

**BİR MONTAJ ATÖLYESİNDE HİZMET
ALAN ZİHİN YETERSİZLİĞİ OLAN
YETİŞKİNLERİN TOPLUM TEMELLİ
ÇALIŞMA YAŞAMINA GEÇİŞİNDE
DESTEKLİ İSTİHDAM MODELİNİN
GELİŞTİRİLMESİ**

Doktora Tezi

Tahir Mete ARTAR

Eskişehir 2023

**BİR MONTAJ ATÖLYESİNDE HİZMET ALAN ZİHİN YETERSİZLİĞİ OLAN
YETİŞKİNLERİN TOPLUM TEMELLİ ÇALIŞMA YAŞAMINA GEÇİŞİNDE
DESTEKLİ İSTİHDAM MODELİNİN GELİŞTİRİLMESİ**

Tahir Mete ARTAR

DOKTORA TEZİ

Özel Eğitim Anabilim Dalı/ Zihin Engellilerin Eğitimi Programı

Danışman: Prof. Dr. Atilla CAVKAYTAR

**Eskişehir
Anadolu Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Temmuz 2023**

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAY SAYFASI

ÖZET

BİR MONTAJ ATÖLYESİNDE HİZMET ALAN ZİHİN YETERSİZLİĞİ OLAN YETİŞKİNLERİN TOPLUM TEMELLİ ÇALIŞMA YAŞAMINA GEÇİŞİNDE DESTEKLİ İSTİHDAM MODELİNİN GELİŞTİRİLMESİ

Tahir Mete ARTAR

Özel Eğitim Anabilim Dalı, Zihin Engellilerin Eğitimi Programı

Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Temmuz 2023

Danışman: Prof. Dr. Atilla CAVKAYTAR

Bu araştırmada zihin yetersizliği olan yetişkinlerin toplum temelli çalışma yaşamına geçişlerindeki durumun betimlenerek, elde edilen veriler doğrultusunda bu sürecin iyileştirilmesi amacıyla iş koçu destekli istihdam modelinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmacının katılımcıları Engelliler Montaj Atölyesi ve Eskişehir Organize Sanayi Bölgesi'ndeki (OSB) toplum temelli işletmelerdeki zihin yetersizliği olan bireyler, ebeveynler, atölye destek personelleri, üretim şefleri, insan kaynakları sorumluları, tipik gelişen çalışanlar, tez izleme komitesi üyeleri, geçerlik komitesi üyeleri ve araştırmacıdan oluşmaktadır. Araştırma eylem araştırmasıyla desenlenmiş, durum belirleme ve uygulama aşamalarıyla yürütülmüştür. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda Engelliler Montaj Atölyesi'nde zihin yetersizliği olan yetişkinlere sunulan mesleğe hazırlık hizmetleri ve toplum temelli işletmelere yerleştirme süreçleri betimlenmiştir. Araştırmanın uygulama sürecinde yerleştirme öncesi, yerleştirme ve izleme aşamaları kapsamında zihin yetersizliği olan bireylerin toplum temelli işletmelere yerleştirilmesi amacıyla destekli istihdam modeli geliştirilmiştir. Bu doğrultuda birey ve işletme değerlendirme, mesleğe hazırlık eğitimi hazırlama ve uygulama, iş geliştirme ve işle eşleştirme, iş analizine dayalı iş tanımı yapma, iş başında eğitim ve koçluk, izleme başlıklarında eylem planları geliştirilerek uygulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Zihin yetersizliği, Destekli istihdam, Sürdürülebilir Çalışma yaşamı, Eylem araştırması.

ABSTRACT

DEVELOPMENT OF A SUPPORTED EMPLOYMENT MODEL FOR THE TRANSITION TO COMMUNITY-BASED WORK FOR ADULTS WITH INTELLECTUAL DISABILITIES IN AN INSTALLATION WORKSHOP

Tahir Mete ARTAR

Department of Special Education, Programme in Education of Mentally Disabled
Anadolu University, Graduate School of Educational Sciences, July 2023

Advisor: Prof. Dr. Atilla CAVKAYTAR

This study aimed to develop a supported employment model in line with the data obtained by describing the transition of adults with intellectual disabilities to community-based working life. The participants of the research consisted of individuals with intellectual disabilities, parents, workshop support personnel from the Installation Workshop for the Persons with Disability, production supervisors, human resources officers, typically developing employees from community-based enterprises in Eskişehir Organized Industrial Zone, members of the thesis advisory and monitoring committee, members of the validity committee and the researcher. The research was designed with action research and carried out with the stages of the situation determining the situation and implementation. In line with the findings obtained within the scope of the research, vocational preparation services offered to adults with intellectual disabilities in the Installation Workshop for the Persons with Disability and the processes of placement in community-based businesses are described. In the implementation process of the research, a supported employment model was developed in order to place individuals with intellectual disabilities in community-based businesses within the scope of pre-placement, placement, and monitoring stages. In this direction, action plans were developed and implemented under the headings of individual and business evaluation, preparation and implementation of the vocational training program, business development, and job matching, job definition based on job analysis, on-the-job training and coaching, and monitoring.

Keywords: Intellectual disability, Supported employment, Sustainable working life, Action research.

TEŞEKKÜR

Lisansüstü eğitim sürecimin son ürünü olan bu doktora tez çalışmasının temelleri aslına bakılırsa çocukluk yıllarımda atıldı. Doktora tezim kapsamında keşfetmeyi amaçladığım destekli istihdam sürecini sanırım ilk kez çocukluk yıllarımda ailemin küçük işletmesinde deneyimledim. Tanıştığım ilk iş koçu ise rahmetli babamdı. Çocukluğum boyunca babamın, dükkânında gündelik işler yapan “Hamal Sami”nin işe zamanında gelmesi için cep telefonunu tamir ettirmesi, “Deli Mehmet”e bir ekmeğe bütün bir banknot vermemesi için fırında eşlik etmesi ve “Ahraz”ın belli bir parayı denkleştirdikten sonra mutlu bir yuva kurması için ona destek olmasına şahit olmakla geçti. Dolayısıyla öncelikle kendisinden yetersizliği olan bireylerin yaşamına dokunmayı öğrendiğim babam Mak. Müh. Sadık ARTAR’a sevgilerimi ve özlemlerimi sunuyorum.

Lisans eğitimim sırasında yetişkin eğitimi alanında kariyerime devam etmek isterken bir etkinlikte tanıma şansına eriştikten sonra kendisiyle çalışabilmek için akademik kariyerimi şekillendirdiğim Prof. Dr. Atilla CAVKAYTAR’ın öğrencisi olabilmek sanırım benim için yaşamımdaki en büyük onurlar arasındadır. Sekiz yıl boyunca hocamdan çok değerli akademik bilgilerin yanında nasıl bir insan olmam konusunda paha biçilemez şeyler öğrendim. Beni “çıraklığına” kabul eden, kimi zaman öğütleri kimi zaman sessizliği ile yolumu aydınlatan, sabrını ve desteğini benden esirgemeyen değerli Hocam Profesör Doktor CAVKAYTAR’a saygı ve minnetlerimi sunuyorum.

Tez çalışmamda incelediğim üzere çalışma yaşamı dinamik bir süreç. Ben de bu süreçte kimi zaman pes etmeye kimi zaman tükenmeye teşne olduğum anlar yaşadım. Böyle zamanlarda bir deniz feneri gibi bana yol gösteren, çalışma disiplini ve etik anlayışıyla eşsiz bir model olan Prof. Dr. Yasemin ERGENEKON’a üzerimdeki emekleri, anlayışı ve sabrı için ne kadar teşekkür etsem azdır.

Eylem araştırması olarak gerçekleştirdiğim bu çalışma sırasında pandemiden doğal afetlere birçok olumsuz durum yaşadık. Tez çalışmalarımın bu olumsuz durumlardan olabildiğince az etkilenmesinin yegâne sebebi Dr. Öğr. Üyesi Serap CAVKAYTAR’dan aldığım derslerde öğrendiğim işlevsel, sistemli ve disiplinli süreç yönetimidir. Hem süreç öncesinde hem de süreç içerisinde öğrettikleri ve yol gösterici dönütleri için değerli hocama saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Doktora tez jürimde yer alan ve yapıcı dönütleriyle tez çalışmamın daha iyi kaleme alınmasına destek olan değerli hocalarım Doç. Dr. Yener ŞİŞMAN ve Dr. Öğr. Üyesi Mine SÖNMEZ KARTAL'a saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Çalışma yaşamı bir öğretmenin uzak olduğu bir alan. Bana çalışma yaşamının dinamiklerini keşfetmemde rehberlik eden ve geçerlik komitemde büyük bir özveriyle yer alan Arş. Gör. Nil Belgin BOYACI'ya emekleri için ne kadar teşekkür etsem azdır. Benzer şekilde çalışma yaşamının dinamiklerini belirlemek üzere hazırlamış olduğum formlara önemli katkılar sunan ve uzman görüşü için çalışmama zaman ayıran Prof. Dr. Aytül Ayşe CENGİZ'e teşekkürlerimi sunarım.

Bu çalışma birçok kuruluş ve meslek elemanının işbirliği ile gerçekleştirildi. Bu kapsamda çalışmamı ilgiyle dinleyip bana destek veren Tepebaşı Belediye Başkanı Sn. Ahmet ATAÇ ve Eskişehir Organize Sanayi Bölgesi Başkanı Sn. Nadir KÜPELİ'ye saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Süreç içerisinde emekleri ve anlayışlarıyla bana destek olan, çalışmamı gerçekleştirebilmem için gerekli ortam ve koşulları bana sağlayan, sundukları dönütlerle çalışmama değer katan Sn. Fatma KIRKSES'e, Yasemin hocama ve Gökhan hocama saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

İsimlerini etik gerekçelerle açıklayamadığım ancak iki yıllık süreç boyunca sürekli birlikte olduğum araştırma katılımcılarıma, Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren işletmelerin yönetimlerine ve emekçilerine teşekkürlerimi sunarım.

Süreç boyunca benden dostluğunu esirgemeyen kardeşim Salih NAR'a, kaygı ve stresimi paylaştığım ve birlikte gelecek hayalleri kurarak motive olduğum değerli tank ası Dr. Tüncay TUTUK'a, yıllardır dirsek temasında çalıştığımız ve bununla birlikte zor günlerde birbirimize dayanak olduğumuz değerli abim Dr. Mustafa ULUYOL'a sevgi ve teşekkürlerimi sunarım.

Doktora tezimi birçoğunu tanımadığım ancak kardeşim olarak gördüğüm, yeryüzünde yaşayıp benimle aynı tek başınalığı yaşamaya zorlanan, normun dışında kalan, topluma uyum sağlamada daha en başından engellenerek çığırlara sürülen, yaşamın adaletsizliğini kimi zaman öfke kimi zaman sessizlikle omuzlayan yetim, öksüz, yoksul, yetersizliği olan, ayrımcılığa uğrayan tüm dezavantajlı bireylere armağan ediyorum.

Tahir Mete ARTAR

Eskişehir 2023

03/07/2023

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

Tahir Mete ARTAR

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
BAŞLIK SAYFASI	i
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
TEŞEKKÜR	v
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar DİZİNİ	xiv
ŞEKİLLER DİZİNİ	xvii
GÖRSELLER DİZİNİ	xviii
GRAFİKLER DİZİNİ	xx
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xxi
1. GİRİŞ	1
1.1. Zihin Yetersizliği	1
1.2. Zihin Yetersizliği Olan Bireyler ve Bağımsız Yaşam	4
1.3. Zihin Yetersizliği Olan Bireyler ve Çalışma Yaşamı	5
1.3.1. Mesleğe hazırlık aşaması	7
1.3.2. Yerleştirme aşaması	14
1.3.2.1. Kurum temelli istihdam	14
1.3.2.2. Toplum temelli istihdam	16
1.4. Destekli İstihdam Modeli	17
1.4.1. Destekli istihdam modeli uyarlamaları	19

1.4.2. Destekli istihdam modelinde iş koçları	20
1.4.3. Destekli istihdam modeli süreci	22
1.4.3.1. Yerleştirme öncesi süreç	22
1.4.3.2. Yerleştirme süreci	24
1.4.3.3. İzleme süreci	25
1.4.4. Destekli istihdam modelinde güncel uygulamalar	26
1.4.4.1. Destekli istihdam modelinde doğal destekler	25
1.4.4.2. Destekli istihdam modelinde iş yeri kültürü ve çalışma koşulları	28
1.5. İlgili Araştırmalar	29
1.6. Gereksinim	34
1.7. Amaç	37
1.8. Önem	39
1.9. Sınırlılıklar ve Sınırlar	41
2. YÖNTEM	43
2.1. Araştırma Modeli	43
2.1.1. Eylem araştırması süreci	44
2.1.1.1. Odak alanın belirlenmesi ve araştırmaya hazırlık	47
2.1.1.2. Durum belirleme aşaması	52
2.1.1.3. Uygulama aşaması	53
2.1.1.4. Araştırmanın raporlaştırılması	55
2.2. Ortam	55
2.2.1. Araştırma ortamının belirlenmesi süreci	56

2.2.2. Araştırmanın gerçekleştirildiği ortamlar	56
2.2.2.1. Engelliler Montaj Atölyesi	57
2.2.2.2. Toplum temelli iş yerleri	59
2.2.2.2.1. İşletme 1	60
2.2.2.2.2. İşletme 2	61
2.2.2.2.3. İşletme 3	61
2.2.2.2.4. İşletme 4	61
2.2.2.2.5. İşletme 5.....	62
2.2.2.2.6. İşletme 6	62
2.2.2.2.7. İşletme 7	63
2.3. Katılımcılar.....	63
2.3.1. Engelliler Montaj Atölyesi katılımcıları.....	63
2.3.1.1. Zihin yetersizliği olan bireyler	63
2.3.1.2. Atölye destek personeli	64
2.3.1.3. Ebeveynler	67
2.3.2. Toplum temelli işletmelerdeki katılımcılar.....	67
2.3.3. Araştırmacı	69
2.3.3.1. Araştırmacının rolü.....	70
2.3.4. Tez izleme komitesi üyeleri.....	70
2.3.5. Geçerlik komitesi üyeleri	71
2.4. Verilerin Toplanması	72
2.4.1. Gözlem	73
2.4.2. Görüşme.....	79

2.4.3. Saha notları.....	83
2.4.4. Araştırmacı günlüğü	83
2.4.5. Doküman incelemesi	84
2.4.6. Tez izleme komitesi, geçerlik komitesi ve atölye uygulama komitesi toplantıları karar tutanakları	84
2.4.7. Başarı testleri	85
2.5. Verilerin Analizi.....	86
2.5.1. Eylem araştırması sürecinde gerçekleştirilen analizler.....	85
2.5.2. Eylem araştırması süreci sonrasında gerçekleştirilen analizler.....	87
2.6. Verilerin Geçerlik ve Güvenirliğinin Sağlanması	88
2.7. Araştırmada Alınan Etik Önlemler.....	90
3. BULGULAR	91
3.1. Durum Belirleme Aşamasına İlişkin Bulgular	91
3.1.1. Engelliler Montaj Atölyesi ve toplum temelli işletmelerin işleyiş özelliklerine ilişkin bulgular	92
3.1.1.1. <i>Vardiya özellikleri</i>	92
3.1.1.2. <i>Engelliler Montaj Atölyesi ve toplum temelli işletmelerde gerçekleştirilen görevler</i>	94
3.1.1.3. <i>Zihin yetersizliği olan çalışanlardan beklentiler</i>	98
3.1.1.4. <i>Çalışanlara sunulan destekler</i>	99
3.1.2. Engelliler Montaj Atölyesi'nden toplum temelli işletmelere yapılan yerleştirme süreçlerine ilişkin bulgular.....	101
3.1.2.1. <i>Yerleştirme öncesi sürece ilişkin bulgular</i>	102

3.1.2.2. <i>Yerleştirme sürecine ilişkin bulgular</i>	106
3.1.2.3. <i>İzleme sürecine ilişkin bulgular</i>	108
3.2. Uygulama Aşamasına İlişkin Bulgular	109
3.2.1. Yerleştirme öncesi aşamaya ilişkin bulgular	111
3.2.1.1. <i>Destekli istihdam bilgilendirme portalı ve bilgilendirme materyali hazırlanmasına ilişkin bulgular</i>	111
3.2.1.2. <i>Birey değerlendirme sürecine ilişkin bulgular</i>	113
3.2.1.3. <i>İşletme değerlendirme sürecine ilişkin bulgular</i>	117
3.2.1.4. <i>Engelliler Montaj Atölyesi'nde gerçekleştirilen istihdam öncesi hazırlık programına ilişkin bulgular</i>	120
3.2.2. Yerleştirme aşamasına ilişkin bulgular	124
3.2.2.1. <i>İşle eşleştirme sürecine ilişkin bulgular</i>	125
3.2.2.2. <i>İşe başvuru sürecine ilişkin bulgular</i>	127
3.2.2.3. <i>İş analizi yoluyla iş tanımının belirlenmesi sürecine ilişkin bulgular</i>	130
3.2.2.4. <i>İş başında eğitim ve koçluk sürecine ilişkin bulgular</i>	135
3.2.2.4.1. <i>İş başında eğitim ve koçluk süreci 1. gün</i>	136
3.2.2.4.2. <i>İş başında eğitim ve koçluk süreci 2. gün</i>	139
3.2.2.4.3. <i>İş başında eğitim ve koçluk süreci 3. gün</i>	143
3.2.2.4.4. <i>İş başında eğitim ve koçluk süreci 4. gün</i>	145
3.2.2.4.5. <i>İş başında eğitim ve koçluk süreci 5. gün</i>	147
3.2.2.4.6. <i>İş başında eğitim ve koçluk süreci 6. gün</i>	148
3.2.2.4.7. <i>İş başında eğitim ve koçluk süreci 7. gün</i>	150
3.2.2.4.8. <i>İş başında eğitim ve koçluk süreci 8. gün</i>	152

Sayfa

3.2.2.4.9. <i>İş başında eğitim ve koçluk süreci 9. gün</i>	154
3.2.2.4.10. <i>İş başında eğitim ve koçluk süreci 10. gün</i>	156
3.2.2.4.11. <i>İş başında eğitim ve koçluk süreci 11. gün</i>	156
3.2.3. İzleme aşamasına ilişkin bulgular	157
4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	163
4.1. Sonuç ve Tartışma	163
4.2. Öneriler	174
4.2.1. Uygulamaya yönelik öneriler	174
4.2.2. İleri araştırmalara yönelik öneriler	175
KAYNAKÇA	177
EKLER	
ÖZGEÇMİŞ	

TABLÖLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 1.1.	Bağımsız yaşam becerileri sınıflandırması	11
Tablo 2.1.	Araştırma aşamalarına göre veri toplanan ortamlar.....	56
Tablo 2.3.	Araştırma kapsamında veri toplanan toplum temelli işletmeler	60
Tablo 2.4.	Kod isim açıklama tablosu	64
Tablo 2.5.	Zihin yetersizliği olan katılımcılar	65
Tablo 2.6.	Engelliler Montaj Atölyesi destek personeli demografik bilgileri	66
Tablo 2.7.	Atölye uygulama komitesi toplantıları	66
Tablo 2.8.	Ebeveyn katılımcıların demografik özellikleri	67
Tablo 2.9.	Durum saptama sürecinde veri toplanan toplum temelli işletme katılımcılarının demografik özellikleri	68
Tablo 2.10.	Uygulama sürecinde veri toplanan toplum temelli işletme katılımcılarının demografik özellikleri	63
Tablo 2.11.	Tez izleme komitesi toplantıları	71
Tablo 2.12.	Geçerlik komitesi toplantıları	73
Tablo 2.13.	Durum saptama sürecinde gerçekleştirilen gözlemlere ilişkin bilgiler	75
Tablo 2.14.	Uygulama sürecinde gerçekleştirilen gözlemlere ilişkin bilgiler	78
Tablo 2.15.	Durum saptama sürecinde gerçekleştirilen yarı-yapılandırılmış görüşmeler	80

Tablo 2.16.	Uygulama aşamasında gerçekleştirilen yapılandırılmamış görüşmeler	81
Tablo 2.17.	Uygulama sonrası gerçekleştirilen yarı-yapılandırılmış görüşmeler	82
Tablo 2.18.	Veri toplama aracı olarak komite tutanakları	85
Tablo 3.1.	Engelliler Montaj Atölyesi'nde gerçekleştirilen görevler	95
Tablo 3.2.	Toplum temelli işletmelerde gerçekleştirilen görevler	96
Tablo 3.3.	Zihin yetersizliği olan bireylerden beklentiler	99
Tablo 3.4.	Engelliler Montaj Atölyesi ve toplum temelli işletmelerde ZYO bireyler için destek kaynakları	100
Tablo 3.5.	Paydaşlar gözünden yerleştirme öncesi süreci etkileyen etmenler	105
Tablo 3.6.	Birey değerlendirme sonuçları	116
Tablo 3.7.	İşletme değerlendirmesine ilişkin bulguların özeti	120
Tablo 3.8.	İstihdam öncesi eğitim programı eğitim içeriği	121
Tablo 3.9.	Uyumluluk analizine göre işletme özellikleri	126
Tablo 3.10.	İşletme 5 için görev ve beceri analizi	133
Tablo 3.11.	İşletme 5 için görev ve becerileri içeren günlük çalışma rutini	134
Tablo 3. 12.	Günlük performans tablosu 1	139
Tablo 3. 13.	İş tanımı çizelgesi	140
Tablo 3.14.	Günlük performans tablosu 2	143
Tablo 3.15.	Günlük performans tablosu 3	145

Sayfa

Tablo 3.16.	Günlük performans tablosu 4	147
Tablo 3.17.	Günlük performans tablosu 5	148
Tablo 3.18.	Günlük performans tablosu 6	150
Tablo 3. 19.	Günlük performans tablosu 7	151
Tablo 3. 20.	Günlük performans tablosu 8	153
Tablo 3.21.	Günlük performans tablosu 9	155
Tablo 3. 22.	Günlük performans tablosu 10	156
Tablo 3. 23.	Günlük performans tablosu 11	157
Tablo 3.24.	İşletme 5 için izleme süreci	158
Tablo 3.25.	İzleme süreci birey iş performansı düzeyi 1	159
Tablo 3.26.	İzleme süreci birey iş performansı düzeyi 2	159
Tablo 3.27.	İzleme süreci birey iş performansı düzeyi 3	161
Tablo 3.28.	İzleme süreci birey iş performansı düzeyi 4	162

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 1.1.	İnsanın işlevde bulunma düzeyine ilişkin kuramsal çerçeve	3
Şekil 1.2.	Destekli istihdam modeli	23
Şekil 2.1.	Araştırma süreci	46
Şekil 2.2.	Odak alanın belirlenmesi ve araştırmaya hazırlık süreci	48
Şekil 2.3.	Durum belirleme aşaması süreci	52
Şekil 2.4.	Yerleştirme öncesi aşama süreci	53
Şekil 2.5.	Yerleştirme aşaması süreci	54
Şekil 2.6.	İzleme süreci	55
Şekil 2.7.	Engelliler Montaj Atölyesi krokisi.....	58
Şekil 2.8.	Sistematik analitik analiz süreci.....	88
Şekil 2.9.	Süreç sonunda gerçekleştirilen analiz süreci	87
Şekil 2.10.	Araştırmacı sürecinde rol oynayan kurul ve uzmanlar	89
Şekil 3.1.	Vardiya özellikleri	94
Şekil 3.2.	Yerleştirme öncesi süreç	102
Şekil 3.3.	İstihdam öncesi hazırlık programı başarı testi sonuçları	101

GÖRSELLER DİZİNİ

Sayfa

Görsel 2.1.	İş analizi çıkışı deneyimlerin videoya aktarılması (30.03.2023)	82
Görsel 3.1.	Engelliler Montaj Atölyesi'nde metal menteşe paketleme	96
Görsel 3.2.	İşletme 1'de mola zamanında grup halinde gezen bireyler	98
Görsel 3.3.	Şefin bireyin yaptığı işe ilişkin dönüt sunması	107
Görsel 3.4.	Sabit hat (sağ) ve hareketli bant (sol) düzeninde çalışma	108
Görsel 3.5.	Portal anasayfası	112
Görsel 3.6.	Çevrimiçi birey değerlendirme tablosundan bir örnek	114
Görsel 3.7.	Yerleştirme öncesi değerlendirme süreci	115
Görsel 3.8.	İstihdam öncesi eğitim programı fiziksel ortam	121
Görsel 3.9.	İstihdam öncesi eğitim programı değerlendirme süreci	122
Görsel 3.10.	İstihdam öncesi eğitim programı uygulamasından bir kesit	123
Görsel 3.11.	İş analizi sürecinde ilk gün	131
Görsel 3.12.	Araştırmacının meydancılık görevini yerine getirmesi	132
Görsel 3.13.	Araştırmacının bireye meydancılık görevi öğretiminde model olması	137
Görsel 3. 14.	Araştırmacı ve AB5 servis çizelgesinden doğru servisi bulurken	138
Görsel 3.15.	Araştırmacının AB5'e meydancılık görevinde model olması	141
Görsel 3.16.	AD5'in iş tanımını ifade etmesi	145

Sayfa

Görsel 3. 17. ŞEF5'in bireye model olması	151
Görsel 3. 18. AB5 ve ŞEF5'in ekip çalışması	153
Görsel 3. 19. AB5 ŞEF5'e şeker kolilerinin istiflenmesinde destek olurken	153
Görsel 3. 19. AB5 bağımsız şekilde meydancılık görevini gerçekleştirirken	154

GRAFİKLER DİZİNİ

Sayfa

Grafik 3.1.	İstihdam öncesi hazırlık programı başarı testi sonuçları	123
--------------------	--	-----

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

AAIDD	: Amerika Zihinsel ve Gelişimsel Yetersizlikler Birliği (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities)
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BEP	: Bireyselleştirilmiş Eğitim Programı
İŞKUR	:Türkiye İş Kurumu
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
OSB	: Organize Sanayi Bölgesi
TİK	: Tez İzleme Komitesi
ZYO	: Zihin yetersizliği olan
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organisation)

1. GİRİŞ

Yaşam döngüsü, yeryüzünde yaşayan her insanın doğumdan ölüme birbiri ardına eriştiği aşamaları ifade eden bir terim olarak nitelendirilebilir. İnsanın yaşam döngüsü gelişimsel olarak doğum öncesi süreçten bebekliğe, bebeklikten erken, orta ve geç çocukluğa, çocukluk döneminden ergenliğe, ergenlikten yetişkinlik ve geç yetişkinliğe dek uzanarak ölüme biten bir yolculuğu ifade etmektedir (Santrock, 2012). Yaşam döngüsü aşamaları içerisinde her bireyin yeterlikleri ve gereksinimleri farklılaşmaktadır. Bununla birlikte toplumun bireyden beklentiler de onun içerisinde bulunduğu yaşam döngüsü aşamasıyla yakından ilişkilidir. Toplum kendisini oluşturan yetişkin bireylerden çalışkanlık, üretkenlik ve kendine yetebilme gibi nitelikler beklemektedir (Brown, Hatton ve Emerson, 2013; Jahoda, Gumley ve Knott, 2006; Nord vd., 2013). Toplumu oluşturan kesimler arasında yer alan zihin yetersizliği olan bireyler de yetişkinlik dönemine geçiş yaptıklarında benzer sorumluluklar ve beklentilerle karşılaşmaktadırlar.

Zihin yetersizliği olan bireyler yetişkinlik döneminde toplumla destekleyici sosyal ilişkiler geliştirme, finansal etkinlikler sergileme, kariyerle ilgili seçimler yapma, bu seçimleri uygulama, sağlık durumunu kontrol etme gibi sorumluluklarla karşılaşmaktadırlar (Wehmeyer ve Webb, 2012). Zihin yetersizliği olan bireylere sunulan eğitim hizmetlerinin temel amacı olan bağımsız yaşam kavramı, yetişkinlik dönemi sorumluluklarını yerine getirme düzeyi olarak nitelendirilebilir. Bu doğrultuda eğitim hizmetleri zihin yetersizliği olan bireylerin yetişkinlik yaşamı sorumluluklarını yerine getirecek yeterliklere ulaşması için gerekli içerik ve süreçleri içermelidir (Cavkaytar, 2000). Zihin yetersizliği olan bireylere sunulacak nitelikli hizmetler onların öğrenme ve davranış özelliklerine uygun şekilde tasarlandığında başarıya ulaşabilmektedir. Bu nedenle zihin yetersizliğine yönelik tanım ve kavramsal özelliklerin açıklanması önemlidir.

1.1. Zihin Yetersizliği

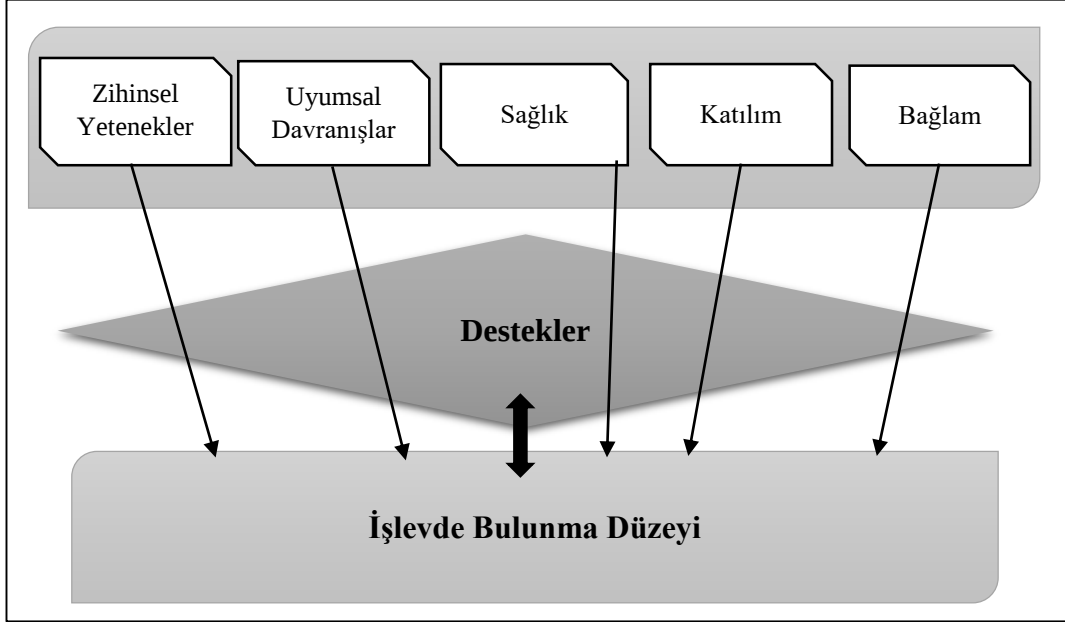
Zihin yetersizliği olan bireyler geçmişte psikiyatrik tanılarla nitelendirilmekteyken 1800'lü yılların sonuna doğru bu bireylere yönelik yaklaşımlar farklılaşmıştır. Bu doğrultuda zihin yetersizliği üzerine çeşitli kuramsal ve kavramsal çalışmalar gerçekleştirilmiştir ve gerçekleştirilmeye de devam etmektedir (Constant, 2014). Bu çalışmalar zihin yetersizliği olan bireylere yönelik yaklaşımları ve sınıflandırmaları yakından ilgilendirmektedir. Zihin yetersizliğine ilişkin tanım ve sınıflandırmalar

içerisinde dünya çapında kabul gören çalışmaların başında Amerikan Zihinsel ve Gelişimsel Yetersizlikler Birliği'nin (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities [AAIDD]) gerçekleştirdiği çalışmalar gelmektedir. Zihin yetersizliği AAIDD tarafından “zihinsel işlevde bulunmada ve günlük yaşam içerisinde bireyden sergilemesi beklenen kavramsal, sosyal, pratik beceriler olarak ifade edilen uyumsal davranışların her ikisinde önemli/anlamli sınırlılıklar ile kendini gösteren ve 22 yaşından önce meydana gelen bir yetersizlik” olarak tanımlanmaktadır (Schalock, Luckasson ve Tasse, 2021). Zihin yetersizliği AAIDD tarafından gelişimsel yetersizlik şemsiyesinin altında yer alan ve en yaygın gözlenen yetersizlikler arasında gösterilmektedir. Bir başka deyişle gelişimsel yetersizliği olan bireylerin önemli bir bölümünde zihin yetersizliği de gözlenmektedir.

Zihin yetersizliğine ilişkin tanım ve sınıflandırmalar temelini zihin yetersizliğine ilişkin kuramsal bakış açılarından almaktadır. Günümüzde AAIDD tarafından benimsenen insanın işlevde bulunmasına ilişkin kavramsal yaklaşım Şekil 1.1.'de paylaşıldığı üzere işlevde bulunma düzeyinin zihinsel yetenekler, uyumsal davranışlar, sağlık, katılım ve bağlam tarafından etkilendiği görüşünü savunmaktadır. Buna göre insan farklı alanlarda gereksinim duyduğu desteklere eriştiğinde işlevde bulunma düzeyi açısından gelişim göstermektedir. Zihin yetersizliği ve zihin yetersizliği olan bireylere yönelik geçmiş yaklaşımlarla birlikte düşünüldüğünde güncel yaklaşım engel ve sınırlılıkları sadece bireye yüklemek yerine bireyle çevrenin etkileşimiyle incelemektedir. Dolayısıyla çevresel etmenlerin düzenlendiği ve bireyin gereksinimlerine uygun desteklere eriştiği durumlarda bireyin yetersizlikten etkilenme düzeyinin azalacağı ve işlevde bulunma düzeyinin artacağı söylenebilir.

