkadaşları ve tanımadığı insanlarla iletişim becerileri arasında yardım etme, izin isteme, özür dileme ve teşekkür etme gibi yeteneklerin gerekliliğini vurgulamışlardır. Duygusal beceriler açısından ise öğrencilerin övgü sözcükleri kullanma, öfkesini kontrol altında tutarak ifade etme, farklılıkları konuşarak ifade etme, kendini savunma ve toplumsal kurallara uyma becerilerinin önemli olduğu belirtilmiştir. Serbest zamanlarda ilişki başlatma, selamlaşma, kendini tanıtmaya ve uygun geri bildirimlerde bulunma gibi becerilerin gerekli olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır.

Artar (2018) işyerlerinde çalışan HDZY olan bireylerin çalışma yaşamına ilişkin deneyimleri HDZY olan bireylerle birlikte çalışan onsekiz çalışma arkadaşıyla yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma koşullarının normal olmadığı, çalışma saatlerinin ve görevlerinin diğer çalışanlardan farklı olduğu belirlenmiştir. Yetersizliği olmayan çalışanların genellikle sosyal ilişkiler kurduğunu ancak HDZY olan bireyle ilişkilerinin iş odaklı olduğunu göstermektedir. Ayrıca HDZY olan bireylerin iş becerilerinin yeterli olduğu ancak istihdam edilebilirlik becerilerinde destek ihtiyacı olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılanlar, en büyük sorunun HDZY olan bireyle iletişim kurma ve gerektiğinde danışmanlık hizmetine ulaşma eksikliği olduğunu belirtmiştir. Ancak, çalışma arkadaşlarının HDZY olan bireye sosyal ve işle ilgili destek sağladığı da vurgulanmıştır. Katılımcılar, HDZY olan bireylerin işlerinin çeşitlendirilmesi, ilgi ve yeteneklerine uygun görevlerle eşleştirilmesi ve istihdam edilebilirlik becerilerine odaklanan mesleki eğitim almaları gerektiğini önermişlerdir.

Celep (2019) tarafından yürütülen çalışma, özel eğitim meslek okullarında sunulan eğitimin öğrencilerin mesleki gelişimine etkisini ölçmek için öğretmenlerin görüşlerine başvurmuştur. Araştırmada öğretmenlere 11 soru yöneltilmiştir. Öğretmenler, öğrenci kaynaklı problemlerin atölye uygunluğu, fazla öğrenci sayısı, çoklu yetersizlikler ve bireysel eğitim gereksinimi gibi faktörler üzerinde durmuşlardır. Hedeflerin genellikle mesleki eğitimle uyumlu olduğu ve ders saatlerinin yeterli olduğu belirtilmiştir. Bilgilendirme çalışmalarında staj ve iş geçiş süreçlerine odaklandıkları

ve okul donanımlarının büyük çoğunluğunun yeterli olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin çoğu, ZY olan bireylerin çeşitli iş alanlarında çalışabileceğini düşünmektedir. Öğrencilerin iş bulmalarına yardımcı olacak beceriler arasında mesleki eğitim, bağımsız yaşam becerileri ve mesleki etik derslerinin bulunduğuna dikkat çekilmiştir. Ayrıca, iş yerinde kalıcılığı sağlamak için sosyal ve toplumsal yaşam becerilerinin önemli olduğu vurgulanmıştır. Öğrencilerin, mesleki eğitimlerinin ardından iş bulabileceklerine inandıkları ifade edilmiştir. Araştırmada, işverenlerin tutumlarının değiştirilmesi, yetersizliği olan bireyler için ayrılan kontenjanların artırılması, E-KPSS gibi sınavlarda düzenlemeler yapılması, atölye çeşitliliğinin artırılması ve özel sektör ile devlet kurumları arasında işbirliğinin teşvik edilmesi gerektiği önerilmiştir.

Yapılan bir diğer çalışmada Üstün ve Çıkkılı (2019) özel eğitim meslek okulu öğrencilerinin staj ve iş hayatında sahip olması gereken beceriler olarak idarecilerin ve öğretmenlerin görüşlerini yarı yapılandırılmış görüşmelerle incelemişlerdir. Çalışmanın sonucunda özel gereksinimli bireylerin iletişim başlatma, sürdürme, sonlandırma, problem çözme, kendini ifade etme, saldırganlıkla başa çıkma, sonuçları kabul etme gibi becerilere sahip olmaları gerektiği bulgularına ulaşmışlardır.

Sönmez (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, ZY olan bireylerin iş yaşamına geçiş süreçleri incelenmiştir. Düzce ve Bolu illerindeki özel eğitim meslek liseleri ve özel eğitim iş uygulama merkezlerinde görev yapan 17 meslek öğretmeni ve 10 okul yöneticisiyle yapılan araştırmada, öğretmen ve okul yöneticilerinin geçiş süreci ve geçiş hizmet planıyla ilgili bilgi eksikliği olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, iş yaşamına geçişte karşılaşılan sorunlar arasında işe yerleştirme, materyal eksikliği, mesleki uygulamaların gerçekleştirilememesi gibi konular öne çıkmıştır. Katılımcıların çoğunluğu zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamına geçiş süreci hakkında bilgi sahibi olduklarını belirtmişlerdir, ancak bu bilginin yetersiz olduğu ve mevzuatta detaylı bir şekilde ele alınmadığı ifade edilmiştir. Bireysel Eğitim Programlarının ZY olan bireylerin iş yaşamına geçiş için hazırlandığı, ancak bu bilgilerin uygulamada her zaman kullanılmadığı vurgulanmıştır. Ayrıca, mesleki uygulamaların eksikliği, malzeme yetersizliği, bilgi eksikliği, aile ve işverenlerin olumsuz tutumları ve işyerine uyum sorunları gibi mevcut sorunlar belirlenmiştir. Çalışmada, yapısal sorunlar arasında yetersiz denetim mekanizmaları ve ilgili yasal düzenlemelerin eksikliği gibi konulara da dikkat çekilmiştir. Sonuç olarak, ZY olan bireylerin iş yaşamına geçiş sürecini geliştirmeye dair çeşitli önerilerde bulunularak, bu kişilerin iş gücüne katılım oranlarını artırmak ve iş ile ilgili karmaşık süreçlerde daha başarılı olmalarını sağlamak amacıyla planlamalar yapılması gerektiği vurgulanmıştır.

Uçar-Rasmussen ve Yıkılmış (2020) Yaptıkları çalışmada İstanbul ilinde bulunan özel eğitim iş uygulama merkezine devam eden on özel gereksinimli bireylerin annelerini katılımcı olarak seçmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri, çocuklarının yaşları, cinsiyetleri, yetersizlik türleri, anne meslekleri ve gelir durumları gibi detaylar araştırmada ele alınmıştır. Anneler, çocuklarının

mesleki eğitimini tamamladıktan sonra istihdamın sağlanmasının önemini vurgulamışlardır. Bu bireylerin annelerine göre istihdam, özel gereksinimli bireylerin kendilerine güvenlerini artırmakta, sosyal becerilerini geliştirmekte ve yaşam kalitelerini yükseltmektedir. Bu araştırma, özel gereksinimli bireylerin mesleki eğitimi ve istihdamına yönelik politika ve uygulamaların daha fazla desteklenmesi gerektiğini göstermektedir.

İslamoğlu, Yiğit ve Budak (2020) tarafından yapılan çalışma, Türkiye'deki özel gereksinimli bireylerin çalışma koşullarını Bizimköy örneği üzerinden incelemektedir. Çalışmaya katılan özel gereksinimli bireylerin büyük çoğunluğu önceden bir işte çalıştığını ve bu işte çalışma esnasında ayrımcılıkla karşı karşıya geldiğini belirtmiştir. Katılımcılar asgari düzeyde maaş aldıklarını ve bu maaşın kendi gereksinimlerini dahi karşılayamadığını belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan özel gereksinimli bireyler çalışma saatleri, çalışma ortamı, işe ulaşım imkanlarından memnun olduklarını belirtmişlerdir. Özellikle, esnek çalışma saatlerine olan talep ve işyerindeki fiziksel koşulların uygunluğundan memnun olduklarını vurgulamışlardır. Merkezin özel gereksinimlilere göre hazırlandığını belirten katılımcılar, çalışma ortamının iyi olduğunu belirtmiştir. Ancak katılımcılar, işe gidiş gelişlerinde herhangi bir sıkıntı ile karşılaşmadıklarını belirtmiş ve servis imkanının bulunmasından memnun olduklarını ifade etmiştir. Özel gereksinimli bireylerin sayı olarak oldukça yüksek miktarda istihdam edildiği bir kurum olan Bizimköy'de çalışan katılımcılar, ayrımcılık duygusu yaşamadıklarını ve kendilerini daha rahat hissettiklerini belirtmişlerdir. Katılımcılar, çalışma şartları dışında başka bir işe adapte olma, iş hayatında geleceğe dair istekler, özel gereksinimli istihdamı ve kurum hakkında görüşlerini paylaşmışlardır. Çoğunluk özel gereksinimli istihdamı konusundaki mevcut çalışmaların yetersiz olduğunu ve daha fazla proje benzeri girişimin yapılması gerektiğini belirtmiştir. Sonuç olarak, çalışmanın katılımcıları genel olarak çalışma koşullarından memnun olsa da ücret konusundaki sıkıntılar ve özel gereksinimli istihdamıyla ilgili yapılan çalışmaların yetersizliği vurgulanmıştır. Ayrıca, esnek çalışma saatlerine olan talep ve işyerindeki fiziksel koşulların uygunluğu gibi faktörlerin önemi vurgulanmıştır.

Yıldız ve Cavkaytar (2020) çalışmalarında HDZY olan genç yetişkinlerin yetişkinliğe ve iş hayatına geçişi desteklemek amacıyla tasarladığı bağımsız yaşam eğitim programını HDZY olan 30 birey üzerinde test etmişlerdir. Araştırmanın sonuçları, HDZY olan genç yetişkinlerin yetişkinlik ve iş hayatına geçiş sürecinde kişisel bakım, kendini yönetme, sosyal ilişkiler, toplumsal kurallara uyum, iş edinme becerileri, sağlık, güvenlik ve cinsel eğitim gibi alanlarda desteklenmeye ihtiyaç duyduklarını göstermektedir. Programın uygulandığı grup ile uygulanmadığı grup arasında anlamlı derecede farklılık olduğu bulgulanmıştır.

Gerşil ve Alimanoğlu-Yemişci (2020) yapmış oldukları çalışmada, Korumalı İşyerlerini Z.E.K.İ projesinde çalışan ZY olan bireyler ile görüşmeler yaparak incelemişlerdir. Araştırmada ZY olan bireylerin istihdam edilmesinin onların sosyalleşmesi ve toplumda farkındalık yaratılması açısından büyük önem taşıdığı sonucuna varmışlardır. Ayrıca, işletmelerin sosyal sorumlulukları ve

devletin sosyal politikaları bağlamında etkili uygulamaların hayata geçirilmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Bu doğrultuda, korumalı işyeri uygulamasının yaygınlaştırılmasının ZY olan bireylerin istihdamı açısından kritik bir rol oynadığını belirtmişlerdir. Ancak, korumalı işyerlerinde çalışan ZY olan bireylerin izolasyon ve sosyal dışlanma kaygısı taşıdıklarını da ifade etmişlerdir. Dolayısıyla, sosyal devlet ilkesi çerçevesinde, ZY olan bireylerin işgücü piyasası ile entegrasyonunu sağlayacak daha kapsamlı sosyal politikaların geliştirilmesi gerektiğini savunmuşlardır.

Kurt (2020) yapmış olduğu çalışmada, ZY olan bireylerin mesleki eğitim süreçlerinin ve istihdam ile ilgili sorunların değerlendirilmesi üzerine odaklanmıştır. Araştırma, bu bireylerin mesleki eğitimlerinin etkili olup olmadığını ve iş yaşamına hazırlanmalarında karşılaştıkları engelleri belirlemeyi amaçlamaktadır. ZY olan bireylerin aileleri, öğretmenleri, idarecileri ve staj yaptıkları işverenlerle yapılan görüşmelerden elde edilen verilere dayanarak, ZY olan bireylerin doğru mesleki eğitim aldıklarında iş yaşamına dahil olabileceklerine inandıkları ortaya çıkmıştır. İşverenler de bu bireylerin iş yaşamına katıldıktan sonra başarılarıyla ön yargıları ve tereddütleri ortadan kaldırdıklarını belirtmişlerdir. Araştırma sonuçları, ZY olan bireylerin iş yaşamına hazırlanmalarında doğru mesleki eğitimin önemini vurgulamaktadır.

Ulugöl (2021) ZY olan bireylerin okuldan mezun olduktan sonra neler yaptığını araştırdığı ve 8 bireyle görüşmeler yaptığı çalışmasında, çalışan bireylerin sosyal ilişkilerinin de olduğu, çalışmayanların ise hayatı sıkıcı ve kötü olarak nitelendirdiklerine ayrıca bu bireylerin genel olarak hayata dair beklentilerinin bir işte çalışmak olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışmalardan bazıları ise dolaylı olarak iş tatminine ilişkin bulgulara ulaşmıştır.

Arıcı (2021) yapmış olduğu araştırmada ZY olan 3 bireye mesleki becerilerinin edindirilmesinde kişinin kendisi ve uygulamacı tarafından denetlenen video ipucunun etkililiğini ve verimliliğini karşılaştırmıştır. Araştırma sonucuna göre, ZY olan bireylere mesleki becerilerin edindirilmesinde tüm katılımcılarda uygulamacı tarafından denetlenen video ipucunun çok etkili; bireyin kendisi tarafından denetlenen video ipucu ise etkilidir. Uygulamacı tarafından denetlenen video ipucu daha verimliyen kazanılan mesleki becerilerin kalıcı olmasında ve genellenmesinde iki sunuluş açısından fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Diğer bir çalışmada ise Anıl ve İlik (2022) özel gereksinimli bireylerin işyeri ve işveren hakkındaki düşüncelerini araştırmak amacıyla 24 özel gereksinimli bireylerle yaptıkları nitel çalışmada bu bireylere yapabileceklerinin üzerinde ağır işler verildiği, iş yerinde fiziki düzenlemeler yapılması gerektiği ve yetersizliği olan bireylerin kendilerine karşı olumlu tutum beklentisi içinde olduklarına dair sonuçlara ulaşmışlardır.

Uluyol (2023) yaptığı çalışmada, ZY olan bireylerin istihdam edilebilirlik potansiyelini belirlemeyi amaçlamıştır. 10'u özel eğitim öğretmeni, 10'u meslek öğretmeni, 5'i rehber öğretmen, 10'u iş ve meslek danışmanı ve 8'i işveren ile olmak üzere yapılan görüşmeler sonucunda ZY olan bireylerin yarıya yakınının, vasıf gerektirmeyen beden işleri, yiyecek ve içecek hizmetleri,

konaklama hizmetleri ve büro yönetimi gibi alanlarda istihdam edilebilir potansiyele sahip olduğu sonuçlarına ulaşmıştır.

Demir ve Gürsoy (2023) öğretmen görüşlerini alarak yaptıkları nitel çalışmada özel eğitim meslek okulu öğrencisi olan bireylerin staj yaptıkları işletmelerde öğrencilerin görevleri yerine getirmede sorun yaşadıkları, işverenlerin önyargılı oldukları, bu bireyler için iş yapamaz sorun çıkarır anlayışı hâkim olduğu ancak iş yaşamında bu bireylerle zaman geçirdikçe bu algının değiştiği sonuçlarına ulaşmışlardır.

Bunların yanı sıra ZY olan bireylere iş başında eğitim verilerek başarılı sonuçlar elde edilen araştırmalar mevcuttur. Cavkaytar (2012), ZY olan bireylere garsonluk mesleğini iş başında eğitim vererek kazandırmıştır. Cavkaytar, Gürgör ve Aldemir (2014) Yetişkin özel gereksinimli bireylere aşçı çırağı mesleğini edindirirken, Cavkaytar, Tomris, Yıldız, Tuna, Uluyol, Kurtça ve Acungil (2014) Yetişkin ZY olan bireylere montaj işçiliği mesleğini, Özbey ve Cavkaytar (2020) ise ZY olan öğrencilere iş analizi temelinde tekstil işçiliği becerilerini iş başında edindirmiştir. Bu çalışmada atölye uygulamasında öncelikle ZY olan üç öğrenciye yapacakları iş gösterilmiş ve öğretilmiş daha sonra bu üç öğrenciye fabrika ortamında iş öğretimi sağlanmıştır. Araştırmacı, bu süreçte öğrencilere paketleme işini öğretmiştir. Öğrencilere daha önce öğrendikleri beş beceriye ek olarak, işin gerektirdiği yeni beceriler ve işte ilerleme basamakları da öğretilmiştir. Fabrikada, öğrenciler seri üretim bandında çalışarak üretime katkıda bulunmuşlardır. Zamanla, öğrenciler araştırmacı bulunmadığı zamanlarda bile bağımsız olarak çalışarak seri üretime katkı sağlamışlardır. Bu bağlamda ki diğer bir çalışmada ise Artar (2023) Eskişehir ilinde faaliyet gösteren Engelliler Montaj Atölyesi'nde çalışan ZY olan bireylerin toplum temelli çalışma yaşamına geçişlerini betimlemek ve sürdürülebilir toplum temelli çalışma yaşamına geçiş için destekli istihdam modeli geliştirmeyi amaçladığı çalışmada Engelliler Montaj Atölyesi ve toplum temelli işletmelerin işleyiş özelliklerinin benzer olduğu, ancak çalışma sürelerinin farklı olduğu, iş tanımının doğru şekilde kurgulanmasının ZY olan bireylerin işletmedeki sosyal uyumlarını ve iş performanslarını artırabileceği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca ZY olan bireylere işe yerleştirme süreçlerinde iş tanımının yapılması ve işe uygun görevlere yönlendirilmelerinin iş yaşamında olumlu sonuçları olduğu, destekli istihdam modeli kapsamında işletmelerdeki iş tanımının doğru yapılmadığı durumlarda, bireylerin işletmedeki sosyal katılımının azaldığı ve iş motivasyonlarının düşebileceği sonuçlarına ulaşmıştır.

2. 2. Literatür Taramasının Sonucu

Ülkemizde ZY olan bireylerin iş ve meslek yaşamını konu edinen çalışmaların genellikle bu bireylerin istihdam edilmesinde, iş yaşamına geçişte, iş yaşamında ve stajlarda yaşadıkları sorunlara odaklandığı görülmüştür. Bu çalışmaların nitel çalışmalar olduğu, işverenler, öğretmenler ve ZY olan bireylerle görüşmeler yapıldığı görülmüştür. Bunların yanı sıra bazı çalışmaların ise ZY olan

bireylerin iş yaşamına katılmasına katkı sağlayacak farklı modellerin denenmesini ve avantaj ve dezavantajlarını belirlemeyi konu edindiği görülmüştür.

Uluslararası literatürde sınırlı da olsa ZY olan bireylerin iş tatmini ile ilgili çalışmalara rastlanmıştır. Güncel konular arasında korumalı işyerleri, rekabetçi işyerleri, destekli istihdam gibi istihdam yöntemlerinin bireylerin iş tatminlerinin karşılaştırmasının yapıldığı görülmüştür. Bununla birlikte ZY olan bireylerin iş tatmini kavramlarını bilip bilmediğine dair yapılan çalışmalara rastlanmıştır. Bu çalışmalardan hareketle ZY olan bireylerin iş tatminlerinin ne düzeyde ve hangi demografik değişkenlerden etkilendiğini belirlemek amacıyla bu araştırma gerçekleştirilmiştir.



3. YÖNTEM

3. 1. Araştırma Modeli

Araştırma, HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeylerini farklı demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelinde bütünsel bir çalışma olarak desenlenmiştir. Büyüköztürk ve diğerlerine göre (2021) tarama araştırması bir duruma veya konuya yönelik katılımcıların düşüncelerini, ilgi, beceri, kabiliyet ve tutum gibi özelliklerini belirleyen, durumun bir fotoğraf gibi son halini ortaya koyan araştırmalardır. HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeylerinin farklı demografik değişkenlere göre incelenmesi amacıyla yapılan araştırmanın yöntemi, ilişkisel tarama türündedir.

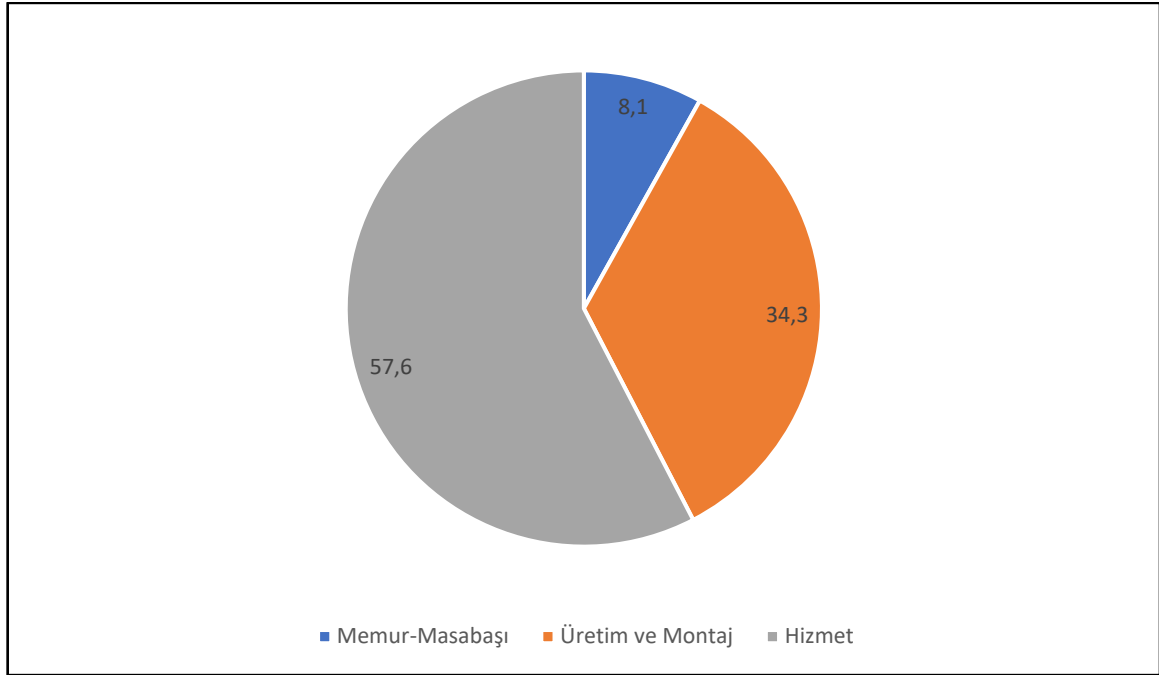
3. 2. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubu Türkiye'nin farklı şehirlerinde aktif olarak herhangi bir işte çalışan ve HDZY olan 99 bireyden oluşmaktadır. Araştırmanın çalışma grubu seçkisiz örnekleme yöntemlerinden biri olan uygun örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Uygun örnekleme yöntemi araştırmacıların gereksinim duyduğu örneklem büyüklüğünü sağlamak için en kolay ulaşabilecekleri bireylerden başlayarak örneklem oluşturmaktır (Büyüköztürk vd., 2021). Bu örnekleme yönteminin seçilme nedeni araştırmanın giriş bölümünde de bahsedildiği üzere HDZY olan bireylerin iş yaşamına katılımda zorluklar yaşaması ve ülkemiz genelinde bir işte çalışan HDZY olan bireylerin sayıca çok az olmasıdır. Araştırmada çalışma grubunda bazı ön koşul özellikler aranmıştır. Araştırmanın çalışma grubundan aranan özelliklerden birincisi aktif olarak bir işte çalışmaya devam etmesidir. Çalışma grubunda aranan diğer bir ön koşul ise ölçek maddelerini cevaplayabilmesi için okuma becerisine sahip ve okuduğunu anlama becerisine veya dinlediğini anlayacak düzeye sahip olmasıdır. Bunun için bireyi iyi tanıyan öğretmeni ve velisi olan kişilere bu beceriye sahip olup olmadığı hakkında görüşleri alınmıştır. HDZY olan bireylerin birçoğunun okuduğunu veya dinlediğini anlama becerisine sahip olduğundan araştırmaya katılan bireylerden araştırmaya dahil edilmeyen olmamıştır. Çalışma grubunun demografik özellikler aşağıdaki gibidir.

Tablo 7. Çalışma Grubuna Ait Demografik Bilgiler Tablosu

Değişken	Grup	n	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	31	31.3
	Erkek	68	68.7
Kurum	Özel	56	56.6
	Kamu	43	43.4
Günlük Çalışma Saati	0-8 saat	82	82.8
	8-12 saat	17	17.2
Diğer Çalışanlarla İletişim	Kötü	1	1.0
	İyi	52	52.5
	Çok iyi	46	46.5
Çalışma Yılı	0-5 yıl	73	73.7
	6-10 yıl	26	26.2
Gelir Düzeyi	Asgari ücret altı	39	39.4
	Asgari ücret	47	47.5
	Asgari ücret üstü	13	13.1
Haftalık İzin	1 gün	38	38.4
	2 gün	50	50.5
	3 ve gün üzeri	11	11.1

Tablo 7 incelendiğinde, 31'i (%31.3) kadın, 68'i (%68.7) erkek olmak üzere toplam 99 HDZY olan birey araştırmaya katılmıştır. Çalışanların 56'sı (%56.6) özel iş yerlerinde çalışırken, 43'ü (%43.4) kamuda çalışmaktadır. Çalışma grubunun 82'si (%82.8) günlük 8 saat çalışırken, 17'si (%17.2) 8 saatten fazla çalışmaktadır. Çalışma grubunun 1'i (%1) diğer çalışanlarla iletişimini kötü olarak nitelerken, 52'si (%52.5) iyi, 46'sı (%46.5) ise diğer çalışanlarla olan iletişimini çok iyi olarak nitelemiştir. Çalışma grubunun işlerinde çalışma süresi incelendiğinde, 73'ü (%73.7) 0-5 yıl arası süreyle mevcut işinde çalışırken, 26'sı (%26.3) 5 yıldan daha fazla süreyle mevcut işlerinde çalışmaktadır. Katılımcıların gelir düzeyleri incelendiğinde, 39'u (%39.4) asgari ücretin altında bir gelir elde ederken, 47'si (%47.5) asgari ücret düzeyinde gelir, 13'ü (%13.1) ise asgari ücretin üzerinde bir gelir elde etmektedir. Haftalık izin günü sayısı incelendiğinde ise, 38'i (%38.4) 1 gün, 50'si (%50.5) 2 gün, 11'i (%11.1) ise 3 gün ve üzeri izin gününe sahiptir. Çalışma grubunda yer alan bireyler çeşitli sektörlerde çalışmaktadırlar. Çalışma grubunun çalıştıkları sektörler Grafik 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1. Çalışma grubunun çalıştıkları sektörlere göre dağılımları

Şekil 1 incelendiğinde araştırmaya katılan HDZY olan bireylerin %57.6 oranla en fazla hizmet sektöründe, %34.3 oranla üretim ve montaj sektöründe, %8.1 oranla ise masa başı işlerde çalıştıkları görülmektedir. Katılımcıların tamamı (99) HDZY olan bireylerin tipik gelişim gösteren bireylerle aynı ortamda aynı şartlarda ve herhangi bir destek almadan çalıştığını ifade eden rekabetçi istihdam modeliyle istihdam edildikleri söylenebilir.

3. 3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada çalışma grubunun özelliklerini belirlemek amacıyla EK-1’de yer alan Demografik Bilgi Formu ve EK-2’de yer alan İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların iş tatmin düzeylerini belirlemek amacıyla Başol ve Çömlekçi’nin (2020) Türkçe geçerlik-güvenirlilik çalışmasını gerçekleştirdiği İş Tatmin Ölçeği yazarlardan alınan izin doğrultusunda kullanılmıştır. Ölçek 5 maddeden oluşmaktadır ve 5’li likert tipi değerlendirme kullanılmış olup ölçekten alınabilecek puan en az 5 en çok 25 olarak hesaplanmaktadır. Katılımcıların aldıkları ortalama puanın azalması iş tatmini düzeyinin azaldığını, alınan ortalama puanın artması iş tatmini düzeyinin arttığını göstermektedir (Başol & Çömlekçi, 2020). Bu iş tatmin ölçeğinin kullanılmasının nedeni madde sayısının az olmasından dolayı uygulamasının kolay olması ve maddelerinin anlaşılır ve net ifadeler içermesidir (Doğan & Aslan, 2018). Ayrıca ölçek maddelerinin açık ve anlaşılır olması ters maddelerinin olmaması HDZY olan bireylerin bilişsel özellikleri düşünüldüğünde daha kolay anlaşılıp cevaplanacağı kanaatine varılmıştır. Ölçek için yazardan gerekli izinler mail yoluyla alınmıştır ve buna dair izin EK-3’de verilmiştir.

3. 3. 1. Verilerin Toplanma Süreci

Araştırmada veriler, okuma ve okuduğunu anlama becerisine sahip HDZY olan ve bir işte çalışan bireylerden yüz yüze ve Google Forms üzerinden çevrimiçi olarak toplanmıştır. Farklı şehirlerde çalışan HDZY olan bireylerin iş tatmin ölçeği formu ve demografik bilgi formunu doldurmaları sırasında rehberlik etmeleri için kendilerinden sorumlu olan öğretmenlerden yapılan zoom görüşmeleri aracılığıyla destek alınmıştır. Formların doldurulması sırasında HDZY olan bireylerden iş tatmin ölçeğinde kendilerine uygun olan seçenekleri işaretlemeleri gerektiği belirtilmiş ve formların doldurulması sırasında sorumlu öğretmenlerinden destek alınmıştır. Bireylerden, öncelikle demografik bilgi formu için bazı bilgiler talep edilmiş ve sonrasında İş Tatmin Ölçeği'ni doldurmaları istenmiştir. Yüz yüze toplanan veriler ise yapılan görüşmelerden sonra Google Forms'a işlenmiştir.

3. 3. 2. Araştırma Etiği

Araştırmanın yapılması için Trabzon Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan alınan etik kurul belgesi Ek 1'de sunulmuştur. çalışma grubuna demografik sorular ve ölçek uygulanmadan önce katılımcı onam formu onaylatılmış istedikleri zaman araştırmadan çekilebilecekleri ve elde edilen verilerin sadece bu çalışma için kullanılacağı hatırlatılmıştır.

3. 3. 3. Verilerin Analizi

Veriler SPSS-27 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Demografik bilgiler için frekans tablosu verilmiştir. Araştırmada yaş, cinsiyet, günlük çalışma süresi, diğer çalışanlarla olan iletişim, haftalık izin günü, aylık gelir, çalışılan kurum türü ve çalışma yılı değişkenine göre iş tatmin düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığı analiz edilmiştir. Değişkenlerin grup ortalamalarındaki farklılıkları görebilmek için 2 gruplu değişkenlerde Bağımsız Örneklem T-Test, parametrik testler için yeterli gözlem sayısı olmayan 2 gruplu değişkenlerde Mann Whitney-U Analizi uygulanmıştır. Parametrik testler için yeterli gözlem sayısı olmayan 3 ve daha fazla gruplu değişkenlerde ise non-parametrik Kruskal Wallis-H analizi uygulanmıştır. İş Tatmini Ölçeği ve Yaş Değişkeni arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü tespit edebilmek için Pearson Korelasyon Analizi uygulanmıştır. Analizler alfa=0.05 seviyesinde uygulanmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde öncelikle normallik varsayımı analizi ve güvenirlik analizine ilişkin tabloya yer verilmiştir.

Tablo 8. Normallik Varsayımı Analizi ve Güvenirlik Analizi

Ölçek	n	Min.	Maks.	Ort.	SS	Kolmogorov Smirnov (p)	Çarpıklık	Basıklık	Cronbac's Alpha
İş Tatmini	99	5	25	20.98	3.844	.000	-1.049	1.938	.911
Yaş	99	18.00	45.00	27.72	7.003	.000	.514	-.860	-

*p>0.05

Tablo 8’de normallik analizi ve güvenirlik analizleri yer almaktadır. Ölçek ve yaş değişkeninin basıklık ve çarpıklık değerleri -2; +2 sınırını aşmadığından analizlerde parametrik testler kullanılmıştır (George & Mallery, 2010) Tablo incelendiğinde ölçeğin güvenirliğinin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir (Kayış, 2019). Ayrıca iş tatmini ölçeği aritmetik ortalaması 20.98±3.84 ile ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir. Ölçeğin geçerlik güvenirlik analizlerinin yapıldığı araştırmada ise ölçeğin aritmetik ortalaması 16.9±5.00 olarak hesaplanmıştır (Başol & Çömlekçi, 2020).

Tablo 9. HDZY Olan Bireylerin Ölçek Sorularına Verdikleri Cevaplar

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
İşimi severek yaparım.	2	%2.0	2	%2.0	10	%10.1	41	%41.4	44	%44.4
Mutluluğu işimdeyken buluyorum.	2	%2.0	6	%6.1	16	%16.2	37	%37.4	38	%38.4
Mevcut işimden memnunum.	1	%1.0	5	%5.1	10	%10.1	42	%42.4	41	%41.4
İşimi keyifli buluyorum.	2	%2.0	3	%3.0	9	%9.1	40	%40.4	45	%45.5
İşyerinde zaman iyi geçiyor.	2	%2.0	1	%1.0	9	%9.1	43	%43.4	44	%44.4

Tablo 9’da çalışma grubunun ölçek sorularına vermiş oldukları cevaplar verilmiştir. Çalışma grubunun iş tatmin ölçeğinde yer alan maddelere verdikleri cevap tablosu incelendiğinde, "İşimi severek yaparım" ifadesine katılanların toplam oranı %85.8'dir (%41.4 "Katılıyorum", %44.4 "Kesinlikle Katılıyorum"). Bu, katılımcıların büyük çoğunluğunun işlerini severek yaptığını açıkça göstermektedir. "Mutluluğu işimdeyken buluyorum" ifadesine %37.4 "Katılıyorum" ve %38.4 "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde yanıt verenlerin toplam oranı %75.8'dir. Yani çalışma grubunun

büyük çoğunluğu işlerinde mutluluğu bulmaktadır. "Mevcut işimden memnunum" ifadesinde %42.4 "Katılıyorum" ve %41.4 "Kesinlikle Katılıyorum" diyenlerin toplamı %83.8'dir. Bu, işlerinden memnun olan çalışanların oranının oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. "İşimi keyifli buluyorum" ifadesinde ise toplam katılım %89.9'dur (%45.5 "Katılıyorum", %44.4 "Kesinlikle Katılıyorum"). Bu oran, çalışanların işlerini büyük oranda keyifli bulduğunu göstermektedir. Son olarak, "İş yerinde zaman iyi geçiyor" ifadesine %43.4 "Katılıyorum" ve %44.4 "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde yanıt verenlerin toplamı %87.8'dir. Bu, işyerinde geçirilen zamanın genel olarak iyi geçtiğini ve çalışanların bu konuda oldukça memnun olduğunu göstermektedir.

Tablo genel anlamda çalışma grubunun iş tatmininin yüksek olduğunu göstermektedir. Çalışma grubunun çoğunluğu işlerini severek yapmakta, işlerinde mutluluğu bulmakta ve iş yerinde keyifli zaman geçirdiklerini düşünmektedir. Özellikle "İşimi severek yaparım" ve "İşimi keyifli buluyorum" ifadelerine katılım oldukça yüksektir, bu da işin hem keyifli hem tatmin edici olduğunu göstermektedir. Ayrıca "Mevcut işimden memnunum" ifadesine de yüksek katılım olması, genel iş memnuniyetinin de iyi seviyelerde olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışma grubuna uygulanan ölçeğe ait betimsel istatistiklerle elde edilen verilerin demografik değişkenlere göre farklılıkları belirleyebilmek amacıyla bağımsız örneklem t testi, Mann Whitney-U ve Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Veriler çözümlenerek elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bulgulara ait yorumlara ise tartışma kısmında yer verilmiştir. Araştırma sorularına göre yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular, alt başlıklar halinde aşağıda sunulmuştur:

4. 1. HDZY Olan Bireylerin İş Tatmin Ölçeğinden Aldıkları Puanların Cinsiyete Göre Değişimi

HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Bağımsız Örneklem T-Test Analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 10. HDZY Olan Bireylerin Cinsiyet Değişkenine Göre İş Tatmin Düzeyi T-Test Tablosu

Ölçek	Grup	n	Ort.	SS	t	Sd	p
İş Tatmini	Kadın	31	20.71	4.133	-.470	97	.639
	Erkek	68	21.10	3.730			

*p<0.05

Tablo 10'a göre, erkek katılımcıların iş tatmin ölçeğinden aldıkları puan ortalamasının (21.10), kadın katılımcıların aldıkları puan ortalamasından (20.71) daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeyleri cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=.639 > 0.05$). Bu bulgu, cinsiyetin HDZY olan bireylerin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir.

4. 2. HDZY Olan Bireylerin İş Tatmin Ölçeğinden Aldıkları Puanların Yaşa Göre Değişimi

HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Korelasyon Analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11. HDZY Olan Bireylerin Yaş Değişkenine Göre İş Tatmini Korelasyon Analizi

	İş Tatmini	Yaş
İş Tatmini	1	
Yaş	-.130	1
	.199	

**p<0.01 *p<0.05

Tablo 11 incelendiğinde, HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeyleri ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($r = -.130$; $p = .199$). Bu bulgu, yaş değişkeninin HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir.

4. 3. HDZY Olan Bireylerin İş Tatmin Ölçeğinden Aldıkları Puanların Gelire Göre Değişimi

HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeyleri gelir değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Kruskal Wallis-H Analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12. HDZY Olan Bireylerin Gelir Değişkenine Göre İş Tatmini Kruskal Wallis-H Analizi

Ölçek	Grup	n	Ort.	SS	SD	H	p
İş Tatmini	Asgari ücret altı	39	20,41	4,109	2	6.160	.046*
	Asgari ücret	47	21,94	3,260			
	Asgari ücret üstü	13	19,23	4,304			
	Toplam	99	20,98	3,844			

*p<0.05

Tablo 12 incelendiğinde, HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeylerinin gelir değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($p = .046 < 0,05$). Asgari ücret alan katılımcıların iş tatmin düzeyleri, asgari ücret altı alan katılımcıların iş tatmin düzeylerinden anlamlı bir şekilde farklı ve yüksek bulunmuştur.

4. 4. HDZY Olan Bireylerin İş Tatmin Ölçeğinden Aldıkları Puanların Çalışılan Kurum Türüne Göre Değişimi

HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeylerin çalışılan kurum türü değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Bağımsız Örneklem T-Test Analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 13. Göre HDZY Olan Bireylerin Çalışılan Kurum Değişkenine İş Tatmini t-Test Tablosu

Ölçek	Grup	n	Ort.	SS	t	Sd	p
İş Tatmini	Özel	56	20.32	3.852	-1.973	97	.051
	Kamu	43	21.84	3.703			

*p<0,05

Tablo 13 incelendiğinde, kamuda çalışan bireylerin iş tatmin ölçeğinden aldıkları puan ortalaması (21.84), özel sektörde çalışan bireylerin aldıkları puan ortalamasından (20.32) daha yüksek bulunmuştur. Bu durum, kamuda çalışan bireylerin iş tatmin düzeylerinin, özel sektörde çalışanlara göre nispeten daha yüksek olduğunu göstermektedir, ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Sonuç olarak HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeylerinin çalışılan kurum türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p = .051 > 0.05$).

4. 5. HDZY Olan Bireylerin İş Tatmin Ölçeğinden Aldıkları Puanların Çalışma Yılına Göre Değişimi

HDZY olan bireylerin iş tatminlerinin çalışma yılı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Mann Whitney-U Test Analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 14'te gösterilmektedir.

Tablo 14. HDZY Olan Bireylerin Çalışma Yılı Değişkenine Göre İş Tatmini Mann Whitney-U Tablosu

Ölçek	Grup	n	Ort.	SS	z	Sd	p
İş Tatmini	0-5 yıl	73	20.81	3.479	-1.331	97	.183
	6 yıl ve üzeri	26	21.46	4.768			

*p<0.05

Tablo 14 incelendiğinde, 6 yıl ve üzeri çalışan katılımcıların iş tatmin ölçeğinden aldıkları puan ortalaması (21,46), 0-5 yıl arası çalışan katılımcıların aldıkları puan ortalamasından (20,81)

daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuç, daha uzun süre çalışan bireylerin iş tatmin düzeylerinin nispeten daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Sonuç olarak HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeylerinin çalışma yılı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p = .183 > 0.05$).

4. 6. HDZY Olan Bireylerin İş Tatmin Ölçeğinden Aldıkları Puanların İş Yerindeki Diğer Kişilerle İletişime Göre Değişimi

HDZY olan bireylerin iş tatminlerinin iş yerinde diğer kişilerle olan iletişim değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Bağımsız Örneklem T-Test Analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 15'te gösterilmiştir.

Tablo 15. HDZY Olan Bireylerin İş Yerinde Diğer Kişilerle Olan İletişimi Değişkenine Göre İş Tatmini T-Test Tablosu

Ölçek	Grup	n	Ort.	SS	t	Sd	p
İş Tatmini	İyi	52	20.08	3.945	-2,841	96	.005*
	Çok iyi	46	22.17	3.275			

* $p < 0.05$

Tablo 15 incelendiğinde, HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeylerinin iş yerinde diğer kişilerle olan iletişim değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($p = .005 < 0.05$). İş yerindeki iletişimi "çok iyi" olarak değerlendiren 46 katılımcının iş tatmin ortalaması 22.17 iken, iletişimi "iyi" olarak değerlendiren 52 bireyin iş tatmin ortalaması 20.08'dir. Bu sonuç, işyerindeki diğer çalışanlarla iletişimini çok iyi olarak değerlendiren katılımcıların iş tatmin düzeylerinin, iletişimini iyi olarak değerlendiren katılımcılara kıyasla anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğunu göstermektedir.

4. 7. HDZY Olan Bireylerin İş Tatmin Ölçeğinden Aldıkları Puanların Haftalık İzne Göre Değişimi

HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeyleri haftalık izin değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Kruskal Wallis-H Analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 16. HDZY Olan Bireylerin Haftalık İzin Değişkenine Göre İş Tatmini Kruskal Wallis-H Analizi

Ölçek	Grup	n	Ort.	SS	SD	H	p
İş Tatmini	1 gün	38	21.05	3.683	2	.420	.810
	2 gün	50	20.76	4.104			
	3 ve gün üzeri	11	21.73	3.349			
	Toplam	99	20.98	3.844			

* $p < 0.05$

Tablo 16 incelendiğinde, HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeylerinin haftalık izin süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p = .810 > 0.05$). Bu bulgu, haftalık izin süresinin 1 gün, 2 gün veya 3 gün ve üzeri olmasının iş tatmin düzeylerinde anlamlı bir fark yaratmadığını göstermektedir. Dolayısıyla, haftalık izin süresi değişkeni, HDZY olan bireylerin iş tatmini üzerinde belirleyici bir faktör değildir.



5. TARTIŞMA

Mevcut araştırmadan elde edilen genel bulgu yani HDZY olan bireylerin iş tatmin ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının ortalama değerden yüksek olması alan yazında yapılan araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Akkerman vd. (2018) yapmış oldukları araştırmada; normal gelişim gösteren bireylere göre daha düşük zihinsel performansa sahip bireylerin iş tatmininin normal gelişim gösteren bireylere oranla daha yüksek olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır. Bu durumu kişilik özellikleri ile iş tatmin düzeyini ilişkilendirerek düşük zekâ performansı ile iş tatmini arasında olumsuz bir ilişki olduğu sonucunu ileri sürmüşlerdir. Mevcut araştırmada kapsamında yapılan analizlere ilişkin bulgular da bu sonucu desteklemektedir.

Alan yazında normal gelişim gösteren bireylerin iş tatmin düzeylerine ilişkin çalışmalarla karşılaştırıldığında bu araştırmada yer alan HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeylerinin daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu anlaşılmaktadır. Pagan ve Malo (2009) bu durumu HDZY olan bireylerin iş yaşamına dair daha düşük beklenti içinde olduklarına bağlamaktadır. Baumgartner vd. (2014) de olguyu destekleyecek çıkarımlarda bulunmuşlardır. Yapmış oldukları çalışmada HDZY olan bireylerin yaşadıkları tüm zorluklara rağmen maddi getirisi olan bir iş sahibi olmak ve dolayısıyla bir minnettarlık ile düşük beklenti içerisinde bulunmanın bu bireylerin iş tatmin düzeylerinde artış sağlayabileceğini belirtmişlerdir. Brooks (2018) ise HDZY olan bireyler ile normal gelişim gösteren bireylerin iş tatmin düzeyleri arasındaki farkın HDZY olan bireylere gösterilen saygı ile ilişkili olduğunu vurgulamıştır. Brooks'a (2018) göre işyerlerinde algılanan saygı düzeyi arttıkça HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeyleri de artmaktadır. Mevcut araştırma kapsamında araştırmacının öznel gözlem ve deneyimlerine göre HDZY olan bireylerin bir işte çalışmanın kendilerini değerli hissetmelerine katkı sağladığı, yaptıkları işin niteliğinden bağımsız olarak genel olarak işlerinden memnuniyet duydukları ve ekonomik kazanç sağlamanın kendilerini mutlu ettiği düşünülmektedir.

Bu araştırmada iş tatmin düzeyleri incelenen HDZY olan bireyler, özel gereksinimli bireylerin tipik gelişim gösteren bireylerle aynı ortamda çalıştıklarını ifade eden rekabetçi denilebilecek iş ortamında çalışmaktadırlar. Bu bireylerin iş tatmin düzeylerinin yüksek bulunmasının nedenlerinden biri olarak böyle bir ortamda çalışmalarını gösterebiliriz. Nitekim daha kapsayıcı ortamlarda çalışmak HDZY olan bireyler için daha yüksek iş tatmini sağlamaktadır (Koçman & Weber, 2016). Çünkü tipik gelişim gösteren çalışma arkadaşları HDZY olan bireye sosyal ve işle ilgili destek sağlamaktadır (Artar, 2018). Ayrıca HDZY olan bireyler tipik gelişim gösteren akranlarıyla aynı ortamda ve şartlarda çalışması iş yaşamında daha fazla bağımsızlık ve özgüven kazanmalarını sağlayabilir. Bu bireylerin böyle bir iş ortamında yer alması da dolayısıyla sosyal olarak bütünleşmeyi artırabilir (Bouwman, Sonnevile, Mulder, & Roijen, 2015). Nitekim bu olguyu

destekleyen araştırmalardan birinde (Cooper, 2020) rekabetçi iş ortamında çalışan HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeylerinin diğer iş ortamlarında çalışan HDZY olan bireylere oranla daha yüksek olduğu ortaya konmuştur.

Akkerman vd. (2018) gerçekleştirmiş oldukları araştırmada iş tatmini ile yaş değişkeni arasında yaş arttıķa iş tatminin de arttığını gösteren pozitif yönde bir ilişki bulmuşlardır. Mevcut araştırmada ise HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeyleri yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği sonucunu ulaşılmıştı. Bulgulardaki bu farklılığın örneklem büyüklükleri arasındaki farklılıklardan, araştırmaların gerçekleştirildiği bölgelerdeki ekonomik ve sosyo-kültürel farklılıklardan kaynaklanabileceği tahmin edilmektedir. HDZY olan bireylerin iş tatminlerini yaş değişkeni açısından değerlendiren ve farklı sonuçlar ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır. Bu alışmalarda (Navarro & Snchez 2018; Pagan-Rodriguez, 2015) yaş değişkeni klasik olarak pozitif ve negatif olarak değerlendirmek yerine yaş olgusunu bir süreç olarak ele almıştır. Bu alışmalar kapsamında yapılan değerlendirmelere göre HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeyleri yaş değişkeninden etkilenmesi U şeklinde olmaktadır. Yani, HDZY olan bireyler iş yaşamlarının ilk ve son yıllarında daha mutlu oldukları ve iş tatmin düzeylerinin orta yaş dönemlerine göre daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Yelboğa (2007) ise çalışmasında yaşı büyük olanların daha fazla maaş aldığını ve gençlere nazaran daha uzun zamandır mevcut işlerinde çalıştıklarını böylece işe ve işin koşullarına çok iyi uyum sağladıklarını ortaya koymuştur. Ayrıca yaş ilerledikçe başarılarla beraber ödüllerin artmasının da iş tatminini artırabileceğini vurgulamıştır.

Mevcut alışmada HDZY olan bireylerin iş tatmin leğinden aldıkları puan ortalamalarında cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazında yapılan çalışmalar da bu bulguyu desteklemektedir. Bu çalışmalardan birinde Lukas vd. (2018) yaptıkları analizler sonucunda HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeylerinin cinsiyet değişkeni bakımından herhangi bir anlamsal farklılık bulunmadığını ortaya koymuşlardır. Bu durum iş tatminini iyileştirmeye yönelik çalışmalarda farklı değişkenlere odaklanılması gerektiğine işaret etmektedir.

Literatürde HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeylerini etkileyen birçok değişkenin olduğuna işaret eden çalışmalar bulunmaktadır. Özellikle gelir durumu ve haftalık izin gibi sosyal destek durumlara vurgu yapılan çalışmalarda yer alan incelemelere göre gelir durumunun ve sosyal desteklerin HDZY olan bireylerin iş tatmini üzerinde olumlu etkileri olduğu vurgulanmaktadır (Pagan & Malo, 2009; Park vd., 2016). Sundar ve Brucker'in (2019) yapmış olduğu çalışma sonucunda ise iş arkadaşlarından daha az ücret aldıklarını düşünen HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeyleri normal gelişim gösteren iş arkadaşlarına göre oldukça düşük olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada algılanan ücret eşitsizliğinin HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeylerini olumsuz etkilediği ortaya konmuştur. Mevcut araştırma kapsamında gelir değişkenine yönelik yapılan analizlerde de bu veriler desteklenmektedir. Fakat alan yazında söz konusu çalışmalarda aynı

zamanda istihdam türünün de (kalıcı/geçici, kamu/özel vb.) HDZY olan bireylerin iş tatminleri üzerinde önemli etkileri olduğu belirtilmektedir. Mevcut araştırmada ise istihdam türünün HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeyleri üzerinde önemli ölçüde etkisi olmadığını bir başka deyişle kamuda istihdam edilenler ile özel sektörde istihdam edilen HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya konmuştur. Bu durumun çalışma koşulları, bölgesel farklılıklar, iş ortamı, işin türü, HDZY olan bireylerin aldıkları eğitimler vb. çok yönlü değişkenlerden kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Mevcut araştırmada HDZY olan bireylerin iş tatmin ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarını birçok değişken bakımından incelemiştir. Bu değişkenlerden biri de HDZY olan bireylerin işyerlerinde diğer bireylerle kurdukları iletişimdi. Yapılan analizler sonucunda, iş yerindeki diğer kişilerle iletişimi çok iyi olarak değerlendiren katılımcıların iş tatmin düzeyleri, işyerindeki diğer kişilerle iletişimi iyi olarak değerlendiren katılımcıların iş tatmin düzeylerinden anlamlı bir şekilde farklı ve yüksek olduğu ortaya konmuştu. Bu bulgu alanyazında yapılan araştırma sonuçlarını da destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Lukas vd. (2018) yapmış oldukları çalışmada HDZY olan çalışan bireylerin %83'ünün iş arkadaşlarıyla olumlu iletişimlerinin / iş birliklerinin çalışırken kendilerini iyi hissetmelerine yol açtığını ifade ettiklerini bildirmişlerdir. Bu konuyla ilgili Kurşuncu vd. (2019) 11 özel gereksinimli bireyle yapmış oldukları başka bir çalışmada etkili iletişim ve iş tatmini arasında olumlu yönde bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu olumlu ilişkinin sebebinin bireyin içinde bulunduğu çalışma ortamında kendini güvende hissetmesi ve işinden keyif alarak işini yapması olarak değerlendirilmiştir. Nitekim insanlar kendilerini iyi hissettiği durumlarda ve ortamlarda mevcut performansını en üst seviyede göstermekte bununla birlikte başarıma ve iş tatmini duygusu da artmaktadır (Kurşuncu, İmadoğlu, & Çavuş, 2019). Bu araştırma sonuçlarını destekleyen başka bir çalışmada normal gelişim gösteren bireylerin özel gereksinimli olan bireylere yönelik etkili iletişim becerilerini arttırmaya yönelik yapılacak çalışmaların özel gereksinimli olan bireylerle kurulan etkileşimi olumlu anlamda etkileyecek ve bu bireylerin kendilerini daha rahat hissetmeleri ile birlikte iş tatmin düzeylerinin de artacağı öngörülmektedir (Brooks, 2018).

Mevcut araştırmada ve araştırma ile benzer konularda yapılan diğer araştırma sonuçları dikkate alındığında HDZY olan bireylerin iş tatmininin normal gelişim gösteren bireylere oranla daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. HDZY olan bireylerin iş arkadaşlarıyla kurdukları iletişim ve iş birliğinin iş tatmin düzeylerini arttırdığı bulgusundan hareketle bu bireyleri iş ortamlarında gerekli düzenlemeler yapılarak iş arkadaşları tarafından desteklenmesinin iş verimi ve iş tatmini bakımından yararlı olabileceği düşünülmektedir. HDZY olan bireylerin iş tatmini sadece işle ilgili unsurlardan değil birçok psikososyal faktörden, destek sistemlerinden ve bireysel tercihlerden etkilenebilmektedir. İş tatmini aynı zamanda bu bireylerin çalıştığı iş ortamından, yani iş ortamının korumalı veya entegre olup olmamasına bağlıdır. Yapılan bir araştırmada entegre istihdam sistemine dahil olan HDZY olan bireylerin iş tatminlerinin korumalı istihdam sisteminin yürütüldüğü

işyerlerinde çalışan HDZY olan bireylere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur (Akkerman vd., 2016). Bu araştırma HDZY olan bireylerin iş ortamlarının düzenlenmesinden sorumlu tüm kişi ve kurumlara önemli bir bulgu sunmaktadır. HDZY olan bireylerin iş ortamlarının düzenlenmesinde bu bulgunun dikkate alınmasının HDZY olan bireylerin iş tatmini üzerinde olumlu etkileri olacağı düşünülmektedir. Sonuç olarak HDZY olan bireylerin iş tatminlerinin sadece iş odaklı unsurlardan etkilenmediğini bunun yanı sıra kişisel, durumsal ve çevresel birçok faktörden etkilendiği ifade edilebilir.



6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

6. 1. Sonuçlar

Bu araştırma ile bir işte çalışan HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeylerini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular analiz edilmiş ve bu analiz çalışmaları sonucunda HDZY olan bireylerin iş tatmin ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının ortalama değerden yüksek olduğu anlaşılmıştır. Bunun nedeni araştırma grubunun yaş ortalamasının düşük olması olabilir. HDZY olan bireylerin iş tatmin ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları cinsiyet, yaş, gelir durumu, çalışılan kurum türü, çalışma yılı, iş yerinde diğer bireylerle iletişim ve haftalık izin değişkenleri açısından da incelenmiştir. İncelenen değişkenler açısından yapılan istatistiksel analizler doğrultusunda elde edilen sonuçlar aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır:

HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeyleri cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeyleri yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeylerinin gelir değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği görülmüştür. Bu bulgudan hareketle, asgari ücret düzeyinde maaş alan HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeyleri, asgari ücret altında maaş alan HDZY olan bireylere göre daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeyleri çalışılan kurum türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeyleri çalışma yılı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

a) HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeylerinin işyerinde diğer kişilerle olan iletişim değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği görülmüştür. Yapılan analizler sonucunda, iş yerindeki diğer kişilerle iletişimi çok iyi olarak değerlendiren katılımcıların iş tatmin düzeyleri, işyerindeki diğer kişilerle iletişimi iyi olarak değerlendiren katılımcıların iş tatmin düzeylerinden anlamlı bir şekilde farklı ve yüksek olduğu ortaya konmuştur.

b) HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeyleri haftalık izin değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

6. 2. Öneriler

6. 2. 1. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler

Araştırma kapsamında ulaşılan sonuçlar doğrultusunda sunulan önerilere aşağıda “Uygulamaya Yönelik Öneriler” ve “İleri Araştırmalara Yönelik Öneriler” şeklinde iki başlık altında yer verilmiştir.

1. Araştırmada işyerindeki diğer çalışanlarla iletişimini çok iyi olarak değerlendiren bireylerin iş tatmin düzeylerinin, iletişimini iyi olarak değerlendiren katılımcılara kıyasla anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşıldığından özel eğitim meslek okullarında mesleğe hazırlanan HDZY olan bireylere eğitimleri sırasında iletişim becerilerine daha çok önem verilebilir ve örgün eğitim sürecinde iletişim becerilerini geliştirici nitelikte dersler verilebilir.

2. Araştırmada asgari ücret alan bireylerin iş tatmin düzeyleri, asgari ücret altı alan bireylerin iş tatmin düzeylerinden anlamlı bir şekilde farklı ve yüksek bulunduğundan HDZY olan bireyler için sağlanan istihdamlarda maaş olarak en az asgari düzeyde maaş ve tipik gelişim gösteren bireylerle aynı haklara sahip olmaları için yasal düzenlemeler yapılabilir.

6. 2. 2. İleri Araştırmalara Yönelik Öneriler

1. Bu araştırmada bir işte çalışan HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeyleri incelenmiştir. İleri araştırmalarda farklı gelişimsel yetersizliği olan (otizm spektrum bozukluğu, görme yetersizliği vb.) bireylerin iş tatmin düzeylerinin belirlenmesine yönelik çalışmaların yürütülmesi önerilebilir.

2. Bu araştırmada HDZY olan bireylerin iş tatminlerinin cinsiyet, yaş, maaş, çalışma süresi, haftalık izin, diğer çalışanlarla iletişim, çalışılan kurum değişkenlerine göre araştırılmıştır. İleriki araştırmalarda terfi olanakları, ödüller, çalışma koşulları, kişinin değer ve inançları ile yöneticilerin tutum ve davranışları gibi değişkenlere göre iş tatmini araştırılabilir.

3. Bu araştırmada rekabetçi istihdam modeline göre bir işte çalışan HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeyleri araştırılmıştır. İleriki araştırmalarda destekli veya korumalı istihdam modeli ile çalışan bireylerin iş tatmin düzeyleri araştırılabilir.

4. Bu araştırmada ölçek kullanılarak HDZY olan bireylerin iş tatmin düzeyleri belirlenmek istenmiştir. İleriki araştırmalarda HDZY bireylerle görüşmeler yapılarak iş tatminlerine yönelik çıkarımlar yapılabilir.

7. KAYNAKLAR

- American Association on Intellectual and Developmental Disabilities [AAIDD]. (2023). *Defining criteria for intellectual disability*. Retrieved December, 10, 2023, from <https://www.aaidd.org/intellectual-disability/definition>
- Adi-Japha, E., Landau, Y. E., Frenkel, L., Teicher, M., Gross-Tsur, V., & Shalev, R. S. (2007). ADHD and dysgraphia: Underlying mechanisms. *Cortex*, 43(6), 700-709.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4, 1-25.
- Akkerman, A., Janssen, C., Kef, S., & Meininger, H. (2016). Job satisfaction of people with intellectual disabilities in integrated and sheltered employment: An exploration of the literature. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 13(3), 205-216.
- Akkerman, A., Kef, S., & Meininger, H. P. (2018). Job satisfaction of people with intellectual disability: Associations with job characteristics and personality. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, 123(1), 17-32.
- Alak, G. (2016). Zihin yetersizliği: Tarama, tanılama ve değerlendirme. H. Bakkaloğlu & İ. H. Diken (Ed.), *Zihin yetersizliği ve otizm spektrum bozukluğu içinde* (s. 58-92). Ankara: Pegem Akademi.
- Alborno, N., & Gaad, E. (2012). Employment of young adults with disabilities in Dubai: A case study. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 9(2) 103-111.
- Altan, Ö. Z. (2008). *Sosyal politika*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Anbarlı-Bozatay, Ş., & Ayyıldız, M. T. (2018). Türkiye’de engellilerin istihdam sorunlarına yönelik kamu politikaları. *Kesit Akademi Dergisi*, 14, 75-93.
- Arıcı, M. (2021). *Zihin yetersizliği olan bireylere mesleki becerilerin kazandırılmasında bireyin kendisi tarafından ve uygulamacı tarafından kontrol edilen video ipucunun karşılaştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Artar, T. M. (2019). Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamı ve sürdürülebilir çalışma yaşamı. A. Cavkaytar & A. Kaya (Ed.), *Zihin yetersizliği olan yetişkinler içinde* (s. 119-150). Ankara: Eğiten Kitap.
- Artar, T. M., & Cavkaytar, A. (2020). Hafif düzeyde zihin yetersizliğine tarihsel bir bakış: Klinik yaklaşımdan çok boyutlu yaklaşıma geçiş. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 10(1), 629-653.
- Artar, T. M. (2018). *Çalışma arkadaşlarının zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına ilişkin görüş ve önerileri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

- Artar, T. M. (2023). *Bir montaj atölyesinde hizmet alan zihin yetersizliği olan yetişkinlerin toplum temelli çalışma yaşamına geçişinde destekli istihdam modelinin geliştirilmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Ataman, A. (Ed.). (2003). *Özel gereksinimli çocuklar ve özel eğitime giriş*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayınları.
- Aytekin, Ş. (2010). Engelli istihdamında korumalı işyerleri çözüm olacak mı? *MESS Mercek Dergisi*, 30(1), 148-153.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Balser, D. B., & Harris, M. M. (2008). Factors affecting employee satisfaction with disability accommodation: A field study. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(1), 13-28.
- Balta, M. (2018). *Zihinsel engelli bireylere orta öğretim düzeyinde verilen mesleki eğitimde yaşanan sorunlar* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baran, N., & Cavkaytar, A. (2007). İşverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerileri. *İlköğretim Online*, 6(2), 213-225.
- Baumgartner, M. K., Dwertmann, D. J. G., Boehm, S. A., & Bruch, H. (2014). Job satisfaction of employees with disabilities: the role of perceived structural flexibility. *Human Resource Management*, 54(2), 323-343.
- Birleşmiş Milletler [BM]. (2023). *Sustainability development goals, United Nations development programme*. Retrieved December, 21, 2023, from <https://www.undp.org/sustainable-development-goals>
- Birleşmiş Milletler [BM]. (1948). *İnsan hakları evrensel beyannamesi*. <https://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/9a3bfe74-cdc4-4ae4-b876-8cb1d7eeae05.pdf> adresinden 01 Haziran 2024 tarihinde erişildi.
- Blick, R. N., Litz, K. S., Thornhill, M. G., & Goreczny, A. J. (2016). Kapsayıcı çalışma ortamları önemli mi? Toplumla bütünleşik istihdamın zihinsel engelli bireylerin yaşam kalitesi üzerindeki etkileri. *Gelişimsel Engellilik Araştırması*, 53-54, 358-366.
- Bond, G. R., Drake, R. E., & Becker, D. R. (2008). An update on randomized controlled trials of evidence-based supported employment.. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 31(4), 280-290.
- Bouwman, C., Sonnevile, C. D., Mulder, C. L., & Roijen, L. H. (2015). Employment and the associated impact on quality of life in people diagnosed with schizophrenia. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, 2015(11), 2142-2152.
- Boyacıoğlu, H. (2015). Zihinsel engelli çocuklar için ergonomik kolluk tasarımı. *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 3(3), 647-650.
- Brooks, J. (2018). Just a little respect: differences in job satisfaction among individuals with and without disabilities. *Social Science Quarterly*, 100(1), 379-388.
- Cavkaytar, A. (2019). Yetişkinlik dönemi. A. Cavkaytar & A. Kaya (Ed.), *Zihin yetersizliği olan yetişkinler* içinde (ss. 2-17). Ankara: Eğiten Kitap.

- Cavkaytar, A. (2000). Zihin engellilerin eğitim amaçları. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(10), 115-121.
- Cavkaytar, A. (2012). *Eskişehir'in renkleri gökkuşağında buluşuyor: Zihin yetersizliği olan yetişkinlere garsonluk mesleği eğitimi projesi*. Eskişehir Tepebaşı Belediyesi İŞKUR Meslek Kazandırma Kursu, Eskişehir.
- Cavkaytar, A. (2012). Teaching café waiter skills to adults with intellectual disability: A real setting study. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*, 47(4), 426-437
- Cavkaytar, A., & Artar, T. M. (2019). *Zihin yetersizliği olan bireyler için iş ve meslek eğitimi*. Ankara: Eğiten Kitap.
- Cavkaytar, A., Gürgör, G., & Aldemir, Ö. (2014, Ekim). *Yetişkin engelli bireylere mesleki eğitimde bir örnek: Hayatın tatları aşçı çırağı mesleki eğitim projesi*. 1. Uluslararası Engellilerin İstihdamı Sosyal Güvenlik Sorunları ve Çözüm Önerileri Kongresi'nde sunulmuş bildiri, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Cavkaytar, A., Tomris, G., Yıldız, G., Tuna, M., Uluyol, M., Kurtça, V. E., & Acungin, A. T. (2014). *Yetişkin engelli bireylere mesleki eğitimde bir uygulama örneği: Montaj işçiliği mesleki eğitim programı (MİMEP)*. 1. Uluslararası Engellilerin İstihdamı Sosyal Güvenlik Sorunları ve Çözüm Önerileri Kongresi'nde sunulmuş bildiri, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Celep, M. (2019). *Özel eğitim meslek okulu öğretmenlerinin özel eğitimde mesleki eğitime ilişkin görüşlerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Cooper, K. M. (2020). *Job satisfaction for individuals with disabilities: Youth one year out* (Unpublished doctoral dissertation). University of Louisville Institutional Repository, the USA.
- Cöhce, M. O., & Arlı, N. B. (2021). Üniversite öğrencilerinin kariyer planlarını etkileyen faktörlerin analizi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 68, 133-152.
- Cummins, R. A. (2005). Moving from the quality of life concept to a theory. *Journal of Intellectual Disability Research*, 49, 699-706.
- Çavuş, Ö. H., & Tekin, A. (2015). Türkiye'de engellilerin istihdam yöntemi olarak korumalı işyeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 145-165.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*. Ankara: Nobel Yayın.
- Çevik, C., & Özkul, B. (2022). Çalışma yaşamında dezavantajlı gruplar ve eşitsizlikler. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 7(3), 611-618.
- Çiftci-Tekinarslan, İ. (2014). Zihinsel yetersizliği olan öğrenciler. İ. H. Diken (Ed.), *Özel eğitime gereksinimi olan öğrenciler ve özel eğitim içinde* (s. 136-164). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Demir, E., & Göksoy, S. (2023). Öğretmen görüşlerine göre öğrencilerin işletmelerde mesleki eğitimlerinde karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 7(2), 3-48.

- Demir, M. (2011). İş yaşamında ayrımcılık: Turizm sektörü örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 761-784.
- Doğan, S., & Aslan, M. (2018). Psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmini ilişkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(3), 112-125.
- Durmaz, Ş. (2017). Engellilik ve işgücü piyasası ilişkisi. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 8(15), 249-276.
- Employment for Independent Life Project [EFIL]. (2024). *Employment for independent life project*. Retrieved July, 19, 2024, from <https://efilerasmus.org/employment-for-independent-life-efil-project>
- Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü [EYHGM]. (2023). *Engelli ve yaşlı istatistik bülteni*. https://aile.gov.tr/media/135432/eyhgm_istatistik_bulteni_nisan_23.pdf adresinden 08.07.2024 tarihinde erişilmiştir.
- Engelliler Hakkında Kanun (2005). **T. C. Resmî Gazete**, 25868, 7 Temmuz 2005.
- Ergenekon, Y. (2022). Zihin yetersizliği olan bireyler ve özellikleri. A. Cavkaytar (Ed.), *Zihin yetersizliği olan bireylerde bağımsız yaşam için istihdam program kitabı* içinde (s. 4-9). Eskişehir: Türkiye Ulusal Ajansı.
- Eripek, S. (2021). *Zihin yetersizliği olan bireyler ve eğitimleri* (4. bs.). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Fornes, S., Rocco, T. S., & Rosenberg, H. (2008). Improving outcomes for workers with mental retardation. *Human Resource Development Quarterly*, 19, 373-395.
- Genç, Y., & Çat, G. (2013). Engellilerin istihdamı ve sosyal içirme ilişkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(1), 363-394.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 update* (10a ed.). Boston: Pearson.
- Gerşil, G. S., & Alımanoğlu-Yemişçi, D. (2020). Korumalı işyeri kapsamında zihinsel engelli istihdamı: Manisa Osb yönetiminde z.e.k.i projesi örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(3), 1125-1153.
- Gönülaçan, A. (2016). Engelli istihdamına yönelik işveren tutumları: Trabzon örneği. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 111-130.
- Görmez, A. (2019). Erişkin zihinsel yetersizliği ve psikiyatri: Türkiye ve dünyada güncel durum. *İstanbul Kanuni Sultan Süleyman Tıp Dergisi*, 11, 24-33.
- Gündoğdu, A. (2010). *Bir ilköğretim okulu ve iş okulunda çalışan okul yöneticisi ve öğretmenlerin zihin engelli bireylerin işe yerleştirilmelerine ilişkin görüşleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Güneş, N., & Akçamete, G. (2014). Özel gereksinimi olan bireylerin mesleki istihdamı Çorum ili örneği. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 15(03), 1-17.
- Gürgür, H., Kış, A., & Akçamete, G. (2012). Engelli öğretmenlerin iş doyumları ve çalışma koşulları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 272-294.

- Gürsel, O., Ergenekon, Y., & Batu, E. S. (2007). Gelişimsel geriliği olan bireylere okuldan işe geçiş becerilerinin kazandırılmasına ilişkin öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 61-84.
- Hall, J., Morgan, R. L., & Salzberg, C. L. (2014). Job-preference and Job-matching assessment results and their association with job performance and satisfaction among young adults with developmental disabilities. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*, 49(2), 301-312.
- Hashim, J., & Wok, S. (2014). Predictors to employees with disabilities' organisational behaviour and involvement in employment. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 33(2), 193-209.
- Heward, W. L. (2013). *Exceptional children: An introduction to special education*. Boston: Pearson
- İşıl-Bilican, F., & Polat, B. (2018). Engeli olan bireylerin kendi bakış açılarıyla istihdam ile ilgili eleştirisi, görüş ve önerileri: Psikolojik bir bakış açısı. S. Arıkan & E. Ayyıldız (Ed.), *Engelli bireylerin destekli istihdamı* içinde (s. 109-124). İstanbul: Akademik Kitaplar.
- İmamoğlu, S. Z., Keskin, H., & Erat, S. (2004). Ücret, kariyer ve yaratıcılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11(1), 167-176.
- İnal, H. S. (2015). Türkiye'de destekli istihdam: Yerleştir, eğit, sürdür. H. S. İnal, F. Subaşı, P. V. Tsaklis, & B. Molik (Ed.), *Supported employment model for people with intellectual disabilities: Place, train, maintain* içinde (s. 123-133). Ankara: Hipokrat Yayıncılık.
- İslamoğlu, E., Yiğit, Y., & Budak, N. (2020). Türkiye'de engelli bireylerin çalışma koşulları: bizimköy örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18(37), 471-497.
- İşcan, Ö. F., & Timuroğlu, M. K. (2010). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.
- Jones, M. (2013). Disability and perceptions of work and management. *British Journal of Industrial Relations*, 54(1), 83-113.
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job satisfaction. Subjective well-being at work. In M. Eid & R. L. Larsen (Eds.), *The science of subjective wellbeing* (pp. 393-413). New York, NY: Guilford.
- Kağmıoğlu, D. (2022). Rekabetçi istihdam. A. Cavkaytar (Ed.), *Zihin yetersizliği olan bireylerde bağımsız yaşam için istihdam program kitabı* içinde (s. 84-91). Eskişehir: Türk Ulusal Ajansı.
- Karaaslan, L. (2020). Geçmişten günümüze engelli istihdamı: engelliler için nitelikli istihdamda yeni yaklaşımlar. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1, 46-58.
- Karabati, S., Ensari, N., & Fiorentino, D. (2019). Job satisfaction, rumination, and subjective well-being: A moderated mediational model. *Journal of Happiness Studies*, 20(1), 251-268.
- Kaya, E. (2013). *Çalışan bedensel engelli bireylerin yaşam tatmini örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Kayış, A. (2009). Güvenirlik analizi. Ş. Kalaycı (Ed.), *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (4. bs.) içinde (s. 403-419). Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.

- Keating, B., Keramat, S. A., Waller, I., & Hashmi, R. (2022). Job satisfaction dynamics: How do they impact employment mode choice for people with a disability? *Heliyon*, 8(10), e11076.
- Keser, A., & Bilir, B. Ö. (2019). İş tatmini ölçeğinin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- Kızılkum, Ş., Söğüt, E., & Kılıç, K. (2022). Milli Eğitim Bakanlığı ve valilik yerel anlaşma ve protokolleri. A. Cavkaytar (Ed.), *Bağımsız yaşam için istihdam: Zihin yetersizliği olan bireylere yönelik model önerisi* içinde (ss. 117-141). Eskişehir, Türkiye: Türk Ulusal Ajansı.
- Kocman, A., & Weber, G. (2016). Job satisfaction, quality of work life and work motivation in employees with intellectual disability: a systematic review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(1), 1-22.
- Kocman, A., & Weber, G. (2018). Concepts of job satisfaction in people with intellectual disability. *Journal of Intellectual Disability Research*, 62(9), 814-819.
- Kocman, A., & Weber, G. (2017a). Assessment of job satisfaction in people with intellectual disabilities: towards best-practice recommendations. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(5), 804-819.
- Kocman, A., & Weber, G. (2017b). Measuring job satisfaction in people with ID using JIGS and JDI: An analysis using item response theory. *Journal of Mental Health Research in Intellectual Disabilities*, 10(S1), 95-96.
- Koçak, E. (2006). *Zihin engelliler iş okullarındaki öğretmenlerin mesleğe hazırlık etkinlikleri ve öğrencilerin mesleki yeterliklerine ilişkin görüşleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Eskişehir, Türkiye: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik (2022). **T. C. Resmî Gazete**, 31732, 27 Ocak 2022. 3.
- Kurşuncu, R. S., İmadoğlu, T., & Çavuş, M. F. (2019). Engelli ve engelsiz çalışanların, iletişim engelleri ve iş doyum: Karşılaştırmalı nitel bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(2), 25-45.
- Kurt, B. (2020). *Zihinsel engelli bireylerin istihdam sorunu ve çözüm önerileri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kuzgun, İ. (2009). Türkiye’de özürliülerin ücret karşılığı istihdamını belirleyen değişkenler ve öneriler. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 4(15), 2451-2466.
- Levis, R. B., & Doorlag H. D. (1999). *Teaching special students in general education classrooms*. New Jersey: Prentice Hall.
- Lucas-Carrasco, R., & Salvador-Carulla, L. (2012). Life satisfaction in persons with intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 33(4), 1103-1109.
- Lukas, J. F., Hernández, L. L., Galarreta, J., & Etxeberria, J. (2018). Job satisfaction among disabled people in the sheltered workshop: Differential analysis. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(6), 1174-1185.
- Lukas, J. F., Lizasoain, L., Galarreta, J., & Etxeberria, J. (2018). Job satisfaction among disabled people in the sheltered workshop: Differential analysis. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(6), 1174-1185.

- Meaker, T. (2016). Promoting succesful transition to adulthood. In R. L. Morgan & T. Riesen (Ed.), *Transition to employment* (pp. 152-177). New York: The Guilford Press.
- Meşhur, H. F. A. (2004). Engellilerin çalışma yaşamına katılma gerekliliği ve uygulanan istihdam politikalarının değerlendirilmesi. *Öz-Veri Dergisi*, 1(2), 178-183.
- Metin, E. N., & Işıtan, S. (2011). Zihinsel engelli çocuklar ve eğitimleri. N. Metin-Dönmez (Ed.), *Özel gereksinimli çocuklar ve özel eğitim içinde* (s. 157-184). Ankara: Erdem Matbaası.
- Metin, N. (2018). Zihinsel engelli çocuklar. N. Metin (Ed.), *Özel gereksinimli çocuklar içinde* (2. baskı, ss. 73-114). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Millî Eğitim Bakanlığı [MEB]. (2015). *Çocuk gelişimi zihinsel engelliler*. https://www.megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/moduller_pdf/Zihinsel%20Engelliler.pdf adresinden 02.02.2024 tarihinde erişildi.
- Millî Eğitim Bakanlığı [MEB]. (2018). *Özel eğitim hizmetleri yönetmeliği*. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180707-8.htm> adresinden 29 Ekim 2022 tarihinde erişilmiştir
- Nar, S., & Cavkaytar, A. (2019). Orta ve ağır düzeyde zihin yetersizliği olan bireyler ve eğitime erişimleri. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 9(2), 929-953.
- Navarro, M., & Sánchez, A. (2017). Ingreso y bienestar subjetivo: El efecto de las comparaciones sociales. *Revista De Economía Mundial*, 48, 153-178.
- Nettles, J. (2013). *From sheltered workshops to integrated employment: A long transition*. Virginia: Spring.
- Novak, J. A., & Rogan, P. M. (2010). Social integration in employment settings: Application of intergroup contact theory. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 48(1), 31-51.
- Orhan, S. (2013). *Türkiye’de özürlü dostu istihdam politikaları (Durum analizi ve öneriler)*. Ankara: ÖHDZ Yurt Matbaacılık.
- Orhan, S., & Uysal, S. (2019). Engelli bireylerin çalışma hayatında maruz kaldıkları duygusal yükler: Sakarya ili örneği. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 270-291.
- Öncül, N. (2016). Zihin yetersizliği: Özellikler. H. Bakkaloğlu & İ. H. Diken (Ed.), *Zihin yetersizliği ve otizm spektrum bozukluğu içinde* (s. 26-52). Ankara: Pegem Akademi.
- Öz, C. S., & Orhan, S. (2012). Özürlü istihdam yöntemlerinin uygulanabilirliği üzerine bir değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 36-48.
- Özbey F., & Cavkaytar, A. (2020). Zihinsel yetersizliğe sahip öğrencilere iş gücü piyasa analizine dayılı mesleki becerilerin öğretim sürecinin betimlenmesi. *Kalem Uluslararası Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 10(1), 111-141.
- Özbey, F. (2015). *Zihin yetersizliği olan öğrencilere iş analizi temelinde tekstil işçiliği becerilerinin öğretilmesi: Eylem Araştırması* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özbey, F. (2018). Türkiye’de engellilerin eğitimi (genel-mesleki). S. Arıkan & E. Ayyıldız (Ed.), *Engelli bireylerin destekli istihdamı içinde* (ss. 39-57). İstanbul: Akademik Kitaplar.

- Özdemir, S. (2008). *Türkiye'de hafif düzeyde zihinsel engelli bireylere meslek edindirme ve istihdamlarına ilişkin politikaların değerlendirilmesine yönelik yönetici, işveren ve veli görüşleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özkalp, E., & Kirel Ç. (2016). *Örgütsel davranış* (7. bs.). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Özkan Tilki, T. Z., Güney, S., & Metin-Camgöz, S. (2021). *Serial mediation effects on relationships among mobbing, organizational cynicism, job satisfaction and turnover intention: Research on disabled individuals in organizations. Studies in Psychology, 41(1), 199-229.*
- Özkan, E., Yaran, M., & Öksüz, Ç. (2019). Çalışanların engelli çalışan bireylere yönelik tutumlarının incelenmesi. *Ergoterapi ve Rehabilitasyon Dergisi, 8(1), 63-70.*
- Özman, M., & Ergenekon, Y. (2022). Destekli istihdam modeli: İşyerinde iş koçu desteği. Cavkaytar, A. (Ed.), *Bağımsız yaşam için istihdam zihin yetersizliği olan bireylere yönelik model önerisi* içinde (s. 15-28). Eskişehir, Türkiye: Türkiye Ulusal Ajansı.
- Özokçu, O. (2013). Zihinsel yetersizlik, görme yetersizliği, işitme yetersizliği. İ. H. Diken (Ed.), *İlköğretimde kaynaştırma* içinde (s. 56-86). Ankara: Pegem Akademi.
- Özpehlivan, M. (2019). İş tatmini: kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2(2), 43-70.*
- Pagan, R., & Malo, M. Á. (2008). Job satisfaction and disability: lower expectations about jobs or a matter of health? *Spanish Economic Review, 11(1), 51-74.*
- Pagán-Rodríguez, R. (2015). Disability, training and job satisfaction. *Social Indicators Research, 122, 865-885.*
- Pandey, A. (2022). Unequal representation of differently-abled people in economic activity: Socioeconomic implications for a modern India. *International Journal of Economics and Management Studies, 10(3), 22-29.*
- Park, Y., Seo, D. G., Park, J., Bettini, E., & Smith, J. (2016). Predictors of job satisfaction among individuals with disabilities: An analysis of South Korea's national survey of employment for the disabled. *Research in Developmental Disabilities, 53, 198-212.*
- Park, Y., Seo, D. G., Park, J., Bettini, E., & Smith, J. (2016). Predictors of job satisfaction among individuals with disabilities: an analysis of South Korea's national survey of employment for the disabled. *Research in Developmental Disabilities, 53-54, 198-212.*
- Perry, E. L., Hendricks, W., & Broadbent, E. (2000). An exploration of access and treatment discrimination and job satisfaction among college graduates with and without physical disabilities. *Human Relations, 53(7), 923-955.*
- Robertson, J., Beyer, S., Emerson, E., Baines, S., & Hatton, C. (2019). The relationship between employment and health for people with intellectual disabilities: A systematic review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 32(6), 1335-1348.*
- Roeg, D., Winter, L. D., Bergmans, C., Couwenbergh, C., McPherson, P., Killaspy, H., ... & Weeghel, J. V. (2021). Ips in supported housing: fidelity and employment outcomes over a 4 year period. *Frontiers in Psychiatry, 11, 1-13.*

- Romeo, M., Yepes-Baldó, M., & Lins, C. (2020). Job satisfaction and turnover intention among people with disabilities working in special employment centers: the moderation effect of organizational commitment. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-8.
- Sabuncuoğlu, Z., & Vergiliel-Tüz M. (2016). *Örgütsel davranış* (6. bs.). Bursa: Alfa Akademi Basım Yayım Dağıtım.
- Schalock, R. L., Borthwick-Duffy, S. A., Bradley, V. J., Buntinx, W. H. E., Coulter, D. L., Craig, E. M., ... & Yeager, M. H. (2010). *Intellectual disability: Definition, classification, and systems of supports*. USA: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.
- Schalock, R. L., Luckasson, R., & Tassé, M. J. (2021). *Intellectual disability: Definition, diagnosis, classification and systems of supports* (12th ed.). USA: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.
- Schur, L., Kruse, D., Blasi, J. R., & Blanck, P. (2009). Is disability disabling in all workplaces? Workplace disparities and corporate culture. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 48(3), 381-410.
- Seyyar, A. (2000). Uluslararası boyutuyla özürlü kota sistemi (elektronik versiyon). *Kamu İş Dergisi*, 1(6), 1-13.
- Seyyar, A. Y. G. (2010). Sosyal hizmet terimleri (Ansiklopedik sosyal pedagojik çalışma sözlüğü). Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Snyder, L. A., Carmichael, J. S., Blackwell, L. V., Cleveland, J. N., & Thornton, G. C. (2009). Perceptions of discrimination and justice among employees with disabilities. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 22(1), 5-19.
- Sönmez, M., & Sazak, E. (2019). Zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamına geçiş sürecine ilişkin öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin görüşlerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(4), 1700-1723.
- Sucuoğlu B., & Çifçi, İ. (2001). *Yapamıyor mu? Yapmıyor mu? Zihinsel engelli çocuklar için sosyal beceri eğitimi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Sucuoğlu, B. (2009). *Zihin engelliler ve eğitimleri*. Ankara: Kök Yayıncılık.
- Sundar, V., & Brucker, D. L. (2019). Personal and Organizational determinants of job satisfaction for workers with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 62(3), 170-179.
- Şafak, P., & Bilgiç, H. (2018). Özel Gereksinimli bireylerde sosyal uyum becerilerinin değerlendirilmesi ve eğitimi. *Özel eğitimde sosyal uyum becerilerinin eğitimi* içinde (s. 247-271). Ankara: Pegem Akademi.
- Şahin, A., & Şahin, F. (2020). Zihinsel engelli çocuklarda spora katılımın sosyal beceri gelişimine etkileri. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 3(2), 236-242.
- Şahsuvaroğlu, T. (2017). Zihin yetersizliği ile ilgili temel kavramlar, sınıflandırma, nedenler, görülme sıklığı. Ü. Şahbaz (Ed.), *Zihin yetersizliği ve otizm spektrum bozukluğu* içinde (s. 9-33). Ankara: Vize Yayıncılık.
- Şen, M. (2018). Türkiye’de engellilere yönelik istihdam politikaları: Sorunlar ve öneriler. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(2), 129-152.

- Şenol, S. (2006). *Çocuk ve gençlik ruh sağlığı*. Ankara: Hyb Yayınları.
- T. C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı. (1999). *I. Özürlüler şurası çağdaş toplum, çağdaş yaşam ve özürlüler, komisyon raporları ve genel kurul görüşmeleri*. Ankara, T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(24), 23-45.
- Timuçin, E. U., & Aslan, M. (2021). *Zihin yetersizliği olan bireyler aileler için rehber kitapçık*. Ankara: Afşar Ofset.
- Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı konuma yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 1(8), 92-107.
- Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK]. (2013). 2011 nüfus ve konut araştırması. <https://ailevecalisma.gov.tr/media/5677/nufus-ve-konut-arastirmasi-engellilik-arastirma-sonuclari.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK]. (2010). *Özürlülerin sorun ve beklentileri araştırması*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası.
- Uçar, A. S. (2023). *Zihinsel engelli bireylerin istihdam sürecinde yer alan paydaşların istihdam sürecine ilişkin görüş ve önerileri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Uçar-Rasmussen, M., & Yıkılmış A. (2020). Annelerin özel gereksinimli çocuklarının mesleki eğitim ve istihdamına yönelik görüşlerinin belirlenmesi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 324-345.
- Ulugöl, F. (2021). Bu hayatta böyle varım: Zihin yetersizliği olan yetişkinlerin sesi. *International Journal of Barrier Free Life and Society*, 5(1), 1-28.
- Uluyol, M. (2023). *Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik açısından değerlendirilmesi: Keşfedici karma yöntem araştırması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Uppal, S. (2005). Disability, workplace characteristics and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 26(4), 336-349.
- Ünay, E. (2022). Bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla uzaktan çalışma. Y. Karal (Ed.), *Özel gereksinimli bireyler ve tele çalışma* içinde (s. 161-178). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Üstün, E., & Çıkılı, Y. (2019). Özel eğitim mesleki eğitim merkezlerindeki öğrencilerin staj ve meslek hayatında sahip olması gereken sosyal becerilerinin öğretmen ve idareci görüşlerine göre belirlenmesi. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 72-85.
- Visier, L. (1998). Sheltered employment for persons with disabilities. *International Labour Review*, 137(3), 347-365.
- Barisin, A., Benjak, T., & Vuletic, G. (2011). Health-related quality of life of women with disabilities in relation to their employment status. *Croatian Medical Journal*, 52(4), 550-556.

- Yıldız, G. (2022). Çalışma yaşamında gerekli uyumsal beceriler. A. Cavkaytar (Ed.), *Zihin yetersizliği olan bireylerde bağımsız yaşam için istihdam program kitabı* içinde (s. 18-25). Eskişehir, Türkiye: Türkiye Ulusal Ajansı.
- Yıldız, G., & Cavkaytar, A. (2020). Zihinsel engelli genç yetişkinlerin bağımsız yaşam ihtiyaçları. *Türk Çevrimiçi Niteliksel Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 193-217.



8. EKLER

EK-1

DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

(Maddeleri kendinize uygun olarak doldurunuz)

No	Madde
1	Yaşınız:
2	Cinsiyetiniz: () Erkek () Kadın
3	Mesleğiniz:
4	Mesleki Deneyiminiz: () 0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20yıl () 20 yıl ve üzeri
5	Aylık Maaşınız: () 0- 5 BİN TL () 6 BİN TL -10 BİN TL () 11 BİN TL – 15 BİN TL () 16 BİN - 21BİN TL () 21 BİN TL ÜZERİ
6	Çalıştığınız Kurum Türü: () Kamu () Özel
7	Mezun Olduğunuz Okul Türü: () Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi () Özel Eğitim Meslek Okulu (İş Meslek Okulu) () Kız Meslek Lisesi () Çok Programlı Lise () İmam Hatip Lisesi () Anadolu Lisesi () Diğer
8	Günlük çalışma süresi: () 0-8 saat () 8-12 saat () 12 saat ve üzeri
9	Haftalık izin günü: () 0 gün, () 1 gün, () 2 gün, () 3 ve gün üzeri.
10	İş yerinizde bulunan diğer kişilerle olan iletişim ve ilişkinizi nasıl değerlendirirsiniz: () İyi () Çok iyi () Kötü () Çok kötü

EK-2

İŞ TATMİN ÖLÇEĞİ

No	İfade	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	İşimi severek yaparım.	1	2	3	4	5
2	Mutluluğu işimdeyken buluyorum.	1	2	3	4	5
3	Mevcut işimden memnunuz.	1	2	3	4	5
4	İşimi keyifli buluyorum.	1	2	3	4	5
5	İş yerinde zaman iyi geçiyor.	1	2	3	4	5

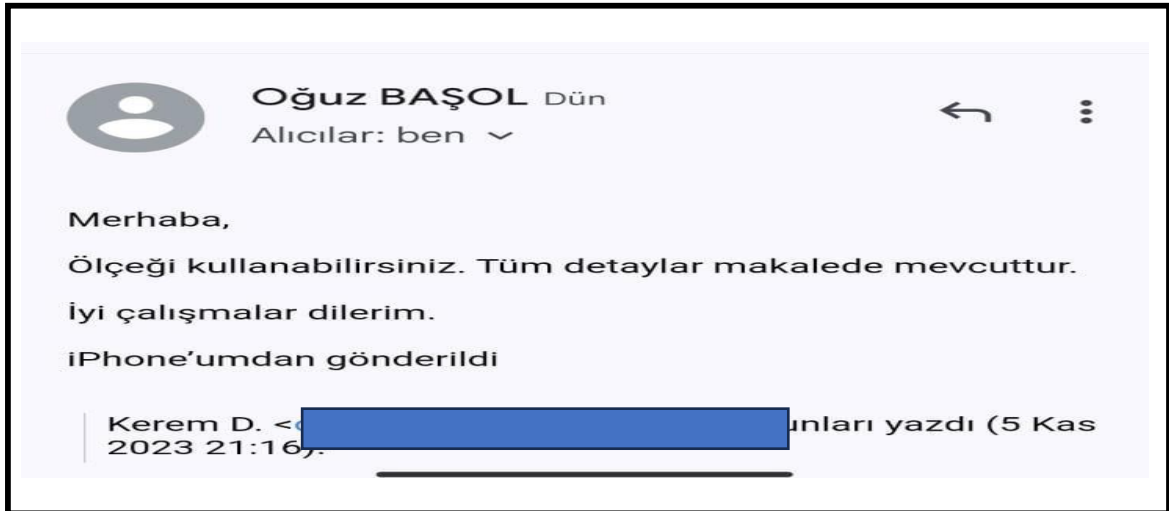
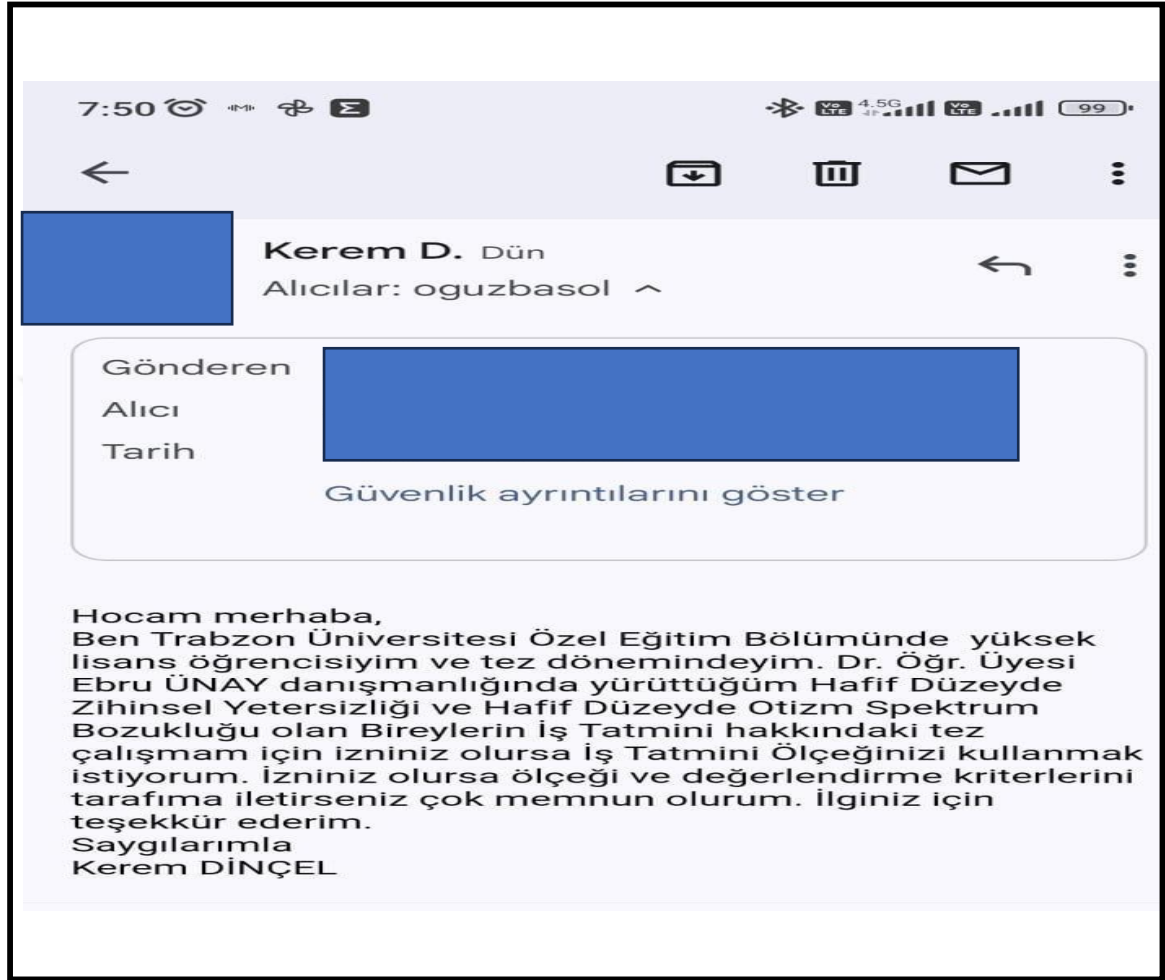
No	İfade	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	İşimi severek yapanım.	1	2	3	4	5
2	Mutluluğu işimdeyken buluyorum.	1	2	3	4	5
3	Mevcut işimden memnunum.	1	2	3	4	5
4	İşimi keyifli buluyorum.	1	2	3	4	5
5	İş yerinde zaman iyi geçiyor.	1	2	3	4	5



EK-3

ÖLÇEK İZNİ / İZİNLERİ

İzin İstenen Ölçeğin Adı: İŞ TATMİN ÖLÇEĞİ



EK-4

Etik Kurul Belgesi



T.C.
TRABZON ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik



Sayı : E-81614018-050.04-2400003439
Konu : Etik Kurul Belgesi (Kerem DİNÇEL)

22.01.2024

Sayın Kerem DİNÇEL
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Öğrencisi

"Hafif düzey zihinsel yetersizliği olan bireylerin iş tatminlerinin incelenmesi" adlı yüksek lisans tezi çalışmanız için gerekli olan Etik Kurul incelemesi Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından yapılmış olup, çalışmanıza ait onay formu Ek'te gönderilmiştir.

Bilgilerinize sunulur.

Prof. Dr. Atilla ÇİMER
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek: Etik Kurul Formu (3 Sayfa)

Belge Doğrulama Kodu: HAFFHFU

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi:

<http://uhys.trabzon.edu.tr/ERMS/Record/ConfirmationPage/Index>

Adres: Trabzon Üniversitesi Rektörlüğü, Söğütözü Mah. Adnan Kahveci Bulvarı, 61335 – Akçaabat-
Trabzon / TÜRKİYE
Telefon No: (0 462) 4551000
e-Posta: trabzonuniversitesi@hs01.kep.tr
Kep Adresi: trabzonuniversitesi@hs01.kep.tr

Faks No:
İnternet Adresi:

Bilgi için :
Telefon No:
Direkt Hat:

Furkan Akkaya
Memur



Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu tarafından incelenen ve yukarıda detayları verilen araştırma önerisine yönelik Kurul Kararı aşağıda sunulmuştur.

Araştırma önerisi etik açıdan uygun bulunmuştur.	☒
Araştırma önerisinin etik açıdan geliştirilmesi gerekmektedir. *	☐
Araştırma önerisi etik açıdan uygun bulunmamıştır. *	☐

*: Gerekçe

GEREKÇE:

Prof. Dr. Haluk ÖZMEN
Başkan

Prof. Dr. Nihat UZUN
Üye

Prof. Dr. Gönül GÜNEŞ
Üye

Prof. Dr. Erman ÖNCÜ
Üye

Prof. Dr. Erhan DURUKAN
Üye

Prof. Dr. Hasan KARAL
Üye

Prof. Dr. Çiğdem ŞAHİN BAŞFIRINCI
Üye

9. ÖZGEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ

Araştırmacı *** tarihinde ***'da doğdu. *** Sarıyer İlköğretim Okulunda 5 yıllık temel eğitimini tamamlayan araştırmacı, *** yılında Havlucu PİO'da ortaokul eğitimini tamamladı. *** yılında Aybastı Çok Programlı Lisesinde lise öğrenimini tamamladı. *** yılında 9 Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Sosyal Bilgiler Öğretmenliği, *** yılında Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Özel Eğitim Öğretmenliği lisans bölümlerinde eğitimini tamamladı. Eylül 2020'de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bir özel eğitim meslek okuluna özel eğitim öğretmeni olarak atandı. 2021'de Trabzon Üniversitesi Özel Eğitim Bölümü Tezli Yüksek Lisans Programına kabul edildi. Halen Fatsa Özel Eğitim Meslek Okulunda özel eğitim öğretmeni olarak görevine devam etmektedir.

İLETİŞİM BİLGİLERİ

Adres : ***