

**T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
HALK EĞİTİMİ BİLİM DALI**

**ÖZEL EĞİTİM MESLEK OKULLARINDA ÖĞRENİM GÖREN
BİREYLERİN İŞE YERLEŞTİRİLME SÜREÇLERİNE VE İŞ
YERİNDEKİ YAŞANTILARINA YÖNELİK GÖRÜŞLERİNİN
İNCELENMESİ**

Neslihan ÇAM
(Yüksek Lisans Tezi)

İSTANBUL

Ekim, 2019

**T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
HALK EĞİTİMİ BİLİM DALI**

**ÖZEL EĞİTİM MESLEK OKULLARINDA ÖĞRENİM GÖREN
BİREYLERİN İŞE YERLEŞTİRİLME SÜREÇLERİNE VE İŞ
YERİNDEKİ YAŞANTILARINA YÖNELİK GÖRÜŞLERİNİN
İNCELENMESİ**

Neslihan ÇAM
(Yüksek Lisans Tezi)

Danışman
Prof. Dr. Levent DENİZ

İSTANBUL

Ekim, 2019

**Tüm kullanım hakları
M.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü'ne aittir.**

©2019

TEZ SAVUNMA TUTANAĞI

Neslihan AM tarafından hazırlanan “Özel Eğitim Meslek Okullarında Öğrenim Gören Bireylerin İşe Yerleştirilme Süreçlerine ve İş Yerindeki Yaşantılarına Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi” konulu bu çalışma, 18.10.2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda jüri tarafından başarılı bulunmuş ve yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

	Adı Soyadı	İmza
Tez Danışmanı	Prof. Dr. Levent DENİZ	 
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Sefer ADA	 
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Ozana URAL	 

ÖNSÖZ

Bu çalışmada, 2018-2019 Eğitim-Öğretim yılında İstanbul il merkezinde bulunan, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Özel Eğitim Meslek Okulları'nda öğrenim gören hafif düzeyde zihinsel yetersizliğe sahip öğrencilerin işe yerleştirilme süreçleri ve yerleşme sonrası yaşantıları bilimsel yöntemlerle araştırılmıştır. Bu araştırma boyunca özel eğitim alanında çalışan bir eğitimci olarak, bildiğimi düşündüğüm birçok konuda yeni deneyimler edindim. İşe yerleştirdiğimiz öğrencilerimizin bizlere çoğu zaman hissettirmedikleri birçok detayı fark etme imkanı buldum. Her görüşme benim için bir hayata dokunmak kadar anlamlıydı. Nitel araştırmaların araştırma yapan kişiyi zenginleştirdiği bir gerçek. Görüşme esnasında araştırmaya katılan bireylerin hafif düzey zihin yetersizliklerinin yanı sıra, konuşma bozuklukları, adaptasyon zorlukları görüşmelerin süresini uzattığı gibi, benim bu süreci çok daha aktif olarak yönetmemi sağlamıştır. Görüşmelerin yazıya dönüştürülmesi süreci ise görüşmelerden çok daha uzun zaman almıştır. Her şey bitip sonuna geldiğimde, bütün görüşmeleri düşündüğümde yaşadığım duygu çok özeldi. 26 kişinin hayatına bu araştırma vesilesiyle dahil olmam bir eğitimci olarak bana büyük katkı sağladı.

Araştırma konusunun tespitinden itibaren, araştırma boyunca her türlü bilgisini, desteğini ve emeğini benden esirgemeyen ve beni yeniden ayağa kalkmak için harekete geçiren değerli danışmanım Prof. Dr. Levent DENİZ'e, Halk Eğitimi alanında bizlere büyük emekler vermiş olan saygıdeğer hocalarım Prof. Dr. Sefer ADA ve Prof. Dr. Ozana URAL'a, araştırmam boyunca bana destek sağlayan hocalarım Dr. Gökçen ÇATLI ÖZEN ve Dr. Burcu GÜDÜCÜ'ye, tezimi çalışabilmem için gerekli desteği vererek her zaman yanımda olduğunu hissettiren değerli okul müdürüm Uzm. Öğrt. Ahmet Salih DENİZCİ'ye, araştırma kapsamında görüşmeleri yapmam için imkân sağlayan okulların değerli müdürlerine, müdür yardımcılara ve öğretmenlerine, araştırmaya gönüllü olarak katılan, görüşlerini, önerilerini içtenlikle dile getiren ve araştırmanın verilerini oluşturmamızı sağlayan kıymetli öğrencilerime, bir gün büyüdüğünde yaptığım çalışmalarla gurur duymasını istediğim sevgili oğlum Emir Alim KEBAPÇIOĞLU'na, bugüne kadar yetişmemde emeklerini ödeyemeyeceğim değerli öğretmenlerime ve aileme teşekkür ederim.

Neslihan ÇAM

Ekim- 2019

İstanbul

ÖZET

ÖZEL EĞİTİM MESLEK OKULLARINDA ÖĞRENİM GÖREN BİREYLERİN İŞE YERLEŞTİRİLME SÜREÇLERİNE VE İŞ YERİNDEKİ YAŞANTILARINA YÖNELİK GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ

Engelli bireylerin gelişimi ve topluma kazandırılması açısından çalışma yaşamında yer almaları giderek önem kazanmaktadır. Engelli bireylerin istihdamı konusunda hükümetler ve şirketler çeşitli girişimlerde bulunmaktadır. Ancak bu olumlu adımlara rağmen engelli bireylerin iş bulmakta ve iş yaşamına uyum sağlamakta çeşitli sorunlar yaşadığı gözlenmektedir.

Bu çalışmada özel eğitim meslek okullarında öğrenim gören bireylerin işe yerleştirme ve iş yaşamında tecrübe ettikleri sorunların ortaya konulması amaçlanmıştır. Diğer taraftan bahse konu bireylerin iş yaşamında kazandıkları edinimler, iş hayatının getirdiği değişiklikler ve yaşadıkları deneyimlerin incelenmesi de amaçlanmıştır. Bu kapsamda İstanbul ilinde çeşitli sektörlerde çalışan 26 engelli bireyle görüşme yapılarak elde edilen veriler derinlemesine analiz edilmiş ve katılımcıların araştırılan konudaki duygu, düşünce ve algıları ortaya konulmuştur.

Bu araştırma fenomenolojik olarak desenlenmiştir. Fenomenolojik yaklaşımın içinde kişilerin bireysel tecrübeleri ön plana çıkarılmaktadır. Bu çalışmada kişilerin tecrübelerine dayanarak olaylara yükledikleri anlamlar ve yaşadıkları deneyimler araştırılmıştır. Buradan hareketle genel bir açıklama ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Çalışma sonucunda engelli bireylerin işe yerleştirme sürecinde özel eğitim meslek okullarının etkili olduğu tespit edilmiştir. Engelli bireylerin iş yaşamında en çok çalışma arkadaşları ile ilişkilerinde sorunlar yaşadığı tespit edilmiştir. Diğer taraftan iş yerinde mutlu olmalarının en önemli kaynağı olarak da çalışma arkadaşları ile iyi ilişkiler olduğu saptanmıştır. Eğitim alınan alan ile çalışılan sektörlerde yapılan işlerin birbiri ile uyumsuz olduğu tespit edilmiştir. Buna rağmen engelli bireylerin aldıkları eğitimin iş yaşamında kendilerine fayda sağladığı gözlenmiştir. Engelli bireylerin çalışma hayatına dahil olmalarının aileler tarafından olumlu karşılandığı tespit edilmiştir. Ayrıca işyerlerinde engelli bireylerle birlikte çalışma ortamını paylaşan kişilere bu süreci yönetebilmeleri için eğitim verilmesi gerekliliği ortaya konulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Engelli bireyler, hafif düzeyde zihinsel engelli birey, özel eğitim, özel eğitim meslek okulu.

ABSTRACT

INVESTIGATION OF WORK PLACEMENT PROCESS AND WORK PLACE PROBLEMS OF INDIVIDUALS STUDYING IN SPECIAL EDUCATION VOCATIONAL SCHOOLS

It is becoming more and more important for disabled people to take part in the working life in terms of their development and social inclusion. Governments and companies are undertaking various initiatives to employ disabled people. However, despite these positive steps, it is observed that individuals with disabilities have problems in finding jobs and adapting to business life.

In this study, it is aimed to reveal the problems experienced by individuals who are studying in special education vocational schools in work placement and work life. On the other hand, it is aimed to examine the acquisitions gained by the individuals, the changes and experiences brought about by the business life. In this context, interview forms were applied to 26 disabled individuals working in various sectors in Istanbul. The answers obtained from the interview form were analyzed in depth and the emotions, thoughts and perceptions of the participants were investigated.

As a result of the study, it was determined that special education vocational schools were effective in the work placement process of disabled individuals. It has been found that disabled people have problems in their relations with their colleagues in business life. On the other hand, the most important source of being happy at work was found to be good relations with colleagues. It has been determined that the works performed in the sector and the field of education are incompatible with each other. Nevertheless, it was observed that the education of disabled people benefited them in business life.

Keywords: Disabled individuals, special education, mild mentally retarded individuals, special education vocational school.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	v
ÖZET	vi
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
EKLER LİSTESİ.....	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiv
BÖLÜM I GİRİŞ	1
1.1. Problem.....	1
1.2. Amaç	3
1.3. Önem.....	4
1.4. Sınırlılıklar	5
1.5. Varsayımlar.....	5
1.6. Tanımlar.....	5
BÖLÜM II KAVRAMSAL ÇERÇEVE	7
2.1. Zihin Yetersizliği Olan Bireyler ve Eğitimi	7
2.1.1. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Özellikleri	8
2.1.1.1. Sosyal Özellikler.....	11
2.1.1.2. Öğrenme Özellikleri	11
2.1.1.3. Dil ve Konuşma Özellikleri	11
2.1.1.4. Davranış Özellikleri.....	12
2.1.1.5. Fiziksel ve Sağlık Özellikleri.....	12
2.1.2. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Eğitimi	12
2.1.2.1. Erken Çocukluk Özel Eğitimi.....	14
2.1.2.2. Okul Çağı Özel Eğitimi	14
2.1.2.3. Mesleki Eğitimi.....	15
2.2. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdamı	17
2.2.1. Engellilerin İstihdam Yöntemleri	18

2.2.1.1. Kota Yöntemi.....	19
2.2.1.2. Korumalı İşyerleri.....	20
2.2.1.3. Bağımsız Çalışma	21
2.2.1.4. Esnek Çalışma Modeli (Evde Çalışma)	22
2.2.1.5. Kooperatif Çalışma Yöntemi	23
2.2.2. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdam Süreci	23
2.2.2.1. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İş Yaşamına Geçişi	23
2.2.2.2. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İş Yaşamı	24
2.2.2.3. Türkiye’de Zihin Yetersizliği Olan Bireylere Yönelik İstihdam Politikaları ve Yasal Düzenlemeler	26
2.3. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdamda Karşılaştıkları Sorunlar	34
BÖLÜM III YÖNTEM.....	43
3.1. Araştırma Modeli	43
3.2. Çalışma Grubu	45
3.3. Verilerin Toplanma Süreci.....	47
3.3.1. Görüşme Sorularının Oluşturulması	47
3.3.2. Görüşme İlkeleri	48
3.3.3. Görüşme Programının Zamanlaması ve Yeri	48
3.4. Verilerin Analizi	48
3.5. Geçerlik ve Güvenirlik	49
BÖLÜM IV BULGULAR	51
4.1. İş Ararken Yaşanan Sorunlar ve Hissettiklerine İlişkin Görüşler.....	51
4.2. İşe Yerleşme Sürecindeki Paydaşlar	52
4.3. İşe Yerleştikleri Alanlar.....	53
4.4. Özel Eğitim Meslek Okulunda Mesleki Eğitim Alanları.....	54
4.5. Eğitim Almış Oldukları Alan ile Çalıştığı İş Alanı Arasındaki İlişki.....	55
4.6. Mesleki Eğitim Alanındaki Öğrenmelerine İlişkin Görüşleri.....	56
4.7. İşe Başladıklarında Neler Yaşadıklarına İlişkin Görüşleri	58
4.8. Çalışma Süreleri ve İş Değişikliği Nedenleri	58
4.9. İşyerinde Nelerden Mutlu Olduklarına İlişkin Görüşleri.....	61
4.10. İşyerinde Yaşadığı Sorunlar ve Sorunları Çözüm Yolları	64
4.11. İşyerine Ulaşım Olanakları	66
4.12. İşyerinde Çalışanlar ile İletişime Yönelik Görüşler	66
4.13. İş Deneyimlerine İlişkin Bilgiler	68

4.14. Mesai Saati Dışında İş Arkadaşlarıyla Yaptıkları Etkinlikler	70
4.15. Çalışmaya Başladıktan Sonra Hayatlarında Olan Değişikliklere İlişkin Görüşler	71
4.16. Maaşlarını Değerlendirme Şekilleri	72
4.17. Çalışmanın Katılımcılar Açısından Anlamına İlişkin Görüşler.....	73
BÖLÜM V SONUÇ VE ÖNERİLER.....	76
5.1. Tartışma	76
5.2. Öneriler	80
5.2.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler	80
5.2.2. İleriki Araştırmalara Yönelik Öneriler	80
KAYNAKÇA.....	82
EKLER	94

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Sınıflandırılması	8
Tablo 2: Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Engel Seviyesine ve Yaşlarına Göre Özellikleri	10
Tablo 3: Türkiye’deki Engelli Bireylerin Eğitim ve Okur-Yazarlık Durumu (%), 2012-2016	13
Tablo 4: Türkiye’de Engellilerin Eğitim Düzeyleri İtibarıyla İstihdam Oranları, 2011 (%)	17
Tablo 5: Engelli Çalıştırmakla Yükümlü İşyerlerinde İşçi Olarak Çalışan Engelli Birey Sayısının Yıllara Göre Dağılımı (2008-2019)	28
Tablo 6: Engelli Birey Çalıştırmakla Yükümlü İşyerlerinde Kota Açığı/ Fazlası Engelli Birey Sayısı (2008-2019).....	29
Tablo 7: İŞKUR’a Başvuran ve İşe Yerleştirilen Engelli Kişi Sayısı, (2007-2019)	30
Tablo 8: Engelli Türüne Göre 2017 Yılı İŞKUR’a Başvuran ve İşe Yerleştirilen Bireyler	31
Tablo 9: İşverenlerin Engelli İstihdam Etmeme Gerekçeleri	40
Tablo 10: İşyerinde Çalıştırılması Tercih Edilen ve Edilmeyen Engelli Grupları.....	41
Tablo 11: Katılımcıların Demografik Özellikleri	46
Tablo 12: Eğitim Alan İle Çalışılan Alan Arasındaki Uyuma İlişkin Görüşler.....	56

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Engelli Memurların Engel Gruplarına Göre Dağılımı, Aralık 2018.....	32
Şekil 2: AB Ülkeleri ve Türkiye’de Engelli İstihdamı Ve Genel İstihdam Oranları (2011)	35
Şekil 3: Kayıtlı Engellilerin İşgücüne Dâhil Olmama Sebepleri (TÜİK, Özürlülerin Sorun Ve Beklentileri Araştırması, 2010).....	40
Şekil 4: Katılımcıların Engel Oranı.....	47
Şekil 5: İş Bulma Konusunda Aracı Olan Kişi veya Kurumlar	52
Şekil 6: Çalışılan Sektörler.....	54
Şekil 7: Katılımcıların Mesleki Eğitim Alanları	55
Şekil 8: Mesleki Eğitimin İş Yaşamındaki Faydasına İlişkin Görüşler	57
Şekil 9: Halihazırdaki İşyerlerinde Çalışma Süreleri	59
Şekil 10: Daha Önce Çalışma Deneyimi Yaşayan Bireyler	59
Şekil 11: Daha Önceki İşlerinden Ayrılma Nedenleri.....	61
Şekil 12: Çalışanların Mutluluk Oranları	61
Şekil 13: Çalışmaktan Mutlu Olan Katılımcıların Sebepleri	62
Şekil 14: İşyerinde Yaşanan Sorunlar	64
Şekil 15: Sorunları Çözme Yolları	65
Şekil 16: İşyerinde Diğer Çalışanlarla İletişime Yönelik Görüşler.....	67
Şekil 17: Katılımcıların Yokluğunda İşlerin Aksama Durumuna Yönelik Algıları.....	68
Şekil 18: İş Yerinde Değiştirilmek İstenen Durum/Unsur	69
Şekil 19: İş Dışında Çalışma Arkadaşları ile Görüşme Oranları.....	70
Şekil 20: Çalışmaya Başladıktan Sonra Hayatta Yaşanan Değişiklikler	71
Şekil 21: Çalışmanın Katılımcılar Açısından Anlamı	73

EKLER LİSTESİ

EK-1: Görüşme Formu & Öğrenci Görüşme Formu	94
EK-2: Gönüllü Katılım Formu	97
EK-3: Veli Onay Formu.....	99
EK-4: Görüşme Takvimi.....	101



KISALTMALAR LİSTESİ

AAIDD	: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (Amerikan Zihinsel ve Gelişimsel Yetersizlikler Birliği)
APA	: American Psychiatric Association (Amerikan Psikiyatri Derneği)
ASPB	: Birleşmiş Milletler Engelli Haklarına Engelli Hakları Ulusal Göstergeleri
BM	: Birleşmiş Milletler
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
WHO	: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)
YY	:Yayın Yeri Yok
TY	:Tarih Yok

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem

Toplum, sosyal, fiziksel, zihinsel, yetenek, kapasite ve ekonomik yönden farklı özelliklere sahip bireylerin birlikte yaşadığı bir yapıdır. Engelli bireyler geçmişten günümüze bu yapının dışladığı ve dezavantajlı bir konumda yaşamak zorunda bırakılan bireyler olarak dikkat çekmektedir. Tarihsel süreçte “birey” kavramının önem kazanması ve İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin de yayınlanmasıyla birlikte insan hakları ön plana çıkmış ve bu durum engellilere bakış açısında da önemli gelişmelere sebep olmuştur. Fiziksel, ruhsal, zihinsel ve sosyal bakımdan işlev kayıpları veya yetersizlikleri olan bireylerin diğer insanlar gibi ekonomik, sosyal ve kültürel faaliyetlerden herhangi bir ayrımcılığa uğramadan eşit seviyede istifade edebilmesinin sağlanması sosyal devlet anlayışı bulunan ülkelerin önemli hukuki ilkelerindendir.

Engelli bireylerin eğitim ve çalışma hakları toplumla bütünleşebilmelerinde en önemli konular olarak öne çıkmaktadır. Özellikle engellilerin işgücü piyasasına katılmaları; onların başkalarına bağımlı olmadan ülke üretimine katkıda bulunarak toplumda var olabilmelerini, diğer bireylerce takdir edilerek değerli olduklarını hissetmelerini ve özsaygılarını arttırabilmelerini sağlaması açısından önemlidir. Bu bağlamda engellilere yönelik eğitim faaliyetlerinde istihdam odaklı mesleki eğitim yaklaşımının önem arz ettiği görülmektedir.

Engelli bireylerin istihdamına yönelik yürütülen mesleki eğitim faaliyetlerinin yanı sıra bireyin çalışma hayatına katılmasıyla birlikte, işverenlerde ve toplumda oluşan engellilere yönelik olumsuz tutumlar, kendisinden beklentiler ve işyerindeki uygun olmayan fiziki ve sosyal çalışma şartlarından oluşan çok boyutlu zorlu bir sürecin başladığı görülmektedir. Dolayısıyla engelli bireyler işe başlama ve iş hayatı sürecinde çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu kapsamda Özel Eğitim Meslek Okullarında öğrenim gören bireyler arasında en dezavantajlı konumda olduğu değerlendirilen zihin yetersizliği olan bireylerin işe yerleştirilme süreci, iş yerinde çalışma süreci ve bu süreç

dair kazanımlarına dair görüşlerinin incelenmesi bu çalışmanın konusunu oluşturmaktadır.

Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamı konusunda ilgili alan yazın taramasında konuyla ilgili sınırlı sayıda araştırma olduğu görülmektedir. Özellikle 2000 yılı itibariyle üniversitelerde özel eğitim alanı bölüm ve programlarının artması sonucunda engelli bireyler ile ilgili araştırma ve akademik yayınların arttığı ve buna bağlı olarak engelli istihdamı konusundaki araştırmalarda artış olduğu gözlenmektedir. Bu bağlamda konuyla ilgili literatür incelendiğinde;

- a) Cavkaytar (1990), eğitilebilir bireylerin işin gereklerini yerine getirirken zorlandıklarını ve bu durumun nedeninin öğretme ve davranış kazandırma yöntemlerindeki eksikliklerden kaynaklandığını,
- b) Özmen (1996), işverenler tarafından ortopedik ve işitme engelli bireylerin çalıştırılmasının zihinsel, görme ve ağır engelli bireylere nazaran daha çok tercih edildiğini,
- c) Baran (2003), işverenlerin istihdamda zihin engelli bireylerde aradıkları becerilerin; sorumluluk, uyum, teknoloji, iletişim, ekip çalışması ve akademik konular olduğunu,
- d) Özdemir (2008), İşçi Bulma Kurumu/İş Okulu/Halk Eğitim Merkezi yöneticilerinin, işverenlerin ve zihinsel engelli bireylerin ebeveynlerinin görüşlerine göre, hafif düzey zihinsel engellilerin mesleki eğitimlerinin yeterli olmadığını, mevcut eğitim programlarının bireyin mesleki eğitim ihtiyacını tam olarak karşılamadığını, bu konuda farklı bir istihdam programının bulunmadığını ve mevcut istihdam haklarından zihinsel engelli bireylerin faydalanmadığını,
- e) Başar (2010), iş okulu mezunu engellilerin akademik alanda yetersizliklerinin bulunduğunu, okul sonrası sosyal faaliyetlere iştirak edemediklerini ve diğer akranlarıyla iletişimde sorunlar yaşadıklarını, bağımsız yaşam becerilerinde destek olmadan toplu taşıma vasıtalarını kullanamadıklarını ve spesifik bir iş becerilerinin bulunmadığını,
- f) Gündoğdu (2010), engellilerin istihdamı esnasında ve sonrasında devlet, eğitim kurumları ve aileler tarafından titizlikle izlenmesinin ve desteklenmesinin önemli olduğunu,

- g) Sevim (2011), ailelerde zihinsel engelliliğin aşılamayacak bir problem olduğu algısının bulunduğunu ve toplumda engellilik bilincinin tam olarak yerleşmediğini,
- h) Arslan (2013), iş okuluna devam eden zihinsel engellilerin sosyal becerilerinin devam etmeyen bireylere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu,
- i) Uçar (2016), zihin yetersizliği olan bireylerin işe yerleştirilme aşamasında okul yöneticileri ve öğretmenlerin sürece rehberlik ederek dâhil olduklarını ancak anne-babalar ve işverenlerin sürece dâhil olmadığını, engelli bireylerin iş hayatında karşılaştığı olumlu/olumsuz durumların müşterilerden kaynaklandığını, ortaya koymuştur.

Genel olarak işçi alma ve eğitim kurumlarının yöneticileri, işverenler ve engelli ailelerinin görüşleri doğrultusunda yapılan araştırmaların ulaştığı ortak sonuç incelendiğinde; zihin yetersizliği olan bireylerin aldığı mesleki eğitimlerdeki eksiklikler nedeniyle iş hayatında zorlandıkları, bu bireylerin aldığı mesleki eğitimin işverenlerin beklentilerini tam olarak karşılayamadığı ve engellilik bilincinin toplumda yeterince oluşmadığı görölmektedir. Bu bağlamda zihin yetersizliği olan bireylerin işe yerleşme ve çalışma süreçleri ile ilgili görüşlerinin belirlenmesi maksadıyla, istihdam öncesi ve sonrası engelli bireylerin kendi ağızlarından yaşamları ile ilgili değişikliklerin tespitine ve aynı süreçte düşüncelerinin araştırılmasına ihtiyaç duyulmuştur. Bu durum aynı zamanda çalışmamızın daha önce yapılan çalışmalardan farkını da ortaya koymaktadır. Çünkü daha önceki çalışmaların araştırma sahası işverenler, idareciler ve aileler olmuştur. Biz ise bu araştırma içinde çalışan zihin engelli bireyi doğrudan merkeze alarak, bireyin yaşamı ve deneyimleri üzerinden çalışmamızı temellendirmeye çalıştık. Böylece alanla ilgili var olan eksikliği tamamlayacak nitelikte bir çalışma olması hedeflenmiştir.

1.2. Amaç

Bu çalışmanın amacı özel eğitim meslek okullarında öğrenim gören bireylerin işe yerleştirme ve iş yaşamına dair tecrübelerinin ortaya konulmasıdır. Diğer taraftan bahse konu bireylerin iş yaşamında kazandıkları edinimler, iş hayatının getirdiği değişiklikler ve yaşadıkları deneyimlerin incelenmesi de amaçlanmıştır.

Belirtilen genel amaç doğrultusunda aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmıştır;

1. Özel eğitim meslek okullarında öğrenim gören bireylerin işe yerleştirilme süreçlerinin işleyişi ve bu süreçlere ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Özel eğitim meslek okullarında öğrenim gören bireylerin iş yerlerindeki yaşantılarına ilişkin görüşleri nelerdir?
3. Özel eğitim meslek okullarında öğrenim gören bireylerin çalışma hayatından kazanımlarına ilişkin görüşleri nelerdir?

1.3. Önem

Engelli bireylerin nitelikleri ve özelliklerine bağlı olarak sahip olduğu yetenekler doğrultusunda hizmet vermek suretiyle bireylerin bağımsız bir şekilde yaşayabilmelerini ve toplum ile bütünleşebilmelerini amaçlayan eğitim biçimi özel eğitim olarak adlandırılmaktadır (Ataman, 2005). Özel eğitim ile birlikte bireylere gerekli bilgi, becerilerin yanı sıra iş görme alışkanlığının da kazandırılması hedeflenmektedir. Bu hedef doğrultusunda eğitim hizmeti sunan okullardan biri de Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi'dir. Bu okullar hafif düzey zihinsel öğrenme yetersizliği olan bireylerin temel yaşam becerilerini geliştirmeyi, öğrenme ihtiyaçlarını karşılamayı ve iş yaşamına ilişkin bilgi ve becerileri kazandırarak topluma uyum sağlamalarını amaçlamaktadır

Yapılan literatür taraması neticesinde engellilerin iş yaşamına geçişi ve bu alanda karşılaştıkları sorunlar üzerine yeterli sayıda araştırmanın bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu çalışmanın özel eğitim alanına çok önemli katkılar sunacağı düşünülmektedir. Bu çalışma, özel eğitim meslek okullarındaki işe yerleştirme süreçlerinin ve takip süreçlerinin geliştirilmesi, işverenlerin zihin engelli bireyleri dikkate alması, önem vermesi gereken yerlerin belirlenerek bu bireylerin çalıştıkları iş yerlerindeki sorun alanlarının giderilmesi, bu konu ile ilgili politikaların geliştirilmesine dayanak sağlaması açısından önemli katkılar sunacaktır. Ayrıca bu çalışma yetişkin eğitimi alanına bilimsel bir katkı sağlayarak işverenler ve engelli bireylerin ailelerinin durumlarına yönelik bir farkındalık yaratması açısından önem arz etmektedir.

1.4. Sınırlılıklar

Bu araştırma İstanbul ilinde özel eğitim meslek okulunda öğrenim gören ve çalışmaya katılım sağlayan 26 kişi ile sınırlı tutulmuştur. Diğer taraftan bu araştırma katılımcıların vermiş oldukları cevaplar ile sınırlı tutulmuştur. Araştırma gerekli izinlerin alınmasından sonra 2019 yılının Nisan ve Mayıs aylarında yapılmıştır. Her bir görüşmeci için görüşme süresi 45 dakika ile sınırlandırılmıştır.

1.5. Varsayımlar

Çalışmaya katılım sağlayan bireylerin kendilerini rahat hissettikleri bir ortamda sorulan sorulara doğru ve samimi bir şekilde cevap verdikleri varsayılmıştır.

1.6. Tanımlar

Zihinsel Yetersizlik: Zihin işlevlerinde bulunma ve kavramsal, sosyal ve pratik uyumsal becerilerde kendini gösteren uyumsal davranışların her ikisinde anlamlı sınırlılıklar olarak karakterize edilen ve 18 yaşından önce başlayan bir yetersizliktir. (AAIDD,2010)

Hafif Düzeyde Zihinsel Yetersizlik: Zihinsel gelişimi normalin altında olma, temel okuma-yazma ve sayma becerilerini kazanırken gecikme yaşama ve normal ilkökul programından yeterli şekilde yararlanamama durumudur (Sinclair ve Forness, 1983).

İşveren: Zihin yetersizliği olan çalışanlara iş imkânı sunan kişi/kurum.

İş yeri: Zihin yetersizliği olan bireyin Özel Eğitim Meslek Okulu'nda eğitim aldıktan sonra çalıştığı iş ortamı, yer.

İşe yerleşme: Bir işçinin çalışacağı işyerinin bir ünitesinde veya tamamında mevcut bütün riskler dikkate alınarak işe giriş belgesi ve sağlık raporunu doldurması suretiyle işe başlaması (Biçerli, 2015).

Özel eğitim: Bireysel ve gelişim özellikleri ile eğitim yeterlilikleri açısından akranlarından anlamlı düzeyde farklılık gösteren bireylerin eğitim ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak üzere geliştirilmiş eğitim programları ve özel olarak yetiştirilmiş personel ile

uygun ortamlarda sürdürülen eğitim (Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği, 2018: md.4.ş).

Özel Eğitim Meslek Okulu: Zihin yetersizliği olan bireyleri meslek hayatına hazırlamak maksadıyla orta öğretim kademesinde mesleki eğitim ve akademik beceri kazandırılmasını hedefleyen eğitim kurumlarıdır.



BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Özel eğitim hizmetleri; özel eğitim gereksinimi bulunan bireylerin yeterlilikleri, eğitim ihtiyaçları ile ilgi ve yetenekleri çerçevesinde kapasitelerini en üst seviyede kullanabilmelerini ve üst öğrenime, meslek hayatlarına ve toplumsal yaşama hazırlanmalarını amaçlamaktadır (MEB, 2018). Engelli bireylerin istihdamda yer almaları ve üretime katkıda bulunmaları toplumla bütünleşebilmelerinde önemli bir faktördür. Çağdaş toplumlarda çalışmak ve işsizlikten korunma öncelikli insan hakları arasındadır. Bu bağlamda özel eğitim hizmetlerinin bireyi meslek hayatına en iyi şekilde hazırlaması önem arz etmektedir.

Özel eğitim tanımı itibariyle bütün yetersizlik gruplarını kapsayan bir kavram olsa da günümüzde bu kavramın özellikle zihin yetersizliğine sahip bireyleri çağrıştırdığı görülmektedir (Heward, 2008; aktaran Uçar, 2016: 13). Zihin yetersizliği olan bireylerin eğitiminin hedeflerine tam olarak ulaşması bu bireylerin meslek sahibi olarak üretim sürecine katkıda bulunmaları ile sağlanabilmektedir (Mank, 2009: 412).

2.1. Zihin Yetersizliği Olan Bireyler ve Eğitimi

Bireyin zihinsel gelişimindeki gecikmeler yaşama, çevreye karşı olgun olmayan veya uygun olmayan tepki ve davranışlarda bulunma, psikolojik, akademik, sosyal, fiziksel ve dil gelişiminde ortalamanın altında kalma hallerini zihinsel yetersizlik olarak tanımlamak mümkündür (Cavkaytar, Ardic, Sönmez, Özdemir ve Olcay, 2013). Amerikan Zihinsel ve Gelişimsel Yetersizlikler Birliği (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities/AAIDD) tarafından yapılan tanımda zihin yetersizliği, uyumsal davranışlarda ve zihinsel işlevlerde görülen ciddi seviyelerdeki sınırlılıklar olarak ifade edilmektedir. Ayrıca sosyal, bilişsel ve pratik uyumsal becerilerdeki yetersizlik türü olan bu durumun 18 yaş öncesinde ortaya çıktığı belirtilmektedir (AAIDD, 2010).

Zihin yetersizliği olan bireylere yönelik olarak Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization-WHO) ve Amerikan Psikiyatri Derneği (American Psychiatric Association-APA) tarafından yapılan sınıflandırma Tablo 1’de olduğu gibidir. Bu sınıflandırmada “eğitsel” ve “psikolojik” tanımlar olacak şekilde dört farklı grup yer almaktadır (WHO, 1980: 53; APA, 2000: 40).

Tablo 1
Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Sınıflandırılması

IQ (WHO)	IQ (APA)	Eğitsel Tanı	Psikolojik Tanı
70-50	70-55	Eğitilebilir	Hafif düzeyde zihinsel yetersizlik
50-35	55-35	Öğretilebilir	Orta düzeyde zihinsel yetersizlik
35-20	35-25	Bağımlı	Ağır düzeyde zihinsel yetersizlik
20 ve altı	25 ve altı	Tam Bağımlı	Çok ağır düzeyde zihinsel yetersizlik

Tablo 1’de de görüldüğü gibi zihin yetersizliği olan bireylere yönelik konulan eğitsel tanımlara göre bireyin öğrenebileceği hususların sınırları tanımlanmıştır. Hallahan ve Kauffman (1988) zihin yetersizliği olan bireyleri normal bireylerden ayıran en belirgin özelliğin bu bireylerin öğrenme yeteneğinde mevcut gerilikler olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda zihin yetersizliği olan bireylerin eğitime ilişkin sınırlılıkları zihinsel gelişim yetersizliğinden kaynaklanan bireyin sosyal uyum ve eğitim performansındaki hafif/orta/ağır seviyelerdeki olumsuz etkilenmeler durumu şeklinde ifade etmek mümkündür. Bu seviyelerdeki artış bireyin eğitimi konusunda başkalarının yardımına çok daha fazla gereksinim duyması anlamına gelmektedir. Zihin yetersizliği olan çocukların yaşadığı bilişsel gelişim süreciyle normal gelişimdeki çocukların yaşadığı süreç aynıdır. Ancak bu süreç zihin yetersizliği olan çocuklarda daha yavaş gerçekleşmektedir (Enç, 1975: 248). Dolayısıyla bu sürecin tamamlanmasında bireye verilen eğitim önem arz etmektedir.

2.1.1. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Özellikleri

Zihin yetersizliği olan bireylerin zihinsel işlevleri ile sosyal, kavramsal ve pratik uyum becerilerinde mevcut eksikliklerin hafif, orta, ağır ve çok ağır olma seviyeleri de

dikkate alınarak bu bireylerde görülen özellikler şu şekilde tanımlanmaktadır (MEB Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği, 2018):

- a) Hafif Düzeyde Zihin Yetersizliği Olan Bireyler: Sınırlı düzeyde özel eğitim ve destek eğitim hizmetlerine gereksinim duymaktadırlar.
- b) Orta Düzeyde Zihin Yetersizliği Olan Bireyler: Temel akademik, günlük hayat ve iş becerilerinin kazanılması için yoğun bir şekilde özel eğitim ve destek eğitim hizmetlerine gereksinim duymaktadırlar.
- c) Ağır Düzeyde Zihin Yetersizliği Olan Bireyler: Öz bakım becerilerinin kazandırılması da dâhil olmak üzere yaşamın her alanında yoğun ve tutarlı bir şekilde yaşam boyu devam edecek özel eğitim ve destek eğitim hizmetlerine gereksinim duymaktadırlar.
- d) Çok Ağır Düzeyde Zihin Yetersizliği Olan Birey: Zihin yetersizliğinin yanı sıra başka yetersizliklerinin de bulunması sebebiyle öz bakım, temel akademik ve günlük hayat becerilerini kazanamamasından dolayı yaşam boyu sürecek bakım ve gözetime gereksinim duymaktadırlar.

Zihin yetersizliği olan bireylerin sahip oldukları özellikler öğrenme konusunda onları zorlamaktadır. Özellikle bilişsel özellikleri nedeniyle kısa süreli bellek kullanımında, öğrendiklerini farklı ortamlarda sergileyebilmede ve dikkat sürelerinde sorunlar yaşamaktadırlar. Bilişsel gelişimin geri kalması bireylerin soyut düşünme becerilerini de engellemektedir (Smith, Polloway, Patton ve Dowdy, 2004: 240; aktaran Artar, 2018: 3). Birey öğrendiği bilgi ve becerileri farklı durumlarda veya ortamlarda genelleymemekte, bu sebeple öğrendiklerini hayata geçirmede sorunlarla karşılaşmaktadır. Ayrıca söz konusu bireylerin dil gelişimindeki gerilikler ile konuşmadaki problemler bireyin akademik hayatı üzerinde olumsuzluklar doğurmaktadır (Sabornie ve DeBettencourt, 2009; aktaran Artar, 2018: 3).

Toplumsal, uyumsal ve bilişsel beceriler açısından kendi arasında da birçok farklı özellikler gösteren zihin yetersizliği olan bireylerin aldıkları zekâ puanlarına göre yapılan psikolojik sınıflandırma bireyin eğitimi kapsamında okullara yerleştirilmesinde belirleyici olmaktadır (Eripek, 2009). David LW Wong tarafından yapılan çalışmada söz konusu psikolojik sınıflandırma doğrultusunda bireylerin yaş gruplarına göre sergilediği özellikler Tablo 2’de olduğu gibidir (Wong, D.L.W., 1997; aktaran Günsel, 2010: 22).

Tablo 2

Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Engel Seviyesine ve Yaşlarına Göre Özellikleri

Engel Seviyesi	Yaş Grubu		
	0-5 Yaş	6-12 Yaş	20 Yaş
Hafif (IQ 52-67)	Sosyal ilişkiler kurabilir.	İlkokulda akademik başarılar sergileyebilir.	İş becerileri kazanabilir. Sosyal hayatını ve çalışma becerisini sürdürebilir.
	Duyu-motor özelliklerinde hafif yetersizlikler görülür. Büyük yaşlara kadar yetersizlikler fark edilmeyebilir.	Sosyal hayatta yönlendirilme ihtiyacı vardır.	Kendi başına hayatını idame edebilir. Fakat stres/olağan dışı durumlarda yardıma ihtiyaç duyabilir.
Orta (IQ 36-51)	Konuşmayı ve ilişki kurmayı öğrenebilir.	Sosyal yaşama uyum sağlamak ve bazı işlerde çalışmak üzere eğitilebilir.	Özel bakım sağlayan denetimli yerlerde çalışabilir.
	Sosyal olaylarla ilgili bilgisi çok azdır.	Akademik anlamda ikinci sınıfın ilerisine geçemez.	Stres anında veya küçük sosyoekonomik değişimler esnasında yardıma ihtiyaç duyar.
	Motor gelişimi zayıftır. Yönlendirilebilir ve eğitimlerden istifade edebilir.	Alıştığı yerlere tek başına gidip gelebilir.	Yalnızca basit işleri yapabilir.
Ağır (IQ 20-35)	Motor gelişimi geridir. Konuşma yeteneği çok azdır.	Konuşabilir.	Tamamen bakım altındadır.
	Çok az ilişki kurabilir veya hiç kuramaz.	İlişki kurmayı öğrenebilir.	Kendini savunmayı öğrenebilir.
	Eğitimlerden istifade edemez. İhtiyaçlarını kendisi karşılayamaz.	Sistematik eğitim vasıtasıyla ilkel tuvalet alışkanlıklarını öğrenebilir.	Kontrollü çevrelerde yaşaması sağlanmalıdır.
Çok Ağır (IQ 20 altı)	Duyu-motor özelliklerinde fonksiyon sergileyebilme kapasitesi asgari seviyededir.	Motor gelişimi ile konuşma seviyesi çok geridedir.	Motor gelişimi ve konuşma çok azdır.
	Kesinlikle başkasının bakımına gereksinim duyar.	Eğitimlere cevap veremez.	Kesinlikle başkasının bakımına gereksinim duyar.

Zihin yetersizliği olan bireylerin özelliklerinde çeşitli farklılıklar görölmektedir (Sucuoğlu, 2015: 122). Özellik kavramı taşıdığı anlam itibariyle geniş bir kapsama sahip olduğundan bireylerin sahip olduğu özelliklerin tek başlık altında ele alınması mümkün değildir. Bu bağlamda söz konusu bireylerin özellikleri; sosyal, öğrenme, dil ve konuşma, davranış, fiziksel ve sağlık özellikleri başlıkları altında ele alınacaktır.

2.1.1.1. Sosyal Özellikler

Zihin yetersizliği olan bireylerin karşılaştığı sorunların başında sosyal davranışlar gelmektedir. Bireyin sosyal ortamda uygun olmayan davranışlarda bulunması, diğer insanlarla etkileşim sıkıntıları yaşaması ve sosyal kuralları öğrenerek uygulamaya geçirmede güçlükler yaşaması zihin yetersizliğinin yol açtığı sorunlardır (Çıkılı, 2015: 189). Zihin yetersizliği olan bireylerde mevcut bu tür olumsuz sosyal özellikler bireyin sosyal kabulünü zorlaştırmaktadır (Çifçi-Tekinarslan, 2015: 150).

2.1.1.2. Öğrenme Özellikleri

Zihin yetersizliği olan bireylerdeki öğrenme özellikleri; bilişsel gelişim ile dikkat-hafıza başlıkları altında ele alınmaktadır. Bilişsel gelişim, zihin yetersizliği olan bireyin bilişsel gelişim bakımından akranlarından geç ya da geride kalması belirli bilişsel becerileri yerine getirememesi olarak ortaya çıkmaktadır. Zihin yetersizliği genellikle öğrenme becerisi, bellek, genelleme, algılama ve problem çözme fonksiyonlarında öne çıkmaktadır. Bireyin kısa ve uzun süreli olarak belleğinde bilgi toplama ve bilgileri gerekli alanlarda kullanabilmede sorunlar yaşadığı görölmektedir (Culatta vd., 2003: 103; aktaran Uçar, 2016: 14-15).

2.1.1.3. Dil ve Konuşma Özellikleri

Zihin yetersizliği olan bireylerin dil ve konuşma ile ilgili gelişimlerinde normal akranlarına göre gecikme olduğu ve telaffuz, akıcılık, alıcı ve ifade edici becerilerinde sınırlılıkların yaşandığı görölmektedir. Bireyin zihin yetersizliğindeki derecesi değıştikçe karşılaştığı bu tür sorunlar da farklılıklar göstermektedir (Abbeduto, Evans ve Dolan, 2001: 47).

2.1.1.4. Davranış Özellikleri

Davranış özelliklerinde problemler yaşayan zihin yetersizliği olan bireylerin engel derecesine göre sergiledikleri olumsuz davranışlar genellikle çeşitlilik göstermektedir (Heward, 2008; akt. Uçar, 2016: 15). Uyumsal davranışlar bireyin günlük hayatını sürdürebilmesinde ihtiyacı olan bütün sosyal, kavramsal ve pratik becerileri içermektedir. Zihin yetersizliği olan bireylerin bu davranışlarında da sınırlılıklar bulunmaktadır (Sucuoğlu, 2015: 162).

2.1.1.5. Fiziksel ve Sağlık Özellikleri

Zihin yetersizliği olan bireylerin engel derecesi açısından hafif düzey yetersizliği kategorisinde bulunan bireyler sayısal çokluğu oluşturmaktadır. Özellikle bu bireylerin fiziksel ve sağlık özelliklerinde normal gelişime sahip bireylere kıyasla aşırı farklılıklar olmadığı görülmektedir (Eripek, 2012: 229). Bireydeki fiziksel ve sağlık özellikleri zihin yetersizliği düzeyine bağlı olarak değişmektedir. “Down Sendromlu” veya “hidrosefali” olan bireylerin özellikleri bu duruma örnek gösterilebilir (Sucuoğlu, 2015: 167). Bireylerin sahip olduğu özelliklerin bilinmesi onlara sunulacak eğitim hizmetinin belirlenmesi açısından yol gösterici olmakta, bu durum özellikle özel eğitimlerde önem arz etmektedir (Schalock vd., 2010: 74; aktaran Uçar, 2016: 15).

2.1.2. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Eğitimi

Zihin yetersizliği olan bireylere gereksinimlerine uygun bir şekilde destek olunması ve özel eğitimlerinin verilmesi gelişimlerinde diğer akranlarını yakalayabilmelerine imkân tanıyacaktır. Bu bireylerin eğitiminde, hayatlarını bağımsız olarak idare edebilmeleri ve toplumla bütünleşebilmelerinin sağlanması amaçlanmaktadır (Cavkaytar, 2000: 120).

Ülkemizde 2016 yılında yapılan Türkiye Sağlık Araştırması ile engelli bireylerin eğitim seviyelerine ilişkin bilgiler elde edilmiştir. Buna göre engelli bireylerin 2012, 2014 ve 2016 yıllarına ait eğitim ve okur yazarlık durumları Tablo 3’de olduğu gibidir (Türkiye Sağlık Araştırması, 2012-2016).

Tablo 3

Türkiye’deki Engelli Bireylerin Eğitim ve Okur-Yazarlık Durumu (%), 2012-2016

	2012	2014	2016
Okur-Yazarlık Durumu			
Okur-Yazar	36,6	31,9	30,6
Okur-Yazar Değil	63,4	68,1	69,4
Öğrenim Durumu			
Bir Okul Bitirmedi	17,2	42,1	40,6
İlkokul	59,8	39,4	39,7
İlköğretim veya Ortaokul	10,1	7,3	7,7
Lise ve Dengi Okul	8,8	7,1	7,7
Yükseköğretim	4,2	4,2	4,3

Tablo 3’de görüldüğü üzere ülkemizdeki engellilerin yaklaşık %70’inin en temel hak olan eğitim hakkından istifade edemediği ve okur-yazar olmadığı görülmektedir. Okur-yazar olanların ise yaklaşık % 40’lık kesiminin herhangi bir okul bitirmediği, diğer % 40’lık kesiminin ise ilkokul düzeyinde olduğu görülmektedir. Ülkemizdeki engellilerin engel türü açısından eğitim durumları incelendiğinde ise 2010 yılında gerçekleştirilen “Özürlülerin Sorun ve Beklentileri” araştırması çerçevesinde kayıtlı engellilerden elde edilen verilerin bulunduğu görülmektedir (Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), 2010). Bu araştırmaya göre engel grupları arasındaki en düşük eğitim seviyesi % 57,5’lik bir oranla zihin yetersizliği olan bireylere aittir. Bu durumun oluşması bireyin bilişsel süreçteki yetersizliklerinin yanı sıra ülkemizde zihin yetersizliği olan bireylere yönelik eğitim imkânlarının eksik olmasının sonucudur.

Bazı engel türlerinin eğitime erişimi ve katılımı diğer türlere kıyasla daha kolay olmaktadır. Bu noktada ülkemizde engellilere yönelik eğitim yöntemlerinin engel türüne bağlı olarak çeşitlendiği görülmektedir. Zihin yetersizliği olan bireylere uygulanan eğitim programları, bireyin eğitiminin hangi döneminde bulunduğu doğrultusunda değişen gereksinimlerine bağlı olarak belirlenmektedir. Bu kapsamda çalışmanın bu bölümünde zihin yetersizliği olan bireylerin eğitimi üç dönemde ele alınacaktır. Bunlar; erken çocukluk özel eğitim, okul çağı eğitim (Sucuoğlu, 2015: 204) ve mesleki eğitim dönemleridir.

2.1.2.1. Erken Çocukluk Özel Eğitimi

Erken çocukluk özel eğitimi, 0-6 yaş grubunda özel eğitim gereksinimi bulunan birey ve ailelerine verilen hizmetlerin bütünüdür (Wolery, 1993; akt. Birkan, 2002a: 100). Bu dönem özel eğitimde amaç; birey ve ailenin gereksinimlerini karşılayarak zihin yetersizliği olan bireyin normal gelişime sahip akranları ile arasında mevcut farkı en aza indirgeyebilmektir (Sucuoğlu, 2002: 25). Bu eğitimin mümkün olan en erken yaşta başlatılması, çocuğun eğitimden azami seviyede istifade edebilmesi açısından önem arz etmektedir (Groark, 2011: 2).

Ülkemizde erken çocukluk özel eğitimi 0-36 aylık dönemdeki çocuklar için, okul öncesi eğitim hizmetleri ise 36 ayını tamamlayan çocuklar için verilmektedir. Özel eğitim gereksinimi olan çocukların okul öncesi eğitim hizmeti almaları zorunludur (MEB Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği, 2018: m.11). Erken çocukluk özel eğitimleri özel eğitim okulları bünyesinde ana sınıfı bulunduran eğitim kurumları ve okul öncesi eğitim kurumlarında verilmekte, ayrıca ailenin ve çocuğun ihtiyaçlarına bağlı olarak evlerde de yürütülmektedir. Erken çocukluk özel eğitim hizmeti velinin yazılı talebine istinaden il ya da ilçe özel eğitim hizmetleri kurulu tarafından planlanmaktadır. Her çocuk için eğitim faaliyetleri haftada 2 gün (ikişer eğitim saati) şeklinde planlanmaktadır. Bu dönemde verilen eğitim hizmeti özel eğitim öğretmenleri, çocuk gelişimi ve eğitimi öğretmenleri ve okul öncesi öğretmenleri tarafından yürütülmektedir (MEB, 2018: m.12).

Erken çocukluk özel eğitim programları; özel gereksinimi bulunan veya risk altındaki çocukların değerlendirilmesi, desteklenmesi veya bir üst eğitim kademesine hazırlanması maksadıyla uygulanabilmektedir. Dünya genelinde yaygın biçimde kullanılan programlar; Portage, Precise Early Childhood Education (PEECH), Parent Action in Childhood Education (PACE), Küçük Adımlar Erken Eğitim Programı, The Murdoch Early Intervention Program ve Early Head Start (EHS) şekilde sıralanabilir (Birkan, 2002b: 13).

2.1.2.2. Okul Çağı Özel Eğitimi

Zihin yetersizliği olan bireylere yönelik özel eğitimlerde tarih boyunca genellikle bireyin akranlarından ayırma yaklaşımının benimsendiği görülmektedir (Sucuoğlu, 2015: 18). Ancak yapılan bilimsel araştırma sonuçları ve uygulamalardaki tecrübeler engelli

bireylerin eğitimlerini akranlarıyla bir arada almalarının en ideal yöntem olduğunu göstermiştir. Sosyal hayatını, iş yaşamını ve aile ortamını diğer insanlarla bir arada yaşayan insan için, onu gerçek hayata hazırlayan okullarda da bireysel farklılıkları ne olursa olsun diğer insanlarla bir arada olması gerekliliği savunulmaktadır (MEB, 2013: 12). Günümüzde bu yaklaşım bireyin sahip olduğu özellikler dikkate alınarak onu en az kısıtlayacak eğitim ortamlarında gereksinim duyduğu desteklerin normal gelişime sahip akranları ile beraber alması şeklinde gerçekleştirilmektedir (Eripek, 2012).

Ülkemizde zihin yetersizliği olan bireylere verilecek ilköğretim eğitimleri, MEB Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'nde yer alan esaslar çerçevesinde hafif düzeyde zihin yetersizliğine sahip bireyler için gündüzlü özel eğitim ilkokulları ile özel eğitim ortaokullarında, orta/ağır seviye zihin yetersizliği olanlar için ise gündüzlü özel eğitim uygulama okulu (I. kademe) ile özel eğitim uygulama okullarında (II. kademe) verilmektedir. Bireylere yönelik orta öğretim hizmetleri ise meslek eğitim okullarında sunulmaktadır (MEB, 2018: m.30-32).

2.1.2.3. Mesleki Eğitimi

Zihin yetersizliği bulunan bireylerin meslek sahibi olabilmelerinde ilk aşama ve en önemli husus mesleki eğitim almalarıdır. Bireyin yaşamında ihtiyaç duyduğu mesleğin gereklilikleri olan beceri, bilgi ve davranışları kazanabilmesi maksadıyla tüm yönleriyle geliştirilmesi süreci mesleki eğitim olarak tanımlanabilir (Şahinkesen, 1992: 691). Bir mesleği bulunmayan her insan hayatı boyunca sosyal ve maddi anlamda güvencesi olmadan yaşamaya mahkûm olacaktır (Akçamete, 1998: 201). Zihin yetersizliği bulunan bireylerin topluma kazandırılmasında en etkili yöntem, bireye bir meslek edindirme yolunda gerekli eğitim imkânının sunulmasıdır (Özdemir, 2008: 54). Bu bağlamda meslek eğitimi önem arz etmektedir.

Ülkemizde ilköğretim eğitimini tamamladıktan sonra genel ya da mesleki ve teknik ortaöğretim eğitimine devam edemeyecek durumda olan hafif düzey zihin yetersizliği olan bireyler bir meslek ile ilgili bilgi ve beceriler kazanabilmek maksadıyla gündüzlü özel eğitim meslek okullarında eğitim görmektedirler. Bu okullarda akademik bilgi içeren özel eğitim programları ile birlikte meslek alanlarına ve dallarına ilişkin meslek eğitim programları uygulanmaktadır (MEB, 2018: m.32). Zihin yetersizliği olan bireylere uygulanan mesleki eğitim süreci bireyin kendi kendine yetebilecek seviyeye

gelmesi, üretime katkıda bulunması ve çalışma hayatına hazırlanması açısından hayati derecede önemlidir.

İlköğretim eğitiminden sonra mesleki eğitime geçişin kolaylaştırılması maksadıyla mevcut bütün kaynaklar ve bilgilerin kullanılması gerekmektedir. Bu konuda bireyin dışında konuyla ilgili kişilerden alınacak veriler de önemlidir. Zihin yetersizliği olan bireyin mesleki eğitim sürecinde; ailelerin de sürece katılması, karar verme süreci esnasında kullanılacak bir portfolyonun kullanılması ve atölyelerdeki uygulamaların düzenlenmesi sağlanmalıdır. Bu hususlar bireyin ve ailenin karar verme sürecini destekleyerek öğretmenler için de faydalı bilgiler teşkil edecektir.

Engelli bireyin geçmişine, özel ihtiyaçlarına ve niteliklerine ilişkin kapsamlı bir bilgi kaynağı oluşturulması bireyin mesleki eğitimine yönelik çalışmaları da kolaylaştıracak, bununla birlikte aşağıdaki faydaları sağlayacaktır (MEB, 2013: 33):

- a. Eğiticilerin öğrenciye ilişkin genel ilgi alanları, sağlık durumu, mesleki tercihleri ve becerileri konusunda bilgi sahibi olması ve öğrenciyi daha iyi tanıyarak uygun eğitimi sunabilmesi,
- b. Birey ve ailesine mesleki alternatiflerin sunularak meslek programı ve meslek dalları konusunda bilgi verilmesi,
- c. Karar verme sürecinde bireyin ailesi ile birlikte aktif rol oynaması ve geleceğe yönelik ihtimaller konusunda girdi yapabilmelerinin mümkün kılınması,
- d. Her türlü bilginin değerlendirilerek öğrenciye ve ailesine yapılacak geri bildirim ile hedeflenen mesleğe yönelik doğru adımların atılmasında katkıda bulunulmasıdır.

Engelli bireylerin eğitim süreçlerinin farklı olması ve eğitim imkânlarına erişimde normal akranlarına göre dezavantajlı bir konumda bulunması eğitim seviyelerinin istenilen düzeyde yüksek olmasına engel olmaktadır. Buna rağmen engelli bireylerin eğitim seviyeleri istihdama katılabilmeleri açısından belirleyici bir role sahiptir. Ülkemizde engelli bireylerin eğitim seviyelerine istinaden istihdamda yer alabilme oranları Tablo 4’de gösterilmektedir (TÜİK, Nüfus ve Konut Araştırması, 2011).

Tablo 4

Türkiye’de Engellilerin Eğitim Düzeyleri İtibarıyla İstihdam Oranları, 2011 (%)

Eğitim Düzeyi	Kadın	Erkek	Toplam
Okuma Yazma Bilmeyen	7,7	11,7	8,5
Okuma Yazma Bilen Ancak Bir Okul Bitirmeyen	11,6	19,8	14,3
İlkokul	13,8	31,3	21,7
İlköğretim/ Ortaokul ve Dengi Okul	13,7	43,2	33,0
Lise veya Dengi Okul	13,3	44,4	32,9
Yükseköğretim	30,0	46,5	41,0

Tablo 4’de görüldüğü üzere istihdam edilen engelli bireylerin çoğunluğu % 41’lik bir oranla yükseköğretim mezunlarıdır. Bu durum yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin iş olanağının daha fazla olduğunu gösteren olağan bir durum olmakla birlikte ayrıca engelli bireyler için eğitimin önemini vurgulayan bir göstergedir.

2.2. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdamı

İstihdam, bireyin sahip olduğu güç ile ekonomik faaliyetlere katılması şeklinde tanımlanmaktadır (Savaşır, 1999). Zihin yetersizliği olan bireyler, bağımsız yaşayabilmek amacıyla para kazanmak, hobilerini yapmak, ev ekonomisine katkı sağlamak, üretime katılarak toplumda var olmak ve diğer bireyler tarafından takdir edilerek değerli olduklarını hissedebilmek için çalışmak istemektedirler (Novak ve Rogan, 2010: 293; Timmons, vd. 2011: 293; aktaran Artar, 2018: 15). Çalışmak, yetersizliği bulunan bireyler açısından para kazanabilmeleri, toplumla bütünleşebilmeleri, kendilerini değerli hissedebilmeleri ve özsaygılarını arttırabilmeleri açısından önemli olmaktadır (Akçamete, 1989; Güneş ve Akçamete, 2014; Kaner, Öğülmüş, Büyüköztürk ve Dökmen, 1997). Dolayısıyla zihin yetersizliği olan bireylerin işgücü piyasasına dâhil olması toplumsal hayata ve üretime de dahil olmasını sağlayacak ve kendine yetebilen bireyler olmalarına katkıda bulunacaktır.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün yayımladığı veriler, dünya üzerindeki engelli sayısının yaklaşık 1 milyar olduğunu ve bunların % 80’inin çalışma yaşında bulunduğunu ortaya koymaktadır. Ancak engelli bireylerin istihdam edilmesinde işveren tutumları, önyargılar, fiziksel engeller, erişilebilme ve bilgilendirme eksikliği gibi sorunların olduğu

da görülmektedir. Bunun yanı sıra ülkedeki engelli bireylerin mevcut özelliklerinin ve niteliklerinin dikkate alınarak hangi mesleklerde çalışabileceğinin belirlenmesini içeren araştırmaların bulunması istihdam politikalarının işlevselliğini artırarak bireyleri iş piyasasına daha çok yönlendirebilecektir.

Türkiye genelinde engelli bireylere yönelik en geniş kapsamlı araştırma TÜİK tarafından yapılan “2011 Nüfus ve Konut Araştırması”dır. Bu araştırmaya göre en az bir engeli olan (3 ve daha yukarı yaş) nüfusun oranı %6,9’dur. Söz konusu engelli nüfusunun istihdamda yer alma durumları incelendiğinde ise çalışma çağına gelmiş engelli nüfus 4 milyon 541 bin kişidir. Araştırmaya göre bunların sadece beşte biri işgücüne katılmaktadır. Söz konusu araştırma verilerine göre ülkemizde engelli nüfustaki istihdam oranının % 20,1, genel nüfusta istihdam oranının ise % 43,7 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada engelli bireyler arasındaki işsizlik oranı % 8,8 iken, genel nüfusta bu oran % 7,9’dur. Bu göstergelere göre engellilerin nüfus geneline kıyaslandığında daha düşük seviyelerde istihdama katıldığı ve daha yüksek işsizlik riskinin bulunduğu görülmektedir. Bu durum ülkemizde engelli bireylerin çalışma piyasasında dezavantajlı bir konumda olduğunu göstermekle birlikte engelli bireylere ilişkin istihdam politikalarının önemini de ortaya koymaktadır (ASPB, 2019).

Ülkemizde istihdam edilen engelli bireyler engel türlerine göre incelendiğinde ise işitme engelli bireylerin % 26,8 ile en yüksek orana sahip olduğu görülmektedir. Çalışmamızın konusu olan zihin yetersizliğine sahip bireylerin ise en düşük oranla, istihdam edilenlerin % 5,8’ini oluşturduğu gözlemlenmiştir. Zihin yetersizliği olan bireylerin eğitim alanında olduğu gibi istihdam alanında da en dezavantajlı kesim olduğu görülmektedir (TÜİK, 2010). Çalışmanın bu bölümünde zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamı çerçevesinde ülkemizde uygulanan istihdam yöntemleri açıklanacak, müteakiben söz konusu bireylerin istihdam süreci kapsamında iş yaşamına geçişleri ve iş hayatları ile bu konuda Türkiye’de mevcut istihdam politikaları ve yasal düzenlemeler ortaya konulacaktır.

2.2.1. Engellilerin İstihdam Yöntemleri

Engelli bireylerin istihdamda bulunmasını arttırabilmek amacıyla farklı yöntemler geliştirilmektedir. Bu yöntemlerden bazıları aşağıda olduğu gibidir:

- a. Kota sistemi,
- b. Korumalı işyerleri yöntemi,
- c. Kişisel çalışma yöntemi,
- d. Evde çalışma yöntemi,
- e. Kooperatif yöntemi.

Söz konusu istihdam yöntemleri birbirlerinin alternatifi olmamakla birlikte birbirlerini destekler niteliktedir. Bu yüzden birden fazla yöntemin aynı anda kullanılması bireyin çalışma hayatına katılması açısından ciddi katkılar sağlamaktadır.

2.2.1.1. Kota Yöntemi

Kota sistemi istihdam alanında işverenler tarafından belirli oranlarda ya da sayılarda engelli çalıştırma zorunluluğu olarak tanımlanabilir. Bu yöntem engelli bireylerin işgücü piyasasında daha kolay ve rahat iş bulabilmelerine olanak sağlamaktadır. İlk defa 1919’da I. Dünya Savaşı sonrası Almanya’da sakat kalanların mağduriyetlerini gidermek maksadıyla uygulanan kota sistemi, istihdam yöntemleri arasında en fazla kullanılan yöntemdir. Son yıllarda ABD, İngiltere ve Hollanda gibi ülkeler tarafından yürürlükten kaldırılrsa da Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye tarafından en çok tercih edilen yöntem olarak öne çıkmaktadır (Orhan, 2013: 37).

Kota sistemi esasında engelli istihdamının artırılması maksadıyla “pozitif ayrımcılık” uygulanmasına dayanmaktadır. Bu yöntemde ülkede mevcut işgücü piyasası özelliklerine bağlı olarak farklı uygulamalar mevcuttur. Kota yöntemi kapsamında bulunan fakat engelli istihdamı ile ilgili yükümlülüğünü gerçekleştirmeyen işverenler cezai yaptırımlarla karşılaşmaktadır. Bununla birlikte engelli kotasından daha fazla engelli istihdamı sağlayan işverenler için de çeşitli teşvik uygulamaları bulunmaktadır.

Ülkemizde 4857 sayılı İş Kanunu madde 30 gereği, özel sektörde 50 ve üzeri işçi çalıştırılan işyerlerinin çalışan sayısının % 3’ü sayısında engelli istihdam etmesi gerekmektedir. Aynı şekilde kamu sektöründe de 50 ve üzerinde çalışanı olan kurumlarda % 4 engelli istihdamı zorunludur (4857 Sayılı İş Kanunu, m.30). Engelli bireylerin işe girmelerindeki en kolay yöntem olan kota sisteminde Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) aracı kurumdur.

Engelli bireylerin istihdamına sağladığı katkıların yanı sıra mevcut kota uygulamasının ceza sistemine dayanıyor olması işverenlerde engelli bireylerin istihdamı konusunda olumsuz tutumlar ve algılar oluşmasına sebebiyet verebilmektedir (Meşhur ve Filiz, 2004: 185). Bununla birlikte özellikle ülke genelinde işsizliğin arttığı dönemlerde engelliler dışında işsiz olan diğer insanlarda da engelli bireylere karşı yanlış algılar oluşabilmekte, bu durum iş yerlerinde de engelli çalışanlara karşı olumsuz önyargılar doğurabilmektedir. Söz konusu olumsuz yönlerine rağmen sosyal devlet yaklaşımının bir yansıması olan kota sistemi, engelli bireylerin istihdamda yer alabilmelerinde en çok tercih edilen sistem olarak uygulanmaya devam etmektedir.

2.2.1.2. Korumalı İşyerleri

Kota sistemi özellikle zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamı açısından yeterli sonuçları vermediğinden ülkemizde diğer bir yöntem olarak korumalı işyerleri uygulamasına başvurulmuştur. Bu yöntem iş piyasasında diğerlerine kıyasla çok daha fazla zorluklar yaşayan engelli bireyler için geliştirilmiştir. Zihin yetersizliği ya da ruhsal engeli olan bireylerin diğer engellilere nispeten eğitim düzeylerindeki ve iş gücüne katılım seviyelerindeki düşük oran korumalı işyerleri yönteminin önemini artırmaktadır. Bu yöntemle istihdam edilmesi sonucunda engelli bireyin gelişim sürecinin pekiştirilmesine ve toplumla uyumunun sağlanmasına imkân tanınmaktadır.

Korumalı işyerleri ülkemizde 2005 yılında yayımlanan “5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun” ile yürürlüğe girmiştir. Bu kapsamda, normal iş piyasasına kazandırılması güç olan zihin yetersizliği veya ruhsal engeli bulunan bireylerin mesleki rehabilitasyonunun sağlanması ve istihdamının oluşturulması maksadıyla devletin mali ve teknik yönden desteklediği ve özel olarak çalışma ortamını düzenlediği işyerleri korumalı işyerleri olarak tanımlanmıştır. Bu uygulamanın çıkış noktasındaki öncelikli hedef grubu; zihin yetersizliği olan bireyler, ağır düzey engelliler, eğitim düzeyi düşük engelliler ve engelli kadınlar olmasına rağmen, 2014’de kanunda yapılan değişiklik ile söz konusu uygulamanın yalnızca zihin yetersizliği olan bireyler ve ruhsal engelli bireyleri kapsayacak şekilde daraltılmıştır.

Ülkemizde korumalı işyerlerinin statüsünün kazanılması, işleyişi ve denetlenmesine ilişkin usul ve esaslar Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Maliye Bakanlığı tarafından çıkarılan “Korumalı İşyerleri

Hakkında Yönetmelik” ile düzenlenmiştir. Yönetmelik gereği; en az 8 engelli bireyin çalıştığı işyerinin işvereni korumalı işyeri statüsü kazanabilmektedir. Ayrıca, bu işyerinde çalışacak engelli sayısının toplam işçi sayısına oranı % 75’ten az olmamalıdır (Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013: m.4). Engelli bireylerin korumalı işyerlerine kabul edilebilmesi için gerekli şartlar şunlardır (Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013: m.14):

- a. Bireyin en az % 40 oranında zihinsel ya da ruhsal engeli bulunması,
- b. İŞKUR’da kaydının bulunması,
- c. 15 yaşını doldurmuş olması gerekmektedir.

Bununla birlikte korumalı işyerlerinde işleyişten sorumlu olan işyeri yöneticisi ile mesleki ve teknik eğitim alanında yükseköğrenim görmüş ya da usta öğreticilik yeterliliğine sahip eğitici personelin çalıştırılması zorunludur (Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 2013: m.8).

2.2.1.3. Bağımsız Çalışma

Kişisel çalışma yöntemi olarak da adlandırılan bağımsız çalışma yönteminde engelli bireyin kendi işini kurarak çalışmasının yanı sıra başkaları için de istihdam imkânı yaratması esas alınmaktadır. Esnek mesai saatlerinden dolayı tercih edilebilen bir istihdam yöntemi olmasına rağmen günümüz koşullarında bu yöntemin çeşitli zorluklarla karşılaştığı görülmektedir. Engelli bireylerin vasıf düzeyleri ve sahip oldukları nitelikler bir iş kurabilme için gerekli koşullarla birlikte dikkate alındığında bireyin kendi işini kurarak yürütebilmesinde dışarıdan destek alması gerekliliği kaçınılmaz bir durumdur. Bu kapsamda bir engelli bireyin kendi işini kurabilmesi için nakdi, ayni ve hizmet niteliğinde yardımların sağlanması gerekmektedir (Öz ve Orhan, 2012: 42).

Engelli bireylerin bağımsız olarak kendi namına çalışması çok önemlidir. Bu yöntem bireye daha uygun ve esnek bir çalışma şekli sunmaktadır (Orhan, 2013: 42). Bağımsız çalışma yönteminin hayata geçirilebilmesi için engelli bireylerin bazı yeteneklere sahip olması ve devletin de bu doğrultuda bireyi desteklemesi gerekmektedir. Dolayısıyla bu koşulların oluşması öncelikle engelli bireylerin mesleki eğitim alarak girişimciliğe yönlendirilmesi ve ülkede uygun ekonomik gelişmelerin sağlanmasına bağlı bulunmaktadır. (Öz ve Orhan, 2012: 43). Ayrıca kamu desteğinin olması da önemlidir.

Ülkedeki engelli bireylerin eğitim düzeyi yüksek olsa bile kamunun yeterli destek ve teşviki olmaması durumunda söz konusu yöntemin uygulamaya geçirilmesi zorlaşacaktır (Orhan, 2013: 43).

Ülkemizde engellilerin istihdamının arttırılması uygulamalarında bağımsız çalışma yöntemi çok fazla ilgilenilmeyen bir yöntemdir. Bu yüzden engellilerin basit ve niteliksiz işler yapmaya yöneldiği görülmektedir. Günümüz teknolojisinin ve internet ortamının sağladığı avantajlar dikkate alındığında bağımsız çalışma yönteminin söz konusu koşullar oluşturulduğunda istihdama önemli katkılar sağlayacağı değerlendirilmektedir (Öz ve Orhan, 2012: 43).

2.2.1.4. Esnek Çalışma Modeli (Evde Çalışma)

Son yıllarda hızla gelişen bilişim teknolojileri insanın hareket etme ihtiyacını ortadan kaldırarak engelsiz ve daha kolay erişilebilir çalışma ortamları sunmaktadır. Günümüzde özellikle internet sayesinde insanların zaman ve mekân konusunda serbest olduğu, diğer bireylerin olumsuz tutum ve davranışlarından uzak rahat bir çalışma ortamı ortaya imkânı çıkmıştır (Berkün, 2013: 19). Evde çalışma modelinin, 1970’li yıllarda baş gösteren petrol krizi ile birlikte özellikle batı ülkelerinde üretkenliğin yavaşlaması, enflasyonun artması ve işsizliğin rekor seviyelere ulaşması sonucunda oluşan ekonomik ortamın neticesinde ortaya çıktığı bilinmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yapılan tanıma göre evde çalışma modeli; “ulusal yasa, tüzük ve mahkeme kararları uyarınca, bağımsız çalışma için gerekli olan özerklik ve bağımsızlığa sahip olmayan kişi tarafından kendi seçtiği diğer yerlerde, bir karşılık mukabilinde, malzeme, ekipman ve diğer girdilerin, kendisi, işveren veya aracı tarafından temin edilmesine bakılmaksızın, işverence belirlenen mal veya hizmetlerin üretimi için yapılan çalışma” şeklinde ifade edilmektedir (Çarhoğlu, 2011: 6).

Bu yöntem çoğunlukla ABD, Almanya ve Fransa’da uygulanmakta ve mevcut işlerin engelli bireylerin evlerine özel olarak götürülerek dağıtılmasının ardından tekrar evlerden toplanıp pazarlanması şeklinde uygulanmaktadır. Çok ağır dereceli ve zihin engelli bireyler açısından uygun bir yöntem olan evde çalışma yönteminde ev içerisinde birey için uygun çalışma ortamının yaratılması ve çalışma esnasında yardımcı olacak kişilerin sağlanması önemlidir. Kanunda olmamasına rağmen ülkemizde de uygulanan bu

yöntem, ücret, sağlık ve iş güvenliğinin sağlanmaması ve denetimin olmaması sebebiyle zorlu bir uygulama olarak görülmektedir (Köksal, 2010: 57).

2.2.1.5. Kooperatif Çalışma Yöntemi

Engellilerin kendi çabaları ya da devlet desteği vasıtasıyla kurduğu kooperatif örgütlenmelerde çeşitli çalışma alanlarında oluşturdukları çalışma imkânı ile uygulanan yöntem “kooperatif çalışma” yöntemi olarak tanımlanabilir. İş birliğine dayanan bu yöntem ile engelli bireyler kapasite ve yeteneklerini değerlendirerek yapacakları işlerde bu yeteneklerini iyileştirebilmekte ve bulundukları sektörde bağımsız bir kuruluş şeklinde faaliyetlerini yürütebilmektedirler (Türen, 2014: 50).

Kooperatif çalışma yönteminin uygulandığı ülkelerde kooperatifler mevzuata göre çeşitli biçimlerde sübvansé edilmektedir. Örnek olarak İtalya uygulamaları ele alındığında 200 bin Euro altındaki işlerin mevcut sosyal kooperatiflere ihale olmaksızın verildiği görülmektedir. Bu yöntem korumalı işyerleri yöntemi ile benzerlik göstermektedir. İki yöntem arasındaki fark korumalı işyerlerinde engelliler işyeri olarak örgütlenirken kooperatif yönteminde engelli bireyler kooperatifler olarak örgütlenmektedir (Öz ve Orhan, 2012: 44). Türkiye’de engelli bireylerin istihdamının sağlanmasında kooperatif çalışma yönteminin uygulanmadığı görülmektedir.

2.2.2. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdam Süreci

Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma hayatı, iş piyasasına katılmasını içeren istihdam sürecini, çalışma yaşamı esnasında kendilerine yönelik yaklaşım ve beklentilerin yer aldığı istihdam modellerini ve işyerlerindeki çalışma şartlarını içeren çok boyutlu bir yaşam döngüsüdür. Çalışmanın bu bölümünde zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam süreci; iş yaşamına geçişleri, iş yaşamı ve ülkemizde uygulanan istihdam politikaları ile yasal düzenlemeler başlıkları altında açıklanacaktır.

2.2.2.1. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İş Yaşamına Geçiş

Zihin yetersizliği olan bireylerin örgün ve yaygın mesleki eğitim sonrasındaki aşama iş yaşamına geçiş dönemidir. Bu dönem oldukça sancılı bir süreci ifade etmektedir. Geçiş kavramını yaşam boyu oluşan değişim süreci, koordinasyonu ve hizmetleri

sağlayan personel ve hizmetlerin değişim noktaları şeklinde tanımlamak mümkündür (Rice ve O'Brien, 1990: 1; aktaran Uçar, 2016: 23). Fabian (2007: 6) tarafından yapılan çalışmada ise geçiş kavramının tek bir tanımı olmadığı ifade edilerek geçişin eğitsel anlamda bir ortamdan diğer ortama nakil işlemi, bireyin eğitiminin bir döneminden diğerine hareket etmesi süreci şeklinde tanımlanmıştır (Uçar, 2016: 23).

Söz konusu geçiş dönemi zihin yetersizliği olan bireyler açısından ele alındığında bireylerin sırasıyla aşağıda belirtilen pek çok dönemden geçtiği görülmektedir (Bakkaloğlu, 2015: 298):

- a. Hastaneden eve,
- b. Evden erken müdahale programlarına,
- c. Erken müdahale programlarından okulöncesi döneme,
- d. Okulöncesi dönemden ana sınıfı ya da ilkokula,
- e. İlkokuldan ortaokula
- f. Ortaokuldan liseye
- g. Liseden yükseköğrenime ya da meslek hayatına geçmektedirler.

Bireyin söz konusu dönemlere geçişinin yumuşak bir şekilde yapılarak bu sürecin iyi yönetilmesi önemlidir. Böylelikle bireyin eğitim döneminden iş hayatına ve toplumsal hayata geçişte istihdam süreci daha kolay olacaktır. Normal gelişime sahip bireyler için bile okul hayatından meslek hayatına geçiş zorlu bir süreçken, bu durumun zihin yetersizliği olan bireyler açısından daha zor geçeceği şüphesizdir. Geçiş sürecinin kolay bir şekilde sorunsuz yapılabilmesi için etkili bir geçiş planının ve iş hayatına yönelik becerilerin bireye kazandırılması gerekmektedir. Mesleğe ve bağımsız yaşamaya uyum sağlayabilmesi açısından zihin yetersizliği olan bireylerin tercihleri, ilgi alanları ve yetenekleri göz önünde bulundurularak gerekli planlamalar erken dönemlerde yapılmalıdır (Steere, Rose ve Cavaiuolo, 2007: 86; aktaran Uçar, 2016: 23).

2.2.2.2. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İş Yaşamı

Toplumsal yaşamda engellilere yönelik tutumların istenilen seviyede olumlu olmadığı görülmektedir. Engelli bireyler ile ilgili önyargılar, engellilerin toplumsal rollerini gerçekleştirmeleri açısından zorluklara sebep olmaktadır. Engellilerin iş yaşamından uzaklaşmalarında bu ayrımcı tutum ve davranışlar ile olumsuz algıların etkisi

büyüktür. İşe başlama aşamasından itibaren engellilerin maruz kaldığı bu ayrımcılık iş yaşamı boyunca devam ederek iş güvencesizliği, ücret ayrımcılığı ve yükselmede ayrımcılık şeklinde devam etmekte ve engelli bireyin kariyer gelişimini de engellemektedir.

İş yaşamı; insanların sosyal, psikolojik ve fizyolojik gereksinimlerini karşılayabilmesi için hizmet eden ve bireyin kimlik duygusunun oluşumunda önemli role sahip bir süreçtir. İş yaşamına dâhil olmak zihin yetersizliği olan bireyler için psikolojik yaşamlarını anlamlandırmak, kişisel gelişimlerine destek olmak ve ekonomik bağımsızlıklarını kazanmak açısından son derece önemlidir (Jahoda vd., 2009: 421; aktaran Uçar, 2016: 24). Mevcut yetersizliklerinden dolayı iş yaşamının dışında bırakılan bireylerin özellikle gelişmekte olan ülkelerde gelir düzeyinin düştüğü görülmekle birlikte, bireyin yaşadığı ekonomik sıkıntılar sosyal, psikolojik, fiziki ve çevre sorunları gibi birçok sorunu da beraberinde getirmektedir.

Zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamı ile ilgili asıl önemli sorun alanı iş hayatında engelliler ile ilgili toplumda oluşan ön yargılardır. Bu önyargıların uygulama konusunda çeşitli tutarsızlıklar ortaya çıkardığı görülmektedir. Toplumun engellilere bakışı genellikle onlara acımak ya da onlardan korkmak şeklinde olmaktadır. Ancak işverenlerin bir engelliye acıdığından ya da yasaların zorunlu kıldığından dolayı onu işe alması istihdam sorununun çözüldüğü anlamına gelmemektedir. Önemli olan engelli bireylerin sahip olduğu yetenekler doğrultusunda verimli olabileceğinin ona gösterilmesidir (Aytaç, 1993: 2).

Uluslararası Çalışma Örgütü (2007) engelli bireylerin iş yaşamında maruz kaldığı sorunları şu şekilde sıralamaktadır:

- a. İşverenlerin engelli bireyleri işe almaktan çekinmeleri,
- b. Toplumdaki olumsuz engelli algısı ve bilinçsizlik,
- c. İstihdam yasalarının yetersizliği,
- d. İş yerlerinin fiziki koşullarının engelliler açısından yetersizliği,
- e. Engellilerin beklenenden daha az ücretlerle çalıştırılması,
- f. Sosyal dışlanma.

Engelli bireylerin çalışma hayatına katılması ile ilgili yapılan araştırmalar engel türü açısından incelendiğinde zihin yetersizliği olan bireylere ilişkin aşırı olumsuz

algılardan dolayı genel olarak diğer engel türlerine göre daha dezavantajlı bir konumda olduklarını ortaya koymaktadır (Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliğinin Artırılması için Teknik Yardım Projesi İhtiyaç Analizi Raporu, 2017: 60). Zihin yetersizliği olan bireyler için iş yaşamına katılmak bu bireylerin özgüvenlerini kazanmaları ve sosyal, bağımsız ve ekonomik yaşamlarını sağlamaları açısından önemlidir (Jahoda vd., 2009: 425; aktaran Uçar, 2016: 24). Bu bağlamda alınması gereken tedbirlerden biri yasal düzenlemelerde zihin yetersizliği olan bireylere ilişkin istihdam politikalarının geliştirilmesi şeklinde olmalıdır.

2.2.2.3. Türkiye’de Zihin Yetersizliği Olan Bireylere Yönelik İstihdam Politikaları ve Yasal Düzenlemeler

Türkiye tarafından da kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin 23. maddesinde; herkesin serbestçe işini seçerek adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ile işsizliğe karşı korunma hakkının bulunduğu açıkça belirtilmektedir. Böylelikle ülkemizdeki zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma hakları garanti altına alınmış olmaktadır (İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, 1948). Aynı şekilde Türkiye’nin taraf olduğu BM Engelli Haklarına İlişkin Sözleşmede (2008, md.27) de engellilerin diğer bireyler ile eşit şartlar altında çalışma hakkının bulunduğunu ve sözleşmeye taraf ülkelerin engellilerin çalışma hakkının sağlanması için gerekli bütün tedbirleri alma zorunluluğunun bulunduğu belirtilmektedir (ASPB, 2016).

Türkiye’de engellilere yönelik istihdam politikalarının belirlenmesi, yasal mevzuatın ve kurumsal yapının oluşturulması faaliyetleri 1990’lı yılların ikinci yarısından itibaren yoğunlaşmış, engellilere ilişkin kanunun 2005 yılında yayımlanması ile birlikte bu alandaki yasal düzenlemeler hızlanmıştır (Şişman, 2011: 171). Günümüze kadar geçen sürede engelli bireylerin istihdamı konusunda çok sayıda yasal düzenlemenin yapıldığı ve bu konuda mevcut sorun alanlarının çözüme kavuşturulması kapsamında yasal mevzuata önem verildiği görülmektedir.

Türkiye’de çalışma hakkı anayasada ayırım gözetilmeksizin herkese tanınan bir haktır. Anayasanın 49. maddesinde “Çalışma, herkesin hakkı ve görevidir.” şeklinde ifade edilmekte, 50. maddede ise “Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.” ifadesiyle zihin yetersizliği olanların çalışma şartlarına vurgu yapılmaktadır (T.C. Anayasası, 1982: md.49-50). Engelliler

Hakkındaki Kanunun 14. maddesinde belirtilen “*Engellilerin iş gücü piyasası ve çalışma ortamında sürdürülebilir istihdamı için kendi işini kurmaya rehberlik ve mesleki danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi de dâhil olmak üzere gerekli tedbirler alınır*” hükmü de zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına yönelik önemli bir yasal düzenlemedir (5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun, 2005: md.14).

Türkiye’de 4857 sayılı İş Kanunun 5. maddesinde insanların iş hayatında dil, din, ırk, mezhep, renk, cinsiyet, felsefî inanç, siyasi düşünce, engellilik vb. gibi nedenlerden dolayı ayrımcılığa uğraması yasaklanmıştır. Daha önce geçtiği üzere engelli bireylerin istihdamını artırmaya yönelik olarak ülkede kota sistemi uygulanmakta ve bu kanunun 30. maddesi gereğince özel sektörde 50 ve üzeri işçi çalıştırılan işyerlerinin çalışan sayısının % 3’ü sayısında engelli istihdam etmesi gerekmektedir. Aynı şekilde kamu sektöründe de 50 ve üzerinde çalışanı olan kurumlarda % 4 engelli istihdamı zorunludur. Engelli istihdam oranlarının arttırılması kapsamında mevcut yasal zorunluluklara ilave olarak bazı teşvikler de kullanılmaktadır. Bu bağlamda kanunun aynı maddesinde korumalı işyerlerinde ve yasal yükümlülük haricinde fazladan çalıştırılan engelli bireylerin sigortalarındaki işveren primleri hazine tarafından karşılanmaktadır (4857 Sayılı İş Kanunu, md.30).

Ülkemizde zihin yetersizliği olan bireyler kamuda veya özel sektörde istihdam edilmektedir. Kamu kurumlarında istihdam “Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik” ile belirlenmiş ilkeler doğrultusunda Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı (EKPSS) veya kura sistemi vasıtasıyla gerçekleştirilmektedir (Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği, 2014). Ülkemizde engellilerin istihdamını arttırmak maksadıyla çoğunlukla kota ve teşvik yöntemleri tercih edilmektedir (Coşkun vd., 2009: 17-18). İşverenlerin engellilere yönelik olumsuz bakış açılarından dolayı diğer yöntemlerin ülkemizde fazla etkili olmadığı görülmektedir. Engellilerin iş gücü piyasasına katılımının çoğunluğu kota sistemi ile Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) aracılığı ile sağlanmaktadır.

Tablo 5

Engelli Çalıştırmakla Yükümlü İşyerlerinde İşçi Olarak Çalışan Engelli Birey Sayısının Yıllara Göre Dağılımı (2008-2019)

Yıllar	Çalıştırmakla Yükümlü Olunan Engelli Birey Sayısı		Çalışan Engelli Birey Sayısı			
	Kamu	Özel	Kamu		Özel	
2019 (Nisan)	17.044	114.052	50 + işyerinde çalışan: 15.077	50- iş yerinde çalışan: 967	50 + işyerinde çalışan: 99.710	50- iş yerinde çalışan: 8.053
2018	16.157	107.373	50 + işyerinde çalışan: 14.453	50- iş yerinde çalışan: 1.033	50 + işyerinde çalışan: 97.893	50- iş yerinde çalışan: 8.916
2017	7.801	117.687	10.323		102.751	
2016	8.206	104.966	10.822		92.413	
2015	8.432	99.262	10.696		84.370	
2014	8.417	101.823	10.422		84.706	
2013	9.514	97.689	11.804		80.434	
2012	10.246	97.322	12.358		77.547	
2011	10.496	86.607	12.347		71.088	
2010	11.718	79.943	12.603		66.359	
2009	12.086	70.550	12.653		58.876	
2008	11.593	70.326	11.286		55.077	

Kota sistemi kapsamında Türkiye’de kamu kurumlarının ve özel sektörün çalıştırmakla yükümlü olduğu engelli sayısı ile bu kurum ve iş yerlerinin çalıştırdığı engelli işçi sayısının yıllara göre durumu Tablo 5’de gösterilmektedir. Aynı şekilde engelli birey çalıştırmakla yükümlü kurum ve işyerlerindeki kota açığı ve kota fazlasının yıllara göre durumu Tablo 6’da görülmektedir. Tablo 5 ve 6’da görüldüğü üzere 2009 yılından bu yana kamu kurumlarının çalıştırmakla yükümlü olduğu sayıdan fazlasını çalıştırdığı, özel sektörün ise yükümlü olduğu sayının altında işçi çalıştırdığı

görülmektedir (İŞKUR, 2017 Yıllık Tabloları). Bu durum özel sektörde işverenlerin engelli bireylere yönelik olumsuz algısının bir göstergesidir.

Tablo 6

Engelli Birey Çalıştırmakla Yükümlü İşyerlerinde Kota Açığı/ Fazlası Engelli Birey Sayısı (2008-2019)

Yıllar	Engelli Birey Çalıştırmakla Yükümlü Olan Kurumlarda Kota Açığı		Engelli Kotasının Üzerinde Çalışan Engelli Birey Sayısı	
	Kamu	Özel	Kamu	Özel
2019 (Nisan)	4.739	21.784	2.772	7.442
2018	4.775	17.871	3.071	8.391
2017	466	23.232	2.988	8.296
2016	387	20.336	3.003	7.783
2015	472	22.037	2.736	7.145
2014	712	23.637	2.717	6.520
2013	700	23.075	2.990	5.820
2012	931	25.250	3.043	5.475
2011	1.164	20.789	3.015	5.270
2010	1.863	18.299	2.748	4.715
2009	1.981	16.367	2.548	4.693
2008	2.380	20.117	2.073	4.868

İŞKUR ve ASPB verilerine göre 2018 yılında işe yerleştirilen engelli sayısı 14.930 kişidir. 2007-2019 yılları arasında İŞKUR'a başvuru yapan ve kamu veya özel sektörde işe yerleştirilen engelli birey sayıları ise Tablo 7'de gösterilmektedir. Buna göre 2007 yılında 36.397 olan başvuru sayısının yaklaşık 3 kat artarak zamanla 100.000'lerin

üzerine çıktığı görülmekte, bu durum İŞKUR'un bilinirliğinin ve tanınırlığının arttığını göstermektedir (ASPB, 2019b: 9; İŞKUR, 2017 Yıllık Tabloları).

Tablo 7

İŞKUR'a Başvuran ve İşe Yerleştirilen Engelli Kişi Sayısı, (2007-2019)

Yıl	Başvuru	İşe Yerleştirme		
		Kamu Sektörü	Özel Sektör	Toplam
2019 (Ocak-Mayıs)	-	496	5.431	5.927
2018	-	722	14.208	14.930
2017	100.201	192	11.959	12.151
2016	79.321	236	14.795	15.031
2015	65.255	258	20.197	20.455
2014	77.632	232	26.118	26.350
2013	76.235	287	34.189	34.476
2012	83.955	398	35.133	35.531
2011	35.151	455	37.894	38.349
2010	36.144	295	31.962	32.257
2009	40.519	545	25.860	26.405
2008	48.480	427	21.540	21.967
2007	36.397	573	17.291	17.864

İŞKUR verilerine göre 2017 yılında başvuru yapan ve işe yerleştirilen bireylerin engelli türüne göre dağılımı Tablo 8'e gösterilmektedir. Buna göre 2017 yılında iş başvurusunda bulunan 100.201 kişiden 13.190'ını (% 13) zihinsel, ruhsal davranışsal bozukluğu olan bireyler oluşturmakta ve bunların 1.633'ünün işe yerleştirildiği görülmektedir. Bu sayı işe yerleştirilen 12.151 kişinin % 13,4'ünü oluşturmaktadır (İŞKUR, 2017 Yıllık Tabloları).

İŞKUR'un Tablo 8'de belirtilen 2017 yılı başvuru ve işe yerleştirme sayıları incelendiğinde en çok başvuru yapan ve işe yerleştirilen engellilerin sırasıyla; kas iskelet sistemi bozukluğu olan (ortopedik engelliler) bireyler, zihinsel ve ruhsal davranış

bozukluğu olan bireyler, görme engelli bireyler ve kulak-burun-boğaz sistemi bozukluğu olan bireyler olduğu görülmektedir. Bu verilerle paralellik arz eden ve T.C. Devlet Personel Başkanlığı tarafından Aralık 2018 itibariyle yayınlanan kamuda görevli toplam engelli memur sayısı Tablo 8’den sonraki Şekil 1’de olduğu gibidir.

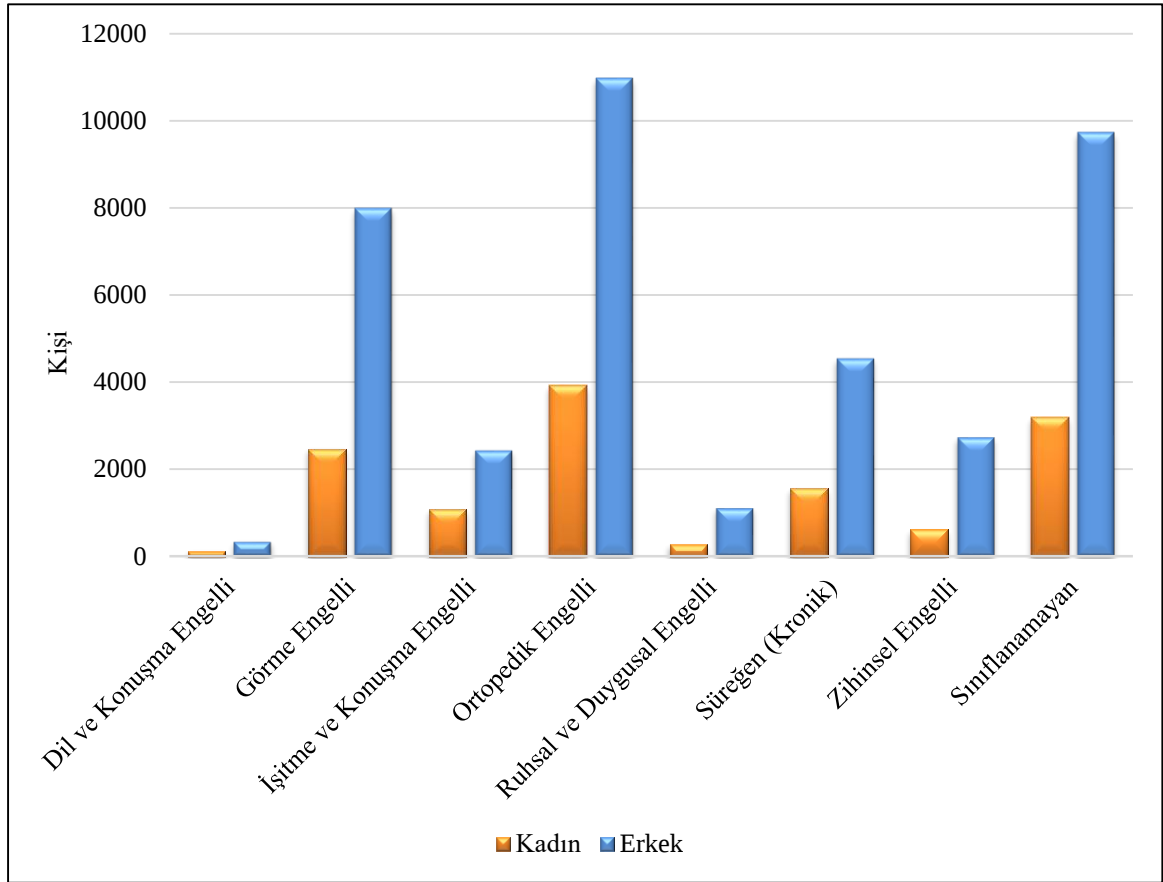
Tablo 8

Engelli Türüne Göre 2017 Yılı İŞKUR’a Başvuran ve İşe Yerleştirilen Bireyler

Engellilik Türleri	Başvuru	İşe Yerleştirme		
		Kamu Sektörü	Özel Sektör	Toplam
Batını İlgilendiren Hastalıklar	114	-	10	10
Deri	398	3	55	58
Endokrin Sistemi	3.358	5	369	374
Görme Sistemi	11.709	22	1.556	1.578
Hematopoetik Sistem	1765	11	238	249
İç Hastalıkları Grubundaki Engelliler	5.038	10	570	580
Kadın Hastalıkları ve Doğum	70	-	8	8
Kardiyovasküler Sistem	5.725	12	577	589
Kas İskelet Sistemi	17.351	31	1.932	1.963
Kulak Burun Boğaz Sistemi	11.628	15	1.518	1.533
Onkolojik Hastalıklar	985	-	111	111
Ruh Hastalıkları Grubundaki Engelliler	4.250	8	499	507
Sindirim Sistemi	1.288	7	141	148
Sinir Sistemi	8.935	18	1.019	1.037
Solunum Sistemi	3.287	8	365	373
Ürogenital Sistem	1.617	2	167	169
Yanıklar	1.182	2	119	121
Zihinsel, Ruhsal Davranış Bozuklukları	13.190	22	1.611	1.633
Diğer Hastalıklar Grubundaki Engelliler	8.311	16	1.094	1.110
Toplam	100.201	192	11.959	12.151

Şekil 1’e göre Aralık 2018 ayı itibariyle kamuda 13.194 kadın, 39.823 erkek olmak üzere toplam 53.017 engelli memur istihdam edilmektedir. Engel türlerine göre

incelendiğinde ortopedik engelli, görme engelli ve süregen engellilerden sonra en fazla istihdamı 3.342 kişi (% 6,3) ile zihin yetersizliği olan bireyler oluşturmaktadır (T.C. Devlet Personel Başkanlığı, 2018).



Şekil 1. Engelli Memurların Engel Gruplarına Göre Dağılımı, Aralık 2018 (T.C. Devlet Personel Başkanlığı, 2018).

Türkiye’de zihin yetersizliği olan bireyler de dâhil olmak üzere tüm engellilerin istihdamına ilişkin politikaların uygulanmasında İŞKUR’un önemli görevleri bulunmaktadır. İŞKUR tarafından kayıtlı engellilere yönelik iş ve meslek danışmanlık faaliyetleri yürütülmekle birlikte aşağıdaki hizmetler sunulmaktadır (www.iskur.gov.tr):

- Mülakat teknikleri ve iş arama becerileri konusunda bilgilendirme,
- Mesleki açıdan yönlendirme,
- Açık işler hakkında bilgilendirme,
- Kamu/özel sektörde işe yerleştirme,
- İşe uyum destek hizmetleri.

Türkiye’de İŞKUR’un sağladığı bu hizmetlerden faydalanmak isteyen engelli bireylerin engel durumunun % 40 ve üzerinde olması ve 14 yaşını doldurmuş bireyler olarak İŞKUR’a kayıt olması gerekmektedir. Bu şartları içeren zihin yetersizliği olan bir bireyin iş seçimine yardımcı olmak maksadıyla iş ve meslek danışmanlığı alanında uzman bir danışman ile birey arasında görüşme gerçekleştirilmekte ve engelli bireyin iş yaşamına daha sağlıklı girmesine destek olmaktadır (Karagülle, 2007). Bu hizmetler İŞKUR’un tüm il ve şube müdürlüklerinde verilmektedir.

Engelli bireylerin istihdamını arttırmaya yönelik politikalar kapsamında İŞKUR’un yürüttüğü diğer uygulamalar ise; mesleki eğitim ve rehabilitasyonu sağlayan işgücü yetiştirme kursları, işyerinde engellilerin bizzat işi görerek öğrenmelerini amaçlayan işbaşı eğitim programları, aktif istihdam politikasının bir aracı olan girişimcilik eğitimleri ve özel politikalar kapsamında yürütülen proje bazlı engelli aileleri için kurslar şeklinde sıralanabilir. Engellilere verilen mesleki eğitim kurslarında genel olarak aşağıdaki eğitim alanlarında ders verilmektedir (Hacettepe Üniversitesi, 2017: 43):

1. Bilgisayar bakım onarım eğitimi,
2. Saç bakım ve yapımı eğitimi,
3. Muhasebe yardımcısı eğitimi,
4. Ev tekstil ürünü hazırlama eğitimi,
5. Web tasarım eğitimi,
6. Kasiyer eğitimi,
7. Ahşap çocuk oyuncakları yapımı eğitimi,
8. Kaynakçı eğitimi,
9. Oto boyama eğitimi.

Türkiye’de uygulanan kota sistemi kapsamında engelli çalıştırma yükümlülüğü olan fakat çalıştırmayan işverenler, çalıştırmadıkları her engelli birey ve her ay için idari para cezasına çarptırılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu gereği söz konusu cezalardan elde edilen paraların kullanımı konusunda kurulacak yetkili komisyon ve bu komisyonun çalışma esasları “Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyona Dair Yönetmelik” ile belirlenmiştir. Bu yönetmeliğin uygulanması ve komisyon tarafından hazırlanacak projeler ile ilgili yayımlanan genelgede engellilere yönelik desteklenecek projeler şu şekilde

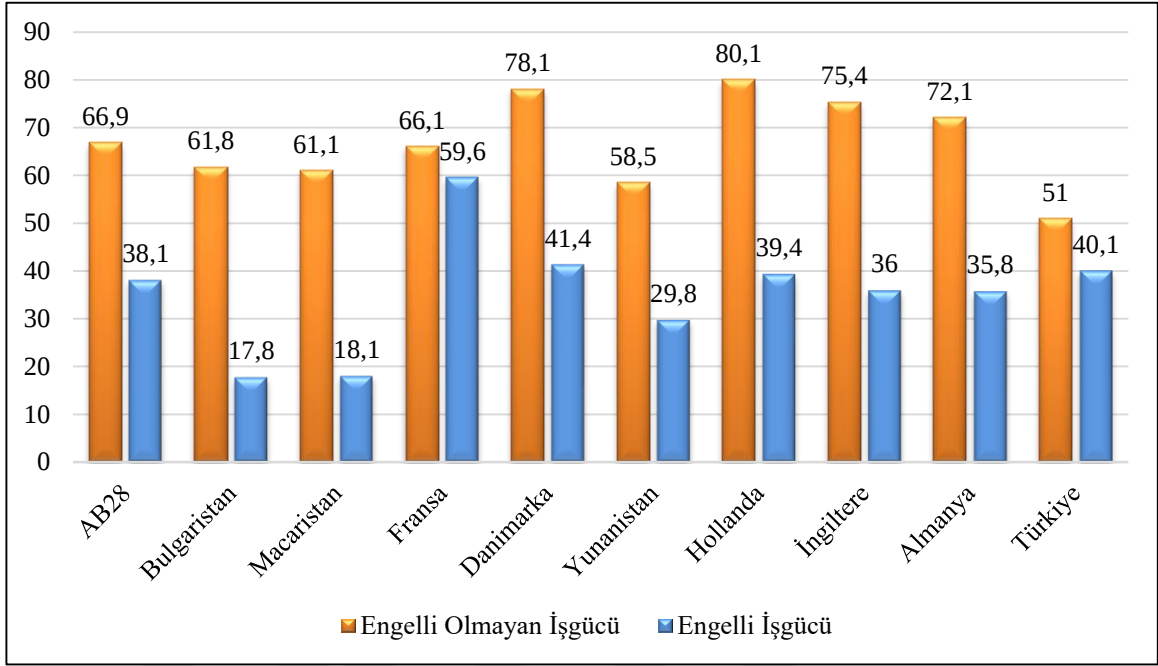
belirtilmektedir (Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyonun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Genelge, 2015/1):

- a. Engelli bireylerin kendi işini kurmaları kapsamında hazırlanacak projeler,
- b. Engelli bireylerin iş bulmalarını sağlayacak destek teknolojileri ile ilgili projeler,
- c. Engelli bireylerin işe yerleştirilmeleri, iş hayatına ve işyerine uyum sağlamalarına yönelik projeler,
- d. Engelli bireylerin istihdamlarını arttıracak mesleki eğitime yönelik projeler.

2.3. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdamda Karşılaştıkları Sorunlar

Her insanın yapabileceği bir iş vardır. Engelli bireyler de mevcut zihinsel ve fiziksel yetersizliklerine rağmen kendisine uygun eğitim ve rehabilitasyonun verilmesi durumunda uygun bir işte çalışabilmektedir. Bir toplumun kültüründe çalışmak önemli bir yere sahiptir ve her birey gibi zihin yetersizliği olan bireyler de üretime katılarak toplum kültürünün bir parçası olmayı istemektedir. Nitekim önceki bölümlerde de belirtildiği üzere yasal mevzuatla ve uygulanan politikalarla engelli bireylerin çalışma hakkı güvence altına alınmakta ve desteklenmektedir. Ancak zihin yetersizliği olan bireylere yönelik tarihten günümüze kadar devam eden olumsuz algılar alınan tüm tedbirlere rağmen bu bireylerin önünde önemli bir sorun alanı olarak durmaktadır.

Dünya genelinde yapılan araştırmalar incelendiğinde yetersizliği olan bireylerin istihdam oranları ile diğer bireylerin istihdam oranları arasındaki belirgin fark engellilerin istihdamda karşılaştığı sorunları göstermektedir (WHO ve WB, 2011: 238). Aynı durum Avrupa İstatistik Ofisi (EUROSTAT) tarafından yayınlanan 2011 yılı verilerinde de açıkça görülmektedir. Buna göre genel ve engelli nüfusun işgücü oranları açısından Avrupa Birliği (AB) üye ülkeleri ve ülkemizdeki durum incelendiğinde engelli nüfusunun istihdam oranının daha düşük seviyelerde olduğu görülmektedir. EUROSTAT tarafından yayınlanan 2011 yılı AB ülkeleri ve Türkiye’de engelli istihdamı ile genel istihdam oranları Şekil 2’de olduğu gibidir (EUROSTAT, 2011).



Şekil 2. AB Ülkeleri ve Türkiye’de Engelli İstihdamı ve Genel İstihdam Oranları (2011) (EUROSTAT, 2011).

Şekil 2’de görüldüğü üzere AB’ye üye ülkelerin genel nüfus istihdam oranı %66,9 iken engelli istihdam oranının % 38,1 şeklinde daha düşük seviyede olduğu görülmektedir. EUROSTAT verilerinde Türkiye’nin engelli istihdam oranı (% 40,1) AB ortalamasına yakın olmakla birlikte 2011 TÜİK verilerinde ülkemizdeki engelli istihdamının çok daha düşük (% 20,1) olduğu bildirilmektedir. EUROSTAT verilerine göre diğer ülkelerin engelli istihdam oranları Türkiye ile kıyasladığında ise; Bulgaristan (% 17,8) ve Macaristan (% 18,1)’da engeli istihdam oranlarının Türkiye’den daha düşük seviyelerde olduğu, Fransa (% 59,6) ve Danimarka (% 41,4)’nın ise Türkiye’den daha yüksek engeli istihdam oranına sahip olduğu görülmektedir (EUROSTAT, 2011).

Harcourt, Lam ve Harcourt (2005: 2123) tarafından yapılan araştırmada zihin yetersizliği olan bireylerin diğer engel gruplarına göre daha az istihdam edildiği belirtilmektedir. Engelli bireylerin istihdam oranlarındaki söz konusu düşüklüklerin engelli bireyin özelliklerinin yanı sıra çalışma koşulları ile toplum yapısındaki çevresel etmenlerden kaynaklandığı söylenebilir. Dünya genelinde ve ülkemizde yapılan bazı araştırmalarda tespit edilen engelli istihdamındaki sorun alanları şunlardır:

- a. Türkiye’de işverenlere yönelik desteklerin azlığı, erişilebilirlik, uygun olmayan çalışma koşulları, meslek sahibi olan engelli sayısının azlığı, toplumdaki olumsuz engelli algısı (Kaner vd., 1997),
- b. Engelli istihdamı ile ilgili yasal zeminin yetersizliği (Kidd, Sloane ve Ferko, 2000),
- c. Engellilere sunulan iş seçeneklerinin sınırlı olması, engelli bireylerin istihdamı sorununun çözümü için yeterince kaynak ayrılmaması (Gustafsson, Prieto, Peralta ve Danermark, 2013: 259),
- d. Toplumun engelliler aleyhine yaptığı ayrımcılık, toplumdaki önyargı ve toplumun olumsuz tutum ve davranışları (Nittouer, Pickens ve Shogren, 2015: 165; aktaran Artar, 2018: 13) ve bunların getirdiği çevresel sorunlar,
- e. Zihin yetersizliği olan bireylere karşı işveren, çalışma arkadaşları ve müşterilerin olumsuz tutumları (Uçar, 2016: 98),
- f. Engelli bireylerin iş ve meslek eğitiminin yetersizliği ve bu eğitimlerin işverenlerin beklentisini karşılamamasıdır (Echevin, 2013: 868; aktaran Artar, 2018: 13).

İstihdam sorunu zihin yetersizliği olan bireylerin toplum ile bütünleşebilmeleri açısından son derece önemlidir. Bireysel ve toplumsal açıdan çalışmanın sayısız faydalarının olduğu bilinmektedir. Nitekim çağdaş toplumlar işsizlikten korunmayı ve çalışmayı öncelikli insan hakkı olarak kabul etmektedir. Çiftseven (2011) ülkemizdeki zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamda karşılaştığı sorunları beş başlık altında ele almıştır. Bunlar:

1. Günümüzde engellilere yönelik sistematik bir iş analizi veya meslek tanımlaması çalışmasının bulunmaması istihdamda bir sorun teşkil etmektedir. Engellilerin sahip olduğu niteliklere ve özelliklere göre hangi mesleklerde istihdam edilebileceğini belirleyen ciddi bir çalışma bulunmamaktadır. Bu konuda gelişmiş ülkelerin engellilerin meslek tanımı ve iş analizine önem verdiği ve hangi engellinin hangi eğitim aşamalarından geçerek hangi iş alanında çalışabileceğinin ortaya konulduğu görülmektedir.
2. İstihdam sorunlarının öncelikli kaynağının engellilerin eğitim ve rehabilitasyonu alanındaki yetersizlikler olduğu görülmektedir.

3. İktisadi yapının engelli bireyleri kapsayıcı şekilde düzenlenmemesi diğer bir istihdam sorunudur. Engellilere yönelik toplumda ve özellikle işverenlerdeki “acaba yapabilir mi?” kaygısı istihdamın önündeki en büyük engeldir. Bu kaygı engelliler için gerekli işyeri düzenlemelerinin de önüne geçmektedir. Engelli bireylerin özellikle bazı iş alanlarında kendilerini kanıtlamış olmasına rağmen toplum henüz bu konularda yeterince bilinçlenmemiştir.
4. Engelli istihdamını arttırıcı uygulamaların yeterince uygulanamaması da diğer bir sorun alanıdır. Kota sistemi ve korumalı iş yerleri uygulamalarının yanı sıra seçilmiş iş yöntemi, evde çalışma, evde üretim vb. gibi esnek çalışma yöntemlerinin arttırılması gerekmektedir.
5. Engellilerin istihdam edildikten sonra iş yaşamları sürecinde kişisel özelliklerinden ve niteliklerinden dolayı çeşitli sorunlara maruz kalması da başka bir sorun alanıdır. Olumsuz işyeri koşulları, sosyal güvenlik problemleri, yetersiz ücret, kariyer yapamama, erken emeklilik vb. sorunlar engellilerin istihdamını zorlaştırmaktadır.

Öztürk ise (2011: 33-34) engelli bireylerin istihdamında karşılaşılan zorlukları işverenler ve engelli bireyler açısından olmak üzere iki açıdan ele almaktadır. Buna göre engelli istihdamında;

1. İşverenler Açısından Karşılaşılan Zorluklar: Engellilerin işe alınması işverenler tarafından genellikle istihdam yükü şeklinde algılanmaktadır. Küresel rekabet ortamında işletmelerin verimli istihdam yapmaları bir zorunluluk olarak öne çıkmakta, engelli bireylerden yeterli verimi sağlayamamaları nedeniyle iş sürecinde engellileri değerlendirme konusunda zorluk yaşadıkları ifade edilmektedir. Özellikle işe yerleştirmelerde eğitim ve mesleki açıdan işe uygun engellilerin gönderilmediği belirtilmektedir. Bu noktada işverenlerin ceza ödememek için engellileri işe alıp maaşlarını ödemeyi kabul ederek gerçekte bu işçileri çalıştırmadığı bilinen bir uygulamadır. Diğer taraftan işverenler, verim alabileceklerini düşündükleri engel seviyesi düşük olan bireylerin de yüksek maaş talep ettiklerini ifade etmektedirler.
2. Engelli İşçiler Açısından Karşılaşılan Zorluklar: Engelli bireyler çoğunlukla engel türlerine uygun işlerin teklif edilmediğinden şikâyet etmektedirler. İşe alım esnasında işletmelerin samimi olmadığı ve kendilerini oyaladığını ifade

etmektedirler. Bununla birlikte işyeri koşullarının ve ulaşım şartlarının uygun olmadığı da sorun olarak belirtilmektedir. Engellilerin istihdamı konusundaki yasal zorunluluklar bazı engelliler tarafından farklı yorumlanarak, kendi istihdamlarının yasal bir zorunluluk olduğunu ve kendilerinin üretime katkı yapmadan istihdam edilmeleri gerektiğini düşündükleri görülmektedir.

Zihin yetersizliği olan bireylerin işgücü piyasasında karşılaştığı önemli sorunlardan biri, mevcut mesleki eğitim seviyelerinin işgücündeki verimliliği karşılayacak seviyede olmamasıdır. Bu durum işgücü piyasasındaki boş işlerin iş arayan engelli bireyler ile eşleştirilmesini zorlaştırarak engelli işsizliğini kalıcı hale getirmektedir. Bunun yanı sıra engellilerin mesleki yeterliliğinin piyasa taleplerini karşılayamamasından dolayı “pozitif ayrımcılık uygulaması” hayata geçirilememekte, ayrıca oluşan verim düşüklüğü işverenin üretim maliyetlerini arttırmaktadır. İşyerlerinde zihinsel ve fiziksel engellilerin rahat çalışabilmeleri amacıyla işverenlerin tedbir alma yükümlülüğünün bulunması engelli istihdamının ücret dışı maliyetlerini arttırmakta, bu durum işverenlerin kayıt dışı istihdama yönelmesine sebep olmaktadır (Kuzgun, 2012: 2456).

Toplumun engelli bireylere yönelik tutum ve davranışları her alanda olduğu gibi engellilerin istihdamında da önemli bir faktördür. Toplumun engelli istihdamına yönelik tutumları görünürde olumlu olmakla birlikte bu durumun pratikte karşılığını bulamadığı görülmektedir. Önceki bölümlerde de açıklandığı üzere engellilerin istihdam oranları bunun en somut göstergesidir. Engellilerin istihdam öncesi ve sonrasında maruz kaldığı olumsuz tutumlar ve ayrımcılık istihdamda karşılaştıkları önemli bir sorun alanıdır (Kayacı, 2007). Engelli bireyler ile ilgili önyargılar, engellilerin toplumsal rollerini gerçekleştirmeleri açısından zorluklara sebep olmaktadır. Bireyin iş yaşamından uzaklaşmasında bu ayrımcı tutum ve davranışlar ile olumsuz algıların etkisi büyüktür.

Engelli bireylerin mevcut işyerlerinde özelliklerine, eğitimlerine ve yeteneklerine uygun işlerde çalıştırılmadığı, genellikle düşük statülü ve vasıfsız işlerde istihdam edildiği görülmektedir (Yılmaz, 2004). Birçok engellinin ise çalışma isteği ve gücü olmasına, çalıştığında da yeterli başarıyı sergileyebilmesine rağmen önyargılardan dolayı çalışma olanağı bulamadığı ifade edilmektedir (Hendricks, 2010). Bazı işverenler ise müşterilerin engelli çalışanın fiziksel görünümü karşısında olumsuz tepki vererek rahatsız

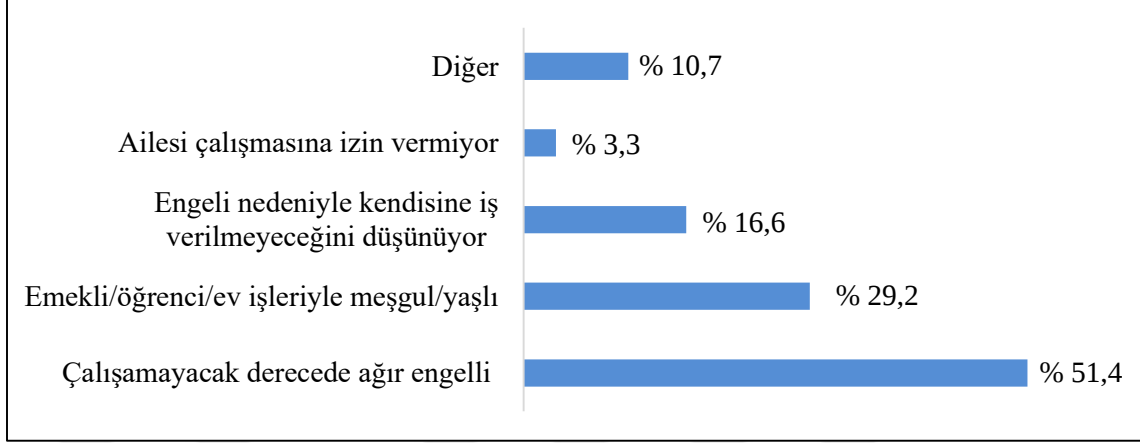
olabileceği ve müşteri kaybı oluşturacağı kaygısı ve önyargısıyla engelli çalıştırmaya olumlu bakmamaktadır (Çeliker, (t.y.): 13). Özellikle engelliler arasında kadınlar, ağır engelliler ile zihin yetersizliği olanların bu ayrımcılık ve kaygılara daha fazla maruz kaldığı bilinmektedir.

Ülkemizde engellilere ilişkin tutumları inceleyen çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Yıldırım ve Dökmen (2004) tarafından yapılan araştırmaya göre engellilere yönelik tutumların engelli istihdamı ile ilişkili olduğu belirtilmiş, engellilere yönelik olumlu tutuma sahip işverenlerin engellileri çalışma konusunda istekli olduğu ifade edilmiştir. Çalışmada engelliler için uygun koşullar sağlandığı takdirde engelli bireylerin iş performansının düşmediği ancak engelli çalışan ile ilgili olumsuz algıların performansı önemli ölçüde etkilediği görülmüştür diye ifade edilmektedir.

Türkiye’de engellilere yönelik tutumların incelendiği Başbakanlık Özürlüler İdaresi (2010) tarafından yapılan araştırmada ülkedeki genel engelli algısının olumlu kabul edilebileceği ortaya konulmuştur. Katılımcıların yüksek çoğunluğu engelli bireylerin eğitim alması, sosyal hayata ve iş gücü piyasasına katılması, vereceği kararlarda özgür olması gibi hususlarda olumlu görüşler beyan etmiştir. Araştırma neticesinde engellilerin bireysel ve sosyal olarak engelli olmayan bireyler kadar olumlu özelliklerinin bulunduğu inanıldığı ve bu bireylerin donanımlı olarak algılandığı görülmüştür. Genel anlamda engelli bireylerin çalışma hayatına katılması ile ilgili olumlu bir algı olmasının yanı sıra engel türü olarak değerlendirildiğinde zihin yetersizliği olan bireylere ilişkin daha olumsuz bir algı olduğu da yapılan araştırmada tespit edilmiştir. (Hacettepe Üniversitesi, 2017: 60).

Türkiye’de 2010 yılında TÜİK tarafından yapılan “Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması”nda çalışmayan engellilerden sadece % 6,3’ü gibi düşük bir oranının iş aradığı gözlemlenmiştir. Bu durum ülkemizdeki engellilerin iş gücüne katılmama yönünde güçlü bir eğiliminin olduğunu göstermiştir. Engellilerin iş aramama veya çalışmama sebeplerini gösteren veriler alttaki Şekil 3’te olduğu gibidir. Buna göre çalışmayan engellilerden iş aramayan iki kişiden birinin (% 51,4) “çalışamayacak kadar ağır engelli olması” sebebiyle iş aramadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte % 16,6’lık bir kısmın “engeli sebebiyle kendisine iş verilmeyeceğini” düşündüğü tespit edilmiş, bu

durum engellilerin kendileri ile ilgili işverenlerde oluştuğunu düşündükleri önyargılara ilişkin algılarını göstermiştir (TÜİK, 2010).



Şekil 3. Kayıtlı Engellilerin İşgücüne Dâhil Olmama Sebepleri (TÜİK, Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması, 2010).

Türkiye’de Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB) tarafından 2011 yılında yapılan “İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi” araştırmasında engelli işçi istihdam etmeyen 535 işyeri üzerinde inceleme yapılmış, işverenler ile yapılan mülakat sonucunda işverenlerin engelli istihdam etmeme gerekçeleri ölçülmüş ve katılımcıların ifade ettiği gerekçeler ve dağılımları Tablo 9’da gösterilmiştir (ASPB, 2011: 85).

Tablo 9

İşverenlerin Engelli İstihdam Etmeme Gerekçeleri

Sorun Alanları/ Yanıtlayıcıların Yargı Cümleleri	Oran (%)
İşe uygun/sektöre uygun engelli bulamıyoruz	31.6
Vasıflı/ mesleki eğitilmiş/ kalifiye engelli bulamıyoruz	19.2
İŞKUR işe uygun engelli aday göndermiyor	11.0
Çalışma isteksizliği / istikrarsızlık / devamsızlığı oluyor	7.4
Engelli çalışan bulamıyoruz	5.4
İş beğenmiyorlar	4.3
Uyum/ iletişim sorunları yaşıyor	3.6
Nazlı/ kaprisli/agresif oluyorlar	3.4
Verimli olamıyorlar	2.0
Ücret konusunda yaşanan sıkıntılar oluyor	1.3
Diğer	7.4

Tablo 9’da görüldüğü üzere işverenlerin engellilerin istihdamı ile ilgili olumsuz tutumlarının dayandığı temel gerekçe engelli bireylerin “işe uygun olmamaları” olarak belirtilmiştir. Katılımcıların yaklaşık % 60’ının (% 31,6’sı “İşe uygun/sektöre uygun engelli bulamıyoruz”, % 19,2’si “Vasıflı/ mesleki eğitilmiş/ kalifiye engelli bulamıyoruz”, % 11’i “İŞKUR işe uygun engelli aday göndermiyor”) bireylerin işe uygun olmadığı yönünde cevaplar verdiği görülmüştür. Bireylerin uygunluk ölçütünün ise kendi içerisinde “vasıf, eğitim, beceri” vb. gibi değişkenleri barındırdığı gözlemlenmiştir. İkinci önemli gerekçe olarak yaklaşık % 15 oranında yasal ve kurumsal sebeplerden kaynaklı gerekçeler ifade edilmiştir. İşverenler tarafından engellilerden kaynaklı olduğu ifade edilen gerekçeler dikkat çekicidir. Buna göre engellilerin çalışmaya isteksiz olması, iş beğenmemesi, istikrarsızlıkları, nazlı/kırılgan/saldırgan/uyumsuz/yavaş/verimsiz olmaları gibi hususlar da engellilerin özelliklerinden kaynaklı olarak belirtilmiştir. Yaklaşık % 20’lik bir kısmı oluşturduğu görülen söz konusu gerekçelerin engellilere yönelik olumsuz önyargılardan esinlenmiş olabileceği de dikkate alınmalıdır. Diğer gerekçelerin genellikle fiziki çevre koşullarından kaynaklı olduğu görülmektedir (ASPB, 2011: 84).

Aynı araştırmada engelli istihdamında işverenler tarafından hangi engel gruplarının tercih edilip hangilerinin tercih edilmediği de incelenmiştir. Bu kapsamda yapılan analiz sonucunda işyerinde çalıştırılması tercih edilen ve edilmeyen engelli grupları Tablo 10’da olduğu gibidir (ASPB, 2011: 98).

Tablo 10

İşyerinde Çalıştırılması Tercih Edilen ve Edilmeyen Engelli Grupları

Engel Grubu	Tercih Ettiği Engel Grubu Oranı (%)		Tercih Etmediği Engel Grubu Oranı (%)	
	Yanıtlar (%)	İşverenler (%)	Yanıtlar (%)	İşverenler (%)
Ortopedik Engelli	40.9	81.7	3.4	11.0
İşitme + Dil ve Konuşma	18.7	37.3	12.2	39.8
Süreç Hastalık	13.0	26.0	11.1	36.2
Görme Engelli	12.0	23.9	17.0	55.5
Birden Fazla Engeli Olan	6.2	12.5	13.1	42.8
Zihinsel Engelli	4.0	8.0	22.5	73.4
Ruhsal ve Duygusal	3.8	7.6	18.9	61.4
Sınıflanmamış	1.5	2.9	1.8	5.8
Toplam	100	199.9	100	325.9

Tablo 10'daki oranlar incelendiğinde zihin yetersizliği olan bireylerin yüksek oranda tercih edilmeyen grup olduğu ve istihdam edilme konusunda en dezavantajlı grup olarak öne çıktığı görülmektedir. Bu durum işverenlerin zihin yetersizliği olan bireylere yönelik olumsuz tutumlarının da bir göstergesidir (ASPB, 2011: 98). Ülkemizde toplumdaki olumsuz engelli algısının yanı sıra engelli bireylerin istihdam edildiği özel sektördeki ve kamusal alandaki engelli algısı da önemli bir sorundur. Özellikle işverenler, yöneticiler ve çalışma arkadaşlarının olumsuz tutumları engelli bireylerin iş yaşamını etkilemektedir.

Özel sektörde işverenlerin engelliler ile ilgili olumsuz tutum ve algılarından dolayı kota sisteminin getirdiği cezayı ödemeyi göze aldıkları görülmektedir. Özel sektörde işletmeler faaliyetlerini genellikle kar odaklı yürütmekte, engelli bireylerin işe alınması durumunda iş yerinde oluşabilecek estetik kaygısı işverenleri bu yola yöneltmektedir. İşverenlerin engelli istihdamından kaçınmalarının diğer bir nedeni ise olası iş kazalarında tazminat ödeme durumunda kalmamaktır. Özel sektörde işverenler maddi risk oluşturabilecek tüm durumlardan kaçınmaktadır. Dolayısıyla rekabetin iyice arttığı iş dünyasında kar marjı her zaman ön planda tutulmakta ve bu yüzden işverenler kurumsal kimlikleri ile engelli bireyleri ilişkilendirmek istememektedir. Ayrıca yöneticilerdeki engelli algısına göre, engelliler genellikle meslek ve kariyer eğitimi açısından işe uygun olmayan deneyimsiz kişilerdir.

Zihin yetersizliği olan bireylere yönelik olumsuz engelli algısı bu bireylerin özel sektörde ve kamusal alanda istihdam edilmesinde vasıflarına uymayan daha pasif ve önemsiz işlerde çalıştırılmasına sebep olmakta ve bu durum bireylerin düşük ücretler almasını doğurmaktadır. Diğer çalışanlara tanınan eğitim ve kariyer geliştirme imkânları bu bireylerden esirgenmektedir (Ergün, 2005). Böylelikle engelli istihdamının gelişmesi de engellenmiş olmaktadır. İşgücü hayatında işveren, çalışan ve müşterilerde oluşan bu olumsuz tutumların kaynağında kemikleşmiş belli başlı düşünceler yatmaktadır. Toplumun bilinçlendirilerek bu sabit fikirlerin değiştirilmesi istihdam sorunlarını ortadan kaldıracak önemli bir faktördür (Ergün, 2005; ASPB, 2015: 34-35).

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, özel eğitim meslek okullarında eğitim gören bireylerin, eğitim, işe yerleşme ve çalışma süreçlerine ilişkin görüşlerinin incelenmesi amacıyla fenomenolojik yöntem kullanılarak yapılmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasında yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır.

Fenomenoloji geniş anlamı ile kuramsal bir görüş açısı olup yüzeysel değerinden kazanılan doğrudan deneyimi araştırır. Davranış dış, objektif ve fiziksel olarak betimlenen gerçeklikten çok, deneyim fenomeni tarafından kararlaştırılır (Balcı, 2006: 38).

Olgubilim olarak da adlandırılan fenomenoloji “Gerçek nedir?” sorusuna cevap arayan bir yöntemdir. Fenomenoloji yaklaşımın temelini bireysel tecrübeler oluşturmaktadır. Bu yaklaşımda araştırmacı katılımcının kişisel (öznel) tecrübeleri ile ilgilenmekte, bireyin algılamaları ve olaylara yükledikleri anlamları incelemektedir. Fenomenoloji tanımlayıcı bir araştırmadır. Bu bağlamda genelleme yapmak değil, olguları tanımlamak önemlidir (Akturan ve Esen, 2008).

Olgubilim (fenomenoloji) deseni farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktadır. Olgular, yaşadığımız dünyada olaylar, deneyimler, algılar, yönelimler, kavramlar ve durumlar gibi çeşitli biçimlerde karşımıza çıkabilmektedir. Bize tümüyle yabancı olmayan aynı zamanda da tam anlamını kavrayamadığımız olguları araştırmayı amaçlayan çalışmalar için olgubilim (fenomenoloji) uygun bir araştırma zemini oluşturur (Yıldırım ve Şimşek, 2005).

Nitekim Bryman fenomenolojik yöntemin temel iki özelliğini açıklarken ilk olarak sosyal bilimlerin inceleme nesnesinin insanlar ve onların sosyal gerçekliği olduğu, doğa bilimlerinin inceleme nesnesinin ise kökten farklı olduğu hususuna vurgu yapmıştır, ikinci olarak sosyal gerçekliği anlama için herhangi bir girişim, insanların o gerçekliği deneyimlemelerinde temellenmelidir. Bu gerçeklik taraftarları tarafından halihazırda

yorumlanmıştır. Bundan dolayı sosyal bilimciler, bireylerin eylemlerine motivasyonel bir temel sağlayan yorumlayıcı eğilimlerini kavramak zorundadırlar (Bryman, 1988, 52'den akt. Kuş, 2007: 70-71).

Anlatı araştırması katılımcılar tarafından anlatılan bireysel öykülere odaklanırken ve fenomenoloji bir grup bireyin ortak deneyimlerini vurgularken, bir kuram oluşturma çalışmasının amacı betimlemenin ötesine geçmek, bir süreç veya eyleme ilişkin "birleştirilmiş kuramsal açıklama" (Corbin & Strauss, 2007, s. 107) ortaya koymak, bir kuram oluşturmak veya keşfetmektir. Çalışmaya katılanlar, süreci bütünüyle deneyim etmiş olabilir ve kuramın gelişmesi pratiği açıklamaya veya sonraki araştırmalar için bir çerçeve sağlamaya yardımcı olabilir. Buradaki temel görüş, kuram geliştirmenin "kullanıma hazır bir kaynaktan" gelmemiş olması, süreci yaşamış katılımcılardan sağlanan verilerin içerisinde "temellenmesi" ve ortaya çıkarılmış olmasıdır (Strauss & Corbin, 1998). Böylece, kuram oluşturma, araştırmacının bir süreç, eylem ya da etkileşime ilişkin çok sayıda katılımcının görüşleri çerçevesinde genel bir açıklama (bir kuram) ortaya koyduğu bir nitel araştırma desenidir (Creswell, 2013).

Çalışmamızda nitel araştırma kullanmamızın nedeni sürece dahil olan bireylerin görüşlerinin ön planda tutulması, onların deneyimlerinden çıkacak olan bulguların alana hizmet etmesi beklentisidir.

Bulguları elde edebilmek için “yarı yapılandırılmış görüşme tekniği”, nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan tekniklerden biridir ve katılımcıların konuya ilişkin deneyimlerini, algılarını, duygularını ve bakış açılarını ortaya koymak için kullanılabilir (Bogdan ve Bilgen, 1992). Derinlemesine görüşme tekniği ile katılımcılar ile yapılan görüşmelerden alınan cevaplarda öne çıkan temalar ortaya konulabilmekte, dikkat çekici cevaplar doğrudan alıntılanarak yorumlanabilmekte ve cevaplar karşılaştırmalı olarak incelenebilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Bütün bu açıklamalar doğrultusunda araştırmamızda katılımcıların deneyimleri ön plana çıkartılmış, onların olayları yorumlama süreçlerine odaklanılmış, görüşme sorularını detaylandırarak sorular yöneltilmiş, sağlanan cevaplarda öne çıkan temalar ortaya konulmuş, doğrudan aktarımlar yapılarak yorumlanmış ve karşılaştırmalar yapılarak derinlemesine bir içerik analizi gerçekleştirilmiştir.

3.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmada özel eğitim meslek okullarında öğrenim gören bireylerin işe yerleştirilme süreçlerinde ve iş yerinde yaşadıkları sorunların incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda çalışma grubunun belirlenmesinde aşağıdaki ölçütler aranmıştır:

- a. Özel eğitim meslek okullarında öğrenim görmüş ya da görmekte olmak,
- b. Hâlihazırda bir işte çalışmak.

Buna göre, çalışma grubu, İstanbul ilinde özel eğitim meslek okullarında öğrenim gören veya görmüş olan ve hâlihazırda bir işyerinde çalışmakta olan zihinsel engelli bireylerden seçilmiştir. Bu haliyle çalışma grubunun seçimine ölçüt örnekleme denilebilir. Bu örnekleme yöntemindeki temel anlayış önceden belirlenmiş bir dizi ölçütü karşılayan bütün durumların çalışılmasıdır. Burada sözü edilen ölçüt veya ölçütler araştırmacı tarafından oluşturulabilir ya da daha önceden hazırlanmış bir ölçüt listesi kullanılabilir (Şimşek ve Yıldırım, 2005). Çalışma grubuna ulaşırken öncelikle izinleri alınan okullarla görüşülmüştür. Çalışan bireylerin hangi gün okulda eğitimlerinin olduğu tespit edilmiştir. Sınıf öğretmenlerinden destek alarak görüşmeye istekli katılımcılar belirlenmiştir. Yasal olarak veli izinleri alındıktan sonra görüşme için bireylerin eğitim aldıkları kurumlara gidilmiştir. Bu kapsamda 27 engelli bireye ulaşılmış ve görüşme yapılmıştır. Ancak bir katılımcı kendini iyi hissetmediği için görüşmeden rızası ile çekilmiş ve görüşme yarım kalmıştır. Dolayısıyla da görüşmenin kendileriyle tamamlandığı 26 katılımcı bu araştırmanın çalışma grubunu oluşturmuştur.

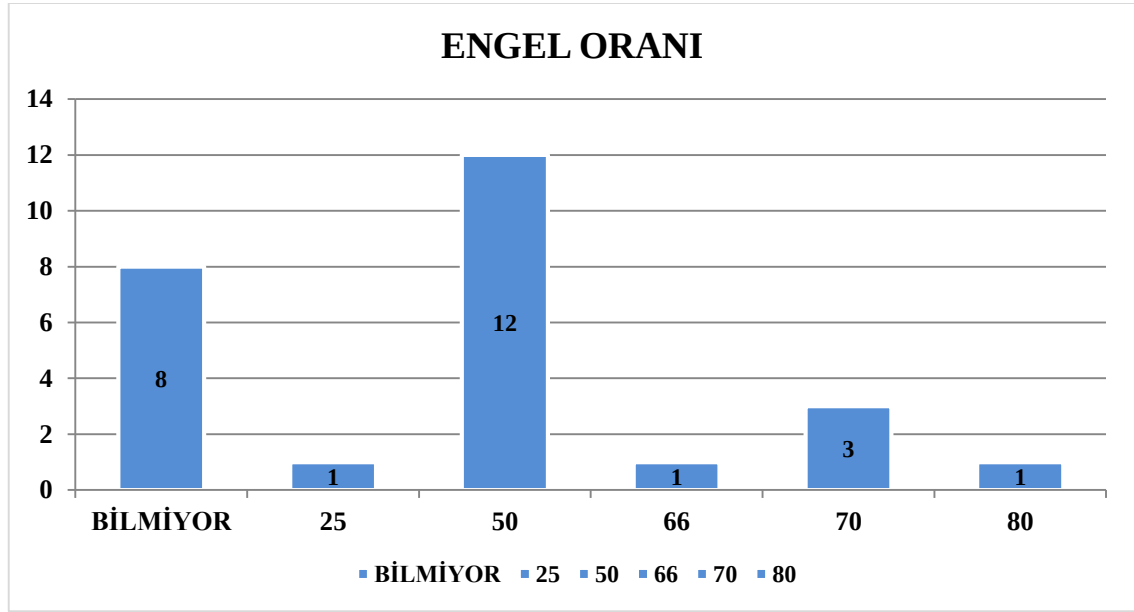
Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 11’de gösterilmektedir. Katılımcıların cinsiyetleri incelendiğinde çoğunlukla erkek (%65) olduğu, kadın katılımcıların ise daha az olduğu görülmektedir. Yaş bakımından ise iki grubun olduğu görülmektedir. İlk grup 14-17 yaş, ikinci grubun ise 18-25 yaş aralığında oldukları görülmektedir. Katılımcıların aylık maaş olarak çoğunlukla 2000 TL altında bir ücret aldığı, ancak bu maaşların da yarım zamanlı işlerde 500-700 TL aralığında olduğu görülmektedir. Diğer taraftan 2000-3999 aralığında maaşı olan katılımcıların tamamının ise asgari ücret ile çalıştıkları gözlemlenmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri çerçevesinde eğitim aldıkları alan, çalıştıkları sektör, anne-baba çalışma durumları, kardeş sayıları da Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken		n	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	17	65
	Kadın	9	35
	Toplam	26	100
Yaş	14-17	7	27
	18-25	19	73
	Toplam	26	100
Çalışma süresi (Hâlihazırda çalıştığı işinde)	1 yıldan az	14	54
	1-3 yıl	12	46
	Toplam	26	100
Alınan ücret	0-1999 TL	16	62
	2000-3999 TL	10	38
	Toplam	26	100
Eğitim alınan alan	Matbaa	7	28
	Tekstil	4	15
	Yiyecek-İçecek	4	15
	Cam-Seramik	4	15
	El Sanatları	4	15
	Bilgisayar	1	4
	Büro Yönetimi	1	4
	Kaynak	1	4
	Toplam	26	100
Çalışılan alan	Belediye	9	35
	Fast-Food	5	19
	Hazır Giyim	4	15
	Kargo	3	12
	Kafeterya	2	7
	Market	1	4
	Çağrı Merkezi	1	4
	Sağlık Sektörü	1	4
	Toplam	26	100
Anne çalışma durumu	Çalışıyor	5	19
	Ev Hanımı	18	70
	Emekli	1	4
	Vefat	2	7
	Toplam	26	100
Baba çalışma durumu	Çalışıyor	16	62
	İşsiz	3	12
	Emekli	5	19
	Vefat	2	7
	Toplam	26	100
Kardeş sayısı (Kendisi dâhil)	2 Kardeş	14	54
	3 Kardeş	6	23
	4 Kardeş	3	12
	5 Kardeş	1	4
	9 Kardeş	2	7
	Toplam	26	100

Katılımcıların engel oranları Şekil 4’de gösterilmektedir. Katılımcılardan 8 kişi engel oranını bilmediğini ifade etmiştir. Öte yandan diğer katılımcıların ise %25 ila %80 arasında değişen engellilik oranına sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu tespit yapılırken katılımcının aldığı resmi sağlık raporundaki engellilik oranına dair tarafımıza aktardığı bilgi kullanılmıştır.



Şekil 4. Katılımcıların Engel Oranı

3.3. Verilerin Toplanma Süreci

Verilerin toplanmasında görüşme tekniğinden faydalanılmıştır. Bu nedenle de yarı yapılandırılmış görüşme formu (Ek-1) kullanılmıştır. Katılımcılar ile buluşma gerçekleştirilerek yüz yüze görüşmeler yapılmıştır.

3.3.1. Görüşme Sorularının Oluşturulması

Görüşme soruları araştırmanın amaçları doğrultusunda, kuramsal kaynaklardan ve yapılmış araştırmalardan yararlanılarak oluşturulmuştur.

İlk dokuz soru katılımcıların demografik bilgilerini (yaş, cinsiyet, engellilik durumu vb.) almaya yönelik sorular yer almaktadır. Bu sorulardan araştırma grubunun örnekleminin tanıtımı kapsamında yararlanılmıştır. Görüşme formunun ikinci bölümünde ise araştırmanın amaçları doğrultusunda işe yerleşme süreçlerine (Görüşme formu 1-6.

sorular), iş yerindeki yaşantılarına (7-14. sorular) ve çalışma hayatından kazanımlarına (15-17. sorular) yönelik görüşlerini ortaya koyan on yedi soru yer almıştır.

3.3.2. Görüşme İlkeleri

Yapılan görüşmelerde tamamen gönüllülük esas alınmıştır. Gönüllü olan bireylerin çalışmaya katılma talebinin devamında ailelerinden yasal izinler alınmış, daha sonra görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Nitekim bir katılımcı kendini iyi hissetmemiş ve bundan dolayı sorularımızı cevaplamakta zorlandığı için kendi rızası ile görüşmeyi yarım bırakmıştır.

Gerçekleştirilen görüşmelerde görüşme formunda sorulan sorular belirli olmasına rağmen katılımcıların kendilerini daha iyi ifade etmeleri için hazırlayıcı sorular da sorulmuştur. Nitekim kendini ifade etmekte ya da anlamakta zorluk yaşayan katılımcıların daha nitelikli cevaplar vermeleri açısından bu yöntem faydalı olmuştur.

3.3.3. Görüşme Programının Zamanlaması ve Yeri

Görüşmeler Şubat 2019-Mayıs 2019 tarihleri arasında tamamlanmıştır. Görüşme için öncelikle gerekli yasal izinler alınmıştır. Görüşmeler için üç okula başvuru yapılmıştır. Yeşilköy Özel Eğitim Meslek Okulu, Bahçelievler Kazım Beyaz Özel Eğitim Meslek Okulu, Şişli Saadet Özel Eğitim Meslek Okulu görüşme kapsamında başvuru okullardır. Bireylerin eğitim gördükleri bu okullara gerekli makamlardan alınan yasal izinlerle başvuru yapılmış, bireylerin okulda akademik olarak ders gördükleri günler belirlenmiştir. Veli izin formları sınıf öğretmenleri tarafından ailelere gönderilmiş, veli onayı alındıktan sonra görüşmeler bireylerin eğitim gördükleri okullarda gerçekleşmiştir. Görüşme için okul yöneticilerinin uygun gördükleri mekanlar kullanılmıştır. Rehberlik servisi, boş sınıf gibi görüşmenin yapılmasına uygun olan alanlar değerlendirilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde içerik analizi yapılarak katılımcılardan alınan cevaplardan öne çıkan temalar sayısal verilerden faydalanılarak ortaya konulmuştur. Bu temalar grafikler üzerinden açıklanıp ifade edilmeye çalışılmıştır. Diğer taraftan belirli sorulara verilen cevaplardan öne çıkanlar doğrudan alıntılanmış ve yorumlanmıştır.

Verilerin analiz edilirken görüşme yapılan katılımcıların cevaplarından yapılan alıntılarda ve gerekli görüldüğü yerlerde katılımcıları ifade etmek maksadıyla “G1” şeklinde kısaltma ve kodlama yapılmıştır. Bu kısaltma ve kodlamalar görüşme yapılan b kişileri sırasıyla ifade etmektedir. Buna göre kodlama görüşme yapılan tüm bireyler için G1’den G26’ya kadar kullanılmıştır.

3.5. Geçerlik ve Güvenirlik

Bilimsel araştırmanın en önemli ölçütlerinden biri araştırma sonuçlarının inandırıcılığıdır. Geçerlik ve güvenirlik bu açıdan araştırmalarda en yaygın kullanılan iki ölçüttür. Nicel çalışmalarda araştırmacının kullanılan veri toplama araçlarının ve araştırma deseninin geçerliğini ve güvenirliliğini çok dikkatli test etmesi ve sonuçları okuyuculara rapor etmesi beklenir (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Nicel araştırmalarda geçerlilik, güvenirlilik ve güç analizi sayısal göstergelerle kanıtlanmaktadır. Nitel araştırmalarda geçerlik-güvenirlik nicel çalışmalardan farklı olarak ele alınır. Nicel araştırmalarda sağlanması gereken iç geçerlik, dış geçerlik, iç güvenirlik ve dış güvenirlik yerine nitel araştırmalarda inandırıcılık, aktarılabirlik, tutarlılık ve teyit edilebilirlik gibi ölçütlerin kullanıldığı görülmektedir (Mills, 2003, 78; akt. Demir, 2011: 117; Yıldırım ve Şimşek, 2005).

Arastaman, Fidan ve Fidan (2018)’ın Lincoln ve Guba (1986) ve Shenton (2004)’dan aktardığına göre, uygulamaya başlamadan önce araştırma çevresi, mekanı ve katılımcıları hakkında derinlemesine bilgiye ulaşılması ve araştırma yapılacak konuyla ilgili saha ziyaretlerinde bulunulması, araştırmanın sonraki evrelerinde görüş ve yorumların sağlıklı ve doğru olarak yapılmasına yardımcı olabilir. Bu araştırmada da araştırmacının sahip olduğu beş yıllık mesleki deneyim ve araştırmanın yapıldığı kurumlardan birinde beş yıldır bilfiil çalışıyor olması nedeniyle kurumsal kültüre ve eğitim modeline olan yakınlığı, çalışma grubunu oluşturan öğrencilerle uzun süre çalışma fırsatı bulmuş olması, araştırmanın iç geçerliğinin (inandırıcılık) sağlanması adına uzun süreli etkileşim stratejisi açısından önemli bir avantaj olarak görülebilir. Bunun yanı sıra ayrıca araştırmacı bu çalışma öncesinde ve çalışmayı sürdürdüğü süre zarfında araştırma mekanlarında bizzat katılımcılara ders vermiş olduğu gibi, katılımcıların iş görüşmeleri, işe yerleşme aşamaları, işe başladıktan sonra yaşadıkları sıkıntılar, aile ve bireylerin

içinde bulundukları ruh halini yakından görme şansına sahip olmuştur. Bütün bu tecrübelerin araştırmanın sağlıklı ve doğru olarak yapılmasına katkı sağladığı düşünülmektedir.

Bu araştırmada verilerin toplanmasında yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme tekniğinin kullanıldığı çalışmalarda doğrudan alıntılara yer vermek ve bunlara dayanarak sonuçları yorumlamak geçerliğin önemli ölçütleri arasında yer almaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Bu araştırmada da araştırmanın dış geçerliğini (aktarılabirlik) sağlamak adına araştırmacı, araştırma raporunu ayrıntılı olarak yazmaya özen göstermiş, bulgular bölümünde ayrıntılı betimlemeler yapmaya çalışmıştır. Ayrıca öğrencilerin ifadelerinden doğrudan alıntılara yer verilmiş ve yorumlanmış, bu sayede ham verinin doğasına mümkün olduğunca sadık kalınmaya çalışılarak ayrıntılı betimleme yoluna gidilmiştir. Bu sayede, okuyucu verilerin elde edildiği ortamı zihninde daha iyi canlandırarak daha sonraki süreçte kendi araştırma ortamına ilişkin olası sonuçları daha kolay çıkarabilecektir.



BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. İş Ararken Yaşanan Sorunlar ve Hissettiklerine İlişkin Görüşler

Katılımcılara iş arama sürecinde yaşadıkları sorunların neler olduğu sorulmuştur. Bu kapsamda katılımcıların çok büyük çoğunluğu (22 katılımcı) iş ararken herhangi bir sorun yaşamadığını ifade etmiştir. Ancak bazı katılımcılar ise iş arama sürecinde olumsuz yaklaşımlara maruz kaldıklarını ifade ettikleri tespit edilmiştir. Örneğin bir katılımcı bu durumu aşağıdaki şekilde ifade etmiştir (G7):

Okul vasıtasıyla, buradaki idarecimiz vasıtasıyla iş buldum, işe yerleştim ve çalışmaya başladım. Görüşmelerle uğraşmak istemedim. Almama gibi şeyler oldu. Bizden daha deli insanlar var. Kendileri bize deli diyor ama kendileri deli oluyor.

Yine bir diğer katılımcı iş arama sürecinde bir iş bulana kadar yaşamış olduğu zorluklardan bahsederken aşağıdaki ifadeleri kullanmıştır (G25):

Bir yıl boyunca aradım hocam geçen seneden beri arıyorum. Birkaç yerle görüşme yaptım, okulun yönlendirdiği yerler oldu ama ya yolun uzaklığından, servisin olmamasından ya da çok yorucu işler olduğundan ailem uygun görmedi. Ya da gittiğim yerler beni kabul etmedi. Olumsuz sonuçlandı.

Bir diğer katılımcı ise iş arama sürecindeki yaşadığı zorlukları şu şekilde ifade etmiştir (G19):

2 yıldır bekliyordum. Bu işi bana okul buldu. Bu okul sayesinde işe yerleştim. Daha önce bir iş yeriyle görüşmeye gittim. Beni kabul etmediler. Kendimi pek iyi hissetmedim, çevremdeki herkes yapamazsın dedi bana. Ama ben yapacağımı biliyordum. Ben kendime inanıyordum hocam.

Süreçte herhangi bir sorun yaşamayan katılımcılardan biri bu durumu aşağıdaki şekilde ifade etmiştir (G23):

Hocam ben iş aramadım aslında. Öğretmenlerim soktu beni işe. Herhangi bir zorluk yaşamadım. Okulumu buldu bu işi. Bu açıdan çok şanslıyım. !

İş arama süreci içinde olmamasına rağmen işe yerleşen bir katılımcının ifadesi ise okulun katkısı dışında olumlu olarak sunulabilecek diğer bir örnektir (G12):

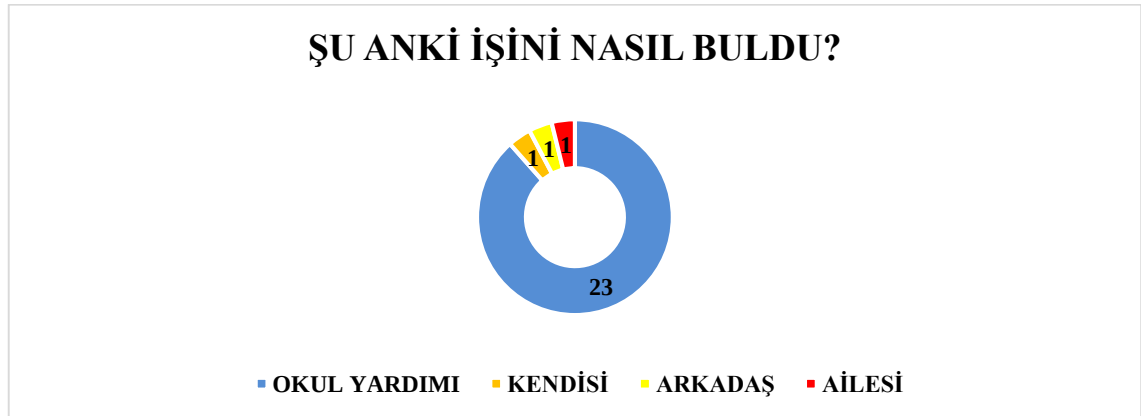
Ben hiç iş aramadım hocam. Market olmadan önce evimizin altındaki yerde tamir yapılıyordu. Ben onlara yardım ettim. Onlara yardım ettikten sonra beni işe aldılar. Orada bölge müdürü dolaşıyordu. Orada gezerken beni gördü. Benimle konuştu, beni hemen işe aldı.

Diğer bir katılımcı ise iş arama sürecinde izlenen bürokratik yolların çok sıkıcı ve zor olduğunu ifade etmiştir (G9). Diğer bir örnekte ise çevreden gösterilen olumsuz yaklaşımın iş arama sürecinde sorun yarattığı tespit edilmiştir. Katılımcı bu durumu aşağıdaki şekilde ifade etmiştir (G11):

Bir iş yeriyle görüşmeye gittim. Beni kabul etmediler. Kendimi pek iyi hissetmedim, çevremdeki herkes yapamazsın dedi bana. Ama ben yapacağımı biliyordum. Ben kendime inanıyordum hocam.

4.2. İşe Yerleşme Sürecindeki Paydaşlar

Katılımcılardan 23 kişinin okullarının aracılığı ile işe başladıkları ve istihdam edildikleri görülmektedir. Diğer taraftan az da olsa kendi başına, ailesi ya da yakını aracılığı ile iş bulan 3 birey olduğu görülmektedir.



Şekil 5. İş Bulma Konusunda Aracı Olan Kişi veya Kurumlar

Katılımcılar, özellikle devam ettikleri ya da daha önce gittikleri okullardaki öğretmenlerinin iş bulma konusunda kendilerine çok yardımcı olduğunu belirtmektedirler. Öğretmenlerin yalnızca iş bulma değil işe devam sürecinde de katılımcıları takip ettikleri, onlara yardımcı oldukları ve yaşadıkları sorunların çözülmesine katkı sağladıkları tespit edilmiştir.

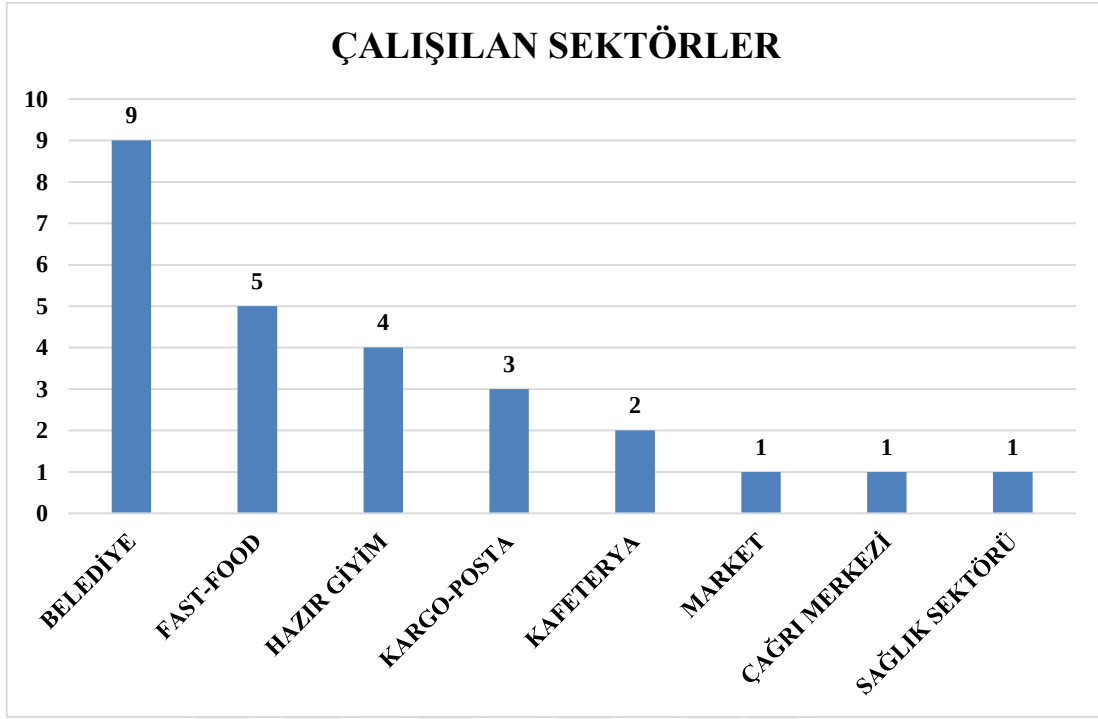
Okul yardımı dışında aile (G24), yakın arkadaşı (G14) vasıtasıyla veya kendisi (G12) iş bulan katılımcıların da olduğu görülmektedir. Annesi ile iş bulan bir katılımcı iş bulma sürecini aşağıdaki şekilde açıklamıştır (G24):

Hocam biz bir fuara gitmiştik. Fuarın adı “iş arayan engelliler için fuar vardı”, Atatürk Havalimanının karşısındaydı. Annemle birlikte gitmiştik. Orada Bağcılar belediyesinin standı vardı. Bağcılar belediyesi çalışanlarını gördük. Belediye başkanını da gördük. Annemle gittik ve kendisiyle konuştuk. Bu işi de belediye başkanının sayesinde buldum. İş aradığımı söyledik. Yardımcı oldu bize.

Bu örnek engelli bireyler için icra edilen sosyal ve toplumsal faaliyetlerin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Bu tür faaliyetlerin gereken düzeyde yapılması daha çok engelli bireye ulaşılması ve istihdam sağlanması açısından çok önemli olduğunu asla unutmamak gerekmektedir. Yerel idarelerin engelli istihdamı konusunda özel kurum ve kuruluşlarla işbirliğine gitmesi, sürecin içinde köprü görevi görmesi oldukça önemli olduğu gibi aynı zamanda bu belediyelerin de iç işleyişlerinde engelli istihdamına verilen önemin artırılması toplumsal fayda açısından büyük önem arz etmektedir.

4.3. İşe Yerleştikleri Alanlar

Katılımcıların işe yerleştikleri alanlara ilişkin veriler aşağıda Şekil 6’da gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların tamamının hizmet sektöründe çalıştıkları görülmektedir. Özellikle katılımcıların en çok belediyelerin alt kuruluşlarında çalıştıkları gözlenmektedir. Bu durum ayrıca belediyelerin sosyal hizmet yaklaşımlarını da göstermektedir. Diğer taraftan katılımcıların sırasıyla fast-food zincir restoranlarında, hazır giyim mağazalarında, kargo-posta şubelerinde ve kafeteryalarda çalıştığı tespit edilmiştir.

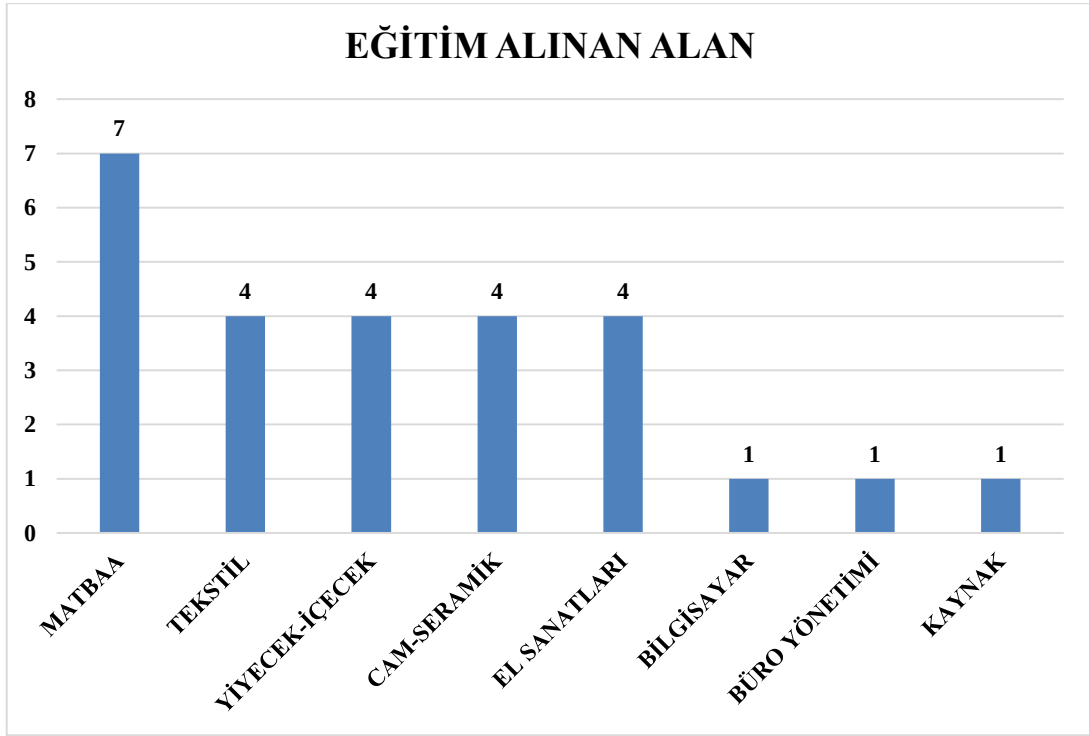


Şekil 6. Çalışılan Sektörler

Hizmet sektöründe çalışan katılımcıların genellikle fast-food ve kafeteryalarda temizlik ve ürünlerin hazırlanmasında, hazır giyim sektöründe mağazaların depolarında, kargo-posta firmalarında ise taşıma ve kayıt işlemlerinde çalıştıkları görülmektedir. Bu durum adı geçen bireylerin müşteriler ile doğrudan temas kurmayacakları şekilde istihdam edildiklerini ortaya koymaktadır. Diğer taraftan çağrı merkezinde (G10) müşteriler ile, hastanede hastalar ile doğrudan temas kuran (G14) katılımcıların da olduğu görülmektedir.

4.4. Özel Eğitim Meslek Okulunda Mesleki Eğitim Alanları

Katılımcıların özel eğitim meslek okulunda aşağıda Şekil 7’de gösterilen alanlarda eğitim aldıkları tespit edilmiştir. Grafik incelendiğinde katılımcıların matbaa, tekstil, cam-seramik, el sanatları, bilgisayar, büro yönetimi ve kaynak alanlarında eğitim aldıkları görülmektedir. Aldıkları eğitim çoğunlukla üretime yönelik iken, katılımcıların tamamının hizmet sektöründe çalıştıkları görülmektedir. Özellikle çalıştıkları alanda bilgisayar kullanımı, büro yönetimi işleri gibi alanların daha çok ilgili olduğu gözlenmektedir.



Şekil 7. Katılımcıların Mesleki Eğitim Alanları

4.5. Eğitim Almış Oldukları Alan ile Çalıştığı İş Alanı Arasındaki İlişki

Katılımcıların eğitim aldıkları alan ile çalıştıkları alan ve bunların uyumuna ilişkin görüşleri Tablo 12’de sunulmuştur. Yalnızca dört katılımcı aldıkları eğitim ile yaptıkları iş arasında uyum olduğunu ifade etmiştir. Tablodan da görüleceği üzere kalan yirmi iki katılımcı aldıkları eğitim ile yaptıkları işin uyumsuz olduğunu ileri sürmüştür. Örneğin matbaa eğitimi alan bir katılımcı kargo-posta sektöründe çalışmasına rağmen aldığı eğitimin yaptığı iş ile uyumunu aşağıdaki şekilde ifade etmiştir (G9):

İşyerinde makineler var. Makinelerle uğraşıyorum. Evrakı kelepçeliyorum bunu matbaada öğrenmiştim. Benzer yanları var hocam.

Tablo 12

Eğitim Alınılan Alan ile Çalışılan Alan Arasındaki Uyuma İlişkin Görüşler

Görüşmeci	Eğitim Alınan Alan	Çalıştığı Sektör	Eğitim Alanı İle İş Uyumlu Mu? (Katılımcı Görüşleri)
G1	Tekstil	Hazır giyim	Uyumlu
G2	Matbaa	Fast-food	Uyumsuz
G3	Tekstil	Hazır giyim	Uyumlu
G4	Tekstil	Kargo-Posta	Uyumsuz
G5	Matbaa	Fast-food	Uyumsuz
G6	Matbaa	Hazır giyim	Uyumsuz
G7	Bilgisayar	Fast-food	Uyumsuz
G8	Yiyecek-içecek	Fast-food	Uyumsuz
G9	Matbaa	Kargo-Posta	Uyumlu
G10	Matbaa	Çağrı Merkezi	Uyumsuz
G11	Matbaa	Kafeterya	Uyumsuz
G12	Matbaa	Market	Uyumsuz
G13	Kaynak	Fast-food	Uyumsuz
G14	El sanatları	Sağlık sektörü	Uyumsuz
G15	Yiyecek-içecek	Kargo-Posta	Uyumsuz
G16	Yiyecek-içecek	Belediye	Uyumsuz
G17	Yiyecek-içecek	Belediye	Uyumsuz
G18	el sanatları	Belediye	Uyumsuz
G19	Tekstil	Kafeterya	Uyumsuz
G20	Cam-seramik	Belediye	Uyumsuz
G21	El sanatları	Belediye	Uyumsuz
G22	Cam-seramik	Hazır giyim	Uyumsuz
G23	Cam-seramik	Belediye	Uyumsuz
G24	Büro yönetimi	Belediye	Uyumlu
G25	Cam-seramik	Belediye	Uyumsuz
G26	El sanatları	Belediye	Uyumsuz

4.6. Mesleki Eğitim Alanındaki Öğrenmelerine İlişkin Görüşleri

Katılımcılar, genel olarak mesleki eğitimden faydalandıklarını ve yeni konular öğrendiklerini ve bunlardan iş yerinde yararlandıklarını ifade etmektedirler. Aşağıda Şekil 8’de de görüldüğü üzere katılımcılardan 23 kişi almış oldukları ya da almakta oldukları mesleki eğitimin iş yaşamında kendilerine faydalı olduğunu ifade etmiştir. 3 kişi ise eğitimin faydalı olmadığını düşündüğünü belirtmiştir. Eğitimin faydalı olmadığını ileri süren bir katılımcı ise gerekçesini aşağıdaki ifadeleriyle açıklamıştır (G8):

Çok bir faydası olduğunu düşünmüyorum. Ben kendi başıma başarıyorum bazı şeyleri. Ama bana iş buldular. %10'ı onların emeği, %90'u benim emeğim. Ben düzgün davranarak bu işi kazandım.

Verilen cevap incelendiğinde okulda aldığı eğitimin faydalı olmadığını ileri süren katılımcı iş bulma konusunda ise okulun sağladığı yardımdan memnun olduğu görülmektedir.

Okulda aldığı eğitimin faydalı olduğunu düşünen katılımcı ise bu durumu aşağıdaki şekilde ifade etmiştir (G10):

Hiçbir programı bilmiyordum. Hepsini öğrendim burada. Burası bana iş buldu. Burası bana birçok iş buldu. Ama bana en uygun işi buldular bu çok güzel bir şey.

Bir diğer katılımcı okulun kendisine olan katkısını şu cümlelerle ifade etmiştir (G16):

Ben son sınıfım hocam, bence evet. Birçok belge aldım. Bu okulun sayesinde çok başarılar elde ettim. Okuma yazmayı burada öğrendim ben. Bana çok faydası oldu. Bana iş buldular. Hepsi bu okul sayesinde oldu. Öğretmenlerim, arkadaşlarım hepsi çok iyi.



Şekil 8. Mesleki Eğitimin İş Yaşamındaki Faydasına İlişkin Görüşler

4.7. İşe Başladıklarında Neler Yaşadıklarına İlişkin Görüşleri

Katılımcıların ilk günlük deneyimlerinde heyecan, korku ve mutluluk gibi duyguların kendilerine eşlik ettiği tespit edilmiştir. Olumsuz duyguların gerek ailelerin refakat etmesi ve gerekse ilk gün yapılan karşılama ile giderildiği görülmüştür. Örneğin çok mutlu olan bir katılımcının ilk günlük deneyimini aşağıdaki şekilde açıkladığı gözlenmiştir (G14):

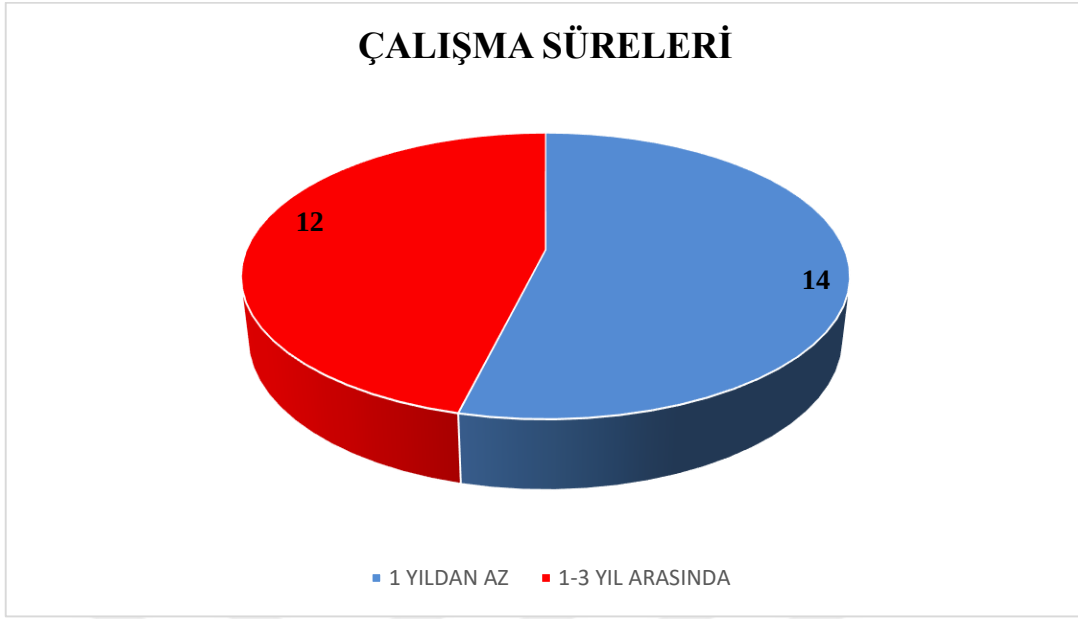
Babam götürdü. Güvenemiyor dışarıda başıma bir şey gelir diye. O gün kendimi çok mutlu hissettim. Herkesle tanıştım. İyi davrandılar bana. Biraz duygulandım, ağladım hocam. Üzülürüz sen ağlarsan dediler. İlk günün bu senin alıracaksın dediler. Ama ben çok mutlu olduğum için ağladım.

Katılımcıların işe başladıkları ilk günde çoğunlukla aile bireyleri ile işyerine gittikleri tespit edilmiştir. Bu durum onların ilk günlerinde yaşayacakları heyecan ve korkunun aşılması açısından faydalı olduğu gözlemlenmiştir. Diğer taraftan yol bulma veya kaybolma problemine karşı ailelerin bir tedbir olarak katılımcılara eşlik gözlemlenmiştir (G2):

Annemle birlikte işe gittim. Annem beni ilk gün çalışma sürem boyunca restoranın olduğu katta bekledi. Müdürlerle tanıştım, güvenlik görevlileriyle tanıştım. Alışveriş merkezinin kendi müdürleriyle tanıştım. Bana sorular sordular. Buraya hoş geldin dediler. İyi ve mutlu bir şekilde davrandılar. Diğer çalışanlarla da tanıştım. Diğer mağazalarda çalışan arkadaşlarla da tanıştım.

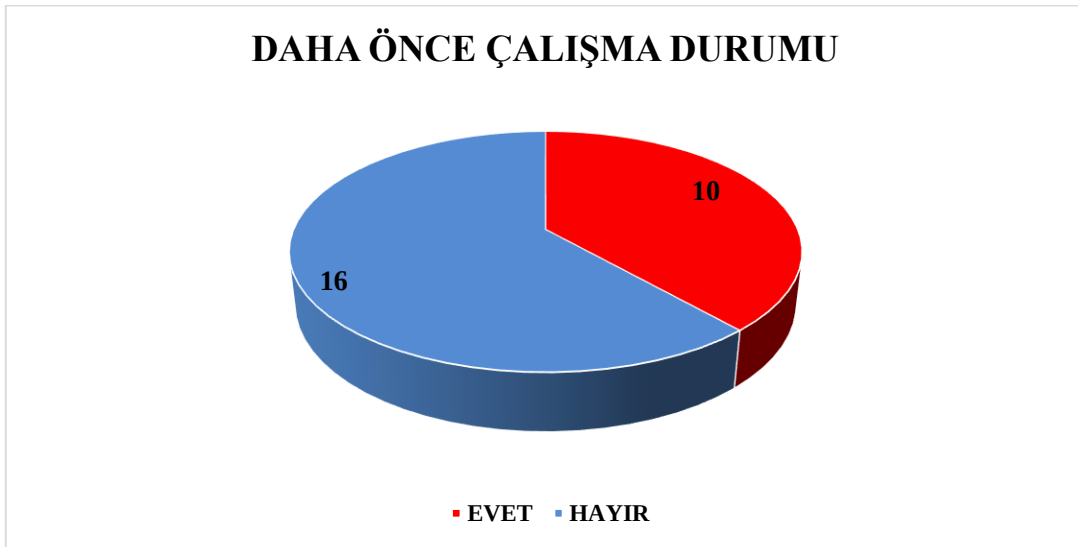
4.8. Çalışma Süreleri ve İş Değişikliği Nedenleri

Katılımcıların son çalıştıkları işyerinde çalışma sürelerine ilişkin veriler Şekil 9'da gösterilmektedir. Şekildeki veriler değerlendirildiğinde katılımcıların 14'ünün 1 yıldan az süredir şimdiki işyerinde çalıştığı görülmektedir. Katılımcılardan 12 kişi ise 1-3 yıl arasında iş deneyimine sahiptir.



Şekil 9. Halihazırdaki İşyerlerinde Çalışma Süreleri

Daha önceki yıllarda çalışma deneyimi olup olmadığına yönelik veriler ise Şekil 10'da gösterilmektedir. Katılımcılardan 16'sının daha önce herhangi bir işte çalışmadığı tespit edilmiştir. Daha önce herhangi bir işte çalışanların neredeyse tamamının (1 kişi hariç, G19) 18-25 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Dolayısıyla söz konusu katılımcıların yaşlarının yüksek olması geçmişte çalışma deneyimi yaşamalarının normal olduğunu göstermektedir.



Şekil 10. Daha Önce Çalışma Deneyimi Yaşayan Bireyler

Daha önce çalışma deneyimi yaşayan on katılımcının işten ayrılma sebepleri de aşağıdaki grafikte sunulmuştur. Buna göre katılımcıların iş yerlerinde kendilerine verilen aşırı yük, okulun başlaması, çalışma saatlerinin fazla gelmesi, geçici olarak çalışmayı düşünmeleri, sağlık sorunları yaşamaları, staj sürelerinin tamamlanması ve düşük maaşa bağlı olarak eski işlerini bıraktıkları gözlenmektedir. Bazı iş yerlerinde çalışanların kendi işlerini engelli bireylere yüklemeye çalışması ve aşırı çalışma sürelerinin olması katılımcıları işlerini bıraktırmaya kararına zorladığı görülmektedir. Örneğin bir katılımcı bu durumu aşağıdaki şekilde ifade etmiştir (G1):

Sürekli kendi işini bana yüklemeye çalışıyordu. Yani sen bunu yaparsın falan iş yükünü bana yüklemeye çalışıyor sürekli. Bunu defalarca yaşıyorum yöneticilere bunu defalarca söylüyorum ama takmıyorlar umursamıyorlardı. Yöneticilere söyledim ondan sonra onlarda hiç uğraşamayız falan dediler ayrıldım.

Bazı katılımcılar bir yıl süresince bir kamu kurumunda staj uygulaması yaptıktan sonra tam zamanlı başka bir işte çalışmak için iş değişikliğine gidebiliyorlar bununla ilgili olarak katılımcılardan biri işten ayrılma nedenini şu şekilde ifade etmiştir (G10):

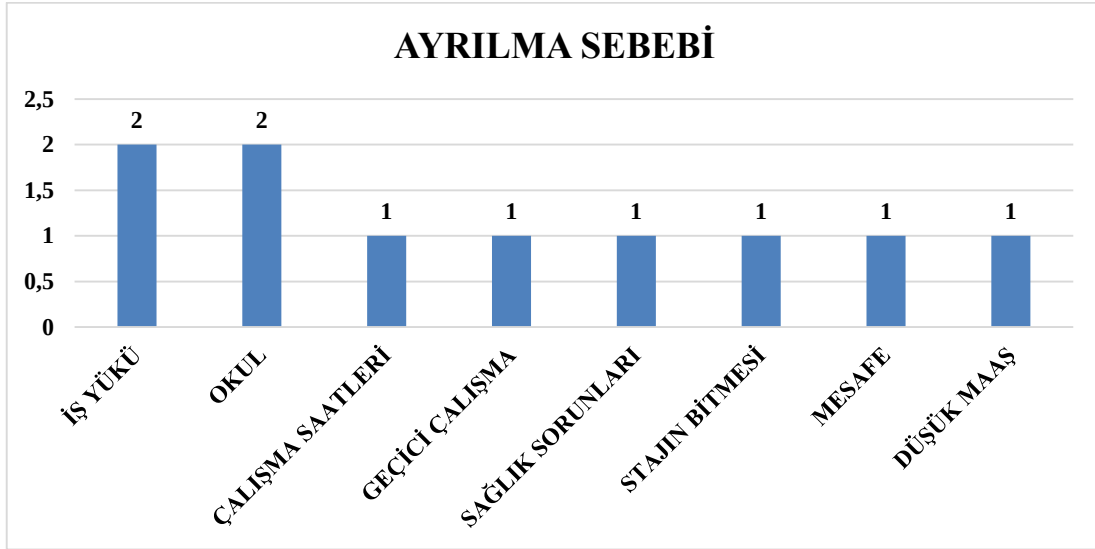
Okul bitti, tatile girdik ondan bir yıl staj yaptım orada. Öteki sene oraya devam etmedim.

Yapılan görüşmelerde bir başka işten ayrılma sebebi olarak bireyin evi ile işi arasında mesafenin uzaklığı işten ayrılmasına neden olmuştur (G11):

Peki daha önce hiç başka bir iş yerinde çalıştın mı? Bir gıda firmasında çalıştım daha önce sonra çıktım. Neden? Mesafesi uzak olduğu için.

Bir başka görüşmeci ise okul nedeniyle işi bıraktığını şöyle ifade etmiştir (G13):

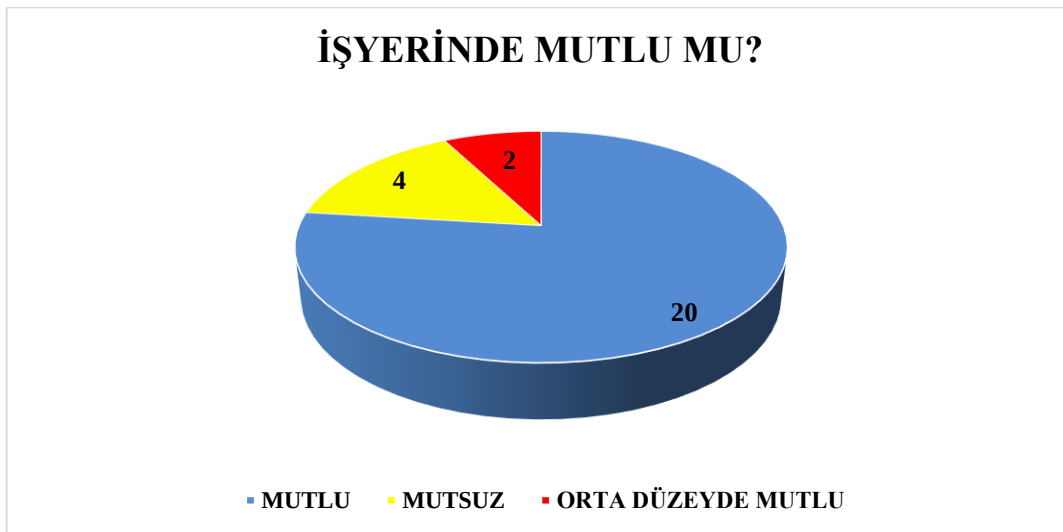
Daha önce başka bir iş yerinde çalıştın mı? Hocam ben okula ara vermiştim. O zaman tekstilde çalıştım. Ancak tekrar okula dönünce işimden ayrıldım.



Şekil 11. Daha Önceki İşlerinden Ayrılma Nedenleri

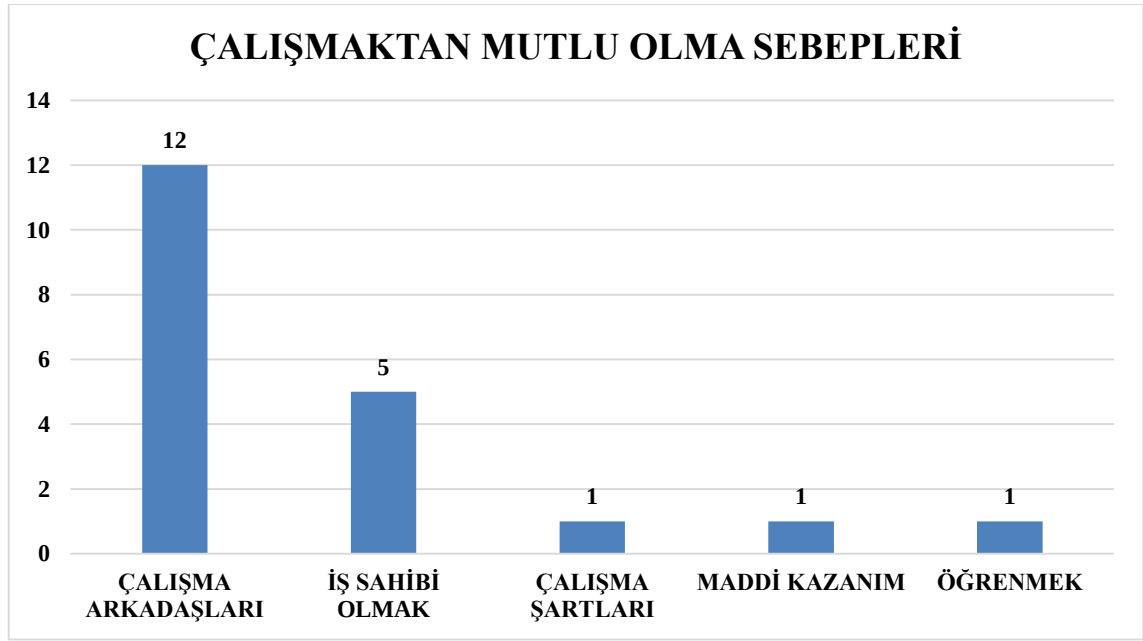
4.9. İşyerinde Nelerden Mutlu Olduklarına İlişkin Görüşleri

Katılımcıların şu anda çalıştıkları işyerlerinde mutlu olup olmadıklarına dair de kendilerine sorular soruldu. Verilen cevaplar analiz edildiğinde -Şekil 12’den de görüleceği üzere- katılımcıların çoğunluğunun yaptığı işten mutlu olduğu görülmektedir. Bununla birlikte dört katılımcı mutsuz olduğunu ifade ederken, iki katılımcı ise orta düzeyde mutlu olduğunu ifade etmiştir. Buna göre katılımcıların çok büyük oranda yaptıkları işlerden mutlu olduklarını görmekteyiz.



Şekil 12. Çalışanların Mutluluk Oranları

Dört katılımcının mutsuz olma ve iki katılımcının orta düzeyde mutlu olma sebepleri incelendiğinde başkalarının işlerini yapmaya mecbur bırakılmak, angarya işlerin yaptırılması, düşük ücret, kendilerine gösterilen olumsuz yaklaşım ve arkadaşlık kuramama gibi nedenlerin olduğu görülmektedir. Diğer taraftan mutlu olduğunu ifade eden yirmi katılımcının mutlu olma sebeplerinde öne çıkan temalar Şekil 13’de gösterilmektedir.



Şekil 13. Çalışmaktan Mutlu Olan Katılımcıların Sebepleri

Şekil 13 incelendiğinde özellikle çalışmaktan mutlu olan katılımcıların çalışma arkadaşlarının yakınlığı ve yardımı ile mutlu oldukları gözlenmektedir. Bu konunun çalışan katılımcının mutluluğu açısından ne kadar önemli olduğuna dair örnek vermek gerekirse katılımcılardan (G22)’nin sorduğumuz sorulardan birine verdiği aşağıdaki cevabı bunun en güzel kanıtını oluşturmaktadır (G22):

Hocam orada çalışan çok iyi biri var. O kişiden dolayı çok mutluyum. Benimle böyle uzun uzun konuşan, beni detaylı dinleyen, gözünü benden ayırmayan, insanları seviyorum. Bunu bu iş yerinde bulabildim. Orada böyle insanlar olduğu için çok mutluyum. Bana yol gösteren insanlar var. Bu beni çok mutlu ediyor.

Çalışmış olmak ve belirli bir iş sahibi olmak da katılımcıları başlı başına mutlu etmeye yettiği görülebilmektedir (G11):

Temizlik yapmak, malzeme dizmek raflara. Çalışmak beni mutlu ediyor. Çalışma arkadaşlarımla da mutluyum.

Çalışmaktan mutlu olan bir katılımcı ise duygularını etkileyici bir biçimde şöyle ifade etmiştir (G15):

Hocam ben çalıştığım için özgürleştim. Aileme de katkı sağlayabiliyorum böylece.

Diğer bir katılımcı çalışmaktan duyduğunu mutluluğu şu şekilde ifade etmiştir (G16):

Herkes beni çok seviyor, anlayışlılar. İş rahat. Getirip götürüyorum evrakları. Yanlış evraklar olduğunda onu yerine götürüp, onları düzelttiriyorum. Bir şeyler öğrenmek bana güven veriyor.

Çalışma arkadaşları ile güzel bir çalışma ortamını paylaşan katılımcı ise duyduğu mutluluğu şöyle anlatmıştır (G19):

Oradakiler çok iyi insanlar. Her zaman “nasılsın, iyi misin, bir şeye ihtiyacın var mı, bir şeyin var mı, sorunun var mı” diye soruyorlar. Bu yüzden orada çok mutluyum. Mesela işimi yaptığımda kontrol ediyorlar bana “aferin” diyorlar. Bu beni çok mutlu ediyor. Havalara uçuyorum. İşimi beğeniyorlar.

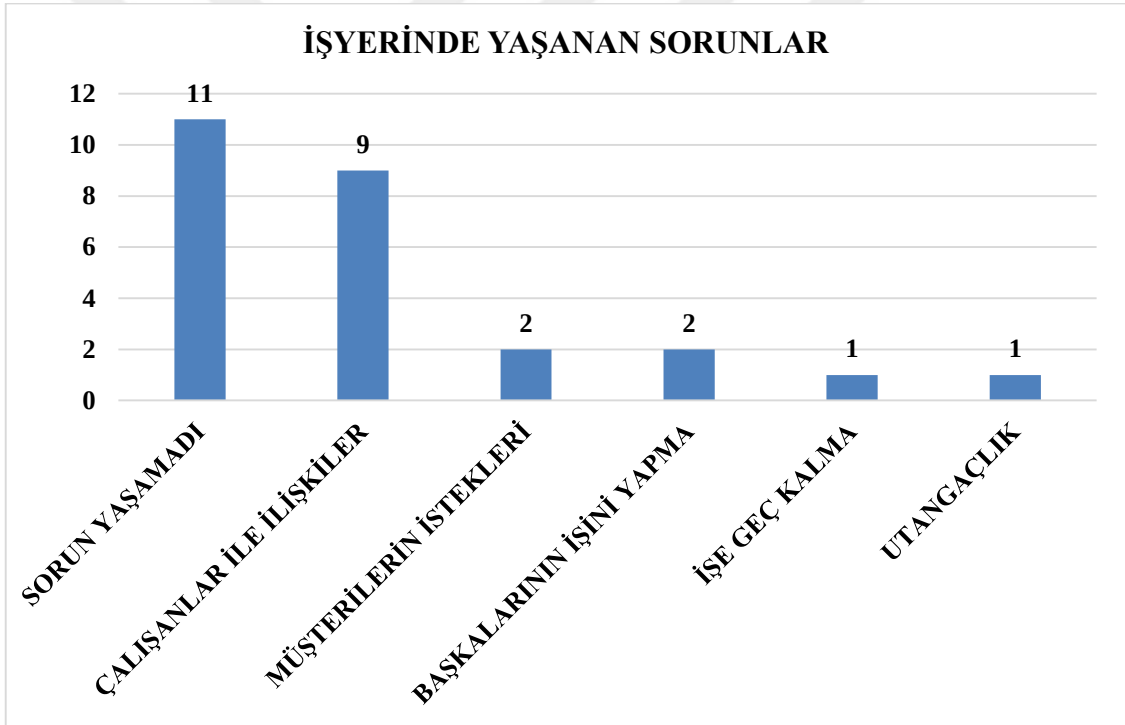
Ailesinin geçimine katkıda bulunan bir katılımcı ise kazandığı gelirden duyduğu mutluluğu şu şekilde ifade etmiştir (G3):

Annem ev hanımı, babamın bacağında tümör var çalışmıyor. Benim maaşım ile geçiniyoruz. 4 kardeşiz. Benden başka kimse çalışmıyor evde. Onlara yardımcı olmaktan dolayı çok mutluyum.

Sonuç olarak katılımcıların özellikle çalışma arkadaşlarının yakın davranışlarından ve yardımlarından etkilenip bunun sonucunda da işte çok mutlu oldukları tespit edilmiştir. Diğer taraftan çalışmak ve bir işle meşgul olmanın da katılımcıları memnun ettiği görülmüştür.

4.10. İşyerinde Yaşadığı Sorunlar ve Sorunları Çözüm Yolları

Katılımcıların iş yaşamında bir takım sorunlar da yaşadıkları tespit edilmiştir. Verilen cevaplara göre Şekil 14’de de öne çıkan problemlerin yaşandığı görülmüştür. Bu kapsamda on bir katılımcının işyerinde hiçbir şekilde sorun yaşamadığını bildirdiği görülmektedir. Diğer taraftan yaşanan problemlerin başında çalışanlar ile yaşanan problemlerin öne çıktığı görülmektedir. Özellikle çalışanların olumsuz yaklaşımları ve kullandıkları nezaket dışı dil engelli bireyleri derinden üzdüğü gözlenmiştir. Ayrıca bazı çalışanların da katılımcıları istismar ederek kendi işlerini onlara yaptırmaya çalıştığı ifade edilmiştir. Bunlara ilave olarak işe geç kalma, müşterilerin aşırı ve gereksiz talepleri de işyerinde sorun yaşanmasına neden olmaktadır.



Şekil 14. İşyerinde Yaşanan Sorunlar

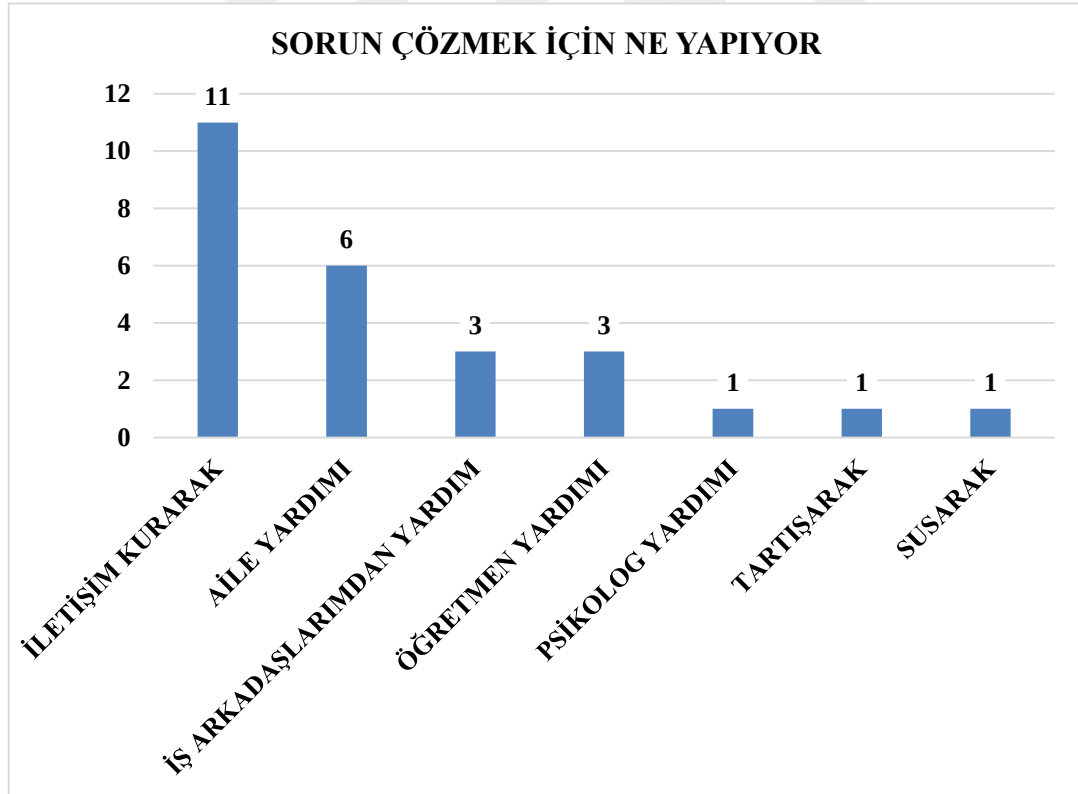
Katılımcıların işyerlerinde yaşadığı sorunların başında çalışma arkadaşlarının kaba davranışlarının geldiği görülmektedir. Özellikle engelli bireylere sabır ve tahammül gösteremeyen, onları istismar etmek isteyen çalışanların olduğu gözlemlenmektedir. Yine bazı çalışanların kendi işini katılımcılara yaptırmaya çalışmaları ve bu yolla engelli çalışanların durumunu istismar etmelerini özellikle vurgulamak gerekmektedir. Nitekim

katılımcılarımızdan (G1 ve G4). Söz konusu durumdan mustarip olduklarını ifade etmektedirler. Katılımcılardan biri bu durumu aşağıdaki şekilde ifade etmiştir (G1):

Şimdi bir tane yönetici, henüz yönetici olmadı da yönetici sınavına girdi sürekli benimle uğraşıyor. Kendi işini bana yüklemeye çalışıyor. Hep yapıyor bunu. Çıkışına mesela on dakika kala bana sürekli iş yüklemeye çalışıyor ve çıkışım bu yüzden hep geç oluyor. Bu şahıs şimdi yönetici olma kısmında.

Yalnızca bir katılımcı (G20) işyerinde mutlu olmasına rağmen utangaç olması nedeniyle sorun yaşadığını ifade etmiştir. Katılımcı bu durumu aşağıdaki şekilde ifade etmiştir (G20):

Utangaçlık ve konuşamama biraz beni zorlamıştı. Beni üzen bir şey olmadı hiç. Herkes bana yardım ediyor. Hoşuma gidiyor oradaki insanlar.



Şekil 15. Sorunları Çözme Yolları

İşyerinde yaşanan sorunlarda öncelikle iletişim kurarak kendi başlarına çözüm bulma yolunu seçenlerin diğer yolları seçenlere göre belirgin bir şekilde daha fazla olduğu

görülmektedir. Diğer taraftan susarak veya karşı tarafla tartışarak kendi başına çözüm bulmaya çalışanların da olduğu görülmektedir. Bunlar dışında kalan katılımcılar dışardan yardım alarak sorunları çözebileceklerini ifade etmişlerdir. Yardım alınacak kaynaklar ise başta aile olmak üzere, öğretmenler, iş arkadaşları, psikologlar şeklinde sıralanmaktadır.

4.11. İşyerine Ulaşım Olanakları

İşyerine ulaşım konusunda aşağıdaki seçeneklerin kullanıldığı görülmektedir. Katılımcıların bu seçeneklerden bir veya birkaçını farklı zamanlarda kullandıkları görülmektedir.

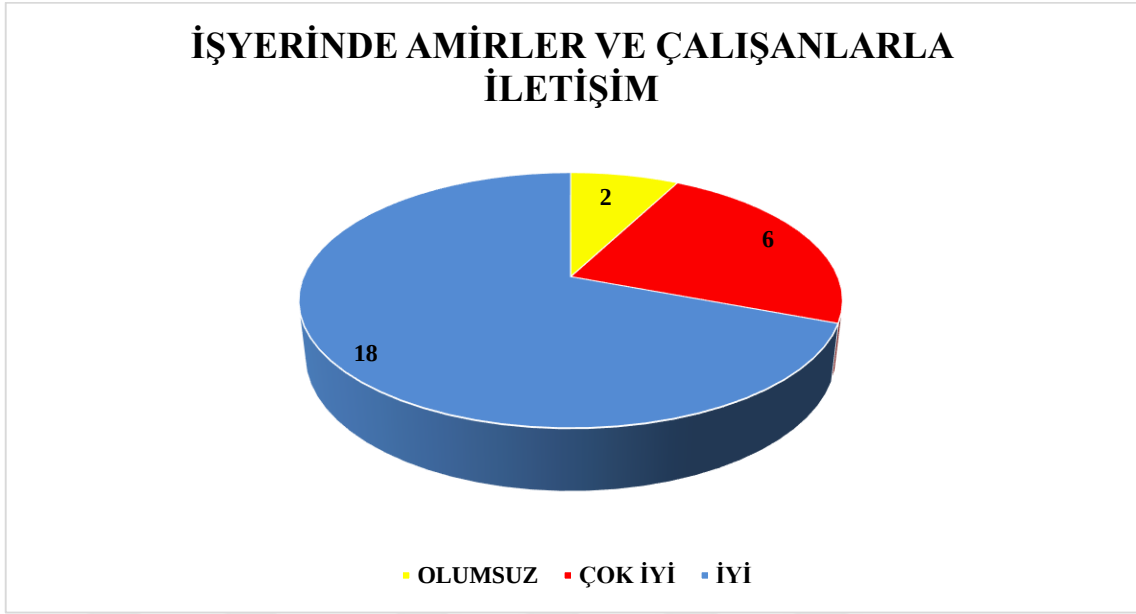
- a. İş yeri servisleri,
- b. Toplu taşıma araçları,
- c. Yürüyerek.

Çalışanların genellikle servis olduğunda servisi kullandıkları, olmadığı durumda ise engelli kartından faydalanarak toplu taşıma araçlarını kullandıkları gözlemlenmiştir. İş yeri evine yakın olan katılımcıların ise yürümeyi tercih ettiği tespit edilmiştir. Yürüyerek işine giden ve bu durumdan çok hoşnut olan bir katılımcı bu durumu aşağıdaki şekilde ifade etmiştir (G15):

Mesela işyerine yürüyerek gitmeyi çok seviyorum. Böylece spor yapabiliyorum. Bu beni çok mutlu ediyor. Yaklaşık 50 dakika yürüyorum. Bu benim için çok keyifli. En sevdiğim şey.

4.12. İşyerinde Çalışanlar ile İletişime Yönelik Görüşler

Katılımcılara işyerinde çalışanlar ile iletişimlerinin nasıl olduğuna yönelik soru sorulmuştur. Katılımcılardan 18 kişi, işyerinde çalışanlar ve amirleri ile iletişimlerinin iyi ya da çok iyi olduğuna yönelik cevaplar vermiştir. Sadece iki katılımcı işyerinde iletişiminin kötü olduğunu ifade etmiştir.



Şekil 16. İşyerinde Diğer Çalışanlarla İletişime Yönelik Görüşler

Özellikle iletişim konusunda çok başarılı bir algıya ve anlayışa sahip olan bir katılımcı bu konuyu aşağıdaki şekilde açıklamıştır (G6):

Oğuzhan bey diyorlar bana. Çok hoşuma gidiyor. Ama depoda farklı, reyonda farklı. Depoda Oğuzhan diyorlar, ama reyonda değişiyor. O zaman Oğuzhan bey diyorlar. Ben de depoda çalışırken Fatma Abla diyorum ama reyona geçince Fatma hanım diyorum. Ben de yerine göre Fatma abla ya da Fatma Hanım diyorum. Mağaza müdürüne ise her iki yerde de Ayşegül Hanım ve Tolga bey diyorum. Onlara her yerde öyle dememiz gerekiyor. Çünkü onlar müdür. Dışarda da gördüğümde, telefonda da açtığımda onlara öyle hitap ediyorum. Ama çalışma arkadaşlarıma yerine göre hitap ediyorum.

Verilen cevap incelendiğinde katılımcının nerede nasıl iletişim kurulacağı, insanların konumu, kime ne şekilde hitap edeceğine yönelik anlayışının gelişmiş olduğu ortaya çıkmaktadır.

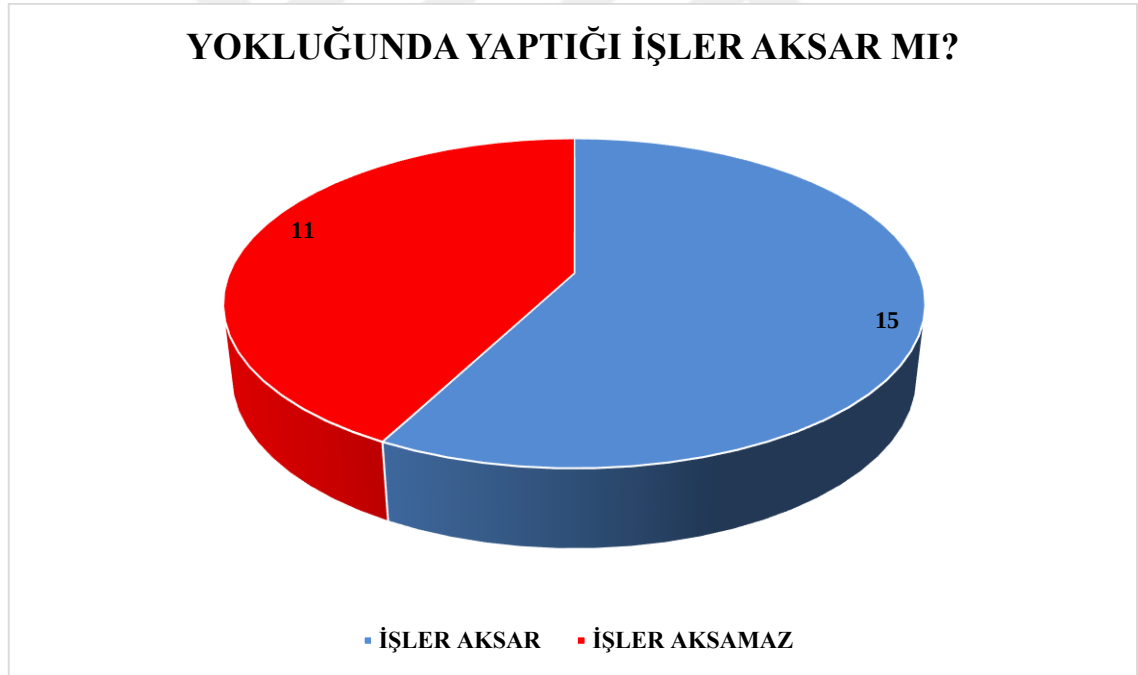
Diğer taraftan işyerinde kurulan iyi bir iletişim ortamının engelli bireyler açısından önemli olduğu aşağıda verilen cevaptan anlaşılmaktadır (G13):

Hocam beni iş yerinde engelli gibi görmüyorlar, beni normal insan gibi görüp, bana normal insan gibi davranıyorlar. Kendileri gibi kabul ediyorlar beni. Bana böyle

davrandıkları için kendimi engelli gibi hissetmiyorum. Her insanın konuşmasında problemler olabilir, ben kendimi normal hissediyorum. Onlar da bana öyle davranıyorlar.

4.13. İş Deneyimlerine İlişkin Bilgiler

Katılımcıların çalıştıkları işyerlerinde yaptıkları işleri önemsedikleri ve sorumluluklarını yerine getirmeye gayret gösterdikleri genel anlamda gözlemlenmiştir. Katılımcıların yaptıkları işin önemine yönelik algılarını tespit etmek maksadıyla kendilerinin yokluğunda işlerin aksayıp aksamayacağına yönelik soru sorulmuştur. Verilen cevaplar incelendiğinde katılımcılardan 15 kişinin kendilerinin yokluğunda işlerin aksayacağını düşündüklerini ifade etmiştir. İşlerin aksamayacağını düşünen katılımcılar (11 kişi) ise kendi işlerinin yönetim tarafından diğer çalışanlara paylaştırılabileceğini ifade etmişlerdir.



Şekil 17. Katılımcıların Yokluğunda İşlerin Aksama Durumuna Yönelik Algıları

Bazı katılımcılar kendilerinin yokluğunda yaptıkları işin doğrudan aksayacağını net bir şekilde ifade etmişlerdir. Örneğin (G1) bu durumu;

Sevkiyat aksar. Sevkiyatla ilgileniyorum. Sevkiyatı alan kimse olmaz. Sevkiyatı alan ya da sevkiyatı alıp sisteme geçiren kimse olmaz. Bu bir aksama olur. Derki bunlar daha ürünlerin almamışlar der. Sisteme

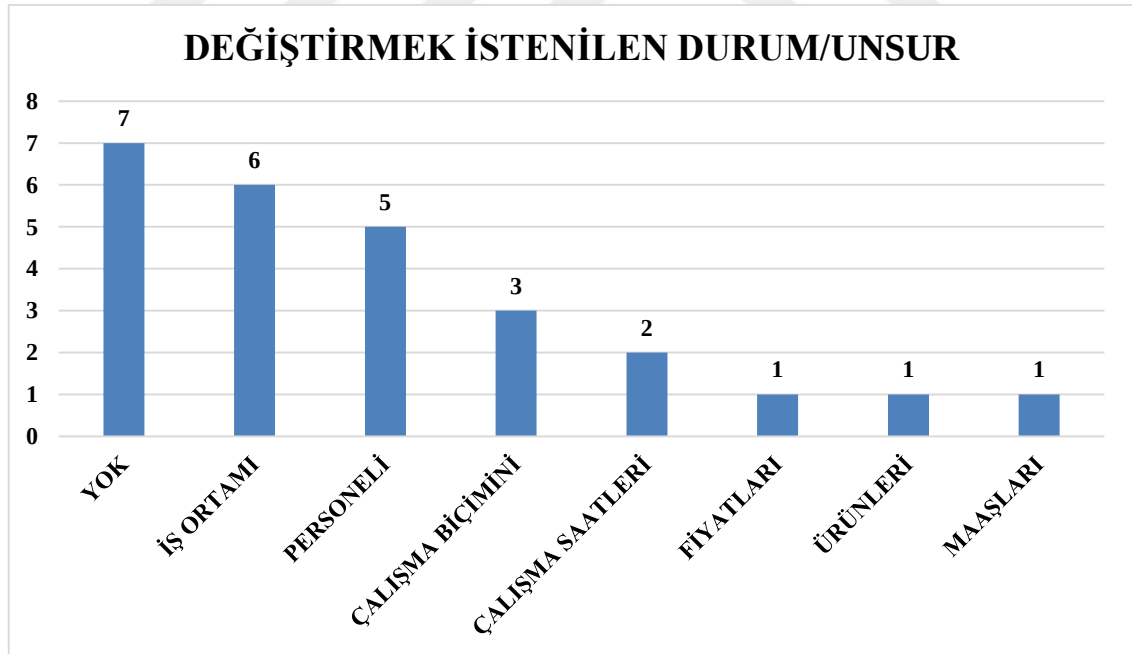
önce alıyorum sonra sisteme kaydediyorum. Ürünlerin içini açıp ne var ne yok diye ayırıyorum. Alarmlanacak ya da depoya yerleşecekleri yerleştiriyorum. Öğle geliyor. Genellikle 40-50 arası geliyor koli.

şeklinde açıklamıştır. Bu durum adı geçen katılımcının yaptığı işin farkında olduğunu ve kendisini çalışan bir mekanizmanın önemli bir parçası olarak gördüğünü göstermektedir.

Diğer taraftan kendisi yokken işlerin aksamadığını ileri süren bir katılımcı bu durumu aşağıdaki şekilde ifade etmiştir (G9);

Ben yokken hiçbir şey aksamıyor valla. İyi yapıyorlar ben olmadığımda. Birileri hallediyor. Herkes görevini yapıyor. Ben olmasam bile benim işim çıksa yani yine de yapıyorlar işleri. Birbirimizin işlerini halledebiliyoruz. Ama döndüğümde bana özlettin kendini diyorlar.

İşyeri deneyimi kapsamında katılımcılara işyerinde yetki ve konumları olsa neleri değiştirecekleri sorulmuştur. Bu konuda öne çıkan temalar ise Şekil 18’de sunulmuştur.



Şekil 18. İş Yerinde Değiştirilmek İstenen Durum/Unsur

Şekil 18 incelendiğinde katılımcılardan işyerinden çok memnun olanları işyerinde değiştirilmesine gerek duydukları herhangi bir durumun olmadığını ifade ettikleri gözlemlenmiştir. Bunun dışında iş ortamını değiştirecek, çalışanlara motivasyon

sağlayacak değişimlerin yapabileceğini ifade eden katılımcılar da mevcuttur. İş arkadaşlarından memnun olmayanların çalışanları değiştirmek istediği dikkat çekmektedir. Diğer taraftan çalışma saatlerinin ağır geldiğini düşünen katılımcıların ise daha rahat çalışma saatlerine yönelik değişim yapabileceklerini ifade ettikleri tespit edilmiştir. Ayrıca müşterileri düşünerek fiyatları ve ürünleri değiştirmek isteyen ya da maaşlarını düşük bularak artırmak isteyen katılımcılar da mevcuttur.

4.14. Mesai Saati Dışında İş Arkadaşlarıyla Yaptıkları Etkinlikler

Katılımcıların mesai saatleri dışında iş arkadaşları ile çoğunlukla görüşmediği, sosyal faaliyetlerde bulunmadığı gözlemlenmiştir. Yapılan görüşmelerde genellikle ailelerin engelli çocuklarını işten eve ve evden işe şeklinde bir rutin takip etmelerini istedikleri ve korumacı yaklaşım sergiledikleri görülmektedir. Şekil 19'da da görüldüğü üzere katılımcılardan 17 kişinin iş dışında çalışma arkadaşları ile görüşmediği tespit edilmiştir. Diğer taraftan katılımcılardan 9 kişinin iş dışında gerek telefonda ve gerekse çalışma arkadaşlarının oluşturduğu sosyal medya uygulamaları üzerinden çalışma arkadaşları ile iletişime geçtikleri de görülmektedir.

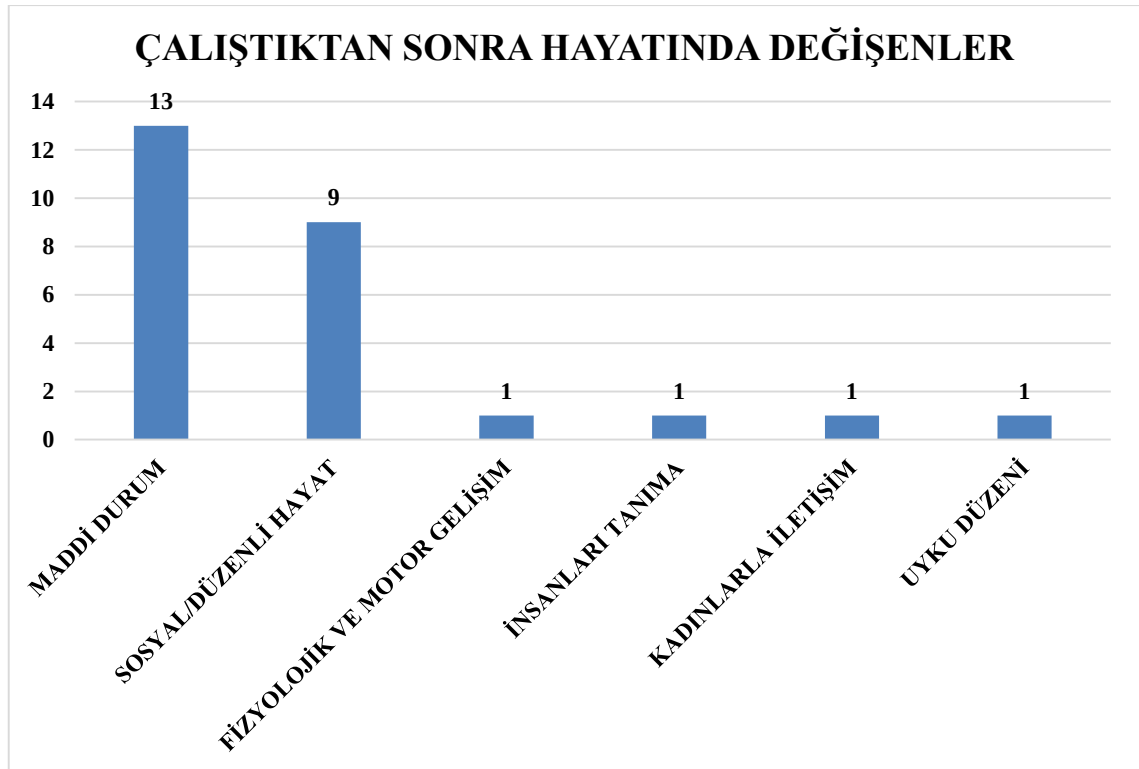


Şekil 19. İş Dışında Çalışma Arkadaşları ile Görüşme Oranları

İş dışında görüşme yaptığını ifade eden katılımcıların dışarda yemeğe çıkmak, halı sahada futbol oynamak ve ortak yaşam alanlarında gezmek gibi sosyal faaliyetleri gerçekleştirdikleri görülmektedir.

4.15. Çalışmaya Başladıktan Sonra Hayatlarında Olan Değişikliklere İlişkin Görüşler

Çalışma hayatına başladıktan sonra katılımcıların hayatında bir takım değişikliklerin meydana geldiği gözlemlenmiştir. Şekil 20’de bu konuda öne çıkan temalar sunulmuştur. Buna göre bireylerin maddi durumlarının doğal olarak daha iyi duruma geldiği katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. Buna bağlı olarak katılımcıların ailelerine destek oldukları, gereksinimlerini karşıladıklarını ifade etmişlerdir. Diğer taraftan katılımcıların çalışmaya başladıktan sonra daha düzenli bir hayata başladıkları ve sosyal yönden geliştikleri kendileri tarafından dile getirilmiştir. Eski yaşamlarında daha çok uyudukları, internet ve bilgisayar ile meşgul oldukları, zamanlarını boşa harcadıklarını ifade eden katılımcılar çalışmakla birlikte daha düzenli bir hayata kavuştuklarının altını çizmişlerdir.



Şekil 20. Çalışmaya Başladıktan Sonra Hayatta Yaşanan Değişiklikler

Çalışma hayatına başladıktan sonra konuşma ve motor becerilerini geliştiren katılımcıların da olduğu görülmektedir. Aşağıda bu konuyu açıklayan bir katılımcının ifadesi bulunmaktadır. Bu örnek çalışma hayatına başlamanın getirdiği değişikliklerin en öne çıkan ifadesi olarak son derece dikkat çekmektedir (G2):

Hocam konuşmam değişti. Bu kadar konuşamıyordum. Konuşuyordum da yani fazla konuşamıyordum. El kaslarım çalışmış oluyor hocam, kaslarım güçlenmiş oluyor. Ailem hocam, işe girdim dediğim an annem mutluluktan(elleriyle gösterir) havalara uçtu. Babam da mutlu oldu. Bizim aile çok mutlu hocam. Arkadaşlarım, komşular, misafirlerimiz. Herkes çok mutlu hocam çalıştığım için. Mustafa çalışıyor diyorlar.

4.16. Maaşlarını Değerlendirme Şekilleri

Katılımcıların maaşlarını değerlendirme şekilleri ailelerin durumuna bağlı olarak değişmektedir. Genel olarak maaşların ebeveynler tarafından kontrol edildiği, ebeveynlerin çocuklarına günlük ihtiyaçlarını karşılamasına yönelik harçlık verdiği gözlenmektedir. Diğer taraftan ailenin geçim masraflarına katkı sağlayan katılımcıların çok fazla olduğu gözlenmiştir. Ailesinin geçimini tek başına üstlenen katılımcıların da olduğu tespit edilmiştir. Örneğin ailesinde geliri olan başka kimse olmadığı için bir katılımcı ailenin tüm geçimini üstlendiğini belirtmektedir. Bu yüzden çalışmak zorunda kaldığının farkında olduğunu da aktarmaktadır (G1). Ayrıca ebeveynler tarafından çocuklarının geleceğine yönelik birikim yapıldığı da gözlenmiştir (G18). Örneğin aşağıda ailenin geçimine katkı sağlayan bir katılımcının cevabı söz konusu ekonomik katkı gerçeğini gözler önüne sermektedir (G21):

Anneme veriyorum. Annem mutlu oluyor. Zaten evin faturalarını ben ödüyorum. Elektrik ve su faturaları bana ait.

Katılımcıların ailelerinin geçimlerine katkı sağlamalarının onları mutlu ettiği ve ayrıca bu şekilde kendilerini değerli hissettikleri de yaygın bir biçimde gözlemlenmiştir.

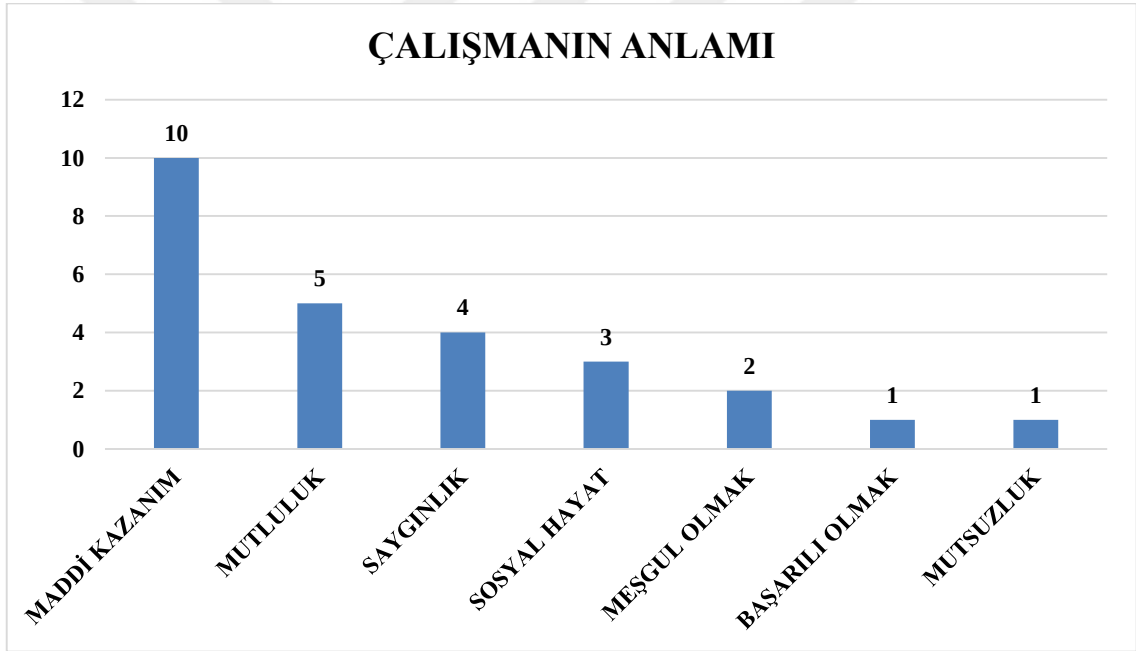
Katılımcıların genel olarak maaşlarını değerlendirme şekilleri aşağıda özet olarak sıralanmıştır:

- a. Ailenin geçimini üstlenmek,

- b. Ailenin geçimine katkı sağlamak,
- c. Birikim yapmak,
- d. Bir takım eşya ve ihtiyaçlar satın almak (kıyafet, bilgisayar, telefon gibi).

4.17. Çalışmanın Katılımcılar Açısından Anlamına İlişkin Görüşler

Katılımcılara çalışmanın kendileri için ne anlam ifade ettiği de sorulmuştur. Verilen cevaplara göre ortaya çıkarılan temalar Şekil 21’de gösterilmiştir. Buna göre maddi kazanım ve refah seviyesinin yükselmesinin öne çıktığı gözlenmektedir. Bunun dışında çalışmanın mutluluk getirmesi, saygınlık kazandırması, başarılı olma isteği, daha sosyal bir çevre ve hayata sahip olma isteği çalışmanın anlamı olarak ifade edilmiştir.



Şekil 21. Çalışmanın Katılımcılar Açısından Anlamı

Çalışmanın sosyal yaşamının değişmesi anlamına geldiğini ileri süren bir katılımcı bu düşüncelerini aşağıdaki şekilde açıklamıştır (G15):

Bir hayat değişiyor yani insana bir özgüven geliyor. Hayatı değişiyor birden. Eve katkısı oluyor. İnsanın içinde bir mutluluk oluyor gerçekten. Yeni insanlar tanıyoruz, yeni bir ortam. Hepsi de beni çok severler sağ olsunlar. Geniş bir aile gibi yani. Bir insanın hayatı değişiyor yani.

Katılımcının verdiği cevapta maddi kazanımlardan çok sosyal yaşamda elde ettiği kazanımların öne çıktığı görülmektedir. Bu noktada çalışma arkadaşlarının önemi ortaya çıkmaktadır. Çalışma arkadaşlarının önemini gösteren bir diğer cevapta ise katılımcının çalışmaktan mutlu olmadığı görülmektedir. Katılımcı çalışmanın kendisi açısından “mutsuzluk” anlamına geldiğini ifade etmiştir (G25).

Çalışmaktan mutlu değilim. Çalışmak istemiyorum. Ben iş aramadım. Okuldaki öğretmenler ve ailem çalışmamı istedi. Ben çalışmak istemiyordum. Okul müdürü söyledi, ben çalışmak istemiyorum. İşyeri keşke kabul etmeseydi. Hocam arkadaş yok, kafa dengi kimse yok o yüzden mutlu değilim. Belki kafa dengi birileri olsaydı mutlu olurum. Alışıyorum yavaş yavaş. Zamanla alışırsın diyorlar. Birileriyle arkadaş oluyorum yavaş yavaş. Ama çalışmak istemiyorum pek. Belki zamanla severim.

Katılımcının yaptığı işten mutsuz olma sebebinin iş yerinde anlaşabileceği bir arkadaşının olmaması olduğu görülmektedir. Ancak yine de genel olarak katılımcının çalışma isteğinin düşük olduğu gözlenmektedir.

Çalışman yaşamına dahil olan bir diğer katılımcının sürece dair yaşadıklarını ve hayatında meydana gelen değişiklikleri ifade ederken gerek sosyal hayatında meydana gelen, gerek aile içindeki statüsünde meydana gelen değişiklikleri şöyle aktarmıştır (G13):

Hocam bu iş sayesinde her yeri öğrendim. Kendim gidiyorum işe. Kendi başıma bütün araçlara binebiliyorum. Kaybolmuyorum. Ailem beni her zaman çok sevip sayıyorlar. Ancak artık bir işim olduğu için şimdi biraz daha bana karşı saygı duyduklarını düşünüyorum çünkü kazandığım parayı eve veriyorum. Eve bakıyorum. Maaş kartım annemde. 50 lira harçlık alıyorum bu bana yetiyor. Geri kalanını aileme veriyorum.

Bir diğer katılımcı çalışma hayatıyla birlikte aile ve sosyal çevresiyle olan iletişimde kazandığı özgüveni ve elde ettiği gelirle ilgili duygularını şu şekilde aktarmıştır (G18):

Eskiden sadece okula geliyordum, ama Şimdi eve de bakıyorum. İhtiyaçlarımızı karŐılıyorum. Ailem; “Biz ölsek bile kendine bakabilir, kendi ayaklarının üzerinde durabilir” diyorlar. Bir de okulda arkadaşlarımı çok özliyorum. 2 gün okula geldiğimde arkadaşlarıma iş yerinde yaptıklarımı anlatıyorum.



BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmanın bu bölümünde katılımcıların verdikleri cevapların analizi sonucunda ulaşılan sonuçlar literatür ile karşılaştırmalı olarak tartışılacak, uygulamaya ve gelecekteki çalışmalara yönelik öneriler getirilecektir.

5.1. Tartışma

Engelli bireylerin istihdam edilmesinde özel eğitim meslek okullarının aracılık rolünün çok etkili olduğu gözlemlenmiştir. Özellikle öğretmenlerin öğrenciler için iş arayıp, bulduğu veya işe girmelerine aracı olduğu, yöneticiler ile görüşmeler yapıldığı ve işe başladıktan sonra bireylerin takip edildiği tespit edilmiştir. Ailelerin de işe başlama ve iş yerinde ortaya çıkan sorunları çözmede önemli roller aldıkları gözlemlenmiştir. Buna benzer bir şekilde Gündoğdu (2010) da çalışmasında, engellilerin istihdamı esnasında ve sonrasında devlet, eğitim kurumları ve aileler tarafından titizlikle izlenmesinin ve desteklenmesinin önemli olduğunu ileri sürmüştür. Şahan (2018) de engelli bireylerin istihdamında destek sağlayanların öncelikle aileleri olduğunu, daha sonra çevreden destek sağlandığını ortaya koymuştur.

Diğer taraftan Uçar (2016) ise zihin yetersizliği olan bireylerin işe yerleştirilme aşamasında okul yöneticileri ve öğretmenlerin sürece rehberlik ederek dâhil olduklarını ancak anne-babalar ve işverenlerin sürece dâhil olmadığını tespit ettiği gözlenmiştir. Güvenç (2014) de engelli bireylerin belediyelerdeki istihdamında daha çok tanıdıkların etkili olduğunu tespit etmiştir. Bizim çalışmamızda ise meslek eğitimi alan engelli bireylerin okul ile kurdukları ilişkinin, öğretmenleri ve müdürleri tarafından ortaya konan gayretlerin onların istihdamlarında etkili olduğu hususu bireyin ifadelerine dayandırılarak vurgulanmıştır.

Engelli bireylerin iş yerinde yaşadıkları sorunların kaynağında diğer çalışanlar ile yaşadıkları problemlerin olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun tam tersi olarak çalışma arkadaşları ile çok iyi iletişim kuran katılımcıların ise çok mutlu oldukları ve işlerini sevdikleri gözlenmiştir. Güvenç (2014) de çalışma arkadaşlarının engelli bireylere normal bireyler gibi davrandığını tespit etmiştir. Bu durumun ise bizim çalışmamızda da ortaya

konulduğu üzere engelli bireyleri memnun ettiği gözlemlenmektedir. Uçar (2006) ise engelli bireylerin iş hayatında karşılaştığı olumlu/olumsuz durumların müşterilerden kaynaklandığını ileri sürmüştür. Ancak bizim çalışmamızda gösterildiği üzere söz konusu durumun daha çok çalışanlardan kaynaklanmasının sebebinin, katılımcıların müşterilerle çok fazla muhatap olacak işlerde istihdam edilmemesidir.

Bu çalışmada ortaya konulan önemli noktalardan biri de ailelerin engelli bireylerini çalışma konusunda teşvik ettiği ve onlara destek verdiği gerçeğidir. Engelli bireylerin çalışmasının ailelerini genel olarak çok mutlu ettiği görülmüştür. Ancak, Sevim (2011) çalışmasında ailelerde zihinsel engelliliğin aşılamayacak bir problem olduğu algısının bulunduğunu ve toplumda engellilik bilincinin tam olarak yerleşmediğini iddia etmektedir. Oysa bizim bu çalışmada ortaya koyduğumuz üzere ebeveynlerin çocuklarını özel eğitim meslek okuluna göndermeleri onların bu konuda bilinçli olduklarını göstermektedir. Ayrıca ebeveynlerin çocuklarının çalışmasına yönelik olumlu bakış açısına sahip olmaları da tezimizi desteklemektedir.

Çalışan engelli bireylerin özellikle maddi kazanımlarına ek olarak daha sosyal ve daha düzenli bir hayata sahip oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların çalışmaya başlamadan önceki yaşamlarını daha asosyal ve dağınık olarak tarif ettikleri gözlemlenmiştir. Bizim vardığımız bu sonuç ile paralel olarak, Arslan (2013) da çalışmasında meslek okuluna devam eden zihinsel engellilerin sosyal becerilerinin devam etmeyen bireylere göre çok daha ileri düzeylerde olduğunu tespit etmiştir.

Çalışmamızda engelli bireylerin aldıkları eğitim ile çalıştıkları sektörlerin benzerlik göstermediği tespit edilmiştir. Ancak yine de katılımcıların okulda aldıkları eğitimin işyerinde faydalı olduğunu ifade ettikleri görülmüştür. Balta (2017) da yapmış olduğu çalışmada özel eğitim meslek okullarındaki alanların reel sektördeki iş kolları ile uyumlu olmadığını tespit etmiştir. Özdemir (2008) ise, hafif düzey zihinsel engellilerin mesleki eğitimlerinin yeterli olmadığını, mevcut eğitim programlarının bireyin mesleki eğitim ihtiyacını tam olarak karşılamadığını, bu konuda farklı bir istihdam programının bulunmadığını ve mevcut istihdam haklarından zihinsel engelli bireylerin faydalanmadığını tespit etmiştir. Baran'ın (2003) vardığı sonuç ise, işverenlerin zihin engelli bireylerde aradıkları becerilerin; sorumluluk, uyum, teknoloji, iletişim, ekip çalışması ve akademik konular olduğu şeklinde olmuştur.

Ayrıca Baran'ın çalışmasında bu gereksinimlerin karşılanmasına yönelik eğitimler verilmesinin çalışma yaşamında engelli bireylerin yer alabilmesi açısından önemli olduğu ileri sürülmüştür. Bu bağlamda kendi çalışmamızda vardığımız sonuçların literatürdeki diğer çalışmalar ile benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Katılımcılar iş ararken yaşadıkları sorunlar ve hissettiklerine ilişkin görüşlerini aktarırlarken yirmi iki katılımcı sorun yaşamadığını belirtmiş ancak dört katılımcının iş ararken görüşmenin olumsuz geçmesi, iş için yetersiz görülmesi gibi sorunlar yaşadığını belirtmiştir.

Çalışmamızda işe yerleşme sürecinde yirmi üç bireyin özel eğitim meslek okulu idarecileri ve öğretmenleri aracılığıyla işe girdiği ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra bireyin kendisi, ailesi ya da yakın çevresi aracılığı ile de işe yerleştiği tespit edilmiştir. Buradan ortaya çıkan sonuç, özel eğitim alan bireyler için eğitim veren özel eğitim meslek okullarının bireylerin işe yerleşme sürecinde etkili ve aktif rol üstlendikleridir.

Yine çalışan sektörler bazında elde edilen bulgulara bakıldığında yerel yönetimlerin (belediyeler ve bağlı kuruluşları) oldukça etkili olduğu, bunun yanı sıra yiyecek-içecek sektörü, hazır giyim mağazaları, kafeler, kargo firmaları, çağrı merkezleri, gıda marketleri ve sağlık sektörü gibi alanlarda engelli bireylerin çalışma hayatına katıldıkları tespit edilmiştir.

Çalışmaya katılan bireylerin büyük çoğunluğu çalışma hayatından mutluluk duymaktadır. Maddi kazanç sağlama, arkadaşlık ilişkileri kurma, diğer çalışanlar tarafından desteklenme, bağımsızlaşma, kendi ayakları üzerinde durma bilincinin oluşması, çalışma ortamının fiziki yapısının sağladığı mutluluk, yeni bir şeyler öğrenmek, gündelik hayata dair tecrübelerinin artması, aile bireyleri ve akrabalar tarafından bireyin çalışma hayatına gösterilen saygı gibi unsurlar bireyin çalışma hayatından mutluluk duyma nedenleri arasında yer almaktadır.

Engelli bireyler açısından çalışmanın anlamıyla ilgili elde edilen bulgular ise şöyledir, maddi kazanım, mutluluk, saygınlık, sosyal hayat, meşgul olmak, başarılı olmak gibi olumlu sonuçlarla birlikte bir katılımcı çalışmanın anlamını mutsuzluk olarak değerlendirmiştir.

İşyerinde yaşanan sorunlar açısından elde ettiğimiz bulgulara bakıldığında bireylerin çalışma hayatına atıldıktan sonra çalışanlarla ilişkiler, müşterilerin istekleri,

başkalarının işlerini yapmak zorunda kalması, işe ulaşımın zor olması, utangaçlık gibi sebeplerden dolayı olumsuz durumlar yaşadıkları anlaşılmaktadır.

İş yerinde yaşadıkları sorunlarla ilgili bu sorunları çözmek için katılımcılara ne yaptıkları sorulduğunda on bir kişinin sorunları iletişim kurarak, kendi başına çözmeye çalıştıkları, diğer katılımcıların ise aileden, okul yönetiminden, öğretmenden, iş arkadaşlarından ya da psikologdan yardım alarak sorunlarına çözüm ürettikleri, bunu yapmayan katılımcıların ise kavga ederek ya da susarak sorunları ortadan kaldırmaya çalıştıkları sonucuna varılmıştır.

Katılımcıların iş hayatına katıldıktan sonra hayatlarındaki değişikliklere ilişkin bulgular ise maddi durumlarında değişiklik, daha sosyal ve düzenli bir hayat, fizyolojik gelişim ve küçük kas becerilerinde artış, daha çok insanla iletişim ve uyuma saatlerinin düzene girmesi gibi değişimler şeklindedir.

İşe gitmedikleri takdirde katılımcılardan on beş kişi işlerin aksayacağını, on bir kişi ise işlerin bir problem olmadan devam edeceğini belirtmiştir. Buradan da anlaşılabileceği üzere bireyler çalıştıkları kurumlarda kendilerinin yaptıkları işleri anlamlı bulmakta ve yokluklarında bu işlerin aksayabileceğini düşünmektedirler.

Katılımcılara iş yerlerinde herhangi bir şeyi değiştirmek isteyip istemedikleri sorulduğunda büyük çoğunluğunun iş yerlerinin koşullarından memnun olduğu gözlemlenmekle beraber iş ortamı, personel, çalışma biçimi, çalışma saatleri, ürün fiyatları, satışa sunulan ürün ve maaşlar gibi hususlarda değişiklik yapmak istediklerini belirtmişlerdir.

Çalışmamızın sonucunda elde edilen hususlardan biri de katılımcıların iş dışında genellikle çalışma arkadaşları ile sosyal faaliyetlere katılmadıkları, daha çok telefon ve anlık mesajlaşma programları ile iletişim kurdukları şeklindeki tespit olmuştur. Bize göre bu durum ailelerinin korumacı yaklaşımları ile açıklanabilir. Zira ailelerin, engelli çocuklarının diğer insanlar tarafından çeşitli şekillerde istismar edilmesinden çekinerek iş çıkışında doğrudan eve gelmelerini beklediklerini düşünmekteyiz.

5.2. Öneriler

Çalışmanın bu kısmında engellilerin mesleki eğitimi ve istihdamına yönelik tavsiyelerle, gelecekte bu konuda yapılacak çalışmalara yardımcı ve yol gösterici öneriler açıklanacaktır.

5.2.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler

Bizim çalışma boyunca edindiğimiz izlenim, katılımcıların aldığı eğitim ile çalıştığı alanların çok büyük oranda uyumsuz olduğu şeklinde olmuştur. Katılımcıların genellikle hizmet sektöründe çalıştığı göz önüne alındığında bu alanda eğitimlere yönlendirilmesinin önemli olduğu kanısına vardık. Özellikle depolarda mal ve ürünlerin kayıtlarında bilgisayar kullanmaları gerektiği, bazılarının ise bürolarda çalıştığı dikkate alındığında büro yönetimi ve bilgisayar alanlarının bu anlamda önemli olduğunu rahatlıkla söyleyebiliriz.

Bizce engelli bireylerin işyerlerinde yaşadıkları sorunların çözümünde öncelikle kendi başlarına çözmeye çalışmaları ve onlara pedagojik olarak bunun telkin edilmesi gelişimleri açısından son derece önemlidir. Ancak sorunlarını kendi başına çözemeyen öğrencilerin, öğretmenleri ile sürekli olarak desteklenmesinin de bir o kadar önemli olduğu kanaatindeyiz. Bu bağlamda engelli bireylerin çalışma durumlarına ilişkin gerek işyeri ve gerekse bireyin kendisi ile düzenli olarak görüşülmesinin faydalı olacağı şüphe götürmez bir gerçektir.

Engelli bireylerin istihdam edildiği işyerlerinde diğer çalışanların tutum ve davranışlarının çok önemli olduğu hem bizim çalışmamızda hem de literatürdeki diğer çalışmalarda göz önüne serilmiştir. Bu bağlamda engelli bireylerin çalıştığı işyerlerinde çalışanlara ya da uygulamada pratik olması açısından yöneticilere, engellilere yönelik davranışların iyileştirilmesine ve bilinç kazandırılmasına yönelik eğitim verilmesinin faydalı olacağı kanısındayız.

5.2.2. İleriki Araştırmalara Yönelik Öneriler

Gelecek çalışmalarda engelli bireylerin iş yaşamındaki sorunları ve deneyimlerinin ortaya konulmasına yönelik olarak gerek engelli bireylerin ve gerekse

işyerindeki yöneticilerin görüşlerinin karşılaştırmalı olarak analiz edilmesi bu alanın gelişimi için yapılabilecek en yararlı çalışmalar olacağına inanmaktayız.

İleride yapılacak çalışmalarda çalışma hayatına katılacak olan bireylerin ailelerinin kaygıları ve beklentilerinin konu alanı olarak çalışılması bu alana değerli katkılar sunacaktır.

Gelecekte özel eğitim meslek okulunda öğrenim görülen alan ile çalışılan sektörün benzerlik gösterdiği çalışma gruplarıyla yapılacak bir araştırmanın sonuçları ile bizim çalışmamızın sonuçlarının karşılaştırılmasının bu alana yapılabilecek önemli katkılardan biri olacağını düşünmekteyiz.



KAYNAKÇA

- 4857 Sayılı Kanun, (2003). *İş Kanunu*. Resmi Gazete: 10 Haziran 2003, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> adresinden 17 Nisan 2019 tarihinde edinilmiştir.
- 5378 Sayılı Kanun, (2005). *Engelliler Hakkında Kanun*. Resmi Gazete: 1 Temmuz 2005, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf> adresinden 17 Nisan 2019 tarihinde edinilmiştir.
- AAIDD (2010). *FAQ on the AAIDD definition on intellectual disability*. https://aaid.org/docs/default-source/sis-docs/aaidffaonid_template.pdf?sfvrsn=9a63a874_2, adresinden 11 Mart 2019 tarihinde edinilmiştir.
- Abbeduto, L., Evans, J., ve Dolan, T. (2001). Theoretical perspectives on language and communication problems in mental retardation and developmental disabilities. *Mental Retardation and Developmental Disabilities Research Reviews*, 7(1), 45-55.
- Ahmetoğlu, E. (2004). *Zihinsel Engelli Çocukların Kardeş İlişkilerinin Anne ve Kardeş Algılarına Göre Değerlendirilmesi*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akçamete, G. (1989). Özürlü Çocukların ve Gençlerin İşe Hazırlanmaları. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 143(14), 25-31.
- Akçamete, G. (1998). Türkiye’de Özel Eğitim. *Özel Eğitim, Anadolu Üniversitesi Yayınları*, 1018, 197-207.
- Akturan, U. ve Esen, A.(2008). *Nitel Araştırma Yöntemleri*, (Editörler: Baş, T. ve Akturan, U.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Alborno, N., and 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.

- Altın, D. (2014). *Annelerin Özel Gereksinimli Çocuklarının Okulöncesi Dönemden İlkokula Geçiş Sürecine İlişkin Yaşantılarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- American Psychiatric Association. (2000). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (4. ed.). Washington, DC: Author.
- Arastaman, G., Fidan, İ. Ö., ve Fidan, T. (2018). Nitel Araştırmada Geçerlik ve Güvenirlilik: Kuramsal Bir İnceleme. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 37-75.
- Arslan, İ. M. (2013). *İş Okuluna Devam Eden ve Etmeyen Eğitilebilir Öğrencilerin Sosyal Beceri Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ASPB, (2011). *İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi*, Ankara: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları.
- ASPB, (2015). *Kamuda Engelli İstihdamının Analizi*, Ankara: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/5649/kamuda-engelli-istihdaminin-analizi-son.pdf> adresinden 29 Mart 2019 tarihinde edinilmiştir.
- ASPB, (2016). *BM Engelli Haklarına İlişkin Sözleşme Kapsamında Engelli Hakları Ulusal Göstergeleri*. Ankara: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. <https://eyh.aile.gov.tr/uploads/pages/engellilerin-haklarina-iliskin-sozlesme-kapsaminda-engelli-haklari-ulusal-gostergeleri-kitabi-turkce/engellilerin-haklarina-iliskin-sozlesme-kapsaminda-engelli-haklari-ulusal-gostergeleri-kitabi-turkce.pdf>, adresinden 29 Mart 2019 tarihinde edinilmiştir.
- Ataman, A. (2005). *Özel Gereksinimli Çocuklar ve Özel Eğitime Giriş*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- Aytaç, S. (1993). Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı, *Verimlilik Dergisi*, 2, 33-70, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Bakkaloğlu, H. (2015). Geçiş. Bülbin Sucuoğlu (Ed.), *Zihin Engelliler ve Eğitimleri*. (5. Baskı) Ankara: Kök Yayıncılık.

- Balcı, A. (2006). *Sosyal Bilimlerde Araştırma : Yöntem, Teknik ve İlkeler*. (6. Baskı) Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Balta, M. (2017). *Zihinsel Engelli Bireylere Orta Öğretim Düzeyinde Verilen Mesleki Eğitimde Yaşanan Sorunlar*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi ve Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baran, N. (2003). *İşverenlerin Zihin Engelli Bireylerin İstihdamlarına İlişkin Görüş ve Önerileri*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Başbakanlık Özürnlüler İdaresi Başkanlığı, (2010). *Özürnlülüğe Dayalı Ayrımcılığın Ölçülmesi Araştırması*. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/5597/ozurluluge-dayali-ayrimciligin-olculmesi-arastirmasi.pdf> adresinden 29 Mart 2019 tarihinde edinilmiştir.
- Berkün, S., (2013), *Engelli İstihdamına Ev Esaslı Uzaktan Çalışma Bursa İli Belediyelerinden Örnekler*, Ankara, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Biçerli, M., K. (2015). Çalışma İlişkileri: Bağlantıları ve Etkileyen Unsurlar. İçinde D. Kağnıcıoğlu (Ed.), *Çalışma İlişkileri* (3. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Birkan, B. (2002a). Erken Özel Eğitim Hizmetleri. *Özel Eğitim Dergisi*, 3(2), 99-110.
- Birkan, B. (2002b) *Küçük Adımlar Kursu'nun Gelişim Geriliği Olan Çocuğa Sahip Annelerin Küçük Adımlar'ı Uygulama Becerilerini Kazanmalarına Etkisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Boyle, J., & Scanlon, D. (2009). *Methods and strategies for teaching students with mild disabilities: A case-based approach*. Cengage Learning.
- Cavkaytar, A. (1990). *Ankara Eğitilebilir Çocuklar İş Okulu Öğrencilerinin İş Eğitimine Yönelik Tutumları*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Cavkaytar, A. (2000). Zihin Engellilerin Eğitim Amaçları. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10 (1), 115-121.

- Cavkaytar, A., Ardiç, A., Sönmez, M., Özdemir, O. ve Olcay, S. (2013). *Ünite 1: Zihinsel Yetersizliğin Doğası ve Zihinsel Yetersizliği Olan Çocuklar*. Çevrimiçi Aile Bilgi ve Destek Eğitim Programı (E-ABDEP).
- Corbin, J., & Strauss, A. (2007). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Corbin, J., Strauss, A. (1998). *Basics Of Qualitative Research: Techniques And Procedures For Developing Grounded Theory*. London: Sage Publications.
- Coşkun, R., vd. (2009). *Engeliler ve İstihdam, Uzaktan Eğitim Ders Notları*, Sakarya Üniversitesi Yayınları, Sakarya.
- Creswell, J. W (2013). *Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşım Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni* (M. Bütün ve S. B. Demir, çev. ed). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Culatta, R., Tompkins, J. R. ve Werts, M. G. (2003). *Fundamentals of special education: What every teacher needs to know*. (2. Baskı). N.J.: Prentice Hall.
- Çarhoğlu, E., (2011), *Bir Esnek Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma ve Evde Çalışan İşçilerin Korunması Sorunu*, Ankara, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Çeliker, C. (t.y.). *Türkiye’de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları: Engelli Hakları ve Neo-Liberal Politikalar Arasındaki Çelişki*, https://www.academia.edu/23822967/T%C3%BCrkiyede_Engellilere_Y%C3%B6nelik_%C4%B0stihdam_Politikalar%C4%B1_Engelli_Haklar%C4%B1_ve_Neo-liberal_Politikalar_Aras%C4%B1ndaki_%C3%87eli%C5%9Fki, adresinden 24 Mart 2019 tarihinde edinilmiştir.
- Çıkılı, Y. (2015). Zihin Yetersizliği Olan Çocuklar. Sezgin Vuran(Ed.), *Özel eğitim* (3. Baskı). Ankara: Maya Akademi.
- Çifçi-Tekinarslan, İ. (2015). Zihinsel Yetersizliği Olan Öğrenciler. N. Baykoç Dönmez (Ed.), *Özel Gereksinimli Çocuklar ve Özel Eğitim*. Ankara: Eğiten Kitap.
- Çiftseven, Eshat (2011). *Zihinsel Engellilerin Karşılaştığı Sorunlar*. https://www.rehabilitasyon.com/makale/Zihinsel_Engellileri-2_DpKrCm_45, adresinden 23 Mart 2019 tarihinde edinilmiştir.

- ÇSGB, (2014). *Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyona Dair Yönetmelik*, 9 Ocak 2014 tarihli ve 28877 Sayılı Resmî Gazete. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/01/20140109-1.htm> adresinden 1 Mart 2019 tarihinde edinilmiştir.
- Demir, S. B. (2011). *Sosyal Bilgiler Öğretim Programına Göre Tasarlanmış Hikâyelerin Etkililiği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Échevin, D. (2013). Employment and education discrimination against disabled people in Cape Verde. *Applied Economics*, 45(7), 857-875.
- Enç, M (1975). *Özel Eğitime Giriş*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Ergün, M. (2005). *Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılımı & İşverenler*, Ankara.
- Eripek, S. (2009). *Zihinsel Yetersizliği Olan Çocuklar*. Ankara: Maya Akademi.
- Eripek, S. (2012). *Zihin Yetersizliği Olan Bireyler ve Eğitimleri*. Ankara: Eğiten Kitap.
- EUROSTAT, (2011). *Employment rate of people by type of disability, sex and age*, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hlth_dlm010&lang=en, adresinden 24 Mart 2019 tarihinde edinilmiştir.
- Fabian, H. (2007). Introduction. In A. W. Dunlop & H. Fabian. (Eds.), *Informing transitions in the early years. Research, policy and practice* (pp. 3-17). Maidenhead, UK: McGrawHill.
- Friend, M. (2006). *Special Education: Contemporary perspectives for school professionals*. Boston: Pearson.
- Groark, C. J. (2011). *Early childhood intervention: Shaping the future for children with special needs and their families*. Calif: Praeager.
- Gustafsson, J., Peralta, J. P., & Danermark, B. (2013). The employer's perspective: employment of people with disabilities in wage subsidized employments. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 16(3), 249-266.

- Gündoğdu, A. (2010). *Bir İlköğretim Okulu ve İş Okulunda Çalışan Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Zihin Engelli Bireylerin İşe Yerleştirilmelerine İlişkin Görüşleri*. Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Güneş, N., ve Akçamete, G. (2014). Özel Gereksinimi Olan Bireylerin Mesleki İstihdamı Çorum İli Örneği. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 15(3),1-15.
- Güvenç, S.E. (2014). *Belediyelerde Engelli Personel İstihdamı, Sorunları ve Çözüm Önerileri*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hacettepe Üniversitesi, (Mayıs 2017). *Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliğinin Artırılması için Teknik Yardım Projesi İhtiyaç Analizi Raporu*. <http://hacettepemeslekirehabilitasyon.org.tr/file/IhtiyacAnaliziRaporu.pdf>, adresinden 29 Mart 2019 tarihinde edinilmiştir.
- Hallahan, D. P. and Kauffman, J.M. (1988). *Exceptional children introduction to special education*. New Jersey: International Editions.
- Harcourt, M., Lam, H., and Harcourt, S. (2005). Discriminatory practices in hiring: institutional and rational economic perspectives. *The International Journal of Human Resource Management*, 16 (11), 2113-2132.
- Hendricks, D. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation* 32, 125–134
- Heward, W. L. (2008). *Exceptional children: An introduction to special education* (9. Basım). N. J.: Pearson.
- Hiperlink. (2010). *İstanbul Özürlüler İstihdam Araştırma ve Geliştirme Raporu*. İstanbul Ticaret Odası Yayınları, ISBN 978-9944-60-602-8.
- IDEA, (2004). *Individuals with Disabilities Education Act*. <https://www.ncl.org/wp-content/uploads/2014/11/IDEA-Parent-Guide1.pdf> adresinden 28 Mart 2019 tarihinde edinilmiştir.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, (1948). *İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi*, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf>, adresinden 11 Mart 2019 tarihinde edinilmiştir.

İŞKUR (2015). *Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyonun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Genelge*, 2015/1. 27 Ekim 2015. <https://media.iskur.gov.tr/16787/engelli-ve-eski-hukumli-calistirmayan-isverenlerden-tahsil-genelge.docx>, adresinden 12 Mart 2019 tarihinde edinilmiştir.

İŞKUR, (2017). *2017 Yıllık Tabloları*. <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/> adresinden 14 Mart 2019 tarihinde edinilmiştir.

Jahoda, A., Banks, P., Dagnan, D., Kemp, J., Kerr, W., ve Williams, V. (2009). Starting a new job: The social and emotional experience of people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 22(5), 421-425.

Kaner, S., Ögülmüş, S., Büyüköztürk, Ş., ve Dökmen, Z. (1997). *Toplum Özürlülüğü Nasıl Algılıyor Temel Araştırması*. T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı. Ankara.

Karagülle, B. (2007). *Türkiye’de İşsizliğe Bir Çözüm Önerisi Olarak Türkiye İş Kurumu’nun İş Danışmanlığı Hizmetleri*. Uzmanlık Tezi, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

Kayacı, E. (2007). *Özürlüler İçin Verimli Bir İstihdam Politikası Oluşturulması*. Uzmanlık Tezi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

Kennedy, J. ve Olney, M. (2001). Job discrimination in the POST-ADA ERA: Estimates from the 1994 an 1995 National Health Interview Surveys. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 45 (1). Database: Academic Search Premier.

Kidd, M. P., Sloane, P. J., and Ferko, I. (2000). Disability and the labour market: an analysis of British males. *Journal of Health Economics*, 19, 961-981.

- Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, (2013). 26 Kasım 2013 tarihli, 28833 sayılı Resmi Gazete. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/11/20131126-6.htm>, adresinden 1 Mart 2019 tarihinde edinilmiştir.
- Köksal, A., (2010), *Türkiye'de Engelli İstihdamı ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kuş, E. (2007), *Nitel- Nitel Araştırma Teknikleri*. (2. Baskı) Ankara, Anı Yayıncılık.
- Kuzgun, İnci (2012). Türkiye’de Özürlülerin Ücret Karşılığı İstihdamını Belirleyen Değişkenler Ve Öneriler, *Journal of Yasar University*, 4(15), 2451-2466.
- Lehman, A.F., Goldberg, R., Dixon, L.B., McNary, S., Postrado, L., Hackman, A., and McDonell, K. (2002). Improving employment outcomes for persons with severe mental illnesses. *Archives of General Psychiatry*, 59 (2): 165-172.
- Levinson, E.M., and Palmer, E.J. (2005). Preparing students with disabilities for school-to-work transition and postschool life. *Principal Leadership*, 5(8): 11-15.
- Mank, D. (2009). Employment. S. L. Odom, R. H. Horner, M. E. Snell, ve J. Blacher (Ed.). *Handbook of developmental disabilities* içinde (s. 390–409). New York: Guildford Press.
- MEB, (2013). *Mesleki Eğitimde Bütünleştirme Uygulamaları Kılavuzu*. https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2013_09/04115235_meslekieitimdebntletirmeuygulamalar.pdf, adresinden 11 Mart 2019 tarihinde edinilmiştir.
- MEB, (2018). *Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği*. 7 Temmuz 2018 tarihli 30471 Sayılı Resmi Gazete. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180707-8.htm> adresinden 11 Mart 2019 tarihinde edinilmiştir.
- Meşhur, H. F. A. ve Filiz, H. (2004). Özürlülerin Çalışma Yaşamına Katılma Gereği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi. *Öz-Veri Dergisi*, 1(2), 176-192.
- Nittouer, C. L., Pickens, J. L., & Shogren, K. A. (2015). Employment Supports That Promote Job Attainment, Maintenance, and Advancement for People with Intellectual and Developmental Disabilities. AAIDD. In. *Way Leads onto Way: Paths to Employment for People with Intellectual Disability*. (s. 165-182).

- Washington, DC: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.
- Novak, D., & Rogan, P. (2010). Social integration in employment settings: Application of intergroup contact theory. *Journal of Intellectual and Developmental Disabilities*, 48, 31–51.
- Orhan, S., (2013). *Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları Durum Analizi ve Öneriler*, Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Öz, C.S. ve Orhan, S., (2012). Özürlü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3 (2), 36-48.
- Özdemir, S. (2008). *Türkiye’de Hafif Düzeyde Zihinsel Yetersizliği Olan Bireylere Meslek Edindirme ve İstihdamlarına İlişkin Politikaların Değerlendirilmesine Yönelik 128 Yönetici, İşveren ve Veli Görüşleri*. Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özmen, E. S. (1996). *İşverenlerin Engelli Bireylerin İşe Alınması ve Birlikte Çalışılmasına Yönelik Tutumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Öztürk, M. (2011). *Türkiye’de Engelli Gerçeği*. İstanbul: MÜSİAD Cep Kitapları, Ajansvista Matbaacılık.
- Polak, P. and Warner, R. (1996). The Economic Life of Seriously Mentally Ill People in the Community. *Psychiatric Services* 47, 270-274.
- Rice, M. L., ve O'Brien, M. (1990). Transitions: Times of change and accommodation. *Topics in Early Childhood Special Education*, 9(4), 1-14.
- Rogan, P., Grossi, T.A., & Gajewski, R. (2002). Vocational and Career Assessment. In C.L. Sax, and C.A. Thoma (Eds.), *Transition Assessment: Wise Practices for Quality Lives* (pp. 103– 117). Baltimore, MD: Paul Brookes Publishing.
- Sabornie, E. J., & DeBettencourt, L. U. (2009). *Teaching students with mild and highincidence disabilities at the secondary level*. Prentice Hall.

- Savaşır, R. (1999). *Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde KOBİ'ler Açısından İstihdam Politikaları*. Kamu-İşletmeleri, İşverenleri Sendikası, Ankara.
- Schalock, R. L., Borthwick-Duffy, S. A., Bradley, V. J., Buntinx, W. H., Coulter, D. L., Craig, E. M., ... ve Yeager, M. H. (2010). *Intellectual disability: Definition, classification, and systems of supports*. (11. Basım) Washington.: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.
- Sevim, S. (2011). *Aileler ve Özel Eğitimcilerin Zihinsel Özürlülüğe Bakışı (Sakarya Şehit Ali Borinli İlköğretim Okulu ve İş Okulu Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Sinclair, E., Forness, S. (1983). *Classification: Educational Issues*. Handbook of Mental Retardation. New York: Pergaman Press.
- Smith, D. D. (2007). *Introduction to special education: Making a difference*. (6. Basım). Boston: Allyn ve Bacon.
- Smith, T. E. C., Polloway, E. A., Patton, J. R. and Dowdy, C.A. (2004). *Teaching Students with Special Needs in Inclusive Settings*. (4. Ed.) Pearson: Boston.
- Steere, D. E., Rose, E., ve Cavauiolo, D. (2007). *Growing up transition to adult life for students with disabilities*. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Sucuoğlu, B. (2002). Özel Eğitim ve Erken Eğitim Programları. *Çocuk Çocuk Dergisi*, 25-27.
- Sucuoğlu, B. (2015). *Zihin Engelinin Tarihçesi*. Bülbin Sucuoğlu (Ed). *Zihin Engelliler ve Eğitimleri* (5. Baskı) Ankara: Kök Yayıncılık.
- Şahan, E. C. (2018). *Çalışma Hayatına Katılımda Engellilerin Yaşadıkları Sorunlar: Tekirdağ Süleymanpaşa Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.
- Şahinkesen, A. (1992). Eğitimde İkili Sistem (Okul-İşyeri İşbirliğine Dayalı Sistem). *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 25(2), 687-701.
- Şişman, Y. (2011). Türkiye’de Özürlülere Yönelik Yasal Düzenlemeler. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 60, (1), 169–221.

- T.C. Anayasası, (1982). *Türkiye Cumhuriyeti Anayasası*, Eylül 1982, <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.Asp?MevzuatKod=1.5.2709&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=ANAYASA&Tur=1&Tertip=5&No=2709> adresinden 22 Ocak 2019 tarihinde edinilmiştir.
- T.C. Devlet Personel Başkanlığı, (2018). *Engelli Personel İstatistikleri*, <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/engelli-personel-ve-omss-istatistikleri>, adresinden 27 Şubat 2019 tarihinde edinilmiştir.
- Timmons, J. C., Hall, A. C., Bose, J., Wolfe, A., & Winsor, J. (2011). Choosing employment: Factors that impact employment decisions for individuals with intellectual disability. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 49, 285-299.
- TÜBA, (2019). *Türkçe Bilim Terimleri Sözlüğü*, <http://www.tubaterim.gov.tr/>, adresinden 18 Şubat 2019 tarihinde edinilmiştir.
- TÜİK, (2002). *Türkiye Özürlüler Araştırması*, 2002. <https://kutuphane.tuik.gov.tr/pdf/0014899.pdf> adresinden 11 Şubat 2019 tarihinde edinilmiştir.
- TÜİK, (2010). *Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması, 2010*. Ankara: T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/5602/ozurlulerin-sorun-ve-beklentileri-arastirmasi-2010.pdf> adresinden 9 Şubat 2019 tarihinde edinilmiştir.
- TÜİK, (2011). *Nüfus ve Konut Araştırması, 2011*. Ankara: T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/5677/nufus-ve-konut-arastirmasi-engellilik-arastirma-sonuclari.pdf> adresinden 2 Şubat 2019 tarihinde edinilmiştir.
- Türen, Z., (2014), *Kamuda Çalışan Engelli Kadınların Problemleri*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uçar, A. S. (2016). *Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdam Sürecinde Yer Alan Paydaşların, İstihdam Sürecine Yönelik Görüş ve Önerileri*. Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

- Uluslararası Çalışma Örgütü. (2007). *Employment and Disabled Persons Information Sheet*. <https://www.un.org/disabilities/documents/toolaction/employmentfs.pdf> adresinden 22 Mart 2019 tarihinde edinilmiştir.
- Werts, M. G, Cullata, R. A., and Thompkins, J. R. (2007). *Fundamentals of Special Education. What Every Teacher Needs to Know*. Upper Saddle River, New Jersey: Merrill Prentice Hall.
- Wong, D.L.W. (1997). *Pediatric Nursing*. W.B. Saunders Company, Philadelphia.
- World Health Organization. (1980). *International classification of impairments, disabilities, and handicaps: a manual of classification relating to the consequences of disease, published in accordance with resolution WHA29. 35 of the Twenty-ninth World Health Assembly, May 1976*.
- World Health Organizations, and World Bank. (2011). *World Report on Disability*. WHO Press: Malta. http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf adresinden 22 Mart 2019 tarihinde edinilmiştir.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, F., Dökmen, Z.Y.. (2004). Engellilere İlişkin Tutumlarla Sosyal Üstünlük Yönelimi, Adil Dünya İnancı ve Kontrol Odağı İnancı Arasındaki İlişkiler. *6.Ulusal Sosyal Hizmetler Konferansı*, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Yılmaz, Z. (2004). Çalışan Özürnlülerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar ve Bunları Etkileyen Etmenler. *Öz-Veri Dergisi*, 1(2), 153-175.

EKLER**EK-1****GÖRÜŞME FORMU****1. Cinsiyet**

Kadın () Erkek ()

2. Yaş

14-17 Yaş ()

18-25 Yaş ()

3. Şu anki iş yerinde ne kadar süredir çalışıyorsun?

1 yıldan az () 1-3 yıl () 3 yıldan daha fazla ()

4. Ne kadar maaş alıyorsun?

2000 TL nin altı () 2000-3999TL () 4000 ve üzeri ()

5. Özel eğitim meslek okulunda aldığın meslek eğitimi alanı nedir?**6. Bu iş yerinden daha önce başka bir iş yerinde çalıştın mı?**

Evet () Hayır ()

7. Eğer daha önce başka bir iş yerinde çalıştıysan ayrılma sebebin nedir?**8. Ailen hakkında kısaca bilgi verir misin?****9. Engel Raporu Oranın Nedir?**

ÖĞRENCİ GÖRÜŞME FORMU

1. Çalışmak sana ne ifade ediyor?
2. Ne kadar süre iş aradın?
3. Şu an çalıştığın işi nasıl buldun?
4. İş ararken ne gibi sorunlarla karşılaştın? Bu iş arama süreci sende nasıl duygular uyandırdı? Başvurduğun işlere kabul edilmeyeceğini düşündün mü?
5. İşe başladığın ilk günü anlatır mısın bize? Neler yaşadın? İlk günkü duyguların nelerdi?
6. Bu iş yerinde çalışmaktan mutlu musun? İş yerinde seni neler mutlu eder?
7. İş yerinde sorun yaşıyor musun? Ne tür sorunlar yaşıyorsun?
8. İş yerinde yaşadığın sorunları çözmek için neler yaparsın?
9. Eğer iş yerinde bazı şartları değiştirebilme gücün olsaydı neleri değiştirirdin?
10. Eğer işe devam edemeseydin, senin olmadığın zamanlarda iş yerinde hangi aksaklıklar yaşanırdı?
11. Çalışmaya başladıktan sonra hayatında neler değişti?
12. Amirlerin ve çalışma arkadaşlarınla çalışma saatlerinde nasıl iletişim kurarsın?
13. Çalışma saatleri dışında iş arkadaşlarıyla görüşür müsün?
14. Eğitim aldığın alan ile şu anda çalıştığın iş alanı benzer özellikler taşıyor mu?

15. Özel Eğitim Meslek Okulunda aldığın eğitim ve öğrendiklerin iş hayatında sana destek sağlıyor mu?
16. İş yerinde senin dışında çalışan engelli bir personel var mı? Varsa onunla ilişkilerini tanımlar mısın?
17. Sana yöneltmediğim ancak senin eklemek istediğin bir bilgi var mı?



EK-2

GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

“Özel Eğitim Meslek Okullarında Öğrenim Gören Bireylerin İşe Yerleştirilme Süreçlerinde ve İş Yerinde Yaşadıkları Sorunların İncelenmesi” başlıklı bu çalışma, yüksek lisans tez çalışması kapsamında gerçekleştirilen bir araştırma çalışması olup, hafif düzeyde zihinsel engelli bireylerin istihdam sürecine yönelik görüş ve önerilerinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmektedir. Çalışma, Halk Eğitimi Programında yüksek lisans eğitimini sürdüren Neslihan ÇAM tarafından Prof. Dr. Levent DENİZ’in rehberliğinde yürütülmektedir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, hafif düzeyde zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam sürecinin değerlendirilmesi, geliştirilmesine önemli bir katkı sağlayacaktır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda, nitel bir araştırma yürütülerek yapılacak görüşmelerin kaydedilmesi yoluyla bilimsel araştırma verileri toplanacaktır. Araştırma kapsamında toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacaktır. Araştırmadan elde edilen veriler, araştırmanın amacı dışında ya da bir başka araştırmada kullanılmayacaktır. Ancak araştırma verileri ve ses kayıtları, hiçbir biçimde kopyalanarak araştırmacı dışındaki üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır. İstemeniz halinde sizden toplanan verileri inceleme hakkınız bulunmaktadır.

Araştırmaya katılımınız gönüllülük esasına dayanmaktadır. Araştırmaya gönüllü olarak katılan tüm katılımcıların isimleri ve kimlik bilgileri gizli tutulacaktır. Çalışmada tüm katılımcılara gerçek isimlerini çağrıştırmayacak kod isimleri verilecektir. Sizlerden toplanan veriler, gizlilik yöntemi ile korunacak ve araştırma bitiminde beş yıl süreyle araştırmacı tarafından arşivlenecek, sonrasında ise imha edilecektir. Veri toplama sürecinde araştırmacının araştırma amacını aşan bir şekilde rahatsızlık verebilecek herhangi bir soru/talep olmayacaktır. Yine de araştırma süresince herhangi bir nedenle rahatsızlık hissederseniz çalışmadan istediğiniz zaman ayrılma hakkına sahipsiniz. Çalışmadan ayrılmanız durumunda, sizlerden toplanan veriler ve ses kayıtları araştırma kapsamından çıkarılacak ve imha edilecektir. Gönüllü katılım formunu okumak ve değerlendirmek üzere ayırdığınız zaman için teşekkür ederim.

Bu çalışmaya katılmayı, istediğim takdirde çalışmadan ayrılabilceğimi ve elde edilen bilgilerin sadece bilimsel amaçlarla kullanılmasını bilerek kabul ediyorum.

(Lütfen bu formu doldurup imzaladıktan sonra veri toplayan kişiye veriniz.)

Katılımcı Adı-Soyadı:

İmza:

Tarih:



EK-3

VELİ ONAY FORMU

“Özel Eğitim Meslek Okullarında Öğrenim Gören Bireylerin İşe Yerleştirilme Süreçlerinde ve İş Yerinde Yaşadıkları Sorunların İncelenmesi” başlıklı bu çalışma, yüksek lisans tez çalışması kapsamında gerçekleştirilen bir araştırma çalışması olup, zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam sürecine yönelik görüş ve önerilerinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmektedir. Çalışma, Halk Eğitimi Programında yüksek lisans eğitimini sürdüren Neslihan ÇAM tarafından Prof. Dr. Levent DENİZ’in rehberliğinde yürütülmektedir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, hafif düzeyde zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam sürecinin değerlendirilmesi, geliştirilmesine önemli bir katkı sağlayacaktır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda, nitel bir araştırma yürütülerek yapılacak görüşmelerin kaydedilmesi yoluyla çocuklarınızdan bilimsel araştırma verisi toplanacaktır. Araştırma kapsamında toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacaktır. Araştırmadan elde edilen veriler, araştırmanın amacı dışında ya da bir başka araştırmada kullanılmayacaktır. Ancak araştırma verileri ve ses kayıtları, hiçbir biçimde kopyalanarak araştırmacı dışındaki üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır. İstemeniz halinde çocuğunuzdan toplanan verileri inceleme hakkınız bulunmaktadır.

Araştırmaya çocuğunuzun katılımı tümüyle sizin onayınız ve gönüllülüğünüz esasına dayanmaktadır. Araştırmaya gönüllü olarak katılan tüm katılımcıların (çocuğunuz) isimleri ve kimlik bilgileri gizli tutulacaktır. Çalışmada tüm katılımcılara gerçek isimlerini çağrıştırmayacak kod isimleri verilecektir. Çocuğunuzdan toplanan veriler, gizlilik yöntemi ile korunacak ve araştırma bitiminde beş yıl süreyle araştırmacı tarafından arşivlenecek, sonrasında ise imha edilecektir.

Veri toplama sürecinde araştırmacının araştırma amacını aşan bir şekilde çocuğunuza ve size rahatsızlık verebilecek herhangi bir soru/talep olmayacaktır. Yine de araştırma süresince herhangi bir nedenle çocuğunuz rahatsızlık hissederse çalışmadan istediği zaman ayrılma hakkına sahiptir. Çalışmadan ayrılma durumunda, çocuğunuzdan toplanan veriler ve ses kayıtları araştırma kapsamından çıkarılacak ve imha edilecektir.

Gönüllü katılım formunu okumak ve değerlendirmek üzere ayırdığınız zaman için teşekkür ederim.

Bu çalışmaya çocuğumun katılmasını, istediğim takdirde çalışmadan ayrılabilceğimizi ve çocuğumdan elde edilen bilgilerin sadece bilimsel amaçlarla kullanılmasını bilerek kabul ediyorum.

(Lütfen bu formu doldurup imzaladıktan sonra veri toplayan kişiye veriniz.)

Katılımcı Adı-Soyadı:

İmza:

Tarih:

XXXXXX

EK-4

GÖRÜŞME TAKVİMİ

Yeşilköy Özel Eğitim Meslek Okulu	Nisan ve Mayıs 2019 tarihlerinde yapılmıştır.
Kazım Beyaz Özel Eğitim Meslek Okulu	
Küçükçekmece Özel Eğitim Meslek Okulu	
Şişli Saadet Özel Eğitim Meslek Okulu	