İnsanın işlevde bulunmasına ilişkin çok boyutlu yaklaşım zihinsel işlevleri ve zekâyı insanın çevresini anlamasını, çevresindeki engellerin üstesinden gelmesini, karmaşık düşünceleri anlamlandırmasını ve kullanmasını sağlayan yetenekler olarak tanımlamaktadır. Uyumsal davranışlar, insanın yaşadığı çevrede her gün öğrendiği ve sergilediği kavramsal, sosyal ve pratik beceriler bütünü olarak nitelendirilmektedir. Sağlık insanın fiziksel, zihinsel ve sosyal açıdan refahı olarak açıklanmaktadır (Dünya Sağlık Örgütü [World Health Organization, WHO], 1995). Katılım insanın içinde yaşadığı toplumda sosyal yaşamın günlük etkinliklerinde sergilediği performans düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Dunst, Bruder, Trivette and Hamby, 2006). Katılım kavramı bireyin içinde yaşadığı toplum içerisinde var olan etkinliklerden ve kurumlardan

yararlanabilmek için ve toplumda gerçekleştirilen sosyal rolleri yerine getirmek için gerekli yeterliliklere atıf yapmaktadır.



Şekil 1.1. İnsanın işlevde bulunma düzeyine ilişkin kuramsal çerçeve
(Schalock vd., 2010, s. 14'ten uyarlanmıştır.)

Bağlam insanın içinde yaşadığı çevrede etkileşim içerisinde olduğu fiziksel ortamlar, sosyal kurallar, yaşamı düzenleyen kurallar, iletişim kurduğu insanlardan oluşan koşulları içermektedir. AAIDD zihin yetersizliği kavramı içerisinde incelenen bağlam etmenini Bronfenbrenner'ın (1979) sosyo-ekolojik kuramıyla açıklamaktadır. Buna göre çevre birey ve ebeveynlerden oluşan mikrosistem; komşular, sosyal çevre ve bireye hizmet sunan kurumlardan oluşan mezosistem; bireyin içerisinde yaşadığı ülkedeki kültür, toplum yapısı ve sosyopolitik etmenleri içeren makrosistemden oluşan katmanlı ve birbiriyle etkileşim içerisindeki bir yapıdır. Çok boyutlu yaklaşım, insanın işlevde bulunma düzeyini incelerken yukarıda sıralanan etmenlerle birlikte bireyin çevresinde bulunan destek sistemlerini de kapsam içerisinde değerlendirmektedir. Bu doğrultuda çok boyutlu yaklaşım bireyin yaşadığı toplumda gereksinim duyduğu desteklerin belirlenmesi ve sunulmasına yönelik çevresel ve eşitlikçi bir bakış açısını benimsemektedir.

Zihin yetersizliğinin tanımlanması ve sınıflandırılmasında bilişsel işlevde bulunma düzeyiyle birlikte iki önemli ölçütten biri olan uyumsal davranışlar, zihin yetersizliği olan

bireyin yaşamın tüm alanlarındaki işlevde bulunma düzeyini belirlemektedir. Dolayısıyla zihin yetersizliği olan bireylere sunulan hizmetlerin amacı, onların uyumsal davranışlardaki işlevde bulunma düzeyinin arttırılarak bağımsız bir yaşama ulaşmalarıdır. AAIDD'nin ortaya koyduğu uyumsal davranışlar zihin yetersizliği alanında genel olarak bağımsız yaşam becerileri olarak nitelendirilmektedir.

1.2. Zihin Yetersizliği Olan Bireyler ve Bağımsız Yaşam

Zihin yetersizliği olan bireylerin toplumun ve yaşamın kendilerinden beklentilerini karşılama düzeyleri onların bağımsız yaşam becerileri alanındaki işlevde bulunma düzeyiyle yakından ilişkilidir. Dolayısıyla zihin yetersizliği olan bireylere yönelik eğitim içerikleri açısından bu becerilerin yol gösterici bir nitelik taşıdığı söylenebilir (Baker vd., 2004). Alanyazın incelendiğinde bağımsız yaşam becerilerine ilişkin çeşitli sınıflandırmalar olduğu görülmektedir.

Close, Sowers, Halpern ve Bourbeau (1985) bağımsız yaşam becerilerini dört ana başlıkta sınıflandırmıştır. Araştırmacılara göre bağımsız yaşam becerileri başarı için gerekli temel beceriler, uyum için beceriler, günlük yaşam becerileri ve mesleki beceriler olarak sıralanmıştır. *Başarı için gerekli temel beceriler* gelişim becerileri, işlevsel matematik ve okuma-yazma becerileri ve iletişim becerileri olarak sıralanabilir. *Uyum becerileri* bireyin kendini tanıması, duygusal açıdan uyum ve uygun kişilik özellikleri göstermesi ve kişilerarası becerilerden oluşmaktadır. *Günlük yaşam becerileri* özbakım ve ev içi beceriler, toplumsal kurallara uyumla ilişkili beceriler ve tüketici becerilerini kapsamaktadır. *Mesleki beceriler* ise iş ve mesleğe hazır olma, çalışma yaşamında uygun davranışlar sergileme olarak sıralanabilir (Akt. Cavkaytar, 2000).

Zihin yetersizliğinin tanı ölçütleri arasında da yer alan uyumsal davranışlar bağımsız yaşam kavramıyla ilişkili bir başka beceri alanı olarak nitelendirilebilir. AAIDD tarafından sınıflandırılan uyumsal davranışlar kavramsal, sosyal ve pratik beceriler başlıklarında sınıflandırılabilir. *Kavramsal beceriler* dili kullanma, okuma ve yazma, finansal etkinlikleri yürütme, zaman ve sayı kavramlarını kullanacak becerilere sahip olmayı içermektedir. *Sosyal beceriler* kişilerarası davranışlar, sorumluluk alma, özgüvenli davranışlar sergileme, kurallara ve yasalara uyumlu davranma, istismardan kaçınma ve sosyal sorunlarla başa çıkma alt alanlarında incelenmektedir. *Pratik beceriler* ise zihin yetersizliği olan bireylerin günlük yaşam içerisinde başvurmaları beklenen

özbakım, seyahat, güvenlik becerilerini ve mesleki becerileri içermektedir (Schalock vd., 2010).

Bağımsız yaşama ilişkin sınıflandırmalar doğrultusunda zihin yetersizliği olan bireyler için bağımsız bir yaşamın belli alanlarda yoğunlaştığı söylenebilir. Bu alanlar günlük yaşam, öz-belirleme ve kişilerarası ilişkiler, istihdam ve çalışma yaşamı olarak sıralanabilir (Baer ve Daviso, 2013). Alanyazında yer alan çalışmalar bağımsız yaşam becerisi sınıflandırmalarına paralel şekilde zihin yetersizliği olan bireylerin yetişkinlik döneminde benzer sorumluluklarla karşı karşıya kaldıklarını göstermektedir. Zihin yetersizliği olan bireyler yetişkinlik döneminde okul sonrası eğitim etkinliklerine başvuru ve katılım, kişilerarası ilişkiler başlatma ve yürütme, kariyer planlama ve kariyer gelişimini sürdürme, çalışma yaşamına katılma ve sürdürülebilir şekilde çalışma, sağlık durumunu takip etme ve finansal etkinlik gösterme sorumluluklarıyla karşı karşıya kalmaktadırlar (Wehmeyer ve Webb, 2012). Sıralanan alanlarda zihin yetersizliği olan bireyin işlevde bulunma düzeyi, onun bağımsızlık seviyesiyle benzer şekilde yaşam kalitesi düzeyi üzerinde de belirleyici bir etkiye sahiptir (Schalock ve Verdugo, 2002).

Zihin yetersizliği olan bireyler onları yetişkinlik yaşamında bekleyen sorumlulukların üstesinden gelmeyi istemektedirler. Zihin yetersizliği olan bireylerin yetişkinlik yaşamına ilişkin görüşleri incelendiğinde yaşam kalitesi düzeylerini bu sorumlulukları yerine getirme düzeyiyle benzer algıladıkları söylenebilir. Zihin yetersizliği olan bireyler yetişkinlik yaşamında toplum içerisinde destekleyici sosyal ilişkiler geliştirmeyi, kendi evlerinde bağımsız olarak yaşamayı ve bir işte çalışarak ekonomik yönden kendilerine yetmeyi istemektedirler (Brown, Hatton ve Emerson, 2013; Cooney, 2002; Cooney, Jahoda, Gumley ve Knott, 2006; Kraemer, McIntyre ve Blancher, 2003). Zihin yetersizliği olan bireylerin yetişkinlik döneminde karşılaştığı sorumluluklar, onlara sunulan eğitim programlarına temel oluşturan bağımsız yaşam becerileri ve bireylerin yaşam kalitesi algıları birlikte incelendiğinde hemen her alanda istihdam yoluyla çalışma yaşamına katılımın önemli bir gösterge olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda çalışma yaşamına katılımın zihin yetersizliği olan bireylerin yetişkinlik döneminde en kritik alanlar arasında yer aldığını söylemek mümkündür.

1.3. Zihin Yetersizliği Olan Bireyler ve Çalışma Yaşamı

Çalışma yaşamına katılım hemen her yetişkin birey gibi zihin yetersizliği olan bireyler için de bağımsız yaşamın önemli bir göstergesidir (Nord vd., 2013). Zihin

yetersizliği olan bireyler çalışma yaşamına katılım yoluyla gelir elde etmekte ve üretken şekilde toplum yaşamında eşit bir vatandaş olma fırsatına kavuşmaktadır (Rogan, Grossi ve Gajevski, 2002). Çalışma yaşamına katılım zihin yetersizliği olan bireylere ekonomik katkıların yanında toplumla bütünleşme fırsatı da sunmaktadır. Çalışma yaşamına katılım gösteren zihin yetersizliği olan bireyler toplumla etkileşim fırsatlarına daha sık erişmekte, toplum katmanlarıyla sosyal bağlar oluşturmaktadır. Bu durum onların yaşam kalitelerini ve öz saygılarını olumlu yönde etkilemektedir (Alborno ve Gaad, 2012; Timmons vd., 2011). Benzer şekilde bir işte çalışmaya başlayan zihin yetersizliği olan bireyler yaşamlarının daha anlamlı hale geldiğini düşünmekte ve sosyal statülerinin arttığını algılamaktadırlar (Jahoda vd., 2009).

Yetişkinlik dönemine geçişte her birey için önemli bir yaşam hedefi olan çalışma yaşamına katılım zihin yetersizliği olan bireylerin bağımsız yaşamı için de önemli bir göstergedir. Buna karşın zihin yetersizliği olan bireyler tipik gelişen akranlarına ve diğer yetersizliği olan bireylere göre oldukça düşük seviyede çalışma yaşamına katılım göstermektedirler (Khayatzağeh-Mahani vd., 2020). Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) gerçekleştirilen çalışmalara göre 16 yaşından büyük tipik gelişen bireylerde 19 yaşına dek istihdam edilme oranı %30'larda gözlenirken bu oran zihin ve gelişim yetersizliği olan bireyler için %6'dır. Benzer şekilde 22-30 yaş arasındaki zihin ve gelişim yetersizliği olan bireylerin de yalnızca %17'sinin bütünleştirici istihdam uygulamalarıyla çalışma yaşamına katılım gösterdikleri bilinmektedir (Butterworth, Migliore, Sulewski ve Zalewska, 2014). Gerçekleştirilen yasal düzenlemeler ve bütünleştirme yaklaşımının benimsenmesiyle paralel olarak her geçen gün daha fazla birey yetişkinlik dönemi hizmetlerinden yararlanmaktadır. ABD'de yayımlanan Ulusal ekirdek Göstergeler Projesi (National Core Indicator Project) yetişkinlik döneminde hizmet alan zihin yetersizliği olan bireylere yönelik verilerin yıllara dayalı gelişimini göstermektedir. Buna göre 1990 yılı için 300 bin zihin yetersizliği olan birey yetişkinlik dönemi hizmetlerinden yararlanırken bu rakam 2015 yılı için 600 bini aşarak artış yönünde bir gelişim göstermiştir. Buna karşın aynı raporun verileri aynı artışın toplum temelli istihdamda gözlenmediğini ortaya koymaktadır. 1990 yılında toplum temelli istihdam uygulaması yoluyla çalışma yaşamında yer alan zihin yetersizliği olan birey sayısı 50 binken 2015 yılında bu sayının 110 bin olduğu ortaya konmuştur (Butterworth vd., 2015).

Zihin yetersizliği olan bireylerin yetişkinlik döneminde tipik gelişen akranlarına göre çalışma yaşamına katılımda yaşadığı dezavantajlı durumun nedenleri incelendiğinde

bunların bireyin kendisinden içinde yaşadığı çevreye ve politikalara dek geniş bir çerçevede olduğu gözlenmektedir. İşverenler zihin yetersizliği olan bireylerin bağımsız şekilde istihdam edilmesinde, beklenen performans düzeyini sergilemede, iş için gerekli dikkati yöneltmede ve uyumlu sosyal davranışlar sergilemede güçlükler yaşadıklarını ifade etmektedirler (Cheng vd., 2018; Thekkumkara vd., 2022). Diğer yandan çalışma yaşamına katılımda zihin yetersizliği olan bireylerin önündeki engeller sadece kendilerinden kaynaklanmamaktadır. Devletlerin zihin yetersizliği olan bireylere sunduğu yetişkinlik dönemi istihdam hizmetlerinin tutarlı ve uzun dönemli şekilde sunulmaması (Butterworth vd., 2015), yetişkinlik döneminde bireylere sunulan hizmetlerde yasal dayanak ve koordinasyon olmaması (Certo vd., 2008; Haines vd., 2012), bireyin istihdam edilmesini sağlayacak nitelikli yaklaşımlara dayalı uygulamaların sunulmaması (Hewitt ve Larson, 2007; Thekkumkara vd., 2022) çevresel engeller arasında sıralanabilir.

Zihin yetersizliği olan bireyler açısından çalışma yaşamına katılım bağımsız yaşama ulaşmak için bir amaç olmasının yanında oldukça fazla sayıda değişkenden etkilenen bir süreç olarak da nitelendirilebilir. Zihin yetersizliği olan bireyin özellikleri, erken çocukluk döneminden itibaren aldığı eğitimin niteliği, içinde yaşadığı çevrenin özellikleri gibi birçok değişken çalışma yaşamına katılım düzeyini etkilemektedir (Simmons ve Flexer, 2013). Bir süreç olarak incelendiğinde çalışma yaşamı bir mesleği başarıyla sergilemek için gereksinim duyulan yeterliklerin edinildiği mesleğe hazırlık aşamasından temellerini almaktadır. Mesleğe hazırlık aşamasının ardından bireyin ilgi, işlevde bulunma düzeyi ve gereksinimlerine uygun bir mesleğe karar verilerek bu mesleğin gerçekleştirildiği bir ortamda işe yerleştirme sürecini betimleyen istihdam aşaması gelmektedir. İstihdam edilerek bir işte çalışmaya başlayan bireyi çalışma süreci beklemektedir. Bu yönüyle çalışma yaşamı çok yönlü ve yaşam boyu süregelen etmenlerden etkilenen dinamik bir süreç olarak nitelendirilebilir. Bir bütün olarak çalışma yaşamında başarının erken çocukluk döneminden itibaren zihin yetersizliği olan bireylerin aldığı mesleğe hazırlık, yerleştirme ve izleme hizmetlerinin niteliğiyle doğrudan ilişkili olduğu söylenebilir.

1.3.1. Mesleğe hazırlık aşaması

Mesleğe hazırlık aşamasının temel amacı, iş gücü piyasasının çalışanlardan beklediği yeterliklere sahip bireyler yetiştirmektir. Bu kapsamda dünya çapında sunulan

mesleğe hazırlık süreci üç temel yaklaşım doğrultusunda yürütülmektedir (Bakken ve Obiakor, 2008). Bu yaklaşımlar “eğit-yerleştir”, “yerleştir-eğit” ve “eğit-yerleştir-eğit” yaklaşımları olarak sıralanabilir. “*Eğit-yerleştir*” yaklaşımı çalışan adaylarına ya da öğrencilerine belli bir meslek alanına yönelik olarak okullarda ya da meslek atölyelerinde sunulan mesleki eğitim ve iş eğitimi etkinlikleri sonrasında yerleştirme yapılmasını kapsamaktadır. Bu yaklaşım büyük kitlelerin mesleki yeterliklerini desteklemek için işlevsel olmakla birlikte bireysel farklılıklar gösteren bireylerin desteklenmesinde yeterli sonucu vermemektedir. “*Yerleştir-eğit*” yaklaşımı destekli istihdam modeli hareketiyle birlikte yaygınlaşan ve özellikle istihdam alanında dezavantajlı kesimlere yönelik olarak geliştirilen bir yaklaşımdır. Yerleştir-eğit yaklaşımı çalışan adayının toplum temelli bir işletmeye yerleştirilmesi sonrasında bu işletme özelinde çalışanlardan beklenen yeterlikler doğrultusunda sunulan iş başında eğitim hizmetlerini içermektedir (Chandrasekaran vd., 2022). Mesleğe hazırlık aşamasında sunulacak hizmetlere yön veren bu iki yaklaşımın uygulanmasından elde edilen deneyimler doğrultusunda geliştirilen “*eğit-yerleştir-eğit*” yaklaşımı ise mesleğe hazırlık aşamasında genel olarak tüm çalışanlardan beklenen yeterliklerin eğitimine yönelik programları tamamlayan bireylerin yerleştirildikten sonra çalışacakları işletmeye özgü iş becerilerinin öğretimi sürecini ifade etmektedir (Bakken ve Obiakor, 2008).

Mesleğe hazırlık sürecinde bireylere yaygın olarak sunulan geleneksel hizmetler eğit-yerleştir yaklaşımı doğrultusunda okul ve kurumlarda genel mesleki eğitim programları doğrultusunda sunulan genel ve özel eğitim mesleki eğitim programlarıdır. Zihin yetersizliği olan bireylerin mesleğe hazırlık aşaması temelinin onların erken çocukluk döneminden itibaren katılım gösterdikleri özel eğitim ve destek hizmetlerinden almaktadır. Güncel yaklaşımlar bireyin tüm eğitim yaşantısının işlevini onu bağımsız bir yetişkinlik yaşamına hazırlayan yeterlikleri kazandırmak olarak nitelendirmektedir. ABD’de tipik gelişen bireyler için 1940’lı yıllarda başlayan kariyer eğitimi yaklaşımları 1960’lı yıllarda odağına özel gereksinimli bireyleri de almaya başlamıştır (Bakken ve Obiakor, 2008). Temel amacı özel gereksinimli bireyleri yetişkinlik yaşamında bağımsız şekilde işlevde bulunmaya hazırlamak olan bu yaklaşımın ürünü olarak farklı eğitim modelleri uygulanmıştır. Bu modeller İşbirlikçi İş Eğitimi Programı (Cooperative, Work Study Programs), Yaşam Boyu Kariyer Eğitimi Programı (Life Long Career Education Programme), Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Hizmetleri Kurumu Geçiş İçin Köprü Modeli (Office of Special Education and Rehabilitation Services Bridge Model of

Transition), Deneyim Temelli Model (The Experience-Based Model), Ev ve Toplum Temelli Model (The Home/Community-Based Model) ve Kırsal Yerleşim Modeli (Rural Residential Model) olarak sıralanabilir. Bu modellerin her biri özel gereksinimli bireylerin yetişkinlik dönemine geçiş için hazırlanması amacıyla uygulanmakla birlikte program ve öğretim süreçlerinde odaklandıkları noktalar bakımından farklılıklar sergileyebilmektedir.

İşbirlikçi İş Eğitimi Programı günümüzde hafif düzeyde yetersizliği olan bireylere sunulan geçiş hizmetlerinin temeli olarak görülmektedir. Program kapsamında özel gereksinimli bireylerin devam ettikleri okul ve yaşadıkları bölgedeki işletmelerin koordinasyonu ile yapılandırılmış mesleki deneyimlere katılımları amaçlanmaktadır. Bu kapsamda bireylere hizmet sunan özel eğitim öğretmenleri sınıfta sundukları özel eğitim hizmetlerinin yanında öğrenciyle birlikte işletmelere giderek burada danışmanlık hizmetleri sunmaktadırlar (Halpern, 1992).

Geçiş İçin Köprü Modeli 1980'li yılların başında okulun güvenli ve yapılandırılmış ortamından yetişkinlik yaşamına geçiş için özel gereksinimli bireylerin gerekli yeterliklerle donatılması amacıyla uygulanmaya başlanmıştır (Will, 1984). Model ortaöğretime devam eden özel gereksinimli bireylere sunulan özel eğitim, mesleki eğitim ve diğer destek hizmetlerin koordinasyon içerisinde planlanarak sunulmasını amaçlamaktadır. Bu kapsamda bireylerin temel akademik becerilerini, mesleki becerilerini ve meslek yaşamına ilişkin ilgi ve tutumlarını geliştirmeyi amaçlamaktadır (Morningstar, Kleinhammer-Tramill ve Lattin, 1999).

Deneyim Temelli Model uygulandığı ilk günlerde İşveren Temelli Model olarak isimlendirilen ve 13 ile 18 yaş arasındaki genç bireylere sunulan ortaöğretim hizmetlerine alternatif olarak geliştirilen bir eğitim modelidir. Model kapsamında özel gereksinimli bireyler eğitimlerine devam ettikleri okul programının yanında çalışma yaşamıyla bağ kurmak ve deneyim edinmek için yaşadıkları bölgedeki işletmelerde staj uygulamasına katılım göstermektedirler. Model özel gereksinimli bireyin bireyselleştirilmiş eğitim programına (BEP) paralel olarak yürütülmektedir. Model kapsamında özel gereksinimli bireyin içinde yaşadığı toplumda yer alan en az dört farklı meslek alanındaki işletmelerle etkileşim kurarak burada deneyim elde etmesine yönelik uygulamalar gerçekleştirilmektedir (Bakken ve Obiakor, 2008; Larson, 1981).

Ev ve Toplum Temelli Model özel gereksinimli bireylerin ebeveynlerine mektup ya da günümüzde elektronik posta yoluyla kariyer danışmanlığı ve yetişkinlik yaşamıyla

ilgili bilgilendirici dokümanların gönderilmesini ve bu yolla ebeveynlerin çocuklarının eğitim yaşantısını desteklemesini amaçlamaktadır. Model kapsamında eğitim hizmeti sunmaktan sorumlu kuruluşların yetkilileri aileleri periyodik şekilde arayarak onlarla çocuklarının eğitim süreçleri üzerine görüş alışverişinde bulunmak yoluyla rehberlik hizmeti sunmaktadırlar (Bakken ve Obiakor 2008; Gardner ve Warren, 1978).

Kırsal Yerleşim Modeli hâlihazırda istihdam konusunda sorun yaşamakta olan kırsal bölge vatandaşlarına yönelik geliştirilmiştir. Model kırsal alanda yaşayan ailelere ve onların çocuklarına kariyer danışmanlığı, mesleğe hazırlık kursları ve işe yerleştirme hizmeti başlıklarında sunulan destekleri içermektedir. Program alanları ev yönetimi, sağlık, rehberlik, kariyer danışmanlığı, temel akademik becerilerin eğitimi ve mobilyacılık, su tesisatçılığı, elektrik-elektronik, taşımacılık, yiyecek içecek hizmetleri ve pazarlama gibi alanlarda iş eğitimi programlarını içermektedir (Gardner ve Warren, 1978).

Özel gereksinimli bireylerin okul döneminde yetişkinlik rollerine hazırlanmasında en yaygın yürütülen ve kapsamlı modellerden biri ilk olarak Brolin (1997) tarafından kavramsallaştırılan ve ardından güncellenen Yaşam Merkezli Kariyer Eğitimi Modeli'dir (Wandry, Wehmeyer ve Glor-Scheib, 2013). Bu modelde bireylere sunulan eğitim programı kariyer eğitimi programı olarak nitelendirmektedir (Brolin, 1997). Kariyer eğitimi zihin yetersizliği olan bireyleri bağımsız ve üretken yetişkinlik yaşamına hazırlayan ve yaşam boyu sürmesi beklenen eğitim etkinliklerinin tümünü kapsayan bir eğitim yaklaşımı olarak tanımlanabilir (Wehmeyer ve Webb, 2012). Programın kapsamında bulunan beceriler bağımsız yaşam becerileri terimiyle ifade edilmektedir. Bağımsız yaşam becerileri günlük yaşam becerileri, öz-belirleme ve kişiler arası ilişkiler ile istihdam ve çalışma becerileri başlıklarında sınıflandırılan 22 temel yeterliği içermektedir. Bağımsız yaşam becerileri Tablo 1.1.'de paylaşılmıştır.

Kariyer eğitimi farklı gelişim dönemlerindeki yetersizliği olan bireylerin okul döneminden itibaren aldıkları eğitimi “kariyer farkındalığı, kariyer keşfi, kariyer hazırlığı ve kariyerin özümsemesi” aşamaları kapsamında düzenleyen bir modeldir. Yaşam Merkezli Kariyer Eğitimi Modeli kapsamında kariyer farkındalığı kariyer gelişiminin temeli olarak nitelendirilmektedir. Kariyer farkındalığı özel gereksinimli bireyin yetişkinlik yaşamında sergilenen rollerin neler olduğuna ve kendisinin ne gibi roller üstleneceğine ilişkin deneyimler elde ettiği bir dönemdir (Artar ve Ergenekon, 2020a;

Tablo 1.1. *Bağımsız yaşam becerileri sınıflandırması*

Yaşam Merkezli Kariyer Eğitimi Programı Bağımsız Yaşam Becerileri			
Temel Akademik Beceriler		Okuduğunu anlama İşlevsel matematik İletişim becerileri	
	Parayı yönetme	Evi yönetme	Kişisel gereksinimleri karşılama
Günlük Yaşam Becerileri	Çocuk yetiştirme ve evlilik sorumluluklarını yerine getirme	Yiyecek hazırlama ve tüketme	Giyim alışverişi yapma ve giyinme
	Sorumlu vatandaş olma	Serbest zamanı değerlendirme	Seyahat etme
Öz-belirleme Becerileri ve Kişiler Arası İlişkiler	Öz-farkındalık kazanma Kişilerarası ilişkileri yürütme Başkalarıyla iletişim kurma	Özgüven kazanma Sorumluluk alma/karar verme	Sosyal açıdan sorumlu davranma Problem çözme
İstihdam ve Çalışma Becerileri	İş imkânlarının farkında olma/iş arama Mesleki kararlar alabilme	Sürdürülebilir şekilde çalışma İşe özel becerileri sergileme	Uygun çalışma alışkanlıkları sergileme İş için gerekli fiziksel becerilere sahip olma

Morgan ve Riesen, 2016; Repetto, Webb, Neubert ve Curran, 2006). Bu dönemde bireyin yetişkinlik yaşamında sergilenen mesleklerin işlevlerini öğrenmesi ve çalışma yaşamının bireye katkılarını deneyimlemesi amaçlanmaktadır (Sitlington, Neubert ve Clark, 2010).

Kariyer keşfi aşaması zihin yetersizliği olan bireyin bir önceki farkındalık aşamasında deneyimlediği rollere ilişkin ilgi ve yeterliklerinin belirlendiği dönem olarak nitelendirilebilir. Bu aşamada birey, ailesi ve bireyin içinde yaşadığı çevrenin analiz edilmesi yoluyla gelecekle karşılaşılması olası beklentiler ve birey performansı bir arada değerlendirilmektedir (Miller, Lombard ve Corbey, 2007; Wehman ve Bricout, 2001). Kariyer hazırlığı aşaması zihin yetersizliği olan bireyin ortaöğretim dönemini kapsamakla birlikte bireyin ilgili olduğu ve yeterlikler açısından gerçekleştirmesi olası görülen yetişkinlik rollerine hazırlık çalışmalarının gerçekleştirildiği dönemdir. Bu dönemde bireyin kariyer tercihlerine ilişkin mesleki eğitim, iş eğitimi ve günlük yaşam becerilerine ilişkin eğitimler yoluyla onun bağımsız bir yetişkinlik yaşamına hazırlanması

amaçlanmaktadır (Benz, Lindstrom ve Yovanoff, 2000; Morningstar ve Clavena-Deane, 2018). Modele göre kariyer gelişiminin son aşaması olan kariyerin özümzenmesi aşaması okul sonrası dönemi kapsamaktadır. Bu aşamada bireyin çalışma yaşamına geçişi ve sürdürülebilir çalışma yaşamı sürecine ilişkin desteklerin sunulması ve bireyin serbest zaman, ev yaşamı gibi diğer alanlardaki performansı değerlendirilmesi üzerine çalışmalar gerçekleştirilmektedir (Hagner, Dague ve Philips, 2015; Wehman, 2013; Wehman ve Targett, 2004).

Ülkemizde zihin yetersizliği olan bireylerin mesleğe hazırlanma kapsamında aldığı hizmetler okul dönemi ve okul sonrası dönem hizmetleri olarak sıralanabilir. Okul döneminde zihin yetersizliği olan bireyler kaynaştırma uygulamaları kapsamında tipik gelişen akranlarıyla birlikte mesleki ve teknik eğitim sunan ortaöğretim kurumlarında eğitim görebilmektedirler. Bu okullarda 9. sınıfta akademik eğitim, 10. sınıfta genel mesleki eğitim sunulmakta, 11. ve 12. sınıflarda öğrenciler seçtikleri meslek alanı doğrultusunda mesleki eğitim programlarına devam etmektedirler. Meslek alanlarına ilişkin eğitim programları okulun bulduğu çevreye göre değişmekle birlikte ülke çapında uygulanan 54 program bulunmaktadır. Bu programlar adalet, uçak bakım, tarım teknolojileri, maden teknolojisi, konaklama hizmetleri gibi meslek alanlarında sunulan eğitim hizmetlerini kapsamaktadır. Genel mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarına devam eden öğrenciler 11. ve 12. sınıflarda iki gün okulda teorik eğitimlere, üç gün ise meslek alanlarına uygun işletmelerde iş başında eğitim programına katılmaktadırlar (MEB, 2018).

Kaynaştırma uygulamalarının kapsamı dışında kalan zihin yetersizliği olan bireyler arasında işlevde bulunma düzeylerinde göre orta ve ağır düzeyde yetersizlik gösterenler Özel Eğitim Uygulama Okullarında, hafif düzeyde yetersizlik gösteren bireyler Özel Eğitim Meslek Okulları'nda mesleki eğitim programlarına katılım göstermektedirler. Bu okullardaki sınıflarda özel eğitim öğretmenleriyle birlikte branş öğretmenleri eğitim sunmaktadır. Okullarda sunulan programlar 9. sınıf için matematik ve Türkçe gibi akademik derslerin yanında bağımsız yaşam becerileri, spor ve fiziki etkinlikler, müzik ve oyun, beslenme, sağlık ve güvenlik derslerini içermektedir. Bununla birlikte programlar iş ve beceri uygulamaları, iş eğitimi ve meslek ahlakı gibi genel meslek alanı eğitimi derslerini içermektedir. Genel eğitim mesleki eğitim programlarına benzer şekilde özel eğitim mesleki eğitim programlarına devam eden zihin yetersizliği olan bireyler 9. sınıfta genel mesleki eğitim alanında eğitim görmekteyken 10., 11. ve 12. sınıfta meslek

alanlarına ilişkin BEP geliştirme birimi tarafından gerçekleştirilen yerleştirmelere göre yerleştirildikleri atölyelerde iş eğitimi etkinliklerine katılım göstermektedirler. Bu okullardaki bireyler 12. sınıfta meslek alanlarına uygun işletmelerde haftanın üç günü staj uygulamasına katılmaktadırlar. Okuldan mezun olan bireyler eğitim gördükleri meslek alanında çıraklık eğitim belgesine denk yeterliklere sahip olmaktadır (MEB, 2018).

Zihin yetersizliği olan bireylerin mesleğe hazırlanmasında okul sonrası dönem içerisinde de çeşitli alternatifler bulunmaktadır. Bu alternatiflerin başında MEB tarafından sunulan yaygın mesleki eğitim programları gelmektedir. Yaygın mesleki eğitim programları 16 yaşından büyük bireyler için farklı mesleki alanlarda açılan ve programı başarıyla bitirenlere kurs katılım belgesi ve sertifika verilen programlardır. Yaygın mesleki eğitim programlarının amacı, katılımcıları belli bir meslek alanına yönelik bilgi, beceri ve alışkanlıklarla donatmak yoluyla nitelikli meslek elemanı yetiştirmektedir. Yaygın mesleki eğitim MEB Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü'ne bağlı Halk Eğitim Merkezleri'nde sunulabildiği gibi talep durumunda Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ya da sivil toplum kuruluşları (STK) ve yerel yönetimlerin iş birliğinde sunulabilmektedir. Yaygın mesleki eğitim programları 71 meslek alanında 3506 kurs içermektedir (Cavkaytar ve Artar, 2019).

Dünyada ve ülkemizde zihin yetersizliği olan bireylere sunulan eğitim programlarının temel amaçları arasında bu bireylerin yetişkinlik döneminde bir meslekte çalışabilecek yeterliklerle donatılması kendine yer bulmaktadır. Özellikle yurt dışındaki yaklaşımlarda erken çocukluk, okul dönemi ve okul sonrası eğitim döneminde bireye sunulan hizmetler kariyer eğitimi kapsamında değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda zihin yetersizliği olan bireyler için okul sonrası dönem onların ilgi ve yeterliklerine uygun bir mesleğe yerleştirilmesi açısından önemli bir adım olarak nitelendirilebilir. Yukarıda sıralanan geleneksel mesleki eğitim programlarının “eğit ve yerleştir” kapsamı içerisinde yer aldığı söylenebilir (Danley ve Anthony, 1987). Son yıllarda özellikle zihin yetersizliği olan bireylere yönelik mesleğe hazırlık hizmetlerinde eğit-yerleştir modeline alternatif olarak yerleştir-eğit yaklaşımın yaygınlaştığı görülmektedir (Chandrasekaran vd., 2022). İş gücü piyasası dinamik ve değişkendir. Üretim araçları ve üretim süreçleri zaman içerisinde sürekli bir gelişim ve değişim içerisindedir. Bu durum iş gücü piyasasının çalışanlardan beklediği yeterliklerin de sürekli olarak değişmesini beraberinde getirmektedir. Aynı meslek alanında faaliyet gösteren işletmelerde dahi üretim süreçlerinin farklılaşabildiği göz önünde bulundurulduğunda okullarda ve yapılandırılmış

ortamlarda sunulan mesleki eğitimin öğrencileri çalışma yaşamına istenilen düzeyde hazırlamakta zorlandığı söylenebilir (Bakken ve Obiakor, 2008). Zihin yetersizliği olan bireylerin okul ortamında öğrendikleri bilgi ve becerileri toplum temelli çalışma ortamlarına genellemelerinde sorun yaşadıkları göz önünde bulundurulduğunda (Luft vd., 2001) mesleğe hazırlık aşamasında “eğit-yerleştir” yaklaşımından “yerleştir-eğit” yaklaşımına geçiş yöneliminin temellerini anlamak mümkün hale gelmektedir. Bu bağlamda yerleştirme sürecinin dinamiklerini ve genel işleyişini anlamak oldukça önemlidir.

1.3.2. Yerleştirme aşaması

Yerleştirme aşaması zihin yetersizliği olan bireyin çalışma yaşamına geçiş yaptığı dönemi ifade etmektedir. Bu dönemde bireyin ilgi ve yeterliklerine uygun bir çalışma alternatifinde istihdam edilmesi amaçlanmaktadır. İstihdam zihin yetersizliği olan bireyin iş gücünde aktif olarak yer almak amacıyla çevresindeki uygun iş seçenekleri arasında tercihte bulunduğu, kendisine uygun işe başvurduğu ve çalışmaya başladığı süreci ifade etmektedir (Savaşır, 1999).

Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamı 20. yüzyılın başlarından itibaren önce teorik ve uygulamalı olarak üzerine çalışmalar gerçekleştirilen bir konudur. Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamı yatılı ya da gündüzlü bakım evlerinde yer alan etkinlik merkezleri ve korumalı iş yeri atölyelerinden, toplum temelli istihdama uzanan birçok alternatif kapsamında elde edilen deneyimler üzerine inşa edilmiştir. İnsan haklarının ve yetersizliği olan bireylere yönelik bakış açısının ayrıştırıcı yaklaşımlardan bütünlleştirici yaklaşımlara evrilmesi zihin yetersizliği olan bireyler için çalışma yaşamına katılımın bir hak olarak algılanmasına katkı sunmuştur (Simmons ve Flexer, 2013).

Başarılı bir istihdam süreci zihin yetersizliği olan bireyin özellikleri ile işletmelerin çalışanlarından beklentileri arasındaki uyumdan önemli düzeyde etkilenmektedir (Migliore, Mank, Grossi ve Rogan, 2007). Zihin yetersizliği olan bireyler için istihdam alternatifleri kurum temelli ve toplum temelli olmak üzere genel olarak iki başlık altında sınıflandırılabilir.

1.3.2.1. Kurum temelli istihdam

Kurum temelli istihdam zihin yetersizliği olan bireylerin genel olarak üretim atölyelerinde sürekli olarak desteklendiği ve yineleyici işler gerçekleştirdikleri

yapılandırılmış bir çalışma sürecini ifade etmektedir (Drew ve Hardman, 2007). Kurum temelli istihdam ABD’de 1960’lı yıllardan itibaren genellikle korumalı iş yeri olarak nitelendirilen iş atölyelerinde uygulanan bir istihdam alternatifi olarak nitelendirilebilir (Wehman, Targett ve Green, 2012). Korumalı iş yeri modeli genel olarak okul dönemini henüz tamamlayan ya da sürekli desteğe gereksinim duyan zihin yetersizliği olan bireyler için çalışma yaşamına geçiş işlevi taşımaktadır. Kurum temelli istihdam zihin yetersizliği olan bireylere güvenli ve gereksinim duyulan desteklerin sunulduğu bir çalışma ortamıdır. Bu ortamlar genelde küçük ölçekli atölyeler, STK’lar ya da yerel yönetimlerin işlettiği kar amacı taşımayan işletmelerden oluşmaktadır (Migliore, Mank, Grossi ve Rogan, 2007). Kurum temelli istihdam kapsamında korumalı iş yeri modelinde zihin yetersizliği olan bireyler genel olarak günün belli bir bölümünde çalışmaktadırlar. Bu çalışma etkinlikleri yineleyici, temel düzeyde ve sınırlı bir iş çeşitliliği içeren görevlerden oluşmaktadır. Korumalı iş yeri modeli doğrultusunda faaliyet gösteren işletmeler zihin yetersizliği olan bireyler için güvenli, performans baskısından ve rekabetten uzak ortamlardır. Bu yönüyle korumalı iş yerlerinde zihin yetersizliği olan bireyler diğer istihdam düzenlemeleri gibi işten çıkarılma riskiyle karşı karşıya değildir (Drew ve Hardman, 2007). Diğer yandan kurum temelli istihdam alternatifleri iş ve görevlerin niteliğindeki düşüklük ve kapsamındaki sınırlılık nedeniyle zihin yetersizliği olan bireylerin kariyer gelişimine yeterli düzeyde katkı sağlamamaktadır. Zihin yetersizliği olan bireyler kurum temelli istihdam ortamlarında onlara eğitim sunan ve gelişimlerini takip eden eğitimci rolündeki işletme şefleriyle, destek personellerle ve yetersizliği olan diğer bireylerle birlikte yer almaktadırlar. Bu durum onların toplumla sosyal etkileşime girme fırsatlarından yoksun kalmalarına, sosyal etkileşimlerindeki niteliğin düşük gözlenmesine neden olmaktadır. (Genç ve Çat, 2013; Migliore, Mank, Grossi ve Rogan, 2007).

Ülkemizde zihin yetersizliği olan bireyler için kurum temelli istihdam alternatifleri arasında yer alan korumalı iş yerleri kuruluş ve faaliyetlerine ilişkin süreçler 31732 sayılı Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik kapsamında gerçekleştirilmektedir. Bu yönetmelik kapsamında özel ya da tüzel kişilikler tarafından kurulacak korumalı iş yerlerinde en az beş özel gereksinimli bireyin istihdam edilmesi ve işletmedeki çalışanların yarısından fazlasının özel gereksinimli olması şartı yer almaktadır. Korumalı iş yerlerinde mesleki ve teknik öğretim etkinlikleri kapsamında usta öğretici belgesine sahip eğitim personelinin yer alması bir zorunluluktur. Yönetmelik talep durumunda

korunmalı iş yerinin faaliyet gösterdiği bölgeden sorumlu Valilik makamının iş yerine personel desteği sunabildiği ifadesi yer almaktadır. Yönetmeliğe göre korunmalı iş yerindeki özel gereksinimli bireylerde en az %40 düzeyinde engelli raporuna sahip olma şartı aranmaktadır.

Kurum temelli istihdam çalışma yaşamına katılımında diğer bireylere göre oldukça dezavantajlı olan zihin yetersizliği olan bireyler için önemli bir alternatiftir. Zihin yetersizliği olan bireyler korunmalı iş yerlerine okul yaşamından yetişkinlik yaşamına geçiş yaptıkları dönemde çalışma yaşamının kurallarını ve işleyişini deneyimlemeleri, çalışma rutinlerine alışmaları ve mesleki yeterliklerini geliştirmeleri amacıyla yerleştirildiklerinde korunmalı iş yerleri onların kariyer gelişimlerine farkındalık düzeyinde katkı sunabilmektedir (Visier, 1998). Buna karşın daha az kısıtlayıcı istihdam alternatiflerine geçiş için olanak sunmayan uygulama örneklerinde kurum temelli istihdam güncel yaklaşımların aksine bütünleştirici bir çalışma yaşamı sunmaktan oldukça uzak bir düzenleme olarak nitelendirilebilir. Bu nedenle son yıllarda zihin yetersizliği olan bireyler için istihdam uygulamalarında kurum temelli istihdam yerine toplum temelli istihdam alternatiflerinin tercih edildiği görülmektedir (Wehman, Targett ve Green, 2012).

1.3.2.2. Toplum temelli istihdam

Toplum temelli istihdam 1980’li yıllarından başından itibaren yaygınlaşan ve zihin yetersizliği olan bireylerin tipik gelişen bireylerle birlikte çalışma fırsatına eriştikleri iş yerlerinde işe yerleştirildiği bir istihdam alternatifidir (Moon, Inge ve Barcus, 1990). Zihin yetersizliği olan bireylerin eğitim yaşamlarında olduğu gibi yetişkinlik yaşamlarında da bütünleştirici yaklaşımlar kabul görmektedir. Bu yaklaşımın bir ürünü olarak toplum temelli istihdam zihin yetersizliği olan bireylerin yetişkinliğe geçişlerine yönelik sunulan hizmetlerde bir amaç haline gelmiştir (Wehman, Targett ve Green, 2012).

Toplum temelli istihdam rekabetçi istihdam ve destekli istihdam modelleriyle hayata geçirilebilmektedir. Rekabetçi istihdam, zihin yetersizliği olan bireylerin tipik çalışma koşullarıyla ve yetersizliği olmayan bireylerle birlikte istihdam edildiği bir çalışma alternatifidir. Rekabetçi istihdam düzenlemesi zihin yetersizliği olan bireylerin yetişkinlik yaşamında üretken şekilde kendilerine yer bulmalarını ve toplumla bütünleşme yoluyla yaşam kalitelerinin artmasını amaçlamaktadır (Sen, 1997).

Rekabetçi istihdam kapsamında zihin yetersizliği olan bireyler en az asgari ücret düzeyinde maaş almaktadırlar. Bu istihdam alternatifinde zihin yetersizliği olan bireyler iş performanslarına göre terfi alabilmektedirler. Tipik gelişen bireylerle birlikte çalışmaları rekabetçi istihdamın zihin yetersizliği olan bireylerin sosyal etkileşim fırsatlarına erişimlerini kolaylaştırmak yoluyla sosyal katılımlarına katkı sunabilmektedir (Pierangelo ve Guilani, 2007). Buna karşın rekabetçi istihdam kapsamında çalışma zihin yetersizliği olan bireylerin destek gereksiniminin yoğun olduğu ve gereksinim duydukları desteklere ulaşmakta zorluk yaşadıkları durumlarda işten çıkarılma tehlikesiyle karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır (Meaker, 2016). Bu durum rekabetçi istihdamın zihin yetersizliği olan bireylerin önemli bir bölümü için riskli ve sürdürülebilir çalışma yaşamına katılım konusunda istenilen düzeyde katkı sunmaktan uzak bir düzenleme olarak algılanmasına yol açmaktadır.

Zihin yetersizliği olan bireylerin hem toplum temelli istihdamın sosyal ve ekonomik katkılarına ulaşmalarını hem de onların çalışma yaşamında gereksinim duydukları desteklere bütünleştirici bir yaklaşımla erişmelerini amaçlayan destekli istihdam modeli, günümüzde zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamında en etkili sonuçların alındığı uygulamalar arasında gösterilebilir (Wehman, 2013). Destekli istihdam modelinin zihin yetersizliği olan bireylerin toplum temelli çalışma ortamlarında istihdam edilmesinde korumalı iş yeri modeli ya da gündüzlü bakım hizmeti gibi kurum temelli alternatiflere ve rekabetçi istihdam düzenlemesine kıyasla daha etkili bir uygulama olduğu söylenebilir (Kinoshita vd., 2013). Bunun yanı sıra destekli istihdam hizmetleri, zihin yetersizliği olan bireylere devlet tarafından sunulan sosyal destekler ya da korumalı iş yeri gibi toplumdan ayırıştırıcı uygulamalarla karşılaştırıldığında bütünleştirici yararlarının yanında ekonomik olarak da avantajlı bir uygulama olarak nitelendirilebilir (van Niekerk, 2015).

1.4. Destekli İstihdam Modeli

Destekli istihdam modeli bireysel farklılıkları ve destek gereksinimleri nedeniyle yaşadıkları toplum içerisinde iş gücü piyasasının doğal bir paydaşı olarak görülmeyen dezavantajlı grupların toplum temelli çalışma ortamlarında sürdürülebilir biçimde çalışmasını hedefleyen bir istihdam modeli olarak nitelendirilebilir (Brooke, Inge, Armstrong ve Wehman, 1997; Camuso ve Baker, 2008; Meaker, 2016; Pierangelo ve Giulani, 2004). Destekli istihdam 1986 yılında ABD’de devlet tarafından desteklenen bir

mesleki rehabilitasyon uygulaması olarak ortaya çıkmış ve günümüze dek araştırmalar ve yasalar yoluyla geliştirilmiştir (Rusch ve Braddock, 2004). Destekli istihdamın temel amacı, yetersizliği olan bireylere gereksinimlerine uygun istihdam desteklerinin sunulması yoluyla onların özelliklerine uygun toplum temelli çalışma ortamlarında sürdürülebilir şekilde çalışmalarının sağlanmasıdır (Ellenkamp vd., 2016).

Çalışma yaşamı çalışan ve işverenin birlikte inşa ettiği bir süreç olarak bu paydaşların aynı anda süreçten memnun olmasını gerekli kılmaktadır. Zihin yetersizliği olan bireyi istihdam eden işverenlerin deneyimlerini ortaya koymayı amaçlayan araştırmalar destekli istihdam modeli kapsamında yürütülmeyen yerleştirme uygulamalarında sürecin işverenler açısından genellikle zorlayıcı olduğu bulgularını ortaya koymaktadır. İşverenler zihin yetersizliği olan bireylere işletmeleri bünyesinde uygun işler belirleme sürecinde (Gustaffson, Peralta ve Danermark, 2013) ve zihin yetersizliği olan bireylerden işletme verimini aksatmayacak bir performans düzeyi elde etmede güçlükler yaşamaktadırlar (Bengisu ve Balta, 2011; Luecking, 2011). Özellikle hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde işverenler için zihin yetersizliği olan bireylerin müşterilerle kuracakları etkileşimin belirsizliği bir kaygı unsuru olarak öne çıkmaktadır (Colella, 2001; Lengnick-Hall, Gaunt ve Kulkarni, 2008). Benzer şekilde zihin yetersizliği olan bireyler toplum temelli işletmelerde gereksinimlerine uygun desteklere erişemediklerinde ve işletmedeki sosyal ortama katılım göstermeleri için gerekli önlemlerin alınmadığı durumlarda kendilerini yalnız hissetmektedirler (Behr, Jex, Stacy ve Murray, 2000; Chiaburu ve Harrison, 2008; Timmons vd., 2011). Bu durum onların çalışma motivasyonunu ve iş performansını olumsuz yönde etkilemektedir (Storey, 2003).

Destekli istihdam uygulaması zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamında gözlenen sorunların aşılmasında süreçteki tüm paydaşların desteklenmesine odaklandığı için paydaşlar tarafından tercih edilen bir istihdam modeli olarak nitelendirilebilir. Destekli istihdam modeli, zihin yetersizliği olan bireyin sürdürülebilir şekilde çalışma yaşamına katılım düzeyini arttırması, bireyin diğer istihdam alternatiflerine göre daha yüksek ve sürekli gelir elde etmesine olanak tanınması (Mank, Cioffi ve Yovanoff, 2003), tipik çalışma koşullarında yetersizliği olmayan çalışanlarla birlikte bütünleştirici bir ortamda çalışmasına katkı sunması (Mank ve Buckley, 1996) ve bu yolla bireyin sosyal katılımını desteklemesi (Timmons vd., 2011) yönüyle süreçteki tüm paydaşlar tarafından tercih edilen bir uygulama olarak öne çıkmaktadır (Migliore, Mank, Grossi ve Rogan,

2007). Destekli istihdam yetersizliği olan bireylerin yasal metinlerdeki boşluklar ya da bu bireylere yönelik olumsuz algılar beslenmesi sonucu gözlenen çevresel engellerin aşılmasında bireyselleştirilmiş ve duruma özgü şekilde çözüm üretmek amacıyla uyarlanabilen bir modeli ifade etmektedir. Bu yönüyle temel değerlere bağlı kalınmak şartıyla her destekli istihdam sürecinde çevreye dayalı olarak çeşitli uyarlamalar gerçekleştirilebilmektedir (Engelbrecht, Niekerk ve Shaw, 2022).

1.4.1. Destekli istihdam modeli uyarlamaları

Destekli istihdam modeli süreçteki uygulamaların kapsamı ve amacına göre farklı uyarlamalarla yürütülebilmektedir. Destekli istihdam modeli temelde bireyle çalışma yaşamı arasındaki engellerin belirlenerek bu engellere yönelik destekler geliştirilmesi yoluyla sürdürülebilir çalışmayı desteklemeyi amaçlamaktadır (Steere, Rose ve Cavaniolo, 2007). Bu doğrultuda destekli istihdam modeli farklı birey ve işletme alternatiflerinde farklı süreçler yoluyla uygulanabilmektedir. Süreçte desteklenen birey sayısı ve istihdamı amaçlanan bireylere sunulması planlanan desteklerin yoğunluğu destekli istihdam modelinin uygulama alternatiflerini şekillendirmektedir. Destekli istihdam modeli tek bir bireyin işe yerleştirme sürecini kapsayan *bireysel yerleştirme*, bir grup bireyin bir işletmede işe yerleştirme sürecini kapsayan *grup yerleştirme* ve bir grup bireyin farklı işletmelere yerleştirilmesini kapsayan *gezici iş koçluğu* alternatifleriyle sunulabilmektedir. Bununla birlikte bireyin kendi işletmesinde çalıştığı bir çalışma sürecini kapsayan *girişimci destekli istihdam modeli* bireyin bu işletmede tipik gelişen diğer bireylerle birlikte çalışmasına olanak tanıyan bir destekli istihdam uyarlamasıdır (Camuso ve Baker, 2008).

Destekli istihdam modelinde gözlenen alternatiflere yönelik başka bir sınıflandırma bireye sunulan desteklerin yoğunluğunu ve kapsamını temel almaktadır. Buna göre destekli istihdam modeli “sürekli-tam zamanlı destek”, “tam zamanlı-silikleştirilen destek”, “yarı zamanlı destek” ve “çevresel istihdam desteği” uyarlamalarıyla yürütülebilmektedir. *Sürekli tam zamanlı destek uygulaması* çalışma yaşamına katılım için yoğun desteğe gereksinim duyan bireylerin iş koçu tarafından işe yerleştirilmesini ve çalışma sürecinde sürekli olarak desteklenmesini kapsamaktadır. *Tam zamanlı-silikleştirilen destek uygulamasında* iş koçu bireyin işe yerleştirilmesinde yoğun destek sunarken bireyin çalışma sürecindeki performansına göre sunduğu destekleri geri çekmektedir. *Yarı zamanlı destek uygulaması* kapsamında iş koçu bireyin gereksinim

duyduğu anlarda destek sunmasını, diğer yandan bireyin destek gereksiniminin bir kısmının işletmede hâlihazırda yer alan tipik gelişen çalışanlar, işverenler ya da ebeveynler tarafından karşılanması yoluyla sunulmaktadır. Son olarak *çevresel istihdam desteği uygulaması*, iş koçunun destekli istihdam sürecinde birey yerine bireyin çalışma yaşamındaki çevresini oluşturan işverene, tipik gelişen çalışanlara ve ebeveynlere gereksinimlerine yönelik desteklerin sunulmasını kapsamaktadır (Steere, Rose ve Cavainolo, 2007).

1.4.2. Destekli istihdam modelinde iş koçları

İş koçları destekli istihdam sürecinde bireye yaygın bir alanda destek sunmaktadırlar. Bu destekler iş öğretimi ve istihdamla ilgili alanlarda olduğu gibi bireyin ulaşımına rehberlik sağlama, işle ilgili olmayan durumlarda savunuculuk desteği sunma, işin ilk günlerinde bireye duygusal ve sosyal destek sunma gibi iş dışı destekler şeklinde de sunulabilmektedir (van Niekerk vd., 2011). Destekli istihdam modeli sürecinde iş koçlarınca sunulan hizmetler zihin yetersizliği olan bireylerin toplum temelli çalışma yaşamına katılımlarını sağlamak ve sürdürülebilir şekilde çalışmalarını mümkün hale getirmek amacıyla sunulan sürekli ve bireyselleştirilmiş destekleri ifade etmektedir. Bu doğrultuda destekli istihdam hizmetleri;

- ✓ yetersizliği olan bireyin toplum temelli istihdama erişimi için gereksinim duyulan yerleştirme hizmetlerinin planlanarak uygulanmasını
- ✓ yetersizliği olan bireylerin toplum temelli istihdama uygunluğunun belirlenmesini ve uygun olmayan bireylerin uygun hale gelebilmesi için bireyselleştirilmiş istihdam planlarının hazırlanmasını
- ✓ istihdam edilen bireye sunulan desteklerin mümkün olan en kısa zamanda silikleştirilerek doğal desteklerden yararlanılmasını planlamayı içeren izleme sürecini içermektedir (Brooke vd., 2018).

Destekli istihdam modelinde hizmetler farklı alternatifler yoluyla sunulsa da her bir alternatifte iş koçları süreçte kendine yer bulmaktadır. İş koçu desteği zihin yetersizliği olan bireyin yerleştirme öncesi ve sonrasında gereksinim duyduğu eğitim ve destek hizmetlere erişimi yoluyla daha sürdürülebilir bir çalışma yaşamına dâhil olmasına katkı sunmaktadır (Parsons, Raid, Green ve Browning, 2001). Benzer araştırma bulguları yerleştirme sürecinde iş koçu tarafından nitelikli şekilde desteklenen zihin yetersizliği olan bireylerin, desteklenmeyenlere göre üç kat fazla yerleştirme olasılığı olduğu ve

yerleştirme sonucu bir buçuk kat fazla maaş aldıklarını ortaya koymaktadır (McInnes, Ozturk, McDermott ve Mann, 2010). Ek olarak iş koçunun varlığının zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamında fiziksel ya da cinsel olarak istismara uğramasına engel oluşturması yönüyle daha güvenli bir çalışma yaşamına katkı sunduğu söylenebilir (Brown, Shiraga ve Kessler, 2006).

Güncel yaklaşım ve uygulamalar doğrultusunda iş koçları zihin yetersizliği olan bireyin sürdürülebilir şekilde çalışma yaşamında yer alması için gerekli tüm destek ve düzenlemeleri planlamak ve uygulamakla sorumludur. İş koçu destekli istihdam sürecinde birey ve işletme uyumunu sağlamak üzere değerlendirme etkinliklerinin yürütülmesi, bireyin özelliklerine uygun işletmeye yerleştirilmesi, yerleştirme sonrası sürdürülebilir istihdam için bireye iş başında eğitim sunulması ve istihdam sürecindeki diğer paydaşların gereksinim duydukları desteklere yönlendirilmesi görevlerini yerine getiren bir destek hizmet uzmanı olarak nitelendirilebilir (Meaker, 2016). İş koçu bu yönüyle destekli istihdam modelinde zihin yetersizliği olan bireyle birlikte en önemli bileşenler arasında gösterilebilir.

Çalışma yaşamının aşamalarına göre sıralanacak olursa iş koçları yerleştirme öncesi süreçte zihin yetersizliği olan bireylerin kariyer gelişiminin izlenmesi, mesleki ilgi, yeterlik ve tercihlerinin belirlenmesi alanlarında görev yapabilmektedir. İşe yerleştirme sürecinde iş koçu bireyin yaşadığı çevrede onun ilgi ve yeterliklerine uygun çalışma seçeneklerinin belirlenmesi, bireyin işe başvurması, işe yerleştirme, iş başında eğitim, işletme bileşenlerinin desteklenmesi alanlarında görev yapabilmektedir. İzleme sürecinde zihin yetersizliği olan bireyin sürdürülebilir şekilde çalışmasını garanti altına alacak uyarlamaların yapılması ve desteklerin sunulması iş koçunun çalışma sürecindeki görevleri olarak sıralanabilir (Marston, 2015; Meaker, 2016; Pierangelo ve Giuliani, 2007). Destekli istihdam modeli kapsamında gerçekleştirilen uygulamaların nitelikli şekilde planlanması ve yürütülmesi için iş koçlarının süreçte belli etmenleri göz önüne bulundurması gerekmektedir. Destekli istihdam sürecinde iş koçu tarafından gerçekleştirilen uygulamaların sahip olması gerekli görülen niteliksel göstergeler aşağıda sıralanmıştır (Wehman, Targett ve Green, 2012):

- ✓ Destekli istihdam hizmetleri bireyselleştirilmiş şekilde sunulmalı, uygulamalarda gruba dayalı müdahalelere mümkün olduğunca yer verilmemelidir.

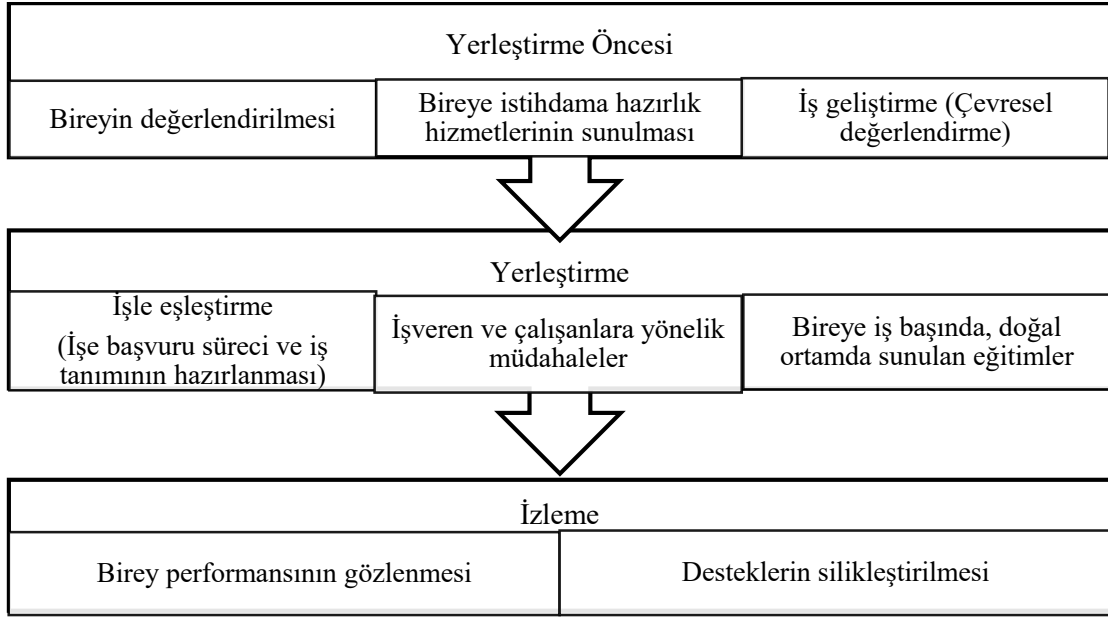
- ✓ Zihin yetersizliği olan bireyin yerleştirilmesi planlanan iş toplum içerisinde hâlihazırda gerçekleştirilen, kabul gören ve tipik gelişen bireylerin de çalıştığı gerçek bir iş olmalıdır.
- ✓ Zihin yetersizliği olan bireylerin yerleştirildikleri işletmeler toplum temelli ortamlarda faaliyet gösteren, eğitim ya da rehabilitasyon amaçlı atölye niteliği taşımayan gerçek işletmeler olmalıdır.
- ✓ Destekli istihdam modeli kapsamında yerleştirme yapılacak iş, işe yerleştirilecek bireyin özelliklerine uygun olarak seçilmeli ve onun yaşamına değer katmalıdır.
- ✓ Zihin yetersizliği olan birey hâlihazırda bir okulda ya da korumalı iş yerinde hizmet alıyorsa temel amaç bireyi toplum temelli bir işletmeye yerleştirmek olmalıdır.
- ✓ Yerleştirmeler “eşit işe eşit ücret” yaklaşımıyla gerçekleştirilmelidir. Zihin yetersizliği olan bireyler istihdam edildikleri işletmede benzer işi yapan çalışanlarla aynı ücreti almalıdırlar.
- ✓ Bireyi yerleştirmekle görevli iş koçu ya da istihdam uzmanı yerleştirme yapılan işletmede kendi sunduğu destekleri bir an önce silikleştirerek izleme aşamasına geçmeyi amaçlamalıdır.

1.4.3. Destekli istihdam modeli süreci

Destekli istihdam modelinde sunulan hizmetler Şekil 1.2.’de paylaşıldığı üzere yerleştirme öncesi, yerleştirme ve izleme aşamalarından oluşmaktadır. Destekli istihdam modelinde süreç genel olarak işe yerleştirilecek bireyin değerlendirilmesini, çevresel değerlendirme yoluyla birey özelliklerine uygun iş geliştirme çalışmalarının yürütülmesini ve bireyin bu iş alternatiflerinden en uygunuyla eşleştirilerek süreçte eğitim ve desteklerin sunulmasını, bireyin işe devam etmesi için gerekli izleme desteklerinin sunulmasını içeren üç aşamada incelenebilir.

1.4.3.1. Yerleştirme öncesi süreç

Destekli istihdam sürecinin birinci aşaması olan yerleştirme öncesi süreç temelde bireyin istihdama yönelik değerlendirilerek istihdam profilinin belirlenmesini ve bireyin yaşadığı çevrede bu profile uygun iş olanaklarının araştırılmasını içermektedir.



Şekil 1.2. Destekli İstihdam Modeli

Yerleştirme öncesi süreç kapsamında gerçekleştirilen birey değerlendirmesinde bireyin ilgileri, güçlü yanları ve destek gereksinimlerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Destekli istihdam modelinde birey değerlendirme süreçleri formal değerlendirme süreçlerini ifade etmemektedir. Destekli istihdamda birey değerlendirme, yerleştirme yapılacak çevreye yönelik gerçekleştirilen durumsal değerlendirmeyle gerçekleştirilmektedir. Bu kapsamda birey gerçek ortamında gözlenmekte, birey ve bireyi yakından tanıyanlarla görüşmeler gerçekleştirilmektedir. Birey değerlendirme süreci sonunda bireyin mesleğe ilişkin ilgi, yeterlik ve gereksinimleri belirlenerek bir istihdam profilinin oluşturulması amaçlanmaktadır (Brooke vd., 1997). Yerleştirme öncesi birey temelli değerlendirme ve planlama süreci yürütülen bireylerde yerleştirme sonrası işinden memnun olma oranının yükseldiği bilinmektedir (Menchetti ve Gancia, 2003).

Yerleştirme öncesi değerlendirme süreci sonunda genel mesleki yeterlikler bakımından toplum temelli bir işletmede çalışmak için yeterli görülen zihin yetersizliği olan bireyler için yaşadıkları çevredeki iş pozisyonları araştırılmaktadır (Meaker, 2016). Genel mesleki yeterlikler açısından çalışma yaşamına hazır olmayan bireyler ise gereksinimlerine uygun eğitim hizmetlerine yönlendirilmektedirler. Yerleştirme öncesi süreçte yerleştirmeye uygun bulunan bireyler ve bireye uygun işletmeler belirlendikten sonra değerlendirme sonucunda elde edilen bilgiler temel alınarak iş geliştirme süreci yürütülmektedir (Pierangelo ve Giuliani, 2007).

İş geliştirme süreci iş koçunun bireyi değerlendirmesi sonrasında elde edilen istihdam profiline uygun çalışma alternatiflerini keşfetmek üzere gerçekleştirdiği çalışmaları ifade etmektedir. İş geliştirme sürecinde iş koçu bulunduğu bölgedeki istihdam alternatiflerine yönelik bir tarama yaparak potansiyel istihdam olanaklarını yerleştirme sürecinden sorumlu olduğu bireyin özelliklerine göre değerlendirerek en uygun işletmeye karar vermek için uygulamalar gerçekleştirmektedir (Luecking, Fabian ve Tilson, 2004; Wehman, 2001). Bu süreçte iş koçunun gerçekleştireceği uygulamalar işletmelerle periyodik görüşmeler gerçekleştirme, işletmenin işe alımdan sorumlu personeline tanıtıcı dokümanları göndererek destekli istihdam uygulaması ve birey hakkında bilgiler sunma şeklinde yürütülebilir. Bu uygulamalar sırasında zihin yetersizliği olan bireyi istihdam etme konusunda istek gösteren işletmelere daha sık ziyaretler gerçekleştirilerek derinlemesine bilgiler sunulabilir. İş geliştirme sürecinde belirlenen alternatifler arasında kimi durumlarda hâlihazırda açık iş pozisyonu olan bir iş değerlendirilebileceği gibi kimi durumlarda iş tanımı üzerine çeşitli uyarlamalar yapılması gerekebilir (Nietupski ve Hamre-Nietupski, 2001).

1.4.3.2. Yerleştirme süreci

Destekli istihdam modeli bireyselleştirilmiş uygulamaları içerir. Diğer bir deyişle destekli istihdam zihin yetersizliği olan bireyin özelliklerine uygun bir işle eşleştirilmesini kapsamaktadır. İşlevde bulunma düzeyi yüksek ve yetersizlikten hafif düzeyde etkilenen bireylerde grup yerleştirme uygulamaları sonuç verse de ortaya çıkış felsefesi gereği destekli istihdam uygulamalarında temel amaç bireyselleştirilmiş yerleştirme süreçlerinin yürütülmesidir (Wehman, Targett ve Green, 2012). Bu doğrultuda işle eşleştirme sürecinde gerçekleştirilen uygulamalarda göz önünde bulundurulması gereken en önemli etmen bireyin özellikleridir.

İşle eşleştirme süreci tamamlandıktan sonraki adım bireyin yerleştirileceği işletmedeki iş tanımının belirlenmesidir. İş tanımının belirlenmesi sürecinde yerleştirmenin kurumsal firmalara yapıldığı süreçlerde bu firmaların hâlihazırda tanımladıkları işler değerlendirilebilir. Bu olanağın olmadığı işletmelerde iş koçu bireyin gerçekleştireceği işi bizzat yaparak ya da yapan çalışanları gözleyerek zihin yetersizliği olan bireyden işletmede beklenecek beceri ve davranışları analiz etmelidir.

İşe yeni başlayan zihin yetersizliği olan bireyler işe başlangıç döneminde işveren beklentilerini karşılama düzeylerine yönelik kaygı hissetmektedirler (Jahoda vd., 2009).

Bu nedenle iş tanımının belirlenmesinden sonra destekli istihdam süreci iş başında eğitim ve koçluk aşamasıyla sürdürülmektedir. İş başında eğitim ve koçluk uygulaması yeni istihdam edilen bireyin kendinden beklenen iş ve görevleri yerine getirmesi için işletmede sürekli eğitim ve diğer destekleri kapsamaktadır. Bu aşamada iş koçu bireyin iş performansını artırmanın yanında onun sosyal katılımını artıracak, işletme rutinlerine katılım göstermesini sağlayacak diğer becerileri sergilemesi için de gerekli çalışmaları yürütmektedir (Wehman, Targett ve Green, 2012). Zihin yetersizliği olan bireyler yerleştirme sürecinde iş koçunun sunduğu iş başında eğitim desteğini olumlu olarak algılamakta, iş koçunun varlığının kendilerini cesaretlendirdiğini ifade etmektedirler (Engelbrecht, Niekerk ve Shaw, 2022). İş başında eğitim ve koçluk sürecinde iş koçu zihin yetersizliği olan bireyin iş performansını ve işe uyumunu sürekli takip ederek bireyin destek gereksiniminin karşılanması için işletmedeki doğal desteklerin sorumluluk alması için onları da destekleyebilir (Artar, 2018).

1.4.3.3. İzleme süreci

Destekli istihdam modelinin son aşaması izleme süreci olarak nitelendirilebilir. İzleme sürecinde iş koçu bireye sunduğu destekleri planlı olarak geri çekerek bireyin bağımsız şekilde çalışma sürecine geçiş yapmasını amaçlamaktadır. Bu süreçte iş koçu, işletme ve bireyle etkileşim içerisinde bulunarak süreci değerlendirmekte ve gerekli durumlarda destek sunmaya devam etmektedir (Wehman vd., 2018). Bu doğrultuda iş koçu zihin yetersizliği olan bireyin istihdam sürecini takip etmek üzere süreçteki paydaşlarla periyodik görüşmeler ve işletmeye ziyaretler gerçekleştirebilir. İş koçu izleme sürecinde bireyin işle ilgili performansını takip etmekle birlikte işletme yönetimiyle etkileşimin sürdürülmesi, bireyin işletmedeki sosyal yapıyla bağ kurması ve bireye gelecekle ilgili kariyer danışmanlığı sunulması gibi destekleri de sunmakla sorumludur (Tilson ve Simonsen, 2013).

Çalışma yaşamı değişken ve dinamik bir süreçtir. İşletmelerde çalışanların iş tanımını zaman içerisinde değiştirebilir, işletmedeki sosyal ortamın gerektirdiği sosyal yeterlikler farklılaşabilir ya da işletme finansal etmenlerden dolayı kimi çalışanları işten çıkarabilir. Tüm bu doğal süreçler zihin yetersizliği olan bireyin iş performansını ya da yaşam kalitesini olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilir. İş koçu bu değişkenleri takip ederek gerektiğinde tekrar iş başında eğitim sunma ya da birey için tekrar iş geliştirme sürecini

başlatmaya doğru gerekli uygulamaları gerçekleştirebilir (Steere, Rose ve Cavainolo, 2007).

1.4.4. Destekli istihdam modelinde güncel uygulamalar

Destekli istihdam modelinin yıllar içerisindeki gelişim sürecinde çeşitli uygulamaların süreçte sundukları önemli katkılar göz önünde bulundurularak model içerisinde kendine yer bulduğu söylenebilir. Bu doğrultuda destekli istihdam modeli doğal desteklerin geliştirilmesi ve desteklenmesi (Becker ve Drake, 2003), iş yeri kültürü ve çalışma koşullarının analizi (Carlson, Smith ve Rapp, 2008) gibi uygulamalarla daha kapsamlı şekilde uygulanır hale gelmiştir.

1.4.4.1. Destekli istihdam modelinde doğal destekler

Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışmaya yönelik motivasyon kaynakları incelendiğinde onların toplum içerisinde bağımsız ve bir takımın üyesi olarak yaşamayı istedikleri görülmektedir (Timmons vd., 2011). Çalıştıkları ortamda kabul ve destek gören zihin yetersizliği olan bireylerin iş tatminlerinin ve performanslarının artması yoluyla daha sürdürülebilir şekilde çalıştıkları bilinmektedir (Beehr, Jex, Stacy ve Murray, 2000; Carr, Schmidt, Ford ve DeShon, 2003; Chiaburu ve Harrison, 2008; Knox ve Parmenter, 1994; Storey ve Certo, 1996). Bununla birlikte çalışma yaşamında tipik gelişen çalışanlarla destek ilişkisi kuran zihin yetersizliği olan bireylerin, mesai dışında da çalışma arkadaşlarıyla arkadaşlık ilişkisi kurdukları söylenebilir (Hall ve Kramer, 2009).

Zihin yetersizliği olan bireylerin işlevde bulunma düzeyi onlara sunulan desteklerin niteliğinden ve kapsamından yakından etkilenmektedir. Zihin yetersizliği alanındaki çağdaş yaklaşımlar doğrultusunda zihin yetersizliği olan bireylerin bağımsız yaşam sorumluluklarını gerçekleştirirken gösterdiği işlevde bulunma düzeyini artıracak, onların ilgi ve yeterliklerine katkı sunacak tüm kaynak ve stratejiler destek olarak nitelendirilmektedir (Schalock vd., 2010). Okul döneminde sunulan özel eğitim ve destek hizmetler zihin yetersizliği olan bireylere sunulan hizmetlerin önemli bir bölümünü oluştururken yetişkinlik döneminde bu yoğunluk azalmaktadır. Buna karşın bu dönemde zihin yetersizliği olan bireylerin destek gereksinimi devam etmektedir. Zihin yetersizliği olan bireylerin yetişkinlik yaşamının her alanında desteklenmesinde maliyet ve yeterli uzman bulunmamasından kaynaklı nedenler onların gereksinim duydukları desteklere

erişiminin önünde engel oluşturmaktadır. Bu doğrultuda ilgili çalışmalar zihin yetersizliği olan bireylerin yetişkinlik yaşamı alanlarında bağımsız şekilde yer alabilmesi için “doğal destekler” kavramına sıklıkla değinmektedir (Steere, Rose ve Cavaiuolo, 2007).

Doğal destekler zihin yetersizliği olan bireylerin destek gereksinimlerinin destek personel yerine bireyin çevresinde etkileşim içerisinde olduğu toplumun doğal üyeleri tarafından karşılandığı bir süreci ifade etmektedir. Bu doğrultuda zihin yetersizliği olan bireyin ebeveynleri, komşuları, okuldaki arkadaşları ve çalışma arkadaşları doğal destek kaynağı olarak nitelendirilebilir. Çalışma yaşamı kapsamında doğal destekler zihin yetersizliği olan bireylerin işletmedeki tipik gelişen çalışanlar tarafından desteklenmesi olarak sürdürülmektedir (Rogan, Hagner ve Murphy, 1993).

Destekli istihdam uygulamasında bireyin gereksinim duyduğu desteklerin iş koçu tarafından sunulması sürecin maliyetini artırmanın yanında bireyin çalıştığı işletmedeki sosyal ortama katılımına engel oluşturmaktadır. Doğal desteklerin etkin şekilde kullanıldığı destekli istihdam uygulamalarının desteklerin sadece iş koçu tarafından sunulduğu uygulamalara göre maliyet açısından oldukça verimli olduğu söylenebilir (Duggan ve Linehan, 2013). Bu doğrultuda destekli istihdam uygulamasında güncel yaklaşımlar iş koçunun yerleştirme sürecinde bireye sunduğu destekleri olabildiğince hızlı şekilde işletmede yer alan doğal destek kaynaklarına aktarması gerekliliğini ortaya koymaktadır (Kluesner, Taylor ve Bordieri, 1998).

Destekli istihdam sürecinde uygulamacıların başvurabileceği doğal destek kaynaklarının başında zihin yetersizliği olan bireylerin tipik gelişen çalışma arkadaşları gelmektedir. Çalışma arkadaşları zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma sürecinde işle ilgili ve sosyal destekleri sunabilmektedirler (Artar, 2018; Ducharme ve Martin, 2000; Yoon ve Lim, 1999). Yerleştirme sürecinde tipik gelişen çalışanlar zihin yetersizliği olan bireye iş başında eğitim, dönüt sunma ve hata düzeltilmesi yapma gibi destekler sunarak onun iş performansına katkı sağlayabilmektedirler (Storey, 2003). Tipik gelişen çalışanlar zihin yetersizliği olan bireyler için çalışma yaşamında sosyal destek kaynağı olarak da nitelendirilebilir. Bu kapsamda tipik gelişen çalışanlar zihin yetersizliği olan çalışma arkadaşlarına motive etme, arkadaşlık yapma, çalışma ortamında göz kulak olma ve birey için savunuculuk yapma gibi sosyal destekleri sunabilmektedirler (Artar, 2018; Harris, Winkovski ve Engdahl, 2007). Araştırma bulguları tipik gelişen çalışanlara işe yerleştirme sürecinde bir paydaş olarak yer verilmesi durumunda yerleştirme süresinin kısaldığını, zihin yetersizliği olan bireyin sosyal katılımının arttığını ve çalışma

performansında olumlu etkiler görüldüğünü ortaya koymaktadır (Farris ve Stancliffe, 2001). Doğal destekler bu yönüyle destekli istihdam sürecinde bütünleştirmeye olanak sağlayan ve zihin yetersizliği olan bireyin mesleki yeterliklerine katkı sunan bir etmen olarak destekli istihdam uygulamalarında göz önünde bulundurulmalıdır.

1.4.4.2. Destekli istihdam modelinde işyeri kültürü ve çalışma koşulları

Destekli istihdam modeli kapsamında zihin yetersizliği olan bireyler tipik gelişen bireylerle birlikte toplum temelli işletmelerde çalışma yaşamını sürdürmektedir. Her işletme kendi işleyişine özgü koşullara ve kültür özelliklerine sahiptir. İşletmeler para kazanılan yerler olmaktan öte toplumun farklı kesimlerinden insanların bir arada çalıştıkları küçük bir toplum olarak nitelendirilebilir (Baker ve Jacobs, 2003; Irvine ve Lupert, 2008). Her işletme işletme yönetimi, işletme çalışanları ve işletmenin faaliyet gösterdiği coğrafi bölge tarafından belirlenen davranış normları, kurallar ve beklentiler doğrultusunda faaliyet göstermektedir. İşletmede çalışanlar tarafından benimsenen kültürel değerler, kabul gören davranış normları ve çalışanlar arasındaki sosyalleşme sürecinin yapısını kapsayan olgular iş yeri kültürü kavramıyla açıklanmaktadır (Attrige, 2009; Green; 2005; Novak ve Rogan, 2010). İş yeri kültürü işletmedeki çalışma koşulları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. İş yeri kültürünün bileşenleri incelendiğinde işletmedeki görevlerin çalışanlar arasında paylaşılması, sosyalleşme örüntüleri, işletmedeki ücret dağılımı, mesai dışında çalışanlar arasında gerçekleştirilen toplantılar, mesai kapsamında yemek ve mola saatlerine ilişkin ortam düzenlemeleri, çalışanlara sunulan desteklerin kapsamı gibi çalışma koşullarını oluşturan unsurların yer aldığı görülmektedir (Hagner, Dague ve Phillips, 2015).

İş yeri kültürü ve çalışma koşulları işletme çalışanlarının çalışma motivasyonları ve yaşam kalitesi algıları üzerinde etkilidir (McGuine, 2007). İşverenler işletmelerinde görevli tüm çalışanların birbirleriyle uyum içerisinde çalışmalarını ve her bir çalışanın iş yeri kültürünün bir parçası haline gelmelerini istemektedirler (Zottoli ve Wanous, 2000). Destekli istihdam uygulaması kapsamında gerçekleştirilen yerleştirmelerde yerleştirme yapılacak işletmenin çalışma koşulları ve iş yeri kültürü göz önünde bulundurulmadığında zihin yetersizliği olan bireyler sosyal uyum sorunları yaşabilmekte ve çalışma motivasyonlarında azalma gözlenmektedir (Hagner, Dague ve Phillips, 2015). Bu nedenle destekli istihdam uygulamaları kapsamında yerleştirme uygulamalarında zihin yetersizliği olan bireye uygulanacak çalışma koşullarını değerlendirmek oldukça

önemlidir. Kimi işletmeler ya da destek personel yerleştirme uygulamalarında zihin yetersizliği olan bireyin işletmedeki tipik gelişen çalışanlardan daha az süreyle çalışmasını ya da işletmede sadece zaman geçirmesini yeterli ve bireyin “iyiliği” için gerçekleştirilen bir düzenleme olarak algılayabilmektedir. Bu durum zihin yetersizliği olan bireylerin çalıştıkları işletmelerdeki iş yeri kültürüne daha az dâhil oldukları yerleştirme uygulamaların yaygın şekilde gözlenmesiyle sonuçlanmaktadır (Fillary ve Pernice, 2006). Buna karşın araştırmalar destekli istihdam uygulamalarında zihin yetersizliği olan bireyler ve işletmedeki tipik gelişen çalışanların çalışma koşullarının olabildiğince benzer olması gerektiğini ortaya koymaktadır (Mank, Cioffi ve Yovanoff, 1997). Dolayısıyla destekli istihdam uygulamalarında gerçekleştirilmesi planlanan iş yerleştirmelerde tipik çalışma koşullarının sağlanmasının iş koçlarının göz önünde bulundurması gereken etmenler arasında olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda zihin yetersizliği olan bireyler “eşit işe eşit ücret” yaklaşımıyla, diğer çalışanlarla benzer çalışma rutini, mesai saati ve görevleri içeren iş tanımıyla işe yerleştirilmelidirler (Mank, Cioffi ve Yovanoff, 1999).

1.5. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde zihin yetersizliği olan bireylerin mesleki yeterliklerinin desteklenmesi amacıyla toplum temelli işletmelerde yürütülen ya da destekli istihdam sürecine ilişkin veriler içeren araştırmalar özetlenmiştir.

Martin, Johnston ve Stevens (1999) destekli istihdam uygulaması kapsamında istihdam edilen ve yaşları 26 ile 33 arasında değişen zihin yetersizliği olan bireylere yönelik düzenledikleri vaka çalışmasında davranış problemleri ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma bulguları zihin yetersizliği olan bireylerin davranış problemlerinin iş performansını düşürdüğünü ortaya koymaktadır.

Pierce, McDermott ve Butkus (2003) zihin yetersizliği olan bireylerin sürdürülebilir istihdamını etkileyen etmenleri ortaya koymayı amaçladıkları nicel betimsel araştırmada 10.169 zihin yetersizliği olan bireyin istatistiklerini incelemişlerdir. Araştırma bulguları toplum temelli bir iş yerinde çalışan zihin yetersizliği olan bireylerin korumalı iş yerinde çalışanlara göre daha yüksek ücret aldıklarını ortaya koymuştur. Araştırma sürdürülebilir istihdamı sağlayan temel etmenin zihin yetersizliği olan bireylerin destek gereksinimleri değil, ilgi ve yeteneklerine uygun işle eşleştirme olduğunu ortaya koymuştur.

Migliore, Mank, Grossi ve Rogan'ın (2007) gerçekleştirdikleri çalışma zihin yetersizliği olan bireyler, onların aileleri ve bireylere destek sunan personelin toplum temelli istihdam ve korumalı iş yeri modeline ilişkin görüşlerini belirlemeyi amaçlamıştır. Nicel betimsel modele göre desenlenen araştırmaya 210 zihin yetersizliği olan birey, 185 ebeveyn, 224 personel katılmıştır. Araştırma bulguları katılımcıların büyük çoğunluğunun toplum temelli istihdamı korumalı iş yerine tercih ettiklerini ve gerekli destekler sunulduğunda zihin yetersizliği olan bireylerin toplum temelli iş yerlerinde çalışabileceklerini ortaya koymaktadır.

Van Niekerk ve arkadaşları (2011) zihin yetersizliği olan bireylere sunulan destekli istihdam hizmetlerinin iyileştirilmesi amacıyla gerçekleştirdikleri nitel betimsel araştırmada destekli istihdam uygulamasıyla işe yerleştirilen sekiz zihin yetersizliği olan birey, süreçte destek personel rolünde görev alan iki akademisyenle odak grup görüşmesi gerçekleştirmişlerdir. Bulgular kapsamında destekli istihdam uygulamasının en önemli bileşenlerinin iş geliştirme süreci ve toplum temelli işletmelerdeki tipik gelişen çalışanların sürece dâhil edilmesi olduğu paylaşılmaktadır. Diğer yandan destekli istihdam sürecindeki en önemli engellerin destekli istihdam uygulamasının devlet tarafından yeterince desteklenmemesi ve yerleştirme süreçlerinde karşılaşılan yasal boşluklar nedeniyle süreci yürüten destek personelin zorlanması olduğu ifade edilmektedir.

Hall, Bose, Winsor ve Migliore (2014) gerçekleştirdikleri nitel betimsel çalışmada zihin yetersizliği olan bireyler için iş geliştirme sürecinde ailelerin sürece dâhil edilmesi için etkili uygulamaları belirlemeyi amaçladıkları çalışmalarında iş koçları ile yarı-yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirmişlerdir. Araştırma bulguları iş geliştirme süreçlerinde aile görüşlerinin belirlenmesinin, ailelerin bireyin istihdam modeline yönelik tercihte bulunmasının onların süreç içerisinde destekleyici bir paydaş haline gelmesinde önemli olduğunu göstermektedir.

Brown, Kessler ve Toson (2016) zihin yetersizliği olan bireylerin toplum temelli iş yerlerinde çalışması için kritik yeterlikleri belirlemeyi amaçladıkları vaka çalışmasında zihin yetersizliği olan iki bireyin iş yerinde gözlemler ve görüşmeler gerçekleştirmişlerdir. Araştırma bulguları zihin yetersizliği olan bireylerin güvenlik, seyahat, özbakım ve iletişim becerilerindeki işlevde bulunma düzeylerinin oldukça önemli algılandığını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte çalışma günleri ve saatlerini

içeren vardiya düzeni, iş yerindeki sosyal ilişkiler ve iş yeri kültürü özellikleri toplum temelli istihdamın niteliğini belirleyen ölçütler olarak sıralanmıştır.

Coakley ve Brtze'nin (2018) zihin yetersizliği olan yetişkinlere destekli istihdam uygulaması kapsamında sunulan bir mesleki eğitim uygulamasının etkililiğini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirdikleri vaka çalışmasında zihin yetersizliği olan iki bireye iş koşları tarafından gereksinimlere dayalı hazırlanan bir iş eğitimi programı sunulmuştur. Araştırma bulguları, program sonucunda zihin yetersizliği olan bireylerin mesleki yeterliliklerinin, iş koşlarının ise iş motivasyonlarının arttığını ortaya koymaktadır.

Akkerman, Kef ve Meininger (2018) zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma sürecinde iş doyumları üzerinde etkili durumları ortaya koymayı amaçlamıştır. Nicel betimsel olarak yürütülen araştırmada 117 zihin yetersizliği olan bireye anket uygulanmıştır. Bulgular zihin yetersizliği olan bireylerin iş doyumları üzerindeki en önemli etmenin onları tipik çalışma koşulları çerçevesinde istihdam etmek olduğunu ortaya koymaktadır.

Myers ve Cox (2019) zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma motivasyonu algıları üzerinde kısa dönemli mesleki eğitim programlarının etkisini belirlemeyi amaçladıkları çalışmada yetişkinliğe geçiş dönemindeki 18 zihin yetersizliği olan birey ve sekiz iş koçuyla görüşmeler gerçekleştirmişlerdir. Araştırma bulguları mesleki eğitim programlarının zihin yetersizliği olan bireylerin mesleki beklentilerini gerçekçi hale getirdiğini, çalışma tercihleri üzerinde etkili olduğunu ve iş koşlarının birey yeterliklerini belirlemesine fırsat tanıdığını ortaya koymaktadır.

Robertson, Beyer, Emerson, Baines ve Hatton (2019) gerçekleştirdikleri sistematik alanyazın taramasında 1990 ile 2018 yılları arasında yayınlanan makalelerde zihin yetersizliği olan bireylerin dâhil oldukları istihdam modeli ve sağlık durumları arasındaki bağlantıyı ortaya koymayı amaçlamışlardır. Araştırmada 20 çalışma incelenmiş ve toplum temelli istihdam kapsamında çalışma yaşamında yer alan zihin yetersizliği olan bireylerin sağlık durumlarını daha iyi algıladıkları ortaya konmuştur.

Almalki (2021) proje bazlı yürütülen bir destekli istihdam uygulaması kapsamında görev alan paydaşların sürece ilişkin görüş ve deneyimlerini ortaya koymayı amaçlayan nitel betimsel bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu doğrultuda destekli istihdam uygulamasında hizmet sunan üç destek personel ve yerleştirme yapılan işletmelerdeki iki tipik gelişen çalışanla yarı-yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları zihin yetersizliği olan bireylerin yerleştirildikleri işletmeye uyumlarında sahip

oldukları sosyal becerilerin ve işletmedeki çalışanların sürece ilişkin tutumlarının önemli olduğunu göstermiştir. Bulgular tipik gelişen çalışanların zihin yetersizliği olan çalışanlarla iletişim kurmakta ve onları yönlendirmekte zorlanarak bu desteğe gereksinim duyduklarını ortaya koymaktadır.

Chandrasekaran ve meslektaşları (2022) zihin yetersizliği olan bireylere sunulan destekli istihdam hizmetlerinde iki farklı yerleştirme yaklaşımının işleyişine ilişkin bilgi edinmeyi amaçladıkları araştırmada “eğit-yerleştir” ve “yerleştir-eğit” yerleştirme yaklaşımlarına ilişkin vaka çalışması araştırması gerçekleştirmişlerdir. Araştırma kapsamında 29 ve 21 yaşında hafif düzeyde zihin yetersizliği olan bireylerin yerleştirme süreçlerine ilişkin bulgular yer almaktadır. Araştırma bulguları, “eğit-yerleştir” yaklaşımında bireyin eğitim ortamında öğrendiği iş becerilerini işletmeye genellemesinde sorunlar yaşadığını, “yerleştir-eğit” yaklaşımındaysa iş başında eğitim sürecinin dört ay gibi uzun olarak nitelendirilebilecek bir süreyi gerektirdiğini ortaya koymuştur. Bulgular kapsamında araştırmacılar sürdürülebilir ve aynı zamanda maliyet açısından verimli bir destekli istihdam uygulanmasında “eğit-yerleştir-eğit” olarak uygulanan hibrit yerleştirme yaklaşımının sürece katkı sunacağını önermişlerdir.

Türkiye’de zihin yetersizliği olan bireylerin toplum temelli istihdamını ve destekli istihdam sürecini inceleyen bir araştırma bulunmaktadır. Artar (2018) gerçekleştirdiği çalışmada destekli istihdam uygulaması kapsamında istihdam edilen zihin yetersizliği olan bireyin tipik gelişen çalışma arkadaşlarının sürece ilişkin deneyimlerini elde etmeyi amaçlamıştır. Araştırma 18 katılımcıyla fenomenolojik bir çalışma olarak desenlenmiştir. Araştırma bulguları tipik gelişen çalışma arkadaşlarının destekli istihdam sürecinde zihin yetersizliği olan birey için önemli bir destek kaynağı olduğunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte katılımcılar destekli istihdam uygulamasının mesleğe hazırlık, işe yerleştirme ve özellikle sürdürülebilir istihdam sürecinde gereksinim duyulan desteklere ulaşamadığı belirtmişlerdir.

Türkiye’de gerçekleştirilen araştırmalar toplum temelli istihdama ve destekli istihdam uygulamasına odaklanmamakla birlikte araştırma süreçleri içerisinde toplum temelli çalışma ortamlarının yer aldığı çeşitli araştırmalar olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda Cavkaytar (2012) zihin yetersizliği olan bireylere ipucunun giderek azaltılması yöntemiyle gerçekleştirilen Kafe Garsonluğu Eğitim Programı’nın etkililiğini ortaya koymayı amaçlamıştır. Tek-denekli araştırma olarak desenlenen ve denekler arası yoklama evreli çoklu yoklama modeli doğrultusunda gerçekleştirilen araştırmaya 18-22

yaş arasındaki üç zihin yetersizliği olan birey katılmıştır. Araştırma kapsamında korumalı iş yeri olarak faaliyet gösteren bir kafedeki zihin yetersizliği olan bireylere yönelik müşteriye servis yapma becerisinin öğretimini içeren kafe garsonluğu eğitim programı uygulanmıştır. Sipariş alma, yiyecek servisi açma, servis yapma, boşları toplama ve sandalyeleri düzenleme olarak sıralanan müşteriye servis yapma becerisi ipucunun giderek azaltılması yöntemiyle öğretilmiş, bireylerin öğrendikleri becerileri gerçek iş ortamına genelleyebildikleri ortaya konmuştur.

Özbey (2015) okul dönemindeki zihin yetersizliği bireylere iş analizi süreciyle tekstil işçiliği becerilerinin kazandırılması amacıyla gerçekleştirdiği eylem araştırmasında 16-17 yaş aralığındaki zihin yetersizliği olan üç bireye iş gücü piyasası analizi sonucu oluşturulan tekstil işçiliği eğitim programını uygulamıştır. Öğretim uygulamaları bireylerin hizmet aldığı okulda gerçekleştirilen araştırmada eğitimi başarıyla tamamlayan bireyler toplum temelli bir tekstil fabrikasına yerleştirilerek öğretim süreci devam ettirilmiştir. Araştırma sonucunda zihin yetersizliği olan bireylerin toplum temelli tekstil fabrikasında bağımsız şekilde çalışabilecek düzeye geldikleri görülmüştür.

Cavkaytar, Acungil ve Tomris (2017) zihin yetersizliği olan yetişkinlere kafe garsonluğu becerilerinin kazandırılmasında görsel-işitsel teknoloji kullanımı yoluyla tablet bilgisayar ve bluetooth kulaklık cihazlarıyla desteklenen Kafe Garsonluğu Programı'nın etkililiğini incelemişlerdir. Araştırmanın katılımcıları yaşları 19 ile 32 arasında değişen zihin yetersizliği olan üç yetiştikten oluşmaktadır. Tek-denekli araştırma modellerinden denekler arası çoklu yoklama modeli doğrultusunda planlanan araştırmada kafe garsonluğu programı bağımsız değişken, kafe garsonluğunda gerekli becerileri kazanma düzeyleri ise bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Araştırma gerçek bir kafeye benzetilmiş bir ortamda yürütülmüş katılımcılara sipariş alma, masa hazırlama, müşterilere servis yapma, boşları alma, masayı temizleme ve masaları düzenleme becerilerinin öğretimi gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları incelendiğinde tablet bilgisayar ve bluetooth kulaklıkla desteklenen Kafe Garsonluğu Programı'nın öğretiminin katılımcıların hedeflenen becerileri kazanmalarında etkili olduğu ve katılımcıların ilgili çalışmaları gerçek iş ortamına genelleyebildikleri görülmektedir.

Güneş-Özler'in (2019) zihin yetersizliği olan bireylere aşçı yardımcısı meslek alanında yer alan yüksek riskli becerilerin öğretimini amaçladığı ve tek-denekli araştırma desenlerinden beceriler arası yoklama evreli çoklu yoklama modeli doğrultusunda

gerçekleştirilen araştırmada yaşları 18 ile 20 arasında değişen zihin yetersizliği olan üç bireye eğitim sunulmuştur. Araştırma kapsamında ocak kullanma, fırın kullanma, bıçak kullanma alanlarında yüksek risk barındıran dokuz becerinin öğretimi gerçekleştirilmiştir. Uygulama oturumları meslek lisesinin mutfak atölyesinde gerçekleştirilen araştırmanın genelleme oturumları bir otelin mutfağında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bulguları aşçı yardımcısı meslek alanında yer alan yüksek riskli becerilerin öğretiminin etkili şekilde gerçekleştirildiğini ve katılımcıların uygulama sona erdikten sonra da edindikleri becerileri sergilemeyi sürdürdüklerini ortaya koymaktadır.

1.6. Gereksinim

Yetişkinlik dönemi tüm bireyler gibi zihin yetersizliği olan bireylerin de yaşam döngüsünde önemli bir yer kaplamaktadır. Zihin yetersizliği olan bireylere okul döneminde sunulan özel eğitim ve destek hizmetler, onları bağımsız bir yetişkinlik yaşamına hazırlama amacını taşımaktadır. Bağımsız yetişkinlik yaşamının en önemli bileşenlerinden biri, istihdam edilerek sürdürülebilir şekilde çalışma yaşamında yer almaktır. Çalışma yaşamına katılım ekonomik yararlarının yanında insan gelişimine de katkı sunan başlıca yaşam alanları arasındadır (Bluestein, 2008). İlgi ve yeterliklerine uygun bir işte çalışan bireyler sağlık göstergeleri açısından ve genel refah ölçütlerine göre incelendiğinde çalışmayanlara göre daha avantajlıdırlar (Blank, Harries ve Reynolds, 2013; van Niekerk, 2009).

Zihin yetersizliği olan bireylere okul döneminde nispeten planlı ve yasalarca desteklenen şekilde sunulan hizmetlerin niteliğinde ve niceliğinde yetişkinlik dönemine geçişle birlikte sorunlar gözlenmektedir (Morgan ve Riesen, 2016). Bir dizi araştırma bulgusu, okul döneminin ardından geçiş yapılan yetişkinlik döneminde zihin yetersizliği olan bireylerin yaşam kalitelerinde belirleyici rol oynayan belli alanlara katılımı dezavantajlı olduklarını ortaya koymaktadır. Bağımsız şekilde yaşamak için gerekli günlük yaşam becerilerindeki sınırlılıklar zihin yetersizliği olan bireylerin yetişkinlik döneminde ailelerinden ayrılarak bağımsız bir yaşam inşa etmesine engel olmaktadır (Hagner, Fesko, Cadigan, Kiernan ve Butterworth, 1996). Bouck'un (2012) çalışmasında zihin yetersizliği olan bireylerin önemli bölümünün (%80) okul sonrası eğitim alternatiflerine katılım gösteremediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Yetişkinlik yaşamının diğer alanlarına benzer şekilde zihin yetersizliği olan bireyler yetersizliği olmayan akranlarına göre oldukça düşük seviyede istihdam edilmekte, istihdam edildiklerindeyse genellikle düşük ücretlerle çalışmaktadırlar (Groce, 2004; Khayat-zadeh-Mahani, Wittevrongel, Nicholas ve Zwickel, 2020; Lindsay, Hartman ve Fellin, 2016). Araştırmalar zihin yetersizliği olan bireylerin yalnızca %30'unun yetişkinlik döneminde bir işe girerek sürdürülebilir şekilde çalışma yaşamında yer aldığını ortaya koymaktadır (Carter, Austin ve Trainor, 2012; Sevak, Cameto, Garza ve Levine, 2005; Wagner, Newman, Cameto, Garza ve Levine, 2005). İlgili raporlar özel eğitim ve destek hizmetlerden yararlanan zihin yetersizliği olan bireylerin sayısının yıllar boyunca düzenli olarak arttığını, buna karşın toplum temelli istihdam kapsamında çalışma yaşamında yer alan bireylerin sayısının sabit kaldığını göstermektedir (Butterworth vd., 2013). Bununla birlikte istihdam edilen zihin yetersizliği olan bireylerin önemli bir bölümünün işe başlamalarından sonraki iki yıl içerisinde çalışma yaşamının dışında kaldığı görülmektedir (Harcourt, Lam ve Harcourt, 2005; Sevak, O'Neill, Houtenville ve Brucker, 2018; Wagner vd., 2005). Bu bulgular zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamında hem tipik gelişen bireylere hem de diğer yetersizlik gruplarına göre daha az yer aldığını ortaya koymaktadır (Carter, Austin ve Trainor, 2012; Nitttrouer, Pickens ve Shogren, 2015; Wagner vd., 2005).

Çalışma yaşamına katılım zihin yetersizliği olan bireyler için oldukça düşük seviyede gözlenirken bir işte çalışan zihin yetersizliği olan bireyler için sürdürülebilir şekilde çalışmada sorunların deneyimlendiği söylenebilir. Çalışma yaşamının farklı alternatiflerine katılım gösteren zihin yetersizliği olan bireylerin %13'ünün toplum temelli bir işletmede ücret alarak çalıştıkları görülmektedir. Zihin yetersizliği olan bireylerin beşte birinin toplum temelli ortamlarda ücret almaksızın gönüllü olarak, %28'inin ücretli şekilde kurum temelli istihdam yoluyla, %50'sininse ücret almaksızın kurum temelli istihdam şeklinde çalışma yaşamında yer aldığı görülmektedir (Human Services Research Institute, 2012).

Bir işte çalışan zihin yetersizliği olan bireylerin aldıkları ücretler ve mesleki doyumları incelendiğinde destekli istihdam uygulaması kapsamında çalışan bireylerin kurum temelli düzenlemelere göre daha fazla ücret aldığı ve iş doyumlarının daha yüksek olduğu görülmektedir (Bradley vd., 2015). Ancak destekli istihdam uygulamasının zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına katılımında gereğince yaygın ve nitelikli şekilde uygulanmasında sorunlar olduğu söylenebilir. Zihin yetersizliği olan bireylerin

önemli bölümünün çalışma yaşamına katılımında sorun yaşadığı, çalışma yaşamına katılan zihin yetersizliği olan bireylerin ise gereksinim duydukları desteklere ulaşamamaları nedeniyle işten çıkarılma riskiyle karşı karşıya kaldıkları göz önünde bulundurulduğunda, bu bireylere toplum temelli çalışma yaşamına katılımında sunulan desteklerin niteliğinin artırılmasının önemli olduğu söylenebilir. Zihin yetersizliği olan bireyleri çalışma yaşamına geçiş amacıyla desteklemek, oldukça karmaşık ve kapsamlı hizmetlerin planlanarak uygulanmasını gerektirmektedir. Bireyi değerlendirme, işletme analizi, yerleştirme ve izleme süreçleri destekli istihdam hizmeti sunan istihdam uzmanı ve iş koçlarının alanında nitelikli ve deneyimli olmasını gerektirmektedir (Test, Flowers ve Hewitt, 2013). Ancak yetişkinlik döneminde zihin yetersizliği olan bireylere hizmet sunmakla sorumlu personel içerisinde yalnızca %8'inin bu bireyleri toplum temelli istihdama eriştirecek destekli istihdam hizmetleri sunma konusunda niteliğe sahip olduğu bilinmektedir (Domin ve Butterworth, 2013; Inge vd., 2009). Diğer yandan zihin yetersizliği olan bireylere yönelik yerleştirme uygulamalarında iş başında eğitim, çevresel değerlendirme ve izleme gibi iyi sonuçlar veren uygulamalara yeterince yer verilmemesi sürecin niteliğini olumsuz yönde etkilemektedir (Migliore vd., 2012).

Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamında sürdürülebilir şekilde yer alması, onların iş yerine uyumunun göz önünde bulundurulduğu iş geliştirme ve işle eşleştirme süreçleri yoluyla sağlanmaktadır. Her işletmenin farklı bir kültüre sahip olduğu göz önünde bulundurulduğunda çalışma yaşamında gerçekleştirilen görevler işletmeden işletmeye farklılık gösterebilmektedir (Mank, Cioffi ve Yovanoff, 2003). Benzer şekilde zihin yetersizliği olan bireylerin toplum temelli çalışma yaşamına geçişini destekleyen çalışmaların işletmenin gerektirdiği yeterliklere dayalı sunulan iş başında eğitim uygulamaları yoluyla sunulması önemlidir. Bu doğrultuda zihin yetersizliği olan bireylerin mesleki yeterliklerine katkı sunmayı amaçlayan çalışmalar bireyselleştirilmiş süreçleri içeren ve sürecin tüm aşamalarını ele alan uygulamaları gerektirmektedir. Ancak Türkiye’de zihin yetersizliği olan bireylere iş becerisi öğretimi yapmayı amaçlayan çalışmalarda bu tür bir çevresel değerlendirme ve iş başında eğitim uygulamasına rastlanamamış, öğretim uygulamalarının genellikle yapılandırılmış eğitim ortamlarında gerçekleştirildiği görülmüştür (Aykut, 2007; Demirezen, 2006; Özokçu, 1997; Yücesoy Özkan ve Gürsel, 2006).

Ülkemizde zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamıyla ilgili araştırmaların genellikle betimsel çalışmalardan oluştuğu ve mesleğe hazırlık aşamasını kapsayan

alışmaları kapsadığı söylenebilir (Kasap ve Ergenekon; 2022; Özbey ve Diken, 2010). Türkiye’de zihin yetersizliği olan bireylerin mesleki yeterliklerini destekleyemeye ilişkin uygulamalı çalışmaların çoğunlukla beceri öğretime ya da mesleğe hazırlık evresine odaklandığı görölmektedir (Aslan, 2009; Değirmenci, 2010; Eratay ve Güler, 2004; Topsakal, 2004). Buna karşın ilgili alanyazın incelendiğinde zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamında en önemli süreçlerden olan yerleştirme ve izleme süreçlerine yönelik bulgular oldukça sınırlıdır (Artar, 2018). Benzer şekilde ölkemizde ilgili alanda gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde zihin yetersizliği olan bireylerin toplum temelli çalışma yaşamına geçişinin ve bu kapsamda en etkili uygulama olarak gösterilen destekli istihdam sürecinin bütünsel şekilde incelendiği bir çalışma olmadığı görölmektedir. Bu nedenle toplum temelli istihdama geçişte destekli istihdam uygulamasının ne şekilde uygulanması gerektiğinin betimlendiği, süreçte karşılaşılan sorunlara nasıl özömler üretileceğinin keşfedildiği araştırmaların alana katkı sunacağı söylenebilir.

Türkiye’de zihin yetersizliği olan bireylerin toplum temelli istihdamdaki yerini gösteren istatistik verileri bulunmamakla birlikte, araştırma temelli bir destekli istihdam uygulamasının yürütölmediği bilinmektedir. Bu bulgulardan yola çıkılarak zihin yetersizliği olan bireylerin bağımsız yaşamında oldukça önemli bir bileşen olan toplum temelli çalışma yaşamına geçiş sürecine ve destekli istihdam modelinin uygulanmasına ilişkin alanyazında bir boşluk olduğu düşünölmektedir. Dolayısıyla zihin yetersizliği olan bireylerin toplum temelli istihdam ortamlarında sürdürölebilir şekilde çalışmasını mümkün kılacak destekli istihdam uygulamasının ölk şartlarına uygun olarak geliştirilmesine araştırma bulgularındaki ve uygulamadaki boşluğu gidermek adına gereksinim duyulduğu söylenebilir.

1.7. Amaç

Bu araştırmanın amacı, Eskişehir ilinde faaliyet gösteren Engelliler Montaj Atölyesi’nde hizmet alan zihin yetersizliği olan yetişkinlerin toplum temelli çalışma yaşamına geçişlerindeki durumun betimlenmesi ve sürdürölebilir toplum temelli çalışma yaşamına geçişleri için destekli istihdam modeli geliştirilmesidir. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın alt amaçları durum belirleme ve uygulama aşamaları için aşağıda paylaşılmıştır.

Durum belirleme aşamasına ilişkin amaçlar:

1. Zihin yetersizliği olan yetişkinlere hizmet sunan Engelliler Montaj Atölyesi'ndeki uygulamaların niteliği nasıldır?
 - 1.1. Engelliler Montaj Atölyesi'nde gün içerisinde hangi etkinlikler gerçekleştirilmektedir?
 - 1.2. Engelliler Montaj Atölyesi'nde görevli personel zihin yetersizliği olan bireylere ne tür destekler sunmaktadır?
 - 1.3. Engelliler Montaj Atölyesi'nden toplum temelli çalışma yaşamına geçiş süreci nasıl yürütölmektedir?
 - 1.4. Engelliler Montaj Atölyesi'nden zihin yetersizliği olan birey istihdam eden işletmelerdeki paydaşların sürece ilişkin görüşleri nelerdir?
 - 1.5. Engelliler Montaj Atölyesi'nde hizmet alan zihin yetersizliği olan bireylerin uygulamalara ilişkin görüşleri nelerdir?
 - 1.6. Engelliler Montaj Atölyesi'nde hizmet alan zihin yetersizliği olan bireylerin ebeveynlerinin uygulamalara ilişkin görüşleri nelerdir?
 - 1.7. Engelliler Montaj Atölyesi'nde hizmet alan zihin yetersizliği olan bireylere hizmet sunan personelin uygulamalara ilişkin görüşleri nelerdir?

Uygulama aşamasına ilişkin amaçlar:

2. Zihin yetersizliği olan bireylerin toplum temelli çalışma yaşamına geçişlerinde mesleğe hazırlık süreci nasıl yürütölmelidir?
 - 2.1. Toplum temelli çalışma yaşamına geçişte zihin yetersizliği olan bireyler nasıl değerlendirilmelidir?
 - 2.2. Toplum temelli çalışma yaşamına geçiş için zihin yetersizliği olan bireyler nasıl desteklenmelidir?
 - 2.3. Zihin yetersizliği olan bireylerden toplum temelli çalışma yaşamında işletme değerlendirmeleri nasıl gerçekleştirilmelidir?
 - 2.3. Zihin yetersizliği olan bireyler için iş geliştirme süreci nasıl yürütölmelidir?
3. Zihin yetersizliği olan bireylerin toplum temelli çalışma yaşamına geçişlerinde işe yerleştirme uygulamaları nasıl yürütölmelidir?
 - 3.1. Zihin yetersizliği olan bireyin işle eşleştirilme süreci nasıl yürütölmelidir?
 - 3.2. Zihin yetersizliği olan birey işe yerleştirme sürecinde ne tür desteklere gereksinim duymaktadır?

- 3.3. Zihin yetersizliği olan bireylerin iŖe yerleŖtirme sũrecinde gereksinim duydukları destekler nasıl sunulmalıdır?
- 3.4. Zihin yetersizliği olan bireylerin iŖe yerleŖtirme sũrecinde toplum temelli iŖletmelerde yer alan paydaŖlar nasıl desteklenmelidir?
4. Zihin yetersizliği olan bireylerin toplum temelli alıŖma yaŖamına geiŖlerinde izleme sũreci nasıl yũrũtũlmelidir?
 - 4.1. Toplum temelli alıŖma sũrecinin paydaŖları izleme sũrecinde ne tũr desteklere gereksinim duymaktadırlar?
 - 4.2. Toplum temelli alıŖma sũrecinin paydaŖları izleme sũrecinde nasıl desteklenmelidirler?

1.8. nem

Zihin yetersizliği olan bireylere yönelik kuramsal yaklaŖımlar gemiŖten gũnũmũze yetersizliğin nedenini kalıtsal özelliklere yũkleyen tıbbi yaklaŖımlardan yetersizliği birey ve çevrenin etkileŖimiyle inceleyen çok boyutlu çevresel yaklaŖımlara doğru bir deđiŖim ve eğilim gstermiŖtir (Schalock ve Luckasson, 2015). Bu geliŖmeler zihin yetersizliği olan bireylere sunulan hizmetlerin planlanması ve sunulmasında bireyin içinde yaŖadıđı çevrenin de göz nũnde bulundurulması yoluyla bireyselleŖtirilmiŖ yaklaŖımların yaygınlaŖmasını beraberinde getirmiŖtir. AAIDD'nin ortaya koyduğu gũncel ve çok boyutlu çevresel kuram, bireyin iŖlevde bulunma dũzeyini zihinsel iŖlevler, uyumsal davranıŖlar, bireyin içinde yaŖadıđı ortam, bireyin çevresindeki etkinliklere katılım dũzeyi ve sağlık durumuyla birlikte açıklamaktadır (Schalock vd., 2010). Bu doğrultuda zihin yetersizliği olan bireylerin iŖlevde bulunma dũzeyini artırarak onların yetersizlikten etkilenme dũzeylerini azaltmak, onların yaŖadıkları evre içerisindeki gereksinimlerinin belirlenerek buna dayalı destek planlarının sunulmasıyla mũmkũndũr. Bu araŖtırmada zihin yetersizliği olan bireylerin alıŖma yaŖamına katılım sũrelerinde sadece birey yeterlikleri değil çevresel etmenler de göz nũnde bulundurulmuŖtur. AraŖtırma kapsamında zihin yetersizliği olan bireylerin içerisinde yer aldıkları çevredeki paydaŖların beklentileri doğrultusunda bireyselleŖtirilmiŖ istihdam destekleri yoluyla toplum temelli alıŖma yaŖamına geiŖ yapmaları amalanmıŖtır. Bu araŖtırmanın gũncel yaklaŖımlarla uyumlu olması ynũyle zihin yetersizliği olan bireylere yönelik hizmetlere yön veren çok boyutlu çevresel yaklaŖımın toplum temelli alıŖma yaŖamına katılım

alanında uygulanmasına ilişkin bulgular içermesi açısından alanyazın için önem taşıdığı söylenebilir.

Zihin yetersizliği olan bireyler okul dönemleri boyunca özel eğitim ve destek hizmetler yoluyla bağımsız yetişkinlik yaşamına hazırlanmaktadır (Baer ve Daviso, 2013). Zihin yetersizliği olan bireyleri bağımsız yaşama hazırlamayı amaçlayan hizmetler, çalışma yaşamına katılımı bağımsız yaşamı oluşturan başlıca yaşam alanları arasında değerlendirmektedir (Baker vd., 2004; Brown, Hatton ve Emerson, 2013; Cooney, 2002; Cooney, Jahoda, Gumley ve Knott, 2006; Kraemer, McIntyre ve Blancher, 2003; Nord vd., 2013). Çalışma yaşamı erken çocukluktan itibaren başlayan ve okul sonrası döneme dek devam eden mesleğe hazırlık aşaması, işe yerleştirme ve çalışma süreçlerinden oluşan çok boyutlu ve yaşam boyu devam eden bir süreci ifade etmektedir. Çalışma yaşamı zihin yetersizliği olan bireylerin yaşam kalitesine ekonomik, sosyal ve sağlık alanlarında önemli katkılar sunmaktadır (Alborno ve Gaad, 2012; Jahoda vd., 2009; Timmons vd., 2011). Son yıllarda zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına katılımlarında amaç, onların diğer yetersizliği olan bireylerle birlikte yapılandırılmış ortamlarda sürdürülen kurum temelli istihdam alternatifleri yerine, gerçek işletmelerde toplumda değer gören işlerin gerçekleştirildiği toplum temelli çalışma yaşamına geçiş yapmalarıdır (Moon, Inge ve Barcus, 1990; Wehman, Targett ve Green, 2012). Bu araştırmanın zihin yetersizliği olan bireylerin toplum temelli çalışma yaşamına geçişlerinde mevcut uygulamaların betimlenmesi ve sürecin niteliğinin destekli istihdam modeli geliştirilmesi yoluyla iyileştirilmesi yönüyle güncel eğilimler açısından önem taşıdığı söylenebilir.

Toplum temelli çalışma yaşamı bağımsız yaşama ulaşmada çok önemli kazanımlar sunmasına rağmen çalışma yaşamına katılım ve sürdürülebilir şekilde çalışmak zihin yetersizliği olan bireyler için oldukça zorlayıcı bir durumdur (Khayat-zadeh-Mahani vd., 2020). Zihin yetersizliği olan bireyler mesleki becerilerindeki ve kariyer gelişimlerindeki yetersizlikler gibi bireysel engeller ile yasal boşluklar, olumsuz tutumlar, eğitim programlarının yetersizliği gibi çevresel engeller nedeniyle çalışma yaşamına en az katılım gösteren gruplar arasında nitelendirilmektedir (Certo vd., 2008; Cheng vd., 2018; Haines vd., 2012; Thekkumkara vd., 2022). Buna karşın hâlihazırda zihin yetersizliği olan bireylere sunulan mesleğe hazırlık hizmetleri genellikle değerlendirme ve eğitim hizmetlerinden oluşmakta ve istihdamın önündeki çevresel engellerin aşılmasında yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle son yıllarda zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma

yaşamına katılımlarında bütünsel ve bireyselleştirilmiş hizmetleri temel alan destekli istihdam modelinin uygulanması yaygınlık kazanmaktadır (Brooke, Inge, Armstrong ve Wehman, 1997; Camuso ve Baker, 2008; Meaker, 2016). Destekli istihdam uygulaması zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına katılımında karşılaştığı engeller göz önünde bulundurularak bireyin gereksinim duyduğu desteklerin bireyselleştirilmiş süreçlerle sunulması yoluyla sürecin desteklenmesi amacıyla geliştirilmiştir (Wehman, 2013). Buna karşın destekli istihdam modeline ilişkin araştırmaların genellikle teorik çalışmalardan ya da sürecin belli aşamalarına odaklanan araştırmalardan oluştuğu görülmektedir (Almalki, 2021; Artar, 2018; Brown, Kesler ve Toson, 2016; Hall vd., 2014; Robertson vd., 2019; Van Niekerk vd., 2011). Bu araştırma kapsamında elde edilen bulguların destekli istihdam modelinin yerleştirme öncesi, yerleştirme ve izleme aşamalarını kapsamaması, araştırmanın uygulamalı şekilde gerçekleştirilmesi yönleriyle ilgili alanyazındaki uygulamalara ve araştırmalara ışık tutması yönüyle önem taşıdığı söylenebilir.

Ülkemiz özelinde düşünüldüğünde zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına yönelik çalışmaların genellikle betimsel çalışmalardan ya da mesleğe hazırlık aşamasında yer alan beceri öğretimi çalışmalarından oluştuğu görülmektedir (Aykut, 2007; Cavkaytar, Acungil ve Tomris, 2017; Demirezen, 2006; Eratay ve Güler, 2004; Güneş-Özler, 2019; Özbey, 2015; Özbey ve Diken, 2010; Özokçu, 1997; Yücesoy Özkan ve Gürsel, 2006). Alanyazındaki çalışmaların toplum temelli ve iş başında eğitim hizmetleri, bireyselleştirilmiş yerleştirme öncesi ve yerleştirme süreci hizmetleri ile yerleştirme sonrası izleme hizmetleri konusunda bütünsel bir nitelik taşımadığı görülmektedir. Bu çalışmanın zihin yetersizliği olan bireylerin toplum temelli çalışma yaşamına geçişte sunulacak her türlü desteğin bireyselleştirilmiş ve destekli istihdam modelinin tüm aşamalarını içeren şekilde gerçekleştirilmiş olması yönüyle ulusal ve uluslararası alanyazında bulunan mevcut çalışmalara göre özgünlük taşıdığı düşünülmektedir. Diğer yandan bu araştırmanın tüm aşamalarında zihin yetersizliği olan bireylere yönelik desteklerin doğal ortamda ve toplum temelli olarak sunulması yönüyle alanyazındaki ve uygulamadaki boşluğun kapanmasına katkı sunacağı düşünülmektedir.

1.9. Sınırlılıklar ve Sınırlar

Bu araştırmanın sınırlılıkları izleyen şekilde ifade edilebilir:

- Araştırma bir doktora tezi kapsamında gerçekleştirilmesi nedeniyle doğal olarak belli bir süreyle sınırlıdır. Dolayısıyla araştırmanın uygulama aşamasında süre sınırı göz önünde bulundurulmuştur. Bu nedenle araştırmanın uygulama aşamasında dört işletme yerleştirmeye uygun bulunmasına karşın koşullar göz önünde bulundurularak yerleştirme süreci istihdam için tüm koşulları sağlayan bir işletme için 6 hafta boyunca, izleme süreci 5 hafta boyunca yürütülmüştür.
- Araştırma kapsamında Engelliler Montaj Atölyesi ve toplum temelli işletmelerde gerçekleştirilen değerlendirmeler sırasında araştırmacı tarafından katılımlı gözlemler gerçekleştirilmiştir.

Bu araştırmanın sınırları izleyen şekilde ifade edilebilir:

- Bu araştırma Engelliler Montaj Atölyesi ve Eskişehir OSB’de veri toplanan işletmelerle sınırlıdır.
- Araştırma Engelliler Montaj Atölyesi ve Eskişehir OSB’de veri toplanan işletmelerde yer alan katılımcıların gereksinimlerine yönelik geliştirilen uygulamalarla sınırlıdır.

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma gerçekleştirilirken izlenen modele, sürece, araştırmaya katılan katılımcılara, araştırmanın gerçekleştirildiği ortamlara, verilerin toplanmasına ve analizine, araştırmanın inandırıcılığını sağlamak üzere alınan önlemlere ve araştırma süresince göz önünde bulundurulmuş etik ilkelere yönelik açıklamalarda bulunulmuştur.

2.1. Araştırma Modeli

Araştırma kapsamında zihin yetersizliği olan yetişkinlerin toplum temelli çalışma yaşamına geçişlerindeki durumunun betimlenerek elde edilen veriler doğrultusunda bu sürecin iyileştirilmesi amacıyla iş koçu destekli istihdam modelinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaca ulaşmak için araştırma uygulamalı nitel araştırma yöntemlerinden eylem araştırması şeklinde desenlenmiştir. Eylem araştırmaları genellikle insanı ve toplumu ilgilendiren farklı alanlarda gözlenen sorun ve aksaklıklara çözümler üretilmesini amaçlayan sistematik bir süreçtir (Stinger, 2007). Eylem araştırmaları uygulamacıların mesleki gelişimlerine katkı sunarak uygulamaları iyileştirmeyi amaçlaması ve hâlihazırda gerçekleştirilen iyi uygulamaları ortaya koyması yönüyle kuram ve uygulamanın birleştirilmesine hizmet eden dinamik bir süreci ifade etmektedir (Glesne, 2013; Mertler, 2014). Eylem araştırmaları hizmet ettiği amaç ve sunduğu olanaklar doğrultusunda eğitim ortamlarında da sıklıkla uygulanmaktadır. Bu bakış açısıyla eylem araştırması öğrenme ortamlarında gerçekleştirilen uygulamaların etkililiğini arttırmayı ve böylece öğrenenlerin performanslarını geliştirmeyi amaçlayan bir yaklaşım olarak tanımlanabilir (Gay, Mills ve Airasian, 2006). Mills (2003) eylem araştırmasını öğrenme düzeyini etkileyen sorunların belirlenerek ortadan kaldırılmasını ve sürecin iyileştirilmesi için başvurulacak uygulamaların geliştirilmesini amaçlayan sistematik bir süreç olarak nitelendirmiştir. Tanımlamalar incelendiğinde eylem araştırması, hedef kitlenin performanslarının artırılması ve uygulamaların iyileştirilmesi amacıyla gerçekleştirilen, verilerin sistematik olarak toplanıp analiz edildiği bir süreç olduğu ifade edilebilir.

Eylem araştırmaları odağına belli bir bağlam ve durumu alır. Eylem araştırmaları sosyal ve toplumsal işlev taşıyan uygulamaların iyileştirilmesi yoluyla toplumu oluşturan bireylerin refah seviyesinin artırılmasına odaklanmaktadır. Bu amaçla desenlenen eylem araştırmaları, zamanla eğitim ortamlarında gözlenen sorunların çözümünde sıklıkla başvurulmuş bir araştırma modeli haline gelmiştir. Eylem araştırması, uygulamadaki

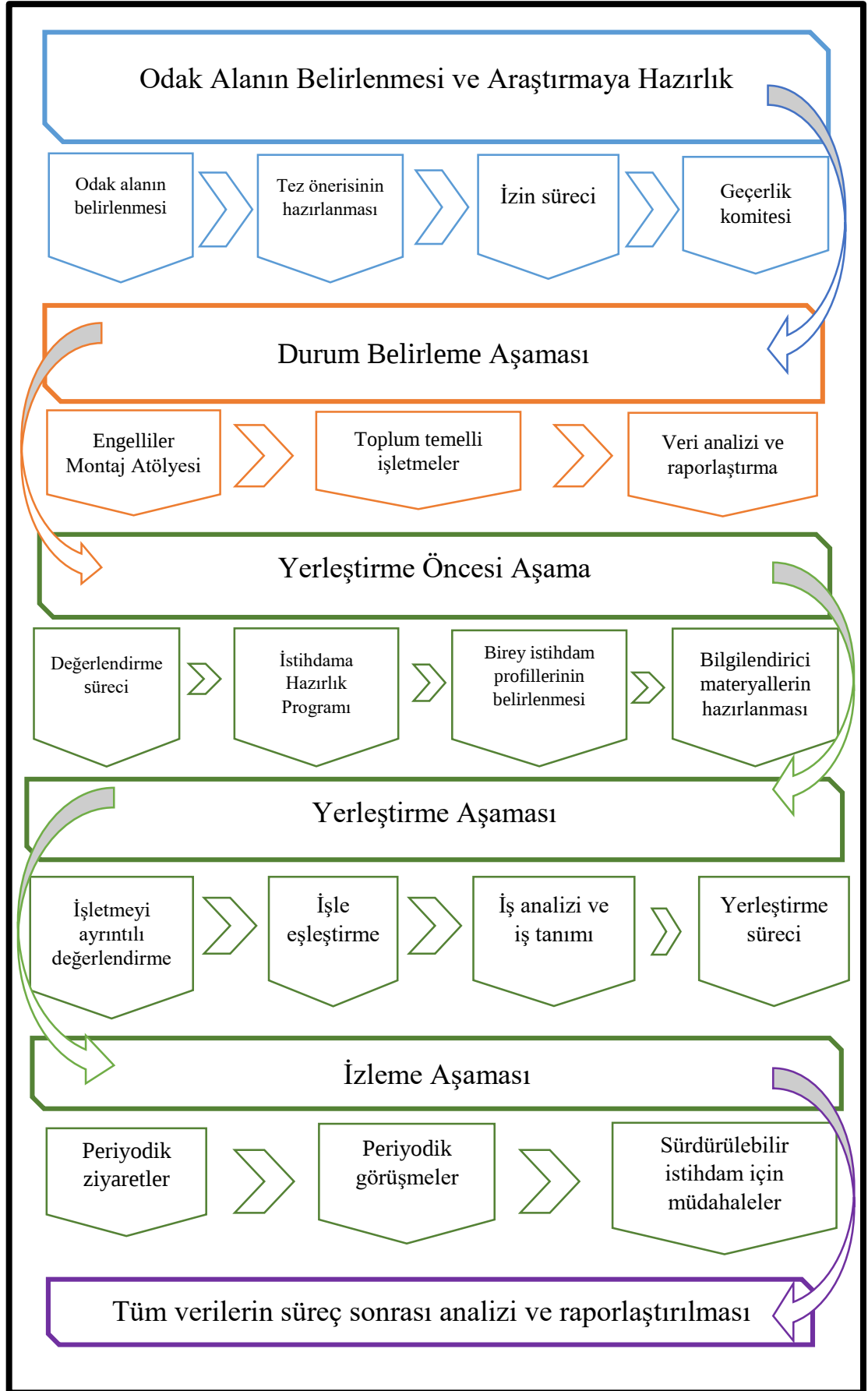
sorunların çözülmesi amacıyla araştırmacılar tarafından ya da araştırmacı ile hizmet sunan personelin iş birliğiyle yürütülen bir süreç olarak nitelendirilebilir (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2008; Johnson, 2015). Söz konusu eğitim ortamları olduğunda eylem araştırması uygulamaların gözlenmesine, sorunların belirlenmesine, paydaşların görüşlerinin alınmasına ve bu verilerin eleştirel bir yaklaşımla değerlendirilerek gereksinim duyulan iyileştirmelerin yapılmasına odaklanmaktadır (Costello, 2007; Mertler, 2006). Diğer bir deyişle eylem araştırmasında bulguların genellenmesi, değişkenlerin kontrol altına alınması gibi bir yaklaşım bulunmamaktadır. Aksine eylem araştırmasında odaklanılan öğrenme ortamına, süreçlere özgü iyileştirmelerin gerçekleştirilmesi amaçlanmaktadır (Mills, 2003). Bu ortamlar kimi zaman okul ya da sınıflar gibi öğrenme ortamları (Cavkaytar, 2010; Çolak, Vuran ve Uzuner, 2013), kimi zaman bir iş atölyesi (Özbey, 2015), kimi zaman ise bir korumalı iş yeri olabilmektedir (Uçar, 2020). Bu araştırma zihin yetersizliği olan bireylerin toplum temelli çalışma yaşamına geçişlerinde iş koçu destekli istihdam uygulaması geliştirilmesi amacıyla desenlenmiştir. Bu amaçla öncelikle var olan uygulamalara ilişkin durum belirlenmiş, ardından destekli istihdam uygulamalarının aşamaları doğrultusunda eylem planları hazırlanarak uygulanmıştır. Araştırmada odaklanılan bağlam Eskişehir OSB içerisinde faaliyet gösteren ve hâlihazırda zihin yetersizliği olan bireylere mesleki eğitim hizmeti sunan Engelliler Montaj Atölyesi'dir.

2.1.1. Eylem araştırması süreci

Eylem araştırması süreci, araştırmanın amacına göre farklı şekillerde yürütülse de genellikle birbiriyle ilişkili döngülerle ilerleyen dinamik bir süreç olarak betimlenebilir. Mills (2003) eylem araştırması sürecini; araştırmada odaklanılacak konunun belirlenmesi, odaklanılan alanda veri toplanması, verilerin analiz edilmesi ve keşfedilen duruma ilişkin eylem planları geliştirilmesi adımlarının döngüler şeklinde uygulandığı bir model olarak betimlemektedir. Creswell (2014) ise eylem araştırması sürecini problemin belirlenmesi ve ilgili problemin çözümü için eylem araştırmasının uygunluğunun ortaya konması adımlarıyla başlatmaktadır. İlgili problemin çözümünde eylem araştırmasının uygun olduğuna karar verilmesinin ardından eylem araştırması süreci problemin çözümü için gerekli verilerin ortaya konması, olası veri kaynaklarının katılımcılar ve ortam düzeyinde belirlenmesi, verilerin toplanması, verilerin analiz edilmesi, veri analizi doğrultusunda eylem planlarının geliştirilmesi ve uygulanması, eylem planı sonucunda

uygulamada gözlenen değişimlerin değerlendirilmesi aşamalarıyla sürdürülmektedir. Eylem araştırması sürecine ilişkin yukarıda sıralanan açıklamalara ek olarak Johnson (2014) eylem araştırması sürecinde elde edilen verilere göre gerekli durumlarda araştırma sorularının güncellenmesini de süreç içerisinde gerçekleştirilebilecek bir adım olarak ön plana çıkarmaktadır. Yukarıda eylem araştırması sürecine yönelik paylaşılan bilgiler ışığında eylem araştırması sürecinin temelde uygulamada karşılaşılan bir sorunun derinlemesine anlaşılması için veri toplanması, bu verilerin araştırma boyunca sürekli ve sistematik şekilde analiz edilerek yorumlanması, analizden elde edilen bulgulara göre süreçte gerekli iyileştirilmelerin yapılması için eylem planlarının geliştirilerek uygulanması ve geliştirilen eylem planlarının problem üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi adımlarını içeren döngüsel bir süreç olduğu ifade edilebilir. Bu araştırmada ele alınan destekli istihdam modeli, yapısı gereği birbiri ardına devam eden yerleştirme öncesi, yerleştirme ve izleme aşamalarını içermektedir. Bu aşamalar kimi zaman sıralı olarak kimi zamansa döngüsel olarak yürütülebilmektedir. Başka bir deyişle kimi bireylerin işe yerleştirme sonrası sürdürülebilir istihdama erişemediği ve işten çıkarıldığı durumlarda destekli istihdamın yerleştirme öncesi aşamasına geri dönülebilmektedir.

Bu araştırma kapsamında durum analizinde elde edilen veriler alanyazın ve uzman görüşleri doğrultusunda Engelliler Montaj Atölyesi ve OSB’de uygulanmak üzere bir destekli istihdam modeli geliştirilmiştir. Destekli istihdam modeli kapsamında geliştirilen uygulamalar ve araştırma kapsamında atılan adımların yapısı gereği aşağıda Şekil 2.1.’de yansıtıldığı üzere Mills (2003) ve Creswell’in (2014) ortaya koyduğu döngüsel ve sarmal özellik taşıyan eylem araştırması süreci basamakları izlenmiştir. Gerçekleştirilen araştırma yukarıda görüldüğü gibi genel olarak odak alanın belirlenmesi ve araştırmaya hazırlık, durup belirleme, uygulama ve araştırmanın raporlaştırılması aşamalarını içeren süreç yoluyla yürütülmüştür. Eylem araştırmalarının alanda görevli ve deneyimli uygulamacılar yerine araştırmacılar tarafından gerçekleştirildiği durumlarda araştırmacının ilgili konuya ilişkin geçmiş deneyimlerinin düzeyi ve araştırmacı tarafından araştırma konusuna ilişkin ön hazırlık gerçekleştirilmesi oldukça önemlidir. Bu aşamada araştırmacılar araştırma problemi konusunda gerçekleştirdikleri alanyazın taramasıyla birlikte uygulama alanlarını gözleyerek araştırma konusu hakkında ek bilgilere ulaşmayı amaçlamaktadırlar (Mills, 2003).



Şekil 2.1. Araştırma süreci

Bu araştırmanın odak alanın/problemin belirlenmesi sürecinde araştırmacı hem uygulamadaki deneyimlerini hem de alanyazındaki gereksinimi göz önünde bulundurmuştur. Araştırmacı geçmiş deneyimleri doğrultusunda ve tez danışmanının rehberliğinde gerçekleştirdiği alanyazın taramasıyla birlikte Eskişehir ilinde zihin yetersizliğine sahip yetişkinlere hizmet sunan bir atölyede ön gözlemler gerçekleştirmiştir. Araştırmacı ilgili alandaki deneyimleri, alanyazın taraması ve uygulama ortamından elde edilen bilgiler doğrultusunda araştırma önerisini hazırlamış ve Tez İzleme Komitesine (TİK) sunarak araştırma probleminin eylem araştırmasına uygun olduğu konusunda komitenin onayını almıştır. Araştırma önerisinin onaylanmasının ardından araştırmacı Anadolu Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'na etik kurul izni için başvurmuştur. Araştırmanın etik kurul izni (Ek-1) onaylandıktan sonra araştırmacı, süreçte veri toplaması gereken ortamların bağlı bulunduğu kurumlardan izin alınması sürecini başlatmıştır.

İzin süreçlerinin tamamlanmasının ardından geçerlik komitesiyle ilk toplantı gerçekleştirilmiştir. İlk geçerlik komitesinde komite üyelerine araştırma süreci sunulmuş ve durum belirleme aşamasıyla ilgili komite üyelerinin görüşleri alınmıştır. Araştırmacı geçerlik komitesinin gözetiminde zihin yetersizliği olan bireylerin hizmet aldığı atölyede ve geçmişte atölyeden işe yerleştirilen bireylerin çalışmakta olduğu iki farklı işletmede durum belirleme amacıyla gözlem ve görüşmeler gerçekleştirmiştir. Durum belirleme sürecinde elde edilen veriler araştırmacı tarafından analiz edilmiş ve raporlaştırılarak TİK'e sunulmuştur. Ardından destekli istihdam modeli çerçevesinde araştırmacı iş koçu rolünde yerleştirme öncesi, yerleştirme ve izleme aşamalarına ilişkin eylem planları hazırlayarak uygulamış ve araştırma sonunda elde edilen verileri analiz edilerek raporlaştırmıştır. İzleyen başlıklarda eylem araştırması sürecinde gerçekleştirilen çalışmalara ilişkin ayrıntılı açıklamalara yer verilmiştir.

2.1.1.1. Odak alanın belirlenmesi ve araştırmaya hazırlık

Araştırma sürecinin ilk adımı olan odak alanın belirlenmesi araştırmacının çocukluk dönemine kadar giden yaşantılarına ve lisansüstü eğitim sürecindeki çalışmalarından elde ettiği deneyimlere dayanmaktadır. Araştırmacı çocukluk yıllarında çalışma yaşamını deneyimlemiş, kendi ailesinin işletmesinde özel gereksinimli bireylerin çeşitli uyarlamalar yoluyla çalıştıklarını görmüş, bu bireylerle etkileşim kurmuş ve bu bireylerin çalışma yaşamına katılımlarına ilişkin olumlu tutumlarla yetiştirilmiştir.

Araştırmacı henüz lisans dönemindeyken zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına katılımları alanına odaklanarak lisansüstü eğitim yapmaya karar vermiştir. Bu karar doğrultusunda araştırmacı, ilgili alanda çalışmaları olan tez danışmanının görev yaptığı üniversitede lisansüstü eğitim sınavlarına başvurmuş ve kabul alarak çalışmalarına başlamıştır.



Şekil 2.2. Odak alanın belirlenmesi ve araştırmaya hazırlık süreci

Araştırmacı, yüksek lisans tezinde zihin yetersizliği olan bireylere sunulan destekli istihdam uygulamasının boyutlarıyla ilgilenmiş ve toplum temelli işletmeleri içeren uygulama ortamlarında deneyim elde etmiştir (Artar, 2018). Araştırmacı özel eğitim öğretmenliği lisans programında tez danışmanınca yürütülen “zihin yetersizliğinde yetişkinliğe geçiş” ve “zihin yetersizliği olan bireyler için iş ve meslek eğitimi” derslerinde altı dönem boyunca asistan olarak görev yapmıştır. Araştırmacı bu derslerde kullanılan kitaplara yazar olarak katkı sağlamış (Artar, 2019, Cavkaytar ve Artar, 2019) ve zihin yetersizliği olan bireylerin yetişkinlik dönemiyle ilgili konularda araştırmalar gerçekleştirmiştir (Artar ve Ergenekon, 2020a; Artar ve Ergenekon, 2020b). Araştırmacı zihin yetersizliği olan bireylere mesleki eğitim sunan MEB’e bağlı Özel Eğitim Meslek Okulu’nda 12 dönem boyunca öğretmenlik uygulaması derslerinde sorumlu öğretim elemanı olarak görev almıştır. Son olarak araştırmacı Eskişehir ilinde yerel yönetimler ve kamu kurumlarıyla ortaklaşa yürütülen ve zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına katılımlarını desteklemeyi amaçlayan çeşitli projelerde araştırmacı olarak görev alarak uygulama içerisinde aktif olarak yer almıştır.

Araştırmacı yukarıda sıralanan bu deneyimleri doğrultusunda zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına geçişlerinde karşılaştıkları dezavantajların alanyazınla

paralel olarak destekli istihdam uygulaması yoluyla aşılabileceği görüşünden hareketle bu alana yönelmiştir. Destekli istihdam modeli ABD ve Avrupa'da 1980'li yıllarda yaygın olarak uygulanarak etkili sonuçlar vermiş ve yasal metinlerde kendine yer bulmuştur (Rusch ve Braddock, 2004). Buna karşın Türkiye'de destekli istihdam modeline ilişkin sınırlı sayıda teorik çalışmanın ve çeşitli STK'ların uygulamaları olmakla birlikte ilgili konunun bilimsel ve bütünsel olarak sınırlı kapsamda incelendiği görülmektedir.

Araştırmacı yukarıda sıralanan akademik çalışmalarından ve uygulama deneyiminden yola çıkarak zihin yetersizliği olan bireylerin toplum temelli çalışma yaşamına katılımında iş koçu destekli istihdam uygulamasının geliştirilmesi alanını odak noktası olarak belirlemiştir. Tez danışmanı ile gerçekleştirdiği görüşmeler sonucunda bu odak alana ilişkin alanyazın taramaları gerçekleştirmiş ve tez önerisini bu temele dayandırarak hazırlamıştır. Tez önerisi sürecinde araştırma probleminin eylem araştırması yoluyla araştırılmasına ilişkin TİK'den de onay alınmıştır.

Araştırmanın odak noktası belirlendikten sonra araştırmacı, araştırmanın gerçekleştirileceği ortam ve katılımcılar konusunda tez danışmanı ile birlikte çalışmalarına devam etmiştir. Bu kapsamda Eskişehir ili OSB'de faaliyet gösteren, kuruluş sürecinde tez danışmanının ve araştırmacının rol oynadığı Engelliler Montaj Atölyesi'nin araştırma için uygun bir ortam olduğuna karar verilmiştir. Engelliler Montaj Atölyesi'nde zihin yetersizliği olan yetişkinlere meslek eğitimi ve mesleki rehberlik hizmeti sunulmaktadır. Atölyede sunulan hizmet türleri, bu hizmetlerin destekli istihdam modeliyle bütünleştirilmesi yoluyla uygulamanın geliştirilmesine olanak sağlamaktadır. Araştırma ortamı ve potansiyel katılımcılarının belirlenmesinin ardından durum belirleme sürecinde toplanması planlanan verilere yönelik yarı-yapılandırılmış görüşme soruları hazırlanarak TİK'in onayına sunulmuştur. TİK tarafından alınan onay sonrası veri toplama formları uzman görüşüne sunulmuştur. Uzman görüşü sürecinin tamamlanmasının ardından son hali verilen araştırma önerisi Anadolu Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'na sunulmuş ve 62946 No'lu kararla onayları alınmıştır (EK-1). Etik kurul süreci tamamlandıktan sonra araştırmacı, araştırma sürecinde veri toplayacağı ortamlar için gerekli izinlerin alınması sürecini başlatmak üzere ilgili kurumlarla iletişime geçmiştir.

Araştırmanın yürütüleceği Engelliler Montaj Atölyesi Eskişehir OSB'ye bağlı kurulan ve Tepebaşı Belediyesi tarafından işletilen bir atölyedir. Bu doğrultuda

araştırmacı izin sürecini en alttan üste yürütmenin daha doğru olacağı görüşüyle ilk aşamada atölye çalışanlarıyla araştırma süreci üzerine görüşme gerçekleştirmiştir. Atölyede görevli sorumlu destek personelden randevu alınarak araştırma süreci aktarılmış ve görüşleri alınmıştır. Sorumlu destek personel çalışmayı olumlu karşılamış, sürecin kendilerine yol göstereceğini ifade etmiştir. Bunun yanı sıra araştırmacı görüşme sonrası atölyede çalışan bireylerle zaman geçirerek günlük çalışmalarını gözlemlemiştir. Görüşme gününe ilişkin araştırmacının günlüğüne yansıttığı görüşler izleyen şekildedir:

Bugün montaj atölyesine gidip ADP1’le ön görüşme gerçekleştirdim. Kendisine sürecin tüm aşamalarını ve eylem araştırması sürecini anlattım. Fikirlerini aldım ADP1 araştırma sürecini olumlu buldu. Elinden gelen desteği vereceğini söyledi. Diğer yandan pandemi koşullarının da olası bir olumsuzluk yaratabileceğini aktardı. Atölyeden çıkınca Tepebaşı Belediyesi Sağlık İşleri Müdürlüğü ile görüşmek üzere randevu aldım. Ona da proje sürecini anlatıp resmi destek mektubu talep edeceğim ADP1’le görüştüğümde sonra aşağı inip çalışanlarla sohbet ettim. Bir çalışan sabahdan akşama vidalama yapmaktan sıkıldığını ifade etti. Bu benim çalışmam için bir temel oluşturuyor. OSB’nin kapısına kadar geldiler. Ufak bir destekle onları iş sahibi yapabiliriz ... (AG, 12.07.2021, s. 3).

Araştırmacı atölye personeliyle görüştüğünden sonra yerel yönetimin ilgili müdürlüğüne görüşme talebini iletmış ve randevu istemiştir. Ertesi gün araştırma süreci belediyenin Sağlık İşleri Müdürlüğü’ne sunulmuştur. Yönetici başvuru evraklarını araştırmacıdan almış ve üst makama ileteceğini ifade etmiştir. Bu toplantı sonrasında araştırmacı doğrudan belediye başkanıyla görüşmenin süreci hızlandıracağını düşünerek bu yönde karar almıştır. Araştırmacı bu karar üzerine başkanlık özel kalem ile iletişime geçmiş ve görüşme randevusunu almıştır. Araştırmacının izin sürecine ilişkin düşünceleri günlüğüne izleyen şekilde yansıtmıştır:

..... bu araştırma kapsamında çok fazla kurumla bu süreci yürütmem muhtemel ve benim yaklaşımının işlemediği belli. Eğer sonuç almak istiyorsam sanırım bundan sonra doğrudan yöneticilerle etkileşim kurmam gerekiyor. Bu işi bizzat başkanlarla çözmek daha doğru olacak. ... (AG, 06.09.2021, s. 6).

Araştırmacı yukarıda paylaşılan deneyimleri sonrasında araştırma süreci boyunca izin taleplerini doğrudan yöneticilerle yürütme kararı almıştır. Bu doğrultuda araştırmacının randevu talebi ve araştırma önerisi özel kalem tarafından belediye başkanına iletilmiş, başkan araştırmacıya yüz yüze görüşmek üzere randevu vermiştir. 09.11.2023 tarihinde araştırmacı belediye başkanına araştırma sürecine ilişkin sunum gerçekleştirmiş ve başkanın onayını almıştır. Belediye başkanı araştırmacıyı dinledikten sonra doğrudan Eskişehir OSB Başkanı’nı aramış ve kendisine araştırma sürecinden söz

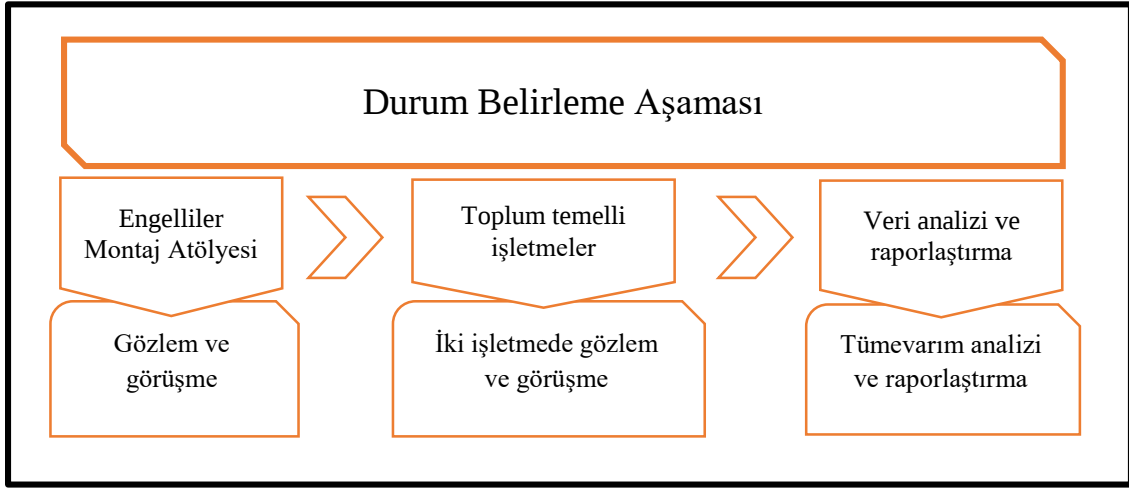
etmiştir. Başkan, ilgili başkan yardımcılığını da arayarak yazılı iznin çıkarılmasını talep etmiştir. Araştırmacı başkanla yaptığı görüşme sonrasında ilgili başkan yardımcısıyla da görüşme gerçekleştirmiş ve belediyenin destek mektubunu başkan yardımcısından almıştır (EK-2). Araştırmacı belediyeden destek mektubu aldıktan sonra OSBbaşkanlığının özel kalemini aramış ve randevu talebini iletmiştir. Özel kalem kendisine bir gün sonraya randevu vermiştir. Ertesi gün gerçekleştirilen görüşme süreci araştırmacının algısına göre çok olumlu şekilde geçmiştir. Görüşmede Eskişehir OSB Başkanlığı'na sunum gerçekleştirilmiş, başkanın görüşleri alınmıştır. Görüşme sonrasında başkan araştırmacıyı bölge müdürüne yönlendirmiş ve destek mektubu bu makamdan alınmıştır (EK-3). Böylece durum belirleme süreci için izin süreci tamamlanmıştır. Araştırmacının gerçekleştirdiği görüşmelere ve genel izin sürecine ilişkin deneyimleri izleyen şekildedir:

... inanılır gibi değil. Bir makamda üç ay bekledim fakat belediye başkanıyla görüşme sonrası her şey inanılmaz bir hızda ilerledi. Stratejiyi değiştirmek işe yaradı sanırım. Bey'le görüşmek üzere saat 15.30'da OSB'de hazır bulundum. Başkan gelene kadar özel kalemi Bey'le görüştüm. Kendisine projeyi anlattım. İlgi çekici buldu. Kendi deneyimlerini anlattı. Süreç hakkında sürekli bilgilendirme istedi. Kendisi ileriye dönük anahtar kişi olabilir. ... Başkan ile görüşmem çok olumlu geçti. İş adamlarının sürece yaklaşımı çok işlevsel ve pratik. Bizim gibi düşünmüyorlar. Projeye ellerinden gelen desteği sunacağını ifade ettikten sonra "Bu işten biz ne elde edeceğiz?" dedi. Elllerinde bir iş koçu el kitabı olacağını ve etik açıdan tez bittikten sonra da diledikleri, gereksinim duydukları anda danışabileceklerini ifade ettim. Başkan Bey bu sistemin OSB'de kurulan meslek lisesine de uyarlanabileceği fikrini paylaştı ve bana "Bunu da aklında bulundur." dedi. Çok heyecanlandım ve sevindim. Ülkede engelli istihdamının gelişmesi işin özünde vizyoner iş adamları ve sermayeye bağlı. Onları ikna etmek ve onların dilinden konuşmak çok önemli. ... İşverenlerle görüşmelerimde buna dikkat etmeliyim. ...(AG, 10.11.2023, s. 7).

Etik kurul izni ve paydaş kurumların desteği alındıktan sonra tez danışmanının rehberliğinde geçerlik komitesi oluşturulmuştur. Geçerlik komitesinde zihin yetersizliği olan yetişkinler üzerine çalışmaları olan bir uzmanın, eylem araştırmaları alanında çalışmaları olan bir uzmanın ve çalışma ekonomisi alanında çalışmaları olan bir uzmanın yer almasına özen gösterilmiştir. Bu doğrultuda oluşturulan geçerlik komitesine ilişkin ayrıntılar katılımcılar başlığında paylaşılmıştır. Geçerlik komitesinin ilk toplantısında araştırmacı komite üyelerine araştırma önerisini sunmuş ve üyelerin sürece ilişkin önerilerini almıştır. Komiteyle gerçekleştirilen ilk toplantı sonrası komiteden onay alınarak durum belirleme süreci başlatılmıştır.

2.1.1.2. Durum belirleme aşaması

Araştırma odağının belirlenmesi ve hazırlık süreçlerinin gerçekleştirilmesinin ardından araştırmacı Engelliler Montaj Atölyesinde belli bir süre katılımcı olmayan gözlem yapmış ve atölyede gerçekleştirilen çalışmaları doğal akışında gözlemiştir. Bu kapsamda veri doygunluğuna ulaşıldığı konusunda geçerlik komitesi onayı alındıktan sonra araştırmacı katılımcı gözlem sürecine başlamıştır. Bu süreçte araştırmacı atölyede görev yapan bir destek personel rolünde, atölyenin doğal sürecine müdahale etmeden günlük olarak atölye çalışmalarına katılmış ve bireylerle yakından etkileşim kurmuştur. Araştırmacı bu süreçte atölyedeki destek personel, atölyeden hizmet alan bireyler ve onların aileleriyle yarı-yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirmiştir.



Şekil 2.3. Durum belirleme aşaması süreci

Durum belirleme aşaması atölyede gerçekleştirilen gözlem ve görüşmelerin ardından geçmişte atölyeden zihin yetersizliği olan birey istihdam eden OSB'deki toplum temelli iki işletmede devam ettirilmiştir. Bu kapsamda araştırmacı iki işletmenin yönetimlerine araştırma sürecini aktarmış ve onlardan veri toplama izni almıştır. Gerekli izinlerin alınmasının ardından araştırmacı ilgili işletmelerde çalışanların giydiği giysilerle katılımcı olmayan gözlemler gerçekleştirmiştir. Gözlem verileri doygunluğa ulaşıldıktan sonra araştırmacı istihdam edilen bireyler, onların çalışma arkadaşları ve yöneticileriyle yarı-yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirmiştir. Böylece araştırmacı atölyede yürütülen çalışmaları destekli istihdam modelinde takip edilen yerleştirme öncesi, yerleştirme ve izleme boyutları temelinde değerlendirme ve mevcut uygulamaları deneyimleme fırsatına erişmiş, süreçte gerçekleşen uygulamaları analiz edecek düzeyde

veriye ulaşmıştır. Bu doğrultuda araştırmacı atölye ve toplum temelli işletmelerden elde ettiği verileri tümevarım analizi yoluyla analiz etmiştir. Analiz sonucunu geçerlik komitesine ve TİK'e sunulduktan sonra ilgili komitelerin verdiği dönütler doğrultusunda araştırmanın uygulama süreci başlatılmıştır.

2.1.1.3. Uygulama aşaması

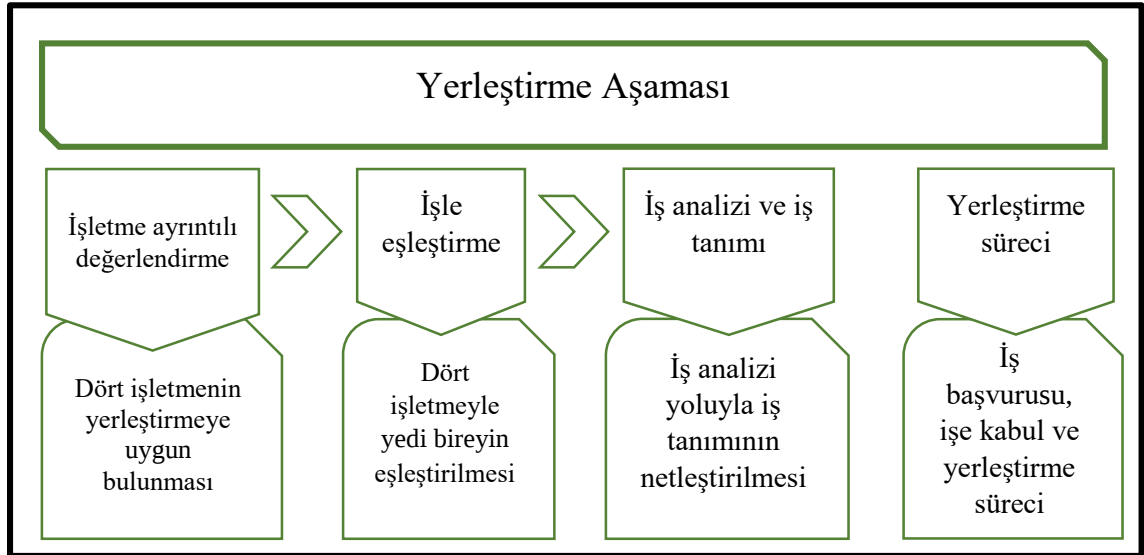
Uygulama aşaması destekli istihdam modelinin aşamaları doğrultusunda yerleştirme öncesi, yerleştirme ve izleme aşamaları göz önünde bulundurularak yürütülmüştür. Araştırmacı durum belirleme sürecinde elde ettiği veriler doğrultusunda ve destekli istihdam modelinin her bir aşaması için eylem planı hazırlama, eylem planını uygulama, yansıtıcı değerlendirmelerin yapılması ve geçerlik komitesi rehberliğinde gerçekleştirilen genel değerlendirme döngüleriyle uygulama aşamasını yürütmüştür. Destekli istihdam modelinde sürdürülebilir başarının anahtarı iş ve birey uyumunun sağlanmasıdır (Kelley ve Coco, 2015). Bu uyum yerleştirme öncesi aşamada gerçekleştirilen çevresel değerlendirme sürecinde elde edilen verilere dayalı olarak sağlanmaktadır.



Şekil 2.4. Yerleştirme öncesi aşama süreci

Yerleştirme öncesi aşamada öncelikle değerlendirme sürecine odaklanılmıştır. Bu kapsamda atölyedeki bireylerin ve OSB'deki işletmelerin eşleştirilmesinde kullanılacak değerlendirme formları, durum belirleme analiz sonuçlarına ve alanyazına dayalı olarak hazırlanmıştır. Altı formdan oluşan değerlendirme paketi özel eğitim ve çalışma ekonomisi alanında akademik çalışmalar sürdüren altı uzmana sunularak görüşleri alınmıştır. Son hali verilen değerlendirme paketiyle atölyedeki bireyler değerlendirilmiş,

OSB'deki işletmeler taranmıştır. Araştırmacı yerleştirme öncesi süreçte zihin yetersizliği olan bireylere sunulmak üzere dört modül, 15 konudan oluşan İstihdam Öncesi Eğitim Programı içeriğini durum belirleme verileri ve alanyazına dayalı olarak hazırlamıştır. Eğitim programı geçerlik komitesine sunularak dönütleri alındıktan sonra materyalleriyle birlikte bir paket olarak uygulanmaya hazır hale getirilmiştir. Bununla birlikte atölyede gereksinim duyulan fiziksel ve rutinle ilgili düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Yerleştirme sürecinde paydaşların bilgi gereksinimlerini karşılamak üzere bir çevrimiçi web portalı oluşturularak yayına alınmıştır. Yerleştirme öncesi süreçte gerçekleştirilen eğitim ve değerlendirme çalışmaları sonucunda yerleştirmeye uygun olan bireyler atölyedeki paydaşların aktif olarak katıldığı süreç sonucunda belirlenmiş ve bireylerin istihdam profilleri ortaya konarak yerleştirme öncesi süreç tamamlanmıştır.

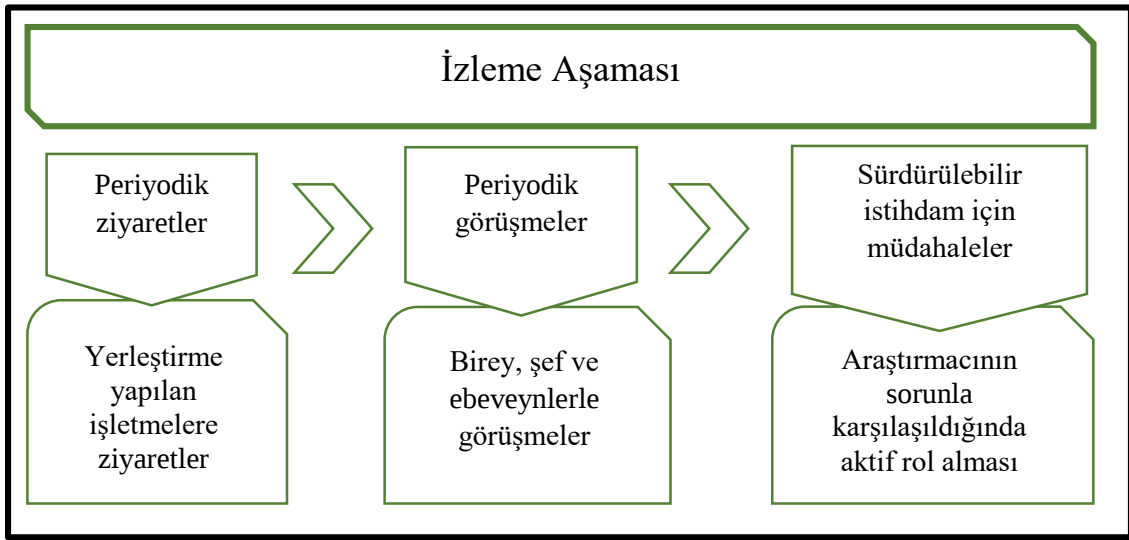


Şekil 2.5. Yerleştirme aşaması süreci

Yerleştirme aşamasında işlevde bulunma düzeylerinde göre yerleştirmeye uygun bulunan bireyler ve OSB'de faaliyet gösteren işletmeler arasında uyum analizi gerçekleştirilerek birey özelliklerine en uygun işletmelerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda araştırmacı tarafından OSB'de faaliyet gösteren işletmelerin insan kaynakları birimlerine web portalı linki ile destekli istihdam modelinin amaç ve sürecini içeren bilgilendirme e-postası gönderilmiştir. Geri dönüş yapan işletmeler için genel tarama ve ayrıntılı değerlendirme süreçleri işletilerek yedi birey dört işletme ile eşlenmiştir. Yerleştirme sürecinde iki bireyin yerleştirme süreci yürütülmüştür. Araştırmacı bu aşamada toplum temelli işletmelerde iş analizi yoluyla iş tanımının

yapılması, işe başvuru ve yerleştirme süreçlerinde aktif bir şekilde iş koçu rolünde görev almıştır.

Yerleştirme sürecinde işe yerleştirilen iki bireyin izleme süreçleri iki ay boyunca yürütülmüş ve bu süreçte araştırmacı hem toplum temelli işletmedeki paydaşlardan hem de birey ve ebeveynlerinden belli aralıklarla veri toplamaya devam etmiş, karşılaşılan sorunların çözümünde aktif rol oynamıştır. Araştırmacı tüm süreçte uygulamanın doğal bir parçası olarak iş koçu rolünde bizzat görev almıştır. Dolayısıyla araştırmacı atölye ve işletmelerde hâlihazırdaki uygulamaların destekli istihdam modeline yönelik uyarlanması ve çalışma koşullarının düzenlenmesiyle birlikte iş koçu olarak kendi davranışlarını da iyileştirmeyi amaçlamıştır.



Şekil 2.6. İzleme aşaması süreci

2.1.1.4. Araştırmanın raporlaştırılması

Eylem araştırması süreci tamamlandıktan sonra araştırmacı tez sürecinde topladığı tüm verileri tümevarım analizi yoluyla analiz etmiş ve araştırma raporunu hazırlamıştır. Bu süreçte verilerin toplanması, verilerin analize hazır hale getirilmesi, verilerin analizi, veri analizinin bulgular halinde raporlaştırılması basamakları izlenmiştir.

2.2. Ortam

Araştırma destekli istihdam modelinin yapısı gereği yerleştirme öncesi, yerleştirme ve yerleştirme sonrası aşamalarda farklı ortamlarda gerçekleştirilmiştir. Aşağıda

araştırmanın yürütüldüğü ortamların belirlenme süreci ve araştırmanın yürütüldüğü ortamlara ilişkin açıklamalar yer almaktadır.

2.2.1. Araştırma ortamının belirlenmesi süreci

Araştırma ortamının belirlenmesi sürecinde öncelikle zihin yetersizliği olan yetişkinlere meslek öncesi eğitim ve destek hizmet sunan kurum alternatifleri değerlendirilmiştir. Araştırma ortamına karar vermek amacıyla gerçekleştirilen değerlendirmede alternatiflerin yerleştirme öncesi, yerleştirme ve izleme süreçlerine paralel olarak sunduğu destekler göz önünde bulundurulmuştur. Bu kapsamda Eskişehir ili Tepebaşı ilçesinde belediyeye bağlı hizmet veren Engelliler Montaj Atölyesi araştırma ortamı olarak belirlenmiştir. Araştırma kapsamındaki diğer ortamlar durum belirleme süreci için Engelliler Montaj Atölyesi'nden zihin yetersizliği olan birey istihdam etme ve bu bireyleri en az üç ay süreyle çalıştırma koşuluyla belirlenmiştir., bu doğrultuda iki toplum temelli işletme araştırma ortamı olarak belirlenmiştir. Yerleştirme ve izleme sürecindeki araştırma ortamları araştırma kapsamında gerçekleştirilen uyum analizi ve iş yeri kültürü analizleri doğrultusunda belirlenmiştir.

2.2.2. Araştırmanın gerçekleştirildiği ortamlar

Bu araştırma kapsamında zihin yetersizliği olan bireylere hizmet sunan bir montaj atölyesinden ve OSB'de faaliyet gösteren işletmelerden veri toplanmış ve bu ortamlarda uygulama gerçekleştirilmiştir. Araştırma aşamalarına göre veri toplanan ortamlara, işletmelere ilişkin bilgiler Tablo 2.1.'de paylaşılmıştır.

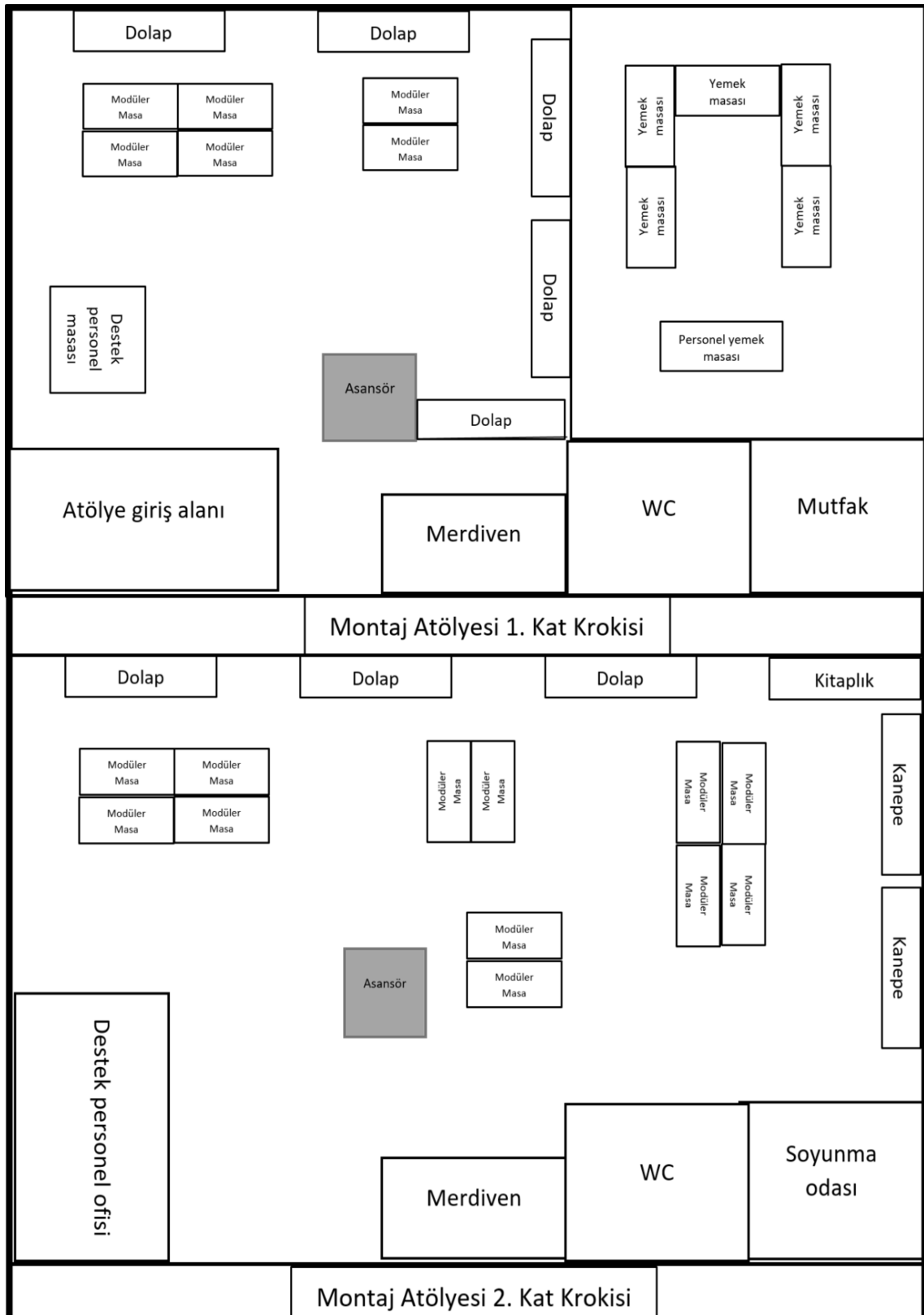
Tablo 2.1. Araştırma aşamalarına göre veri toplanan ortamlar

Araştırma Aşaması	Durum Belirleme	Yerleştirme Öncesi	Yerleştirme	İzleme
Araştırma Ortamları	Engelliler Montaj Atölyesi	Engelliler Montaj Atölyesi	Engelliler Montaj Atölyesi	İşletme 5
	İşletme 1	İşletme 2	İşletme 4	İşletme 7
	İşletme 2	İşletme 3	İşletme 5	
		İşletme 4	İşletme 7	
		İşletme 5	İşletme 2	
		İşletme 6		
		İşletme 7		

2.2.2.1. Engelliler Montaj Atölyesi

Engelliler Montaj Atölyesi Eskişehir ili Tepebaşı Belediyesi ve Eskişehir OSB iş birliğiyle kurulmuştur. Atölye zihin yetersizliği olan yetişkin bireylere mesleki eğitim sunmak amacıyla faaliyet göstermektedir. Atölyede bir sorumlu destek personel, iki destek personel, bir temizlik görevlisi hizmet sunmaktadır. Atölye ortalama olarak 20 zihin yetersizliği olan bireye iş eğitimi sunmaktadır. Atölyede OSB’de bulunan işletmelerin gönderdiği fason montaj ve paketleme işleri gerçekleştirilmektedir. Başlangıçta atölye işleyiş planında olmasa da zaman içerisinde toplum temelli işletmelerle kurulan etkileşim sonucu atölye toplum temelli işletmelere yerleştirme hizmeti de sunmaya başlamış ve bu kapsamda 24 zihin yetersizliği olan birey dört farklı işletmeye yerleştirilmiştir.

Atölye binası Eskişehir OSB Müdürlüğü’ne bağlı kampüste yer alan iki katlı bir binada hizmet sunmaktadır. Birinci katta 15 kişilik bir çalışma atölyesi, personel masası, yemekhane ve lavabo bulunmaktadır. Çalışma atölyesi gereksinime göre ayrılıp birleştirilebilen masalardan oluşmaktadır. Gerçekleştirilecek işin niteliğine göre grup çalışması gerektiren süreçlerde masalar birleştirilmekte, bireysel çalışma gerektiren süreçlerdeyse masalar ayrı ayrı kullanılabilir. Çalışma atölyesinin köşesinde destek personel için bir masa yer almakta ve personel bu masadan tüm çalışma atölyesini gözlemleyebilmektedir. Atölye duvarlarında metal profilden endüstri tipi dolaplar yer almaktadır. Birinci katta yer alan yemekhane aynı anda 25 kişinin yemek yiyebileceği şekilde düzenlenen U şeklinde konumlandırılan masa ve sandalyelerden oluşmaktadır. Bireyler ve personel burada öğle yemeklerini yemekte ve çay saatini geçirmektedirler. Yemekler OSB Müdürlüğünce sözleşme yapılan yemek hizmeti sunan bir firma tarafından getirilmekte ve tabldotta servis edilmektedir. Atölyenin ikinci katında 25 kişilik çalışma atölyesi, çalışan dinlenme alanı, personel bürosu ve soyunma odası bulunmaktadır. İkinci katın duvarlarında da birinci kata benzer şekilde endüstriyel profil dolaplar yer almaktadır. Destek personel bürosu gerektiğinde ebeveyn görüşmelerinin yapıldığı, camekânla ayrılmış bir odadır. Personel buradan atölyede çalışan bireyleri gözleyebilmektedir. Atölyede beş bireyin aynı anda kullanabileceği bir soyunma odası bulunmakta ve birey sayısı kadar duvar askısı yer almaktadır. İkinci katta bireylerin atölyede iş olmadığı dönemlerde ve mola zamanlarında kullanabileceği iki kanepenin bulunduğu bir dinlenme alanı yer almaktadır. Engelliler Montaj Atölyesi’nin fiziksel ortamının betimlediği kroki Şekil 2.7.’de yer almaktadır.



Şekil 2.7. *Engelliler Montaj Atölyesi*

Engelliler Montaj Atölyesi zihin yetersizliği olan bireyleri ön değerlendirmeye kabul etmektedir. Başvuru aşamasında bireylerin yeterli düzeyde günlük yaşam becerilerine sahip olması ve yıkıcı düzeyde problem davranış göstermemesi özellikleri aranmaktadır. Bu değerlendirme başvuru aşamasında sorumlu destek personel tarafından ebeveyn görüşmesi yoluyla gerçekleştirilmektedir. Zihin yetersizliği olan bireyler atölyede iki hafta boyunca deneme süreci olarak nitelendirilen aşama boyunca gözlenmekte ve uyum gösterebileceği düşünüldüğünde asil olarak kabul edilmektedir. Personel ve bireyler atölyeye servisle gelmektedirler. Atölye çalışma koşulları gerçek çalışma yaşamı göz önünde bulundurularak oluşturulmuştur. Bu kapsamda bireyler saat 10.00'da mesaiye başlamakta, 12.00'de öğle yemeğine çıkmaktadırlar. 13.00'de tekrar mesaiye başlayan bireyler 14.00-14.15 arasında çay molası vermektedirler. Atölyede çalışma durdurularak bireylerin 15.30'dan itibaren atölyeyi düzenlemesi ve üstlerini değiştirmesi istenmektedir. Personel ve bireyler 16.00'da servise binerek paydos vermektedirler. Atölyede OSB'de faaliyet gösteren işletmelerin fason işleri kapsamında montaj, gruplama ve paketleme işleri gerçekleştirilmektedir. İşletmelerden talep olması durumunda atölye personeli uygun gördükleri bireyleri, ebeveynlerinin onayıyla işe yönlendirmektedir.

2.2.2.2. Toplum temelli iş yerleri

Araştırmanın farklı aşamalarında Eskişehir OSB'de faaliyet gösteren yedi toplum temelli işletmeden veri toplanmıştır. Araştırmanın durum belirleme aşamasında iki, yerleştirme öncesi aşamasında altı, yerleştirme aşamasında dört ve yerleştirme sonrası aşamasında iki işletmeden veri toplanmıştır. İzleyen başlıklarda işletmelere ilişkin genel bilgiler özetlenmiştir. Gerçekleştirilen ön görüşmelerde işletme yetkilileri işletmede gerçekleştirilen üretim süreçlerine ilişkin ortam, bilgi ve belgelerin gizliliğini önemle vurgulamışlardır. Bu doğrultuda Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanun kapsamında araştırmacı, işletmelerden izin alma sürecinde işletmelere ilişkin yerleşim planlarının paylaşılmayacağını taahhüt etmiştir. Bu nedenle tez raporunda sadece işletmelerin genel bilgileri ve işleyişine ilişkin gözlemler paylaşılmıştır. İşletmelere ilişkin bilgiler, işletme isim ve ünvanları kodlanarak Tablo 2.3.'de yer almaktadır.

Tablo 2.3. Araştırma kapsamında veri toplanan toplum temelli işletmeler

İşletme	Araştırma Aşaması	Faaliyet Alanı	Fiziksel Ortam	Kapasite
İşletme 1	Durum belirleme	Elektrik-elektronik	Kapalı mekân, sabit hat üretimi, hareketli bant üretimi	170 çalışan
İşletme 2	Durum belirleme, yerleştirme	Kablo üretimi	Kapalı mekân, sabit hat üretimi atölyesi, depo	75 çalışan
İşletme 3	Yerleştirme	Plastik parça üretimi ve montajı	Seri üretim fabrikası, hareketli bant üretimi, sabit hat üretimi	200 çalışan
İşletme 4	Yerleştirme	Metal teknolojisi	Kapalı mekân, seri üretim atölyesi, açık depo alanı	50 çalışan
İşletme 5	Yerleştirme	Metal teknolojisi	Dökümhane, depo, taşlama atölyesi, açık alan	50 çalışan
İşletme 6	Yerleştirme	Sağlık hizmetleri	Kapalı mekân, ofis düzeni	25 çalışan
İşletme 7	İzleme	Elektrik-elektronik	İki ayrı seri üretim fabrikası	100 çalışan

2.2.2.2.1. İşletme 1

İşletme 1, 170 kişiye istihdam sağlayan elektrik-elektronik alanında faaliyet gösteren bir üretim tesisidir. İşletmede farklı üreticilerin gereksinimlerine yönelik tasarlanan kablo grupları, plastik aparat parçaları üretilmektedir. Hareketli bantlar, sabit hatlar ve otomasyon makinalarıyla üretim yapılan işletmede 22 zihin yetersizliği olan birey istihdam edilmektedir. Zihin yetersizliği olan bireyler işletmede kablo soketleme, kablo gruptama işleri gerçekleştirmektedirler. Performans düzeyi açısından hareketli bantlarda çalışmaya uygun özellikler gösteren bireyler bu bantlarda tipik gelişen çalışma arkadaşlarıyla birlikte çalışmaktadırlar. Atölye üç vardiya düzeninde çalışmaktadır. Birey ve ebeveyn onayına bağlı olarak zihin yetersizliği olan bireylerin vardiyaları

düzenlenmektedir. İşletmede servis ve yemek olanağı bulunmaktadır. Çalışanlar tek tip üniforma giymektedirler. Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma koşullarıyla tipik gelişen çalışanların çalışma koşulları benzer şekilde düzenlenmiş, gerekli durumlarda (ör., mola, yemek ve paydosa beş dakika erken çıkma, çalışma performansının değerlendirilmemesi vb.) işletme yönetimince uyarlamalar yapılmıştır.

2.2.2.2.2. İşletme 2

İşletme 2, 75 kişiye istihdam sağlayan bir kablo üretim tesisidir. İşletmede kamu kurumları ve farklı üreticilerin gereksinimlerine yönelik tasarlanan farklı genişlik ve iletkenlikteki kablolar üretilmekte, kaplanmakta ve bobinler haline getirilmektedir. İşletmede sabit hat düzeniyle üretim yapılmaktadır. İşletmede iki zihin yetersizliği olan birey ve engelli kadrosunda çalışmakta olan psikiyatri tanısına sahip bir birey çalışmaktadır. Atölye üç vardiya düzeninde çalışmaktadır. Zihin yetersizliği olan çalışanlar için gündüz vardiyası düzeni uygulanmaktadır. İşletmede servis ve yemek olanağı bulunmakta, çalışanlar tek tip üniforma giymektedirler. İşletmede zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma koşulları tipik gelişen çalışanlardan farklı şekilde düzenlenmiştir. Zihin yetersizliği olan çalışanlar mola zamanları, yemek saatleri açısından tipik gelişen çalışanlara göre farklı bir düzende çalışmaktadırlar.

2.2.2.2.3. İşletme 3

İşletme 3, beyaz eşya üreticilerine ara mal ve montaj ekipmanı sağlamak amacıyla fason üretim yapan ve 200 kişiye istihdam sunan plastik işleme tesisidir. Bu işletmede beyaz eşya üreticilerinin gereksinimlerine yönelik olarak tasarlanan parçalar otomasyonla üretilmekte ve çalışanlar tarafından monte edilmekte ya da montaj için paketlenmektedir. İşletmede hareketli bant ve sabit hat tezgâhlarında üretim yürütülmektedir. İşletme üç vardiya çalışmakta, çalışanlara servis ve yemek olanağı sunulmaktadır. İşletme kapalı depo alanı, üretim alanı ve idari binadan oluşmaktadır. İşletmede tek tip üniforma uygulaması bulunmaktadır. İşletmede engelli kontenjanı kapsamında üç çalışan görev yapmaktadır. İşletmede zihin yetersizliği olan birey çalışmamaktadır.

2.2.2.2.4. İşletme 4

İşletme 4, 50 kişiye istihdam sağlayan bir endüstriyel torna tesisidir. İşletmede farklı üreticilerin gereksinimlerine yönelik metaller, kristal uçlu torna makinalarıyla

istenen şekle getirilmektedir. İşletmede üretim genellikle otomasyon makinalarla seri üretim süreciyle gerçekleştirilmektedir. İşletme açık ve kapalı depo alanları, üretim alanı ve idari binadan oluşmaktadır. Çalışanlar makinalara gerekli değerleri girmekte ve makinanın ürün işleme sürecini takip etmektedirler. İşletmede üretilen ürüne dayalı bir çalışma rutini uygulanmaktadır. Mola, öğle yemeği ve mesai süresi buna göre esnek bırakılmıştır. İşletmedeki üretim sürecine ilişkin kalite standartları oldukça üst düzeydedir. Üretilen parçalar boyut, parlaklık, dayanım gibi ölçütlere göre değerlendirilmekte ve kalite standardına uymayan materyaller ıskartaya ayrılmaktadır. İşletmede engelli çalışan kadrosunda çalışan istihdam edilmemektedir.

2.2.2.2.5. İşletme 5

İşletme 5, döküm mutfak gereçleri üretimi alanında faaliyet gösteren ve 50 kişiye istihdam sağlayan bir metal döküm işletmesidir. İşletmede metal alaşım malzemeden döküm tencere, tava, güveç vb. mutfak malzemeleri üretilmektedir. İşletme açık ve kapalı depo alanı, dökümhane, taşlama atölyesi, boyama atölyesi ve idari binadan oluşmaktadır. İşletme üç vardiyayla faaliyet göstermekte ve çalışanlara servis ve yemek olanağı sunmaktadır. İşletmede çalışanlar tek tip üniforma giymektedirler. İşletmenin üretim alanı gereğince dökümhane, taşlama ve boyama atölyelerinde üretim yapan çalışanlar maske, gözlük ve kulak tıkacı gibi iş güvenliği ekipmanları kullanmaktadırlar. İşletme geçmişte engelli çalışan kadrosunda psikiyatrik bozukluğa sahip bireyleri istihdam etmesine rağmen güncel olarak herhangi bir engelli çalışan işletmede görev yapmamaktadır.

2.2.2.2.6. İşletme 6

İşletme 6, sağlık hizmetleri ve fizyoterapi alanında faaliyet göstermektedir. 25 çalışanla birlikte hizmet sunan işletme iki katlı kapalı bir hizmet alanında faaliyet göstermektedir. İşletme gündüz vardiyasıyla çalışma düzenine devam etmektedir. İşletmede faaliyet gösteren meslek alanlarının büyük çoğunluğu yükseköğretim diploması ya da özel mesleki yeterlilik belgesi gerektiren alanlardan oluşmaktadır. İşletmede büro görevlisi, temizlik elemanı gibi açık iş pozisyonları için engelli çalışan kontenjanında alım gerçekleştirilmesi mümkün olmakla birlikte, işletme geçmişinde engelli kadrosunda çalışan istihdam etmemiştir.

2.2.2.2.7. İşletme 7

İşletme 7, beyaz eşya üreticileri ve diğer üretim firmaları için elektrik-elektronik alanında duy, kablo grubu gibi parçaların üretimini gerçekleştirmektedir. İşletme 100 çalışanla ve iki farklı fabrikada faaliyetlerini sürdürmektedir. İşletme üç vardiyayla üretim sürecini gerçekleştirmektedir. İşletmede çalışanlar için tek tip üniforma uygulaması bulunmaktadır. İşletmede seri üretim yöntemiyle hareketli bantlarda üretim gerçekleştirilmekte, üretilen her ürün kalite standartları kapsamında kontrol ünitelerinde gözden geçirilmektedir. İşletme çalışanlarına yemek ve ulaşım desteği sunmaktadır.

2.3. Katılımcılar

Engelliler Montaj Atölyesi'nde hizmet alan zihin yetersizliği olan bireyler, onların ebeveynleri ve onlara hizmet sunan destek personel, toplum temelli işletmelerin insan kaynakları birimi sorumluları, üretim yönetimi mühendisleri, takım liderleri, şef ve çalışanlar, araştırmacı, geçerlik komitesi üyeleri ve uzman görüşü için başvuru uzmanlar araştırmanın katılımcılarını oluşturmaktadır. Etik ilkeler göz önünde bulundurularak katılımcılar kod isimleriyle birlikte verilmiştir. Kod isimler katılımcının ortamı ve katılımcının niteliği göz önünde bulundurularak oluşturulmuştur. Bu doğrultuda hazırlanan kod isim açıklama tablosu aşağıda Tablo 2.4.'de paylaşılmıştır.

2.3.1. Engelliler Montaj Atölyesi katılımcıları

Engelliler Montaj Atölyesi'nde araştırma süreci boyunca atölye destek personelinin, zihin yetersizliği olan bireylerden ve bireylerin ebeveynlerinden çeşitli veri toplama teknikleri yoluyla veri toplanmıştır. Engelliler Montaj Atölyesi katılımcılarına ilişkin bilgiler Tablo 2.4.'de paylaşılmıştır.

2.3.1.1 Zihin yetersizliği olan bireyler

Araştırma kapsamında Engelliler Montaj Atölyesi'nde hizmet alan ve çalışan zihin yetersizliği olan bireylerden veri toplanmıştır. Araştırmanın durum belirleme aşamasında atölyedeki tüm bireylerden gözlem ve görüşme verisi toplanmıştır. Yerleştirme öncesi aşamada atölyedeki tüm bireyler durum belirleme bulguları ve alanyazına dayalı oluşturulan değerlendirme formuyla değerlendirilmiştir. Değerlendirme sürecinin

Tablo 2.4. *Kod isim açıklama tablosu*

Kısaltma	Açıklama
AB	Atölye birey
ADP	Atölye destek personeli
AE	Atölye ebeveyn
İK	İnsan kaynakları sorumlusu
MD	Üretim müdürü
ŞEF	Üretim şefi
ÇA	Tipik gelişen çalışan
ŞOF	Servis şoförü
GÜV	Güvenlik görevlisi
ÇB	Çalışan zihin yetersizliği olan birey

ardından bireylere, durum belirleme süreci bulgularına dayalı hazırlanan ve dört modülden oluşan istihdama hazırlık eğitimi sunulmuştur. Yerleştirme aşamasında ise araştırma kapsamında yürütülen değerlendirmelerde yeterli performans gösteren yedi bireyle yerleştirme ve izleme süreci yürütülmüştür. Yerleştirme sürecinde yedi bireyden, izleme sürecinde ise iki bireyden veri toplanmıştır. Tüm bireyler ve ailelerinden gönüllü katılım onam formuyla (EK-4) araştırmaya katılım onayı alınmıştır. Araştırmanın zihin yetersizliği olan katılımcılarına ilişkin demografik bilgiler Tablo 2.5.'de paylaşılmıştır.

2.3.1.2. Atölye destek personeli

Engelliler Montaj Atölyesi'nde Tepebaşı Belediyesi Sağlık İşleri Müdürlüğü'ne bağlı görev yapan dört destek personel hizmet sunmaktadır. Destek personellerin biri okul öncesi öğretmenliği diplomasına sahiptir ve sorumlu destek personel olarak 14 yıldır görev yapmaktadır. Sorumlu destek personel atölyedeki eğitim ve yerleştirme hizmetlerini planlamaktadır. Sorumlu destek personel atölye başvuru ve kabul süreçlerini yönetmekte, işe yerleştirilen bireylerin takiplerini gerçekleştirmektedir. Sorumlu destek personelinin görev yapan iki destek personel iki yıllık meslek yüksekokulu mezunudur. Bu görevliler sorumlu destek personelin rehberliğinde bireylere dönüt sunma ve bireylerin üretim süreçlerini kontrol görevlerini üstlenmektedirler. Atölyede görev yapan yardımcı personel lise mezunudur. Atölyede temizlik, yemek dağıtımı ve sorumlu destek personelin verdiği diğer görevleri gerçekleştirmektedir.

Tablo 2.5. Zihin yetersizliği olan katılımcılar

Kod İsim	Cinsiyet	Yaş	Tanı (Varsa etiyoloji)	Ek Yetersizlik
AB1	Erkek	27	ZY	-
AB2	Kadın	25	ZY (DS)	-
AB3	Erkek	26	ZY (DS)	-
AB4	Erkek	33	ZY	-
AB5	Kadın	25	ZY	İK
AB6	Erkek	25	ZY	-
AB7	Erkek	26	ZY	-
AB8	Kadın	22	ZY	İK
AB9	Erkek	24	ZY	-
AB10	Kadın	28	ZY	İK
AB11	Erkek	26	ZY	GK
AB12	Erkek	20	ZY	-
AB13	Kadın	27	ZY	-
AB14	Erkek	23	ZY	DKB
AB15	Erkek	21	ZY	-
AB16	Erkek	28	ZY	FY
AB17	Kadın	35	ZY	DKB
AB18	Erkek	25	ZY	-
AB19	Erkek	22	ZY (OSB)	-
AB20	Erkek	28	ZY (OSB)	-
AB21	Erkek	21	ZY	GK
AB22	Kadın	24	ZY	-

Kısaltmalar: ZY (Zihin yetersizliği), DS (Down sendromu), OSB (Otizm spektrum bozukluğu), İK (İşitme kaybı), GK (Görme kaybı), DKB (Dil ve konuşma bozukluğu), FY (Fiziksel yetersizlik)

Durum belirleme süreci öncesinde çalışmanın amacı hakkında yüzeysel olarak bilgilendirilen atölye destek personeline durum belirleme aşamasının ardından araştırma amacı ve süreci konusunda ayrıntılı bilgilendirme yapılmıştır. Atölye destek personeli sürece destek sağlama konusunda olumlu görüş bildirmiştir. Bu kapsamda yerleştirme öncesi, yerleştirme ve izleme süreçlerinde atölye destek personeli ve araştırmacıdan oluşan atölye uygulama komitesi oluşturulmuştur. Süreç boyunca araştırmacı atölye destek personeliyle iş birliği içerisinde araştırmayı yürütmüştür. Engelliler Montaj Atölyesi destek personeline ilişkin demografik bilgiler Tablo 2.6.'da yer almaktadır.

Tablo 2.6. *Engelliler Montaj Atölyesi destek personeli demografik bilgileri*

Kod İsim	Cinsiyet	Yaş	Görevi	Mesleki Deneyim	Eğitim
ADP1	44	Kadın	Sorumlu destek personel	14	Eğitim Fakültesi
ADP2	34	Erkek	Destek personel	3	Meslek Yüksekokulu
ADP3	28	Kadın	Destek personel	8	Meslek Yüksekokulu
ADP4	51	Kadın	Hizmetli	3	Ortaöğretim

Eylem araştırmaları odakta yer alan katılımcıların da aktif şekilde karar alma süreçlerinde yer alması halinde daha verimli sonuçlar ortaya koyabilmektedir. Bu araştırmada yerleştirme öncesi ve yerleştirme süreçlerinde yoğun olarak etkileşim içerisinde bulunacak ortam olan Engelliler Montaj Atölyesi'nde araştırmanın işleyişinin destek personellerle paylaşılması, eylem planlarına ilişkin iş birliği içerisinde çalışmak üzere görüş alışverişinde bulunmak amacıyla atölye uygulama komitesi kurulmuştur. Komite genellikle haftalık olarak toplantılarını gerçekleştirmiştir. Atölye uygulama komitesine araştırmacı, sorumlu destek personel ve iki destek personel katılım göstermişlerdir. Araştırma süreci kapsamında dokuz kez atölye uygulama komitesi gerçekleştirilmiştir. Toplantıda atölye uygulama komitesince alınan kararlar tutanak altına alınarak her üyenin onaylanması sağlanmıştır (EK-5). Gerçekleştirilen komite toplantılarına ilişkin bilgiler Tablo 2.7.'de paylaşılmıştır.

Tablo 2.7. *Atölye uygulama komitesi toplantıları*

Toplantı No	Tarih	Süre	Katılımcılar
AUK1	29.12.2022	40 dk.	Araştırmacı, ADP1, ADP2, ADP3
AUK2	06.01.2023	35 dk.	Araştırmacı, ADP1, ADP2, ADP3
AUK3	13.01.2023	40 dk.	Araştırmacı, ADP1, ADP2, ADP3
AUK4	20.01.2023	45 dk.	Araştırmacı, ADP1, ADP2, ADP3
AUK5	24.01.2023	40 dk.	Araştırmacı, ADP1, ADP2, ADP3
AUK6	27.01.2023	35 dk.	Araştırmacı, ADP1, ADP2, ADP3
AUK7	10.03.2023	40 dk.	Araştırmacı, ADP1, ADP2, ADP3
AUK8	17.03.2023	35 dk.	Araştırmacı, ADP1, ADP2, ADP3
AUK9	24.03.2023	45 dk.	Araştırmacı, ADP1, ADP2, ADP3

2.3.1.3. Ebeveynler

Engelliler Montaj Atölyesi'nde hizmet alan bireylerin araştırmaya katılmaya gönüllü olan ebeveynlerinden durum belirleme, yerleştirme ve izleme aşamalarında veri toplanmıştır. Araştırmaya gönüllü katılım yoluyla altı ebeveyn katılım göstermiştir. Araştırma kapsamında ebeveynlerden durum belirleme aşamasında yarı-yapılandırılmış görüşme, yerleştirme ve izleme aşamalarında ani olarak gelişen durumlar kapsamında yapılandırılmamış görüşme yoluyla veri toplanmıştır. Bu ebeveynlerle durum belirleme, yerleştirme ve izleme aşamalarında görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Tablo 2.8.'de ebeveyn katılımcıların demografik özellikleri paylaşılmıştır.

2.3.2. Toplum temelli işletmelerdeki katılımcılar

Araştırmanın durum belirleme, yerleştirme ve izleme aşamalarında toplum temelli işletmelerde çeşitli ünvanlarla görev yapan çalışanlardan veri toplanmıştır. Bunlar gereksinim duyulan verilere göre insan kaynakları birimi sorumluları, üretim mühendisleri, üretim takım liderleri, şefler, zihin yetersizliği olan çalışanlar ve tipik gelişen çalışanlardan oluşmaktadır.

Durum belirleme sürecinde Engelliler Montaj Atölyesi'nden zihin yetersizliği olan birey istihdam eden iki işletmeden veri toplanmıştır. Bu iki işletmede öncelikle katılımsız gözlemler gerçekleştirilmiş, bu gözlemlerle yeterince veri elde edilmesinin ardından paydaşlarla yarı-yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda iki insan kaynakları sorumlusu, bir üretim müdürü, iki şef, iki tipik gelişen çalışan ve iki zihin yetersizliği olan çalışanla görüşme gerçekleştirilmiştir. Toplum temelli işletmelerdeki katılımcılara ilişkin demografik veriler Tablo 2.9.'da paylaşılmıştır.

Tablo 2.8. Ebeveyn katılımcıların demografik özellikleri

Kod	İsim	Kadın	Yaş	Meslek	Ebeveyni Olduğu Birey
AE1		Erkek	57	Emekli	AB1
AE2		Erkek	62	Emekli	AB5
AE3		Kadın	71	Emekli	AB11
AE4		Erkek	54	İşçi	AB20
AE5		Kadın	66	Emekli	AB7
AE6		Erkek	62	Emekli	AB6

Tablo 2.9. *Durum belirleme sürecinde veri toplanan toplum temelli işletme katılımcılarının demografik özellikleri*

Katılımcı Kod İsim	Görev Yaptığı İşletme	Cinsiyet	Yaş	Görev	Mesleki Deneyim
İK1	İşletme 1	Erkek	37	İnsan kaynakları sorumlusu	12
İK2	İşletme 2	Kadın	32	İnsan kaynakları sorumlusu	8
MD1	İşletme 1	Erkek	34	Üretim müdürü	11
ŞEF1	İşletme 1	Kadın	48	Üretim şefi	21
ŞEF2	İşletme 1	Kadın	34	Üretim şefi	13
ŞEF3	İşletme 2	Kadın	43	Üretim şefi	10
ÇA1	İşletme 1	Kadın	46	İşçi	22
ÇA2	İşletme 1	Kadın	43	İşçi	13
ÇA3	İşletme 2	Erkek	32	İşçi	4
ŞOF1	İşletme 1	Erkek	26	Ulaşım görevlisi	2
GÜV1	İşletme 1	Erkek	59	Güvenlik görevlisi	17
ÇB1	İşletme 1	Kadın	33	İşçi	5
ÇB2	İşletme 1	Erkek	29	İşçi	3

Durum belirleme sürecinin ardından yerleştirme öncesi aşama, sonrasında ise yerleştirmeye uygun görülen bireyler için yerleştirme aşaması yürütülmüştür. Bu kapsamda beş toplum temelli işletmede yapılandırılmış gözlemler gerçekleştirilmiştir. Yerleştirme sürecinde beş insan kaynakları sorumlusu, iki şef, iki tipik gelişen çalışan, bir servis şoförü ve bir güvenlik görevlisiyle görüşme gerçekleştirilmiştir. İzleme sürecindeyse iki şef, iki tipik gelişen çalışan, bir servis şoförü, iki güvenlik görevlisi, iki zihin yetersizliği olan çalışan ve iki ebeveynle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Uygulama sürecinde veri toplanan toplum temelli işletme katılımcılarının demografik özellikleri Tablo 2.10.'da paylaşılmıştır.

Tablo 2.10. Uygulama sürecinde veri toplanan toplum temelli işletme katılımcılarının demografik özellikleri

Katılımcı Kod İsim	Görev Yaptığı İşletme	Cinsiyet	Yaş	Görev	Mesleki Deneyim
İK2	İşletme 2	Kadın	32	İnsan kaynakları sorumlusu	8
İK5	İşletme 5	Kadın	27	İnsan kaynakları sorumlusu	3
İK4	İşletme 4	Erkek	44	İnsan kaynakları sorumlusu	5
İK3	İşletme 3	Erkek	32	İnsan kaynakları sorumlusu	8
İK7	İşletme 7	Erkek	52	İnsan kaynakları sorumlusu	13
ŞEF5	İşletme 5	Erkek	49	Üretim şefi	5
ŞEF 6	İşletme 3	Kadın	39	Üretim şefi	8
ÇA4	İşletme 5	Kadın	42	Taşıma işçisi	7
ÇA5	İşletme 5	Erkek	37	Forklift operatörü	7
ŞOF1	İşletme 5	Erkek	24	Servis şoförü	2
GÜV2	İşletme 5	Erkek	29	Güvenlik görevlisi	3
GÜV3	İşletme 5	Erkek	34	Güvenlik görevlisi	5
ÇB3	İşletme 5	Erkek	33	Meydancı	0
ÇB4	İşletme 3	Erkek	26	Montaj Elemanı	0
AE2		Erkek	62	AB5'in ebeveyni	
AE5		Kadın	66	AB6'nın ebeveyni	

2.3.3. Araştırmacı

Araştırmacı özel eğitim bölümü zihin engelliler öğretmenliği programında lisans, özel eğitim anabilim dalı zihin engellilerin eğitimi alanında yüksek lisans eğitimini tamamlamıştır. Aynı alanda doktora eğitimine devam etmektedir. Araştırmacı lisansüstü eğitimi kapsamında yüksek lisans sürecinde “Çalışma Arkadaşlarının Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüş ve Önerileri” başlıklı tez çalışmasını gerçekleştirmiştir. Yüksek lisans ve doktora sürecinde zihin yetersizliği olan bireylerin yetişkinlik yaşamına yönelik araştırma ve projelerde yer alan araştırmacı bu alanlarda yayınlanan makale ve kitaplara yazar olarak katkıda bulunmuştur. Araştırmacı 12 dönem boyunca Öğretmenlik Uygulaması dersi kapsamında MEB’e bağlı özel eğitim meslek okullarında öğretmenlik uygulaması derslerini yürütmüştür. Araştırmacı lisansüstü eğitimi kapsamında eğitim programlarının geliştirilmesi, bilimsel dayanıklı uygulamalar, etkili öğretim sunma, zihin yetersizliği olan yetişkinler, nitel araştırma yöntemleri, görüşme teknikleri ve nitel veri analizi, eylem araştırması derslerini başarıyla

tamamlamış ve nitel veri analizi gerçekleştirilen araştırmalarda deneyim elde etmiştir. Araştırmacı nitel veri analizinde kullanılan veri işleme yazılımlarından NVivo yazılımına ilişkin kurslara katılmış ve üç dönem boyunca NVivo ile nitel veri analizi seminerinde öğretici olarak görev yapmıştır.

2.3.3.1. Araştırmacının rolü

Araştırmacı yürütülen araştırmanın farklı aşamalarında çeşitli roller üstlenmiştir. Alanyazında eylem araştırmaları kapsamında araştırmacı rolleri, araştırmanın amacına göre bilinçli olarak değişiklik gösterebilmektedir (Bogdan ve Biklen, 2007). Bu kapsamda araştırmacı, araştırmanın durum belirleme aşamasında araştırma ortamlarındaki uygulamaları doğal haliyle gözlemek amacıyla Engelliler Montaj Atölyesi ve toplum temelli işletmelerde katılımsız gözlemler gerçekleştirmiştir. Gözlem sürecinde yeterli veriye ulaşıldıktan sonra araştırmacı durum belirleme sürecinde katılımlı gözlem ve görüşme teknikleriyle veri toplamıştır. Araştırmanın yerleştirme öncesi, yerleştirme ve izleme süreçlerinde araştırmacı atölyede görev yapan bir destek personel olarak iş koçu rolünü üstlenmiş, tüm uygulamalarda aktif görev almıştır.

Araştırmacı gerçekleştirdiği uygulamalarla birlikte gözlem, görüşme, doküman analizi, saha notları, araştırmacı günlükleri yoluyla veri toplamış ve bu verileri analize hazır hale getirmiştir. Araştırmacı bu verileri hem süreç içerisinde hem de süreç sonunda analiz etmiştir. Araştırma kapsamında alanyazın taraması ve durum belirleme verilerine yönelik oluşturulan işletme ve birey değerlendirme formları, istihdam öncesi hazırlık eğitim programı, destekli istihdam portalı, iş koçu görev ve sorumlulukları kontrol listesi gibi ürünler araştırmacı tarafından hazırlanarak TİK'e, geçerlik komitesine ve uzman görüşüne sunulduktan sonra uygulanmıştır.

2.3.4. TİK üyeleri

Araştırmanın TİK'inde tez danışmanı olarak Prof. Dr. Atilla Cavkaytar, komite üyesi olarak Prof. Dr. Yasemin Ergenekon ve Dr. Öğrt. Üyesi Serap Cavkaytar yer almaktadır. Prof. Dr. Atilla Cavkaytar Maltepe Üniversitesi Özel Eğitim Bölümü Zihin Engellilerin Eğitim Anabilin Dalı'nda görev yapmaktadır. Prof. Dr. Yasemin Ergenekon Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Bölümü Zihin Engellilerin Eğitimi Anabilim Dalı'nda, Dr. Öğrt. Üyesi Serap Cavkaytar ise Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Türk Dili ve Edebiyatı Anabilim Dalı'nda görev yapmakta ve

eylem araştırması üzerine doktora düzeyinde dersler okutarak çalışmalar gerçekleştirmektedir. Araştırmacı ve TİK araştırma boyunca beş kez toplantı gerçekleştirmiştir. Bu toplantılar kapsamında araştırmacı tez sürecindeki gelişmeler konusunda TİK’i bilgilendirmiş ve üyelerin dönütlerini TİK tutanağına işlemiştir. Gerçekleştirilen TİK toplantılarına ilişkin bilgiler Tablo 2.11.’de yer almaktadır.

2.3.5. Geçerlik komitesi üyeleri

Araştırmanın odak alanın belirlenmesi ve araştırmaya hazırlık süreci tamamlandıktan sonra süreç boyunca araştırmacıya rehberlik etmesi amacıyla durum belirleme sürecine geçilmeden önce geçerlik komitesi oluşturulmuştur. Geçerlik komitesi oluşturulurken araştırmacının süreçte dönütlerine gereksinim duyabileceği uzmanlık alanları göz önünde bulundurularak disiplinlerarası bir bakış açısı benimsenmiştir. Bu doğrultuda araştırmacıyla birlikte bir Profesör Doktor, bir Dr. Öğrt. Üyesi, bir Araştırma

Tablo 2.11. Tez izleme komitesi toplantıları

Toplantı No	Tarih	Süre	Dönem	Katılımcılar
TİK 1	13.01.2021	73 dk.	Güz 2021-2022	Prof. Dr. A. C. (Tez danışmanı) Prof. Dr. Y. E. Dr. Öğrt. Üyesi S.C. Araştırmacı
TİK 2	01.06.2021	44 dk.	Bahar 2021-2022	Prof. Dr. A. C. (Tez danışmanı) Prof. Dr. Y. E. Dr. Öğrt. Üyesi S.C. Araştırmacı
TİK3	18.01.2022	67 dk.	Güz 2022-2023	Prof. Dr. A. C. (Tez danışmanı) Prof. Dr. Y. E. Dr. Öğrt. Üyesi S.C. Araştırmacı
TİK4	03.06.2022	93 dk.	Bahar 2022-2023	Prof. Dr. A. C. (Tez danışmanı) Prof. Dr. Y. E. Dr. Öğrt. Üyesi S.C., Araştırmacı Prof. Dr. A. C. (Tez danışmanı)
TİK 5	24.01.2023	64 dk.	Güz 2023-2024	Prof. Dr. Y. E. Dr. Öğrt. Üyesi S.C. Araştırmacı

Görevlisi ve tez danışmanının katılımıyla geçerlik komitesi oluşturulmuştur. Geçerlik komitesinde yer alan Profesör Doktor gelişimsel yetersizliği (zihin yetersizliği ve otizm spektrum bozukluğu) olan bireylerin yetişkinliğe geçişi, etkili öğretim konusunda lisans ve lisansüstü düzeyde dersler verme, araştırma ve projeler yürütme deneyimine sahiptir. Dr. Öğrt. Üyesi lisansüstü düzeyde nitel araştırma yöntemi ve eylem araştırması dersi verme deneyimine sahiptir. Bununla birlikte eylem araştırmasıyla desenlenen bir doktora tezi gerçekleştiren komite üyesi, birçok eylem araştırmasına da geçerlik komitesi üyesi olarak katılım göstermiştir. Geçerlik komitesinde yer alan Araştırma Görevlisi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı'nda görev yapmaktadır. Komite üyesinin engelli istihdamı alanında araştırma ve proje deneyimi bulunmaktadır.

Araştırma süresince geçerlik komitesi yedi kez toplanmıştır. Geçerlik komitelerinde araştırmacı komite üyelerine elde ettiği verileri ve gerçekleştirdiği çalışmaları ve sonraki eylem planını sunmuştur. Komitenin sürece ilişkin verdiği dönütler ses ya da video kaydına alınmış, toplantı sonrasında araştırmacı tarafından tutanak haline getirilmiştir (EK-6). Araştırmacı bir sonraki geçerlik komitesi toplantısına tutanakta belirtilen uygulamalara ilişkin gerçekleştirilen adımlarla başlamıştır. Gereksinim duyulması durumunda araştırmacının geçerlik komitesi üyelerine hızlı şekilde ulaşması için bir mobil haberleşme grubu kurulmuştur. Gerçekleştirilen geçerlik komitesi toplantılarına ilişkin bilgiler Tablo 2.12.'de yer almaktadır.

2.4. Verilerin Toplanması

Eylem araştırması kapsamında araştırmacı içerisinde bulunduğu ortamı tanımak, bu ortamı iyileştirmek için eylem planları hazırlamak ve hazırlanan eylem planlarının etkisini araştırmak amacıyla veri toplamaktadır. Bu süreçte araştırmacı araştırma sorularını yanıtlamak üzere ne tür verilere, nasıl ve nereden erişim sağlayabileceğini planlamalı ve veri toplama sürecini sistematik olarak yürütmelidir (Johnson, 2015; Mills, 2003). Gerçekleştirilen araştırmada yanıtlanmak istenen araştırma sorularına ilişkin farklı kaynaklardan nitel ve nicel veriler toplanmıştır. Bu kapsamda araştırma verileri video kaydıyla gerçekleştirilen katılımcı olmayan gözlemler ve değerlendirme ölçütlerine dayalı gerçekleştirilen katılımlı gözlemler, yapılandırılmamış ve yarı-yapılandırılmış görüşmeler, saha notları, araştırmacı günlüğü, dokümanlar, TİK ve geçerlik komitesi tutanakları ile başarı testi sonuçlarından elde edilmiştir.

Tablo 2.12. *Geçerlik komitesi toplantıları*

Toplantı No	Tarih	Süre	Toplantı Yeri	Katılımcılar
GK1	08.12.2021	70 dk.	A. Ü. AÖF Binası	Prof. Dr. Y. E., Dr. Öğrt. Üyesi S. C., Arş. Gör. N. B. B., Araştırmacı
GK2	17.02.2022	85 dk.	A. Ü. Eğitim Fak. E-Blok	Prof. Dr. A. C. (Tez danışmanı), Prof. Dr. Y. E., Dr. Öğrt. Üyesi S. C., Arş. Gör. N. B. B., Araştırmacı
GK3	28.06.2022	90 dk.	Zoom	Prof. Dr. A. C. (Tez danışmanı), Prof. Dr. Y. E., Dr. Öğrt. Üyesi S. C., Arş. Gör. N. B. B., Araştırmacı
GK4	30.12.2022	49 dk.	Otel Anadolu	Prof. Dr. A. C. (Tez danışmanı), Prof. Dr. Y. E., Dr. Öğrt. Üyesi S. C., Araştırmacı
GK5	24.01.2023	67 dk.	Zoom	Prof. Dr. A. C. (Tez danışmanı), Prof. Dr. Y. E., Dr. Öğrt. Üyesi S. C., Arş. Gör. N. B. B., Araştırmacı
GK6	26.03.2023	43 dk.	Zoom	Prof. Dr. A. C. (Tez danışmanı), Prof. Dr. Y. E., Dr. Öğrt. Üyesi S. C., Arş. Gör. N. B. B., Araştırmacı
GK7	07.04.2023	74 dk.	Zoom	Prof. Dr. A. C. (Tez danışmanı), Prof. Dr. Y. E., Dr. Öğrt. Üyesi S. C., Arş. Gör. N. B. B., Araştırmacı

Bu doğrultuda araştırma kapsamında gereksinim duyulan veriler çeşitli veri toplama teknikleriyle toplanmıştır. Eylem araştırmaları birbirini izleyen döngüler halinde planlanarak uygulanan eylem planları yoluyla yürütülmektedir. Bu doğrultuda çeşitli veri toplama teknikleri araştırmanın farklı aşamalarında tekrarlı şekilde kullanılarak gereksinim duyulan verilere erişilmiştir. İzleyen paragraflarda her bir veri toplama tekniğine ilişkin ayrıntılı bilgiler paylaşılmıştır.

2.4.1. Gözlem

Gözlem verileri, araştırmacının yeterince tanımadığı bir bağlamdan, yanıtlamaya gereksinim duyduğu araştırma sorularına ilişkin araştırma verilerini elde etmeye yönelik elde ettiği görsel dokümanlardır (Johnson, 2014). Bu veriler araştırma amacına göre yapılandırılmış ya da yapılandırılmamış gözlem tekniğiyle toplanabilir. Yapılandırılmamış gözlemde araştırmacı veri elde etmek istediği ortamın doğal işleyişini

ve sürecini keşfetmek amacıyla veri toplamaktadır. Yapılandırılmış gözlemde ise araştırmacı veri elde etmek istediği ortamda hangi koşulları gözlemek istediğinin bilincinde ve gerektiğinde ortama müdahale ederek araştırma sorularını yanıtlamak üzere veri toplamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Gözlem, süreçte araştırmacının rolüne göre katılımcı ya da katılımcı olmayan gözlem şeklinde yürütülebilir (Creswell, 2014). Katılımcı olmayan gözlem araştırmacının gözlem verisi toplayacağı ortama müdahale etmeden, bu ortamın bir parçası olmadan gerçekleştirilen gözlemdir. Katılımcı gözlemde ise araştırmacı, araştırmanın gerçekleştirildiği ortamın bir parçası olarak gözlem sürecini yürütmektedir.

Bu araştırmanın durum belirleme aşamasında yapılandırılmamış ve katılımcı olmayan gözlem teknikleriyle veri toplanmıştır. Durum belirleme sürecine ilişkin araştırma soruları Engelliler Montaj Atölyesi'ndeki ve bu atölyeden birey istihdam eden toplum temelli işletmelerdeki işleyişin nasıl olduğu, yerleştirme süreçlerinde hangi adımların atıldığı ve izleme sürecinde hangi uygulamaların gerçekleştirildiği konularını içermektedir. Bu kapsamda araştırmacı Engelliler Montaj Atölyesi ve toplum temelli işletmelerde öncelikle katılımcı olmayan ve yapılandırılmamış gözlemler gerçekleştirerek bağlamı doğal koşullarında keşfetmeyi amaçlamıştır. Durum belirleme aşamasında gerçekleştirilen gözlem sürecinde araştırmacı gözlem yaptığı ortamın fiziksel özelliklerini, çalışma rutinlerini, ortamdaki bireylerin sosyal etkileşimlerinin özelliklerini, ortamda gerçekleştirilen iş ve görevlerin niteliğini belirlemeyi amaçlamıştır. Bu doğrultuda durum belirleme sürecinde farklı ortamlarda 22 gözlem gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı Engelliler Montaj Atölyesi ve toplum temelli iki işletmede gerçekleştirdiği gözlemlerde geniş açılı çekim olanağı sunan ve dikkat çekmeyen aksiyon kamerasıyla video kaydı yapmıştır. Kamera açısının dışında kalan durum ya da olayları içeren veriler gözlem formuna araştırmacı tarafından eklenmiştir. Durum belirleme sürecinde gerçekleştirilen gözlemlere ilişkin bilgiler Tablo 2.13.'de paylaşılmıştır.

Durum belirleme sürecinin ardından yürütülen yerleştirme öncesi, yerleştirme ve yerleştirme sonrası aşamalarda araştırmacı gereksinim duyulan durumlarda yapılandırılmış gözlemler gerçekleştirmiştir. Yapılandırılmış gözlemler alanyazın ve durum belirleme aşamasında elde edilen verilere dayalı olarak oluşturulan formlar yoluyla gerçekleştirilmiştir.

Tablo 2.13. *Durum belirleme sürecinde gerçekleştirilen gözlemlere ilişkin bilgiler*

Gözlem No	Ortam	Gözlem Tarihi	Gözlem Süresi
1	Engelliler Montaj Atölyesi	03.01.2022	178 dk.
2	Engelliler Montaj Atölyesi	05.01.2022	175 dk.
3	Engelliler Montaj Atölyesi	12.01.2022	186 dk.
4	Engelliler Montaj Atölyesi	13.01.2022	124 dk.
5	Engelliler Montaj Atölyesi	14.01.2022	132 dk.
6	Engelliler Montaj Atölyesi	21.01.2022	146 dk.
7	Engelliler Montaj Atölyesi	22.01.2022	170 dk.
8	Engelliler Montaj Atölyesi	23.01.2022	164 dk.
9	Engelliler Montaj Atölyesi	07.02.2022	157 dk.
10	Engelliler Montaj Atölyesi	09.02.2022	143 dk.
11	Engelliler Montaj Atölyesi	11.02.2022	180 dk.
12	İşletme 1	29.03.2022	86 dk.
13	İşletme 1	01.04.2022	90 dk.
14	İşletme 1	05.04.2022	195 dk.
15	İşletme 1	07.04.2022	200 dk.
16	İşletme 1	08.04.2022	125 dk.
17	İşletme 1	11.04.2022	132 dk.
18	İşletme 1	12.04.2022	125 dk.
19	İşletme 2	08.02.2022	95 dk.
20	İşletme 2	10.02.2022	132 dk.
21	İşletme 2	12.02.2022	118 dk.
22	İşletme 2	14.02.2022	124 dk.

Araştırmacı tarafından oluşturulan formlar TİK ve geçerlik komitesine sunulduktan sonra altı farklı alan uzmanına gönderilmiştir. Uzmanlardan ikisi zihin ve gelişim yetersizliği olan yetişkinlere yönelik çalışmalar gerçekleştirmektedir. Uzmanlardan üçü İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında çalışmalar gerçekleştirmektedir. Uzmanlardan biri zihin ve gelişim yetersizliği olan bireylere 11 yıl süreyle istihdam desteği sunan atölye personelidir. Uzman görüşü alınarak son hali verilen değerlendirme formları aşağıda sıralanmıştır:

- Form 1: Birey değerlendirme formu
- Form 2: İş alternatiflerini değerlendirme genel tarama formu
- Form 3: İş ve iş yeri değerlendirme formu
- Form 4: İş yeri ayrıntılı değerlendirme formu

- Form 5: Uyumluluk analizi işyeri değerlendirme formu
- Form 6: Uyumluluk analizi birey değerlendirme formu

Birey Değerlendirme Formu (EK-7), Engelliler Montaj Atölyesi'ndeki bireylerin istihdama uygunluklarının belirlenmesi amacıyla hazırlanmıştır. Form, çalışma yaşamına hazırlık becerileri (temel beceriler), kişilerarası beceriler, davranış ve karakter özellikleri, fiziksel özellikler, güvenlik becerileri, öz-belirleme becerileri ve iş becerileri alanlarından oluşmakta ve 60 madde içermektedir. Birey Değerlendirme Formu ilk olarak yazılı formatta oluşturulmuş ancak atölye destek personeliyle gerçekleştirilen uygulama değerlendirme toplantısında formun çevrimiçi ortama aktarılmasına karar verilmiştir (1. Atölye uygulama değerlendirme toplantısı, 24.11.2022). Formun çevrimiçi ortama aktarılmasında Google Forms yazılımı kullanılmış, böylece araştırmacı ve atölye destek personelinin değerlendirme sürecini iş birliği içerisinde yürütmesi kolaylaşmıştır. Birey Değerlendirme Formlarına dayalı olarak atölyedeki 22 birey değerlendirilmiştir. Değerlendirme sürecinde araştırmacı ve üç destek personel değerlendirme maddelerine ilişkin gözlemler gerçekleştirerek formu doldurmuştur. Araştırmacı ve destek personel değerlendirme süreci sonunda bir araya gelerek gözlemlerini paylaşmış ve değerlendirme sonuçlarına ilişkin uzlaşma süreci yürütmüşlerdir. Uzlaşma toplantılarının ardından birey değerlendirme süreci tamamlanmış ve yerleştirmeye uygun bireyler belirlemiştir.

İş Alternatiflerini Değerlendirme Genel Tarama Formu (EK-8) OSB'de faaliyet gösteren toplum temelli işletmelerin ön değerlendirmesini gerçekleştirmek amacıyla hazırlanmıştır. Form, işletmelerin faaliyet gösterdikleri sektörün, işletmede sergilenme olasılığı olan iş becerilerinin, sektörde çalışmak için gereken mesleki yeterlik belgelerinin, işletmedeki vardiya düzeninin, genel fiziksel şartların belirlenmesini amaçlayan maddeleri içermektedir.

İş ve İş Yeri Değerlendirme Formu (EK-9) yerleştirme yapılması olası görülen iş yerlerinin değerlendirilmesi amacıyla hazırlanmıştır. Form, fiziksel özellikler, mesai dışı zaman, iş etkinlikleri ve görevler, iş yerindeki sosyal ortama ilişkin bildirimleri içermektedir. Form iş koçunun toplum temelli işletmeleri değerlendirmesi sürecinde gerçekleştirdiği gözlemlere dayalı olarak doldurulmuştur. Formdan elde edilen veriler, iş yerinin zihin yetersizliği bireylerin çalışması için destekleyici bir ortama sahip olup olmadığına karar verme sürecinde kullanılmıştır.

İş Yeri Ayrıntılı Değerlendirme Formu (EK-10) bireyi yerleştirmek için uygun görülen işletmelerin iş yeri kültürünün ve çalışma koşullarının ayrıntılı

değerlendirilmesinde kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Form, çalışanlara sunulan destekler, işletmedeki sosyal davranışlar, çalışma koşulları, işletme politikaları alanlarını içermektedir. İş yeri ayrıntılı değerlendirme formu tipik çalışanlara ve zihin yetersizliği olan bireylere yönelik koşulların karşılaştırılmasına olanak verecek şekilde iki farklı gruba yönelik olarak doldurulmaya olanak tanıyacak şekilde hazırlanmıştır.

Uyumluluk Analizi Formları (EK-11 ve EK-12) iş yeri ve birey formu olmak üzere iki ayrı formdan oluşmaktadır. Uyumluluk analizi formları yerleştirmeye karar verme sürecinin son aşamasında kullanılmıştır. İş yeri değerlendirme formu toplum temelli işletmenin çalışanlardan beklentilerinin belirlenmesini amaçlamaktadır. Form, dış görünüş, hijyen, güçlülük, dayanıklılık, detaylara dikkat etme, matematik becerileri, araç-gereç kullanımı ve müşterilerle etkileşim alanlarında bildirimler içermektedir. Uyumluluk analizi iş yeri değerlendirme formu yerleştirme yapılması planlanan toplum temelli işletme için doldurularak iş yeri beklentileri belirlenmiştir. Uyumluluk analizi birey değerlendirme formu ise iş yeri değerlendirme formundaki aynı alanlara dayalı olarak bireyin değerlendirilmesini amaçlamakta, bu yolla sürdürülebilir istihdama temel oluşturan işletme beklentisi ve birey özelliklerinin uyumuna karar verme sürecini yürütmeyi amaçlamaktadır.

Araştırmacı uygulama sürecinde gerçekleştirilen uygulamalarda aksiyon kamerasını kullanarak iş koçu rolünde kendi gerçekleştirdiği davranışları gözlem verisi olarak kullanmıştır. Bu kapsamda yerleştirme öncesi değerlendirme, yerleştirme ve izleme süreçlerinde kendi davranışlarını değerlendirmek amacıyla veri elde etmek için gerekli durumlarda video kaydı yoluyla gözlem verisi toplamak amacıyla kamera kaydı almıştır. Kamera kaydı alınırken işletme yönetiminin yönlendirmeleri doğrultusunda üretim sürecine ilişkin ayrıntıların kayda girmemesine özen gösterilmiştir. Aşağıda Tablo 2.14.'de bu uygulama aşamasında elde edilen gözlem verilerine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Araştırmacı durum belirleme aşamasında Engelliler Montaj Atölyesi'nde, İşletme 1 ve İşletme 2'de gerçekleştirdiği 22 gözlem kapsamında elde ettiği video kayıtlarını, gözlemler sırasında aldığı saha notlarından gelen ve kendi görüş, düşünce ve deneyimlerini içeren verileri de içerecek şekilde EK-13'de paylaşılan ayrıntılı gözlem formuna aktarmıştır.

Tablo 2. 14. *Uygulama sürecinde gerçekleştirilen gözlemlere ilişkin bilgiler*

Gözlem No	Uygulama Aşaması	Gözlem Odağı	Ortam	Gözlem Tarihi	Gözlem Süresi
1	Yerleştirme öncesi	Birey Değerlendirme	En. Mon. At.	20.12.2022	110 dk.
2	Yerleştirme öncesi	Birey Değerlendirme	En. Mon. At.	21.12.2022	132 dk.
3	Yerleştirme öncesi	Birey Değerlendirme	En. Mon. At.	22.12.2022	126 dk.
4	Yerleştirme öncesi	Birey Değerlendirme	En. Mon. At.	26.12.2022	93 dk.
5	Yerleştirme öncesi	Birey Değerlendirme	En. Mon. At.	27.12.2022	80 dk.
6	Yerleştirme öncesi	Birey Değerlendirme	En. Mon. At.	29.12.2022	115 dk.
7	Yerleştirme öncesi	Birey Değerlendirme	En. Mon. At.	30.12.2022	122 dk.
8	Yerleştirme öncesi	Birey Değerlendirme	En. Mon. At.	02.01.2023	145 dk.
9	Yerleştirme öncesi	Birey Değerlendirme	En. Mon. At.	03.01.2023	145 dk.
10	Yerleştirme öncesi	Birey Değerlendirme	En. Mon. At.	04.01.2023	122 dk.
11	Yerleştirme öncesi	İşletme Değerlendirme	İşletme 2	18.01.2023	85 dk.
12	Yerleştirme öncesi	İşletme Değerlendirme	İşletme 4	20.01.2023	76 dk.
13	Yerleştirme öncesi	İşletme Değerlendirme	İşletme 5	27.01.2023	120 dk.
14	Yerleştirme öncesi	İşletme Değerlendirme	İşletme 3	04.02.2023	75 dk.
15	Yerleştirme öncesi	İşletme Değerlendirme	İşletme 6	15.01.2023	48 dk.
16	Yerleştirme öncesi	İşletme Değerlendirme	İşletme 7	12.01.2023	132 dk.
17	Yerleştirme	İş analizi	İşletme 5	30.03.2023	310 dk.
18	Yerleştirme	İş analizi	İşletme 5	31.03.2023	310 dk.
19	Yerleştirme	İş analizi	İşletme 5	01.04.2023	275 dk.
20	Yerleştirme	İşe başlangıç İş koçluğu	İşletme 5	03.04.2023	310 dk.
21	Yerleştirme	İş koçluğu	İşletme 5	04.04.2023	310 dk.
22	Yerleştirme	İş koçluğu	İşletme 5	05.04.2023	310 dk.
23	Yerleştirme	İş koçluğu	İşletme 5	06.04.2023	310 dk.
24	Yerleştirme	İş koçluğu	İşletme 5	07.04.2023	310 dk.
25	Yerleştirme	İş koçluğu	İşletme 5	08.04.2023	310 dk.
26	Yerleştirme	İş koçluğu	İşletme 5	10.04.2023	310 dk.
27	Yerleştirme	İş koçluğu	İşletme 5	11.04.2023	310 dk.
28	Yerleştirme	İş koçluğu	İşletme 5	12.04.2023	310 dk.
29	Yerleştirme	İş koçluğu	İşletme 5	13.04.2023	310 dk.
30	Yerleştirme	İş koçluğu	İşletme 5	14.04.2023	310 dk.
31	Yerleştirme	İş koçluğu	İşletme 5	15.04.2023	310 dk.
32	İzleme	İzleme	İşletme 5	22.04.2023	78 dk.
33	İzleme	İzleme	İşletme 5	29.04.2023	94 dk.
34	İzleme	İzleme	İşletme 5	06.05.2023	90 dk.
35	İzleme	İzleme	İşletme 5	13.05.2023	75 dk.

Bu kapsamda toplamda gerçekleştirilen 22 gözlemin dökümü gerçekleştirilerek 467 sayfa gözlem verisi elde edilmiştir. Uygulama aşamasında gerçekleştirilen gözlemlerden elde edilen veriler değerlendirme paketinde yer alan birey değerlendirme formu, iş alternatiflerini değerlendirme genel tarama formu, iş ve iş yeri değerlendirme formu, iş yeri ayrıntılı değerlendirme formu, uyumluluk analizi iş yeri formu ve uyumluluk analizi birey değerlendirme formunun doldurulmasında kullanılmıştır.

2.4.2. Görüşme

Görüşme kişi ya da kişilerin deneyim, olay ya da durumlar üzerine algılarının ve bakış açılarının derinlemesine incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen amaçlı bir sohbet olarak nitelendirilebilir (Bogdan ve Biklen, 2007; Seidman, 2006). Araştırmacılar elde etmek istedikleri verinin niteliğine göre yapılandırılmış, yarı-yapılandırılmış ya da yapılandırılmamış görüşmeler yoluyla katılımcılardan veri elde edebilirler. Yapılandırılmış görüşmeler katılımcıya yöneltilen hazır bir soru setine verilen yanıtların alınması şeklinde yürütülürken, yapılandırılmamış görüşmeler araştırmacının net bir soru seti olmaksızın gerçekleştirdiği görüşmeler olarak açıklanabilir. Yarı-yapılandırılmış görüşmeler ise araştırmacının belli bir soru setiyle görüşmeyi gerçekleştirdiği, gerekli durumlarda alt sorular ve sonda soruları yoluyla katılımcıdan derinlemesine bilgi elde etmeyi amaçladığı görüşmelerdir (Gay, Mills ve Airasian, 2012). Bu araştırmada katılımcılarla uygulama sürecinde paydaşlarla iletişim kurma ve uygulamaları iyileştirme amacıyla yapılandırılmamış, durum saptama ve uygulama süreçlerinde paydaş görüşlerinin derinlemesine keşfedilmesi amacıyla yarı-yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Araştırmacı durum analizi sürecinde Engelliler Montaj Atölyesi'ndeki ve toplum temelli işletmelerdeki paydaşlarla araştırma sorularını yanıtlamak amacıyla yarı-yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirmiştir. Bu süreçte araştırmacı öncelikle zihin yetersizliği olan bireylere, onların ebeveynlerine, atölye destek personeline, toplum temelli işletmelerdeki çalışanlara yönelmek üzere yarı-yapılandırılmış görüşme sorularını hazırlamış ve sorular için uzman görüşü alma sürecini işletmiştir. Uzman görüşlerine göre son hali verilerin görüşme formlarında yer alan sorularla katılımcıların görüşlerini elde etmek amaçlanmıştır (EK-14). Araştırmacı benzer şekilde eylem planlarının uygulanma süreci bittikten sonra da katılımcılarla yarı-yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirerek yürütülen uygulamalara yönelik görüşlerini elde etmeyi

amaçlamıştır. Yarı-yapılandırılmış görüşmelere ilişkin bilgiler Tablo 2.15.'de paylaşılmıştır.

Tablo 2. 15. *Durum belirleme sürecinde gerçekleştirilen yarı-yapılandırılmış görüşme takvimi*

Görüşme No	Görüşülen Kişi	Görüşme Tarihi	Görüşme Süresi	Görüşme Dökümü
1	ADP1	07.02.2022	28 dk.	12 sf.
2	ADP2	07.02.2022	18 dk.	8 sf.
3	ADP3	07.02.2022	16 dk.	7 sf.
4	AB1	09.02.2022	8 dk.	3 sf.
5	AB2	09.02.2022	11 dk.	4 sf.
6	AB3	09.02.2022	6 dk.	2 sf.
7	AB4	09.02.2022	8 dk.	2 sf.
8	AB5	09.02.2022	16 dk.	3 sf.
9	AB6	09.02.2022	4 dk.	2 sf.
10	AB7	09.02.2022	7 dk.	2 sf.
11	AB8	09.02.2022	8 dk.	3 sf.
12	AB9	11.02.2022	11 dk.	4 sf.
13	AB10	11.02.2022	13 dk.	4 sf.
14	AB11	11.02.2022	21 dk.	4 sf.
15	AB14	11.02.2022	4 dk.	2 sf.
16	AB15	11.02.2022	8 dk.	2 sf.
17	AB17	11.02.2022	12 dk.	5 sf.
18	AE1	14.02.2022	19 dk.	8 sf.
19	AE2	14.02.2022	17 dk.	6 sf.
20	AE3	14.02.2022	42 dk.	16 sf.
21	AE4	17.02.2022	26 dk.	8 sf.
22	AE5	17.02.2022	19 dk.	6 sf.
23	AE6	26.03.2022	34 dk.	11 sf.
24	İK1	01.03.2022	48 dk.	21 sf.
25	İK2	08.02.2022	40 dk.	17 sf.
26	MD1	29.03.2022	140 dk.	36 sf.
27	ŞEF1	29.03.2022	43 dk.	19 sf.
28	ŞEF2	29.03.2022	24 dk.	13 sf.
29	GÜV1	07.04.2022	14 dk.	6 sf.
30	ÇB1	01.04.2022	13 dk.	4 sf.
31	ÇB2	04.04.2022	7 dk.	3 sf.

Araştırmanın yerleştirme öncesi, yerleştirme ve izleme süreçlerinde araştırmacı gerekli durumlarda araştırmanın katılımcılarıyla yapılandırılmamış görüşmeler gerçekleştirmiştir. Bu görüşmelerde amaç, ani gelişen ve beklenmeyen gelişmelerde paydaşların görüşlerini alarak iş birliğine dayalı uygulamalar gerçekleştirmektir. Bunun için zihin yetersizliği olan bireyler, tipik gelişen çalışanlar, toplum temelli iş yerinde yan hizmetleri yerine getiren görevlilerle (ör., servis şoförü, güvenlik görevlisi, aşçı vb.) gerekli durumlarda görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yapılandırılmamış görüşmelere ilişkin ayrıntılı bilgiler Tablo 2.16.'da paylaşılmıştır.

Tablo 2.16. *Uygulama aşamasında gerçekleştirilen yapılandırılmamış görüşme takvimi*

Görüşme No	Görüşülen Kişi	Görüşme Tarihi	Görüşme Amacı
1	AB5	28.03.2023	Günlük görüşme
2	AE2	02.04.2023	İşe başvuru dosyası kontrolü
3	AB5	03.04.2023	Görev hatırlatma
4	AB5	04.04.2023	Görev hatırlatma
5	ŞOF1	04.04.2023	Birey performansı
6	AB5	05.04.2023	Görev hatırlatma
7	AB5	06.04.2023	Görev hatırlatma
8	AB5	07.04.2023	Motive etme
9	İK5	15.04.2023	İzleme sürecine geçiş bilgilendirmesi
10	GÜV3	15.04.2023	İzleme sürecine geçiş bilgilendirmesi
11	ŞEF5	15.04.2023	İzleme sürecine geçiş bilgilendirmesi
12	AE2	15.04.2023	İzleme sürecine geçiş bilgilendirmesi
13	AB5	19.04.2023	Rutin izleme görüşmesi
14	AE2	19.04.2023	Rutin izleme görüşmesi
15	ŞEF5	19.04.2023	Rutin izleme görüşmesi
16	İK5	19.04.2023	Rutin izleme görüşmesi
17	AB5	26.04.2023	Rutin izleme görüşmesi
18	AE2	26.04.2023	Rutin izleme görüşmesi
19	ŞEF5	26.04.2023	Rutin izleme görüşmesi
20	İK5	26.04.2023	Rutin izleme görüşmesi
21	AB5	28.04.2023	Servis sorunu çözümü
22	AE2	28.04.2023	Servis sorunu çözümü
23	ŞOF1	28.04.2023	Servis sorunu çözümü
24	AB5	03.05.2023	Rutin izleme görüşmesi
25	AE2	03.05.2023	Rutin izleme görüşmesi

Tablo 2.16. (devam) *Uygulama aşamasında gerçekleştirilen yapılandırılmamış görüşme takvimi*

Görüşme No	Görüşülen Kişi	Görüşme Tarihi	Görüşme Amacı
26	ŞEF5	03.05.2023	Rutin izleme görüşmesi
27	İK5	03.05.2023	Rutin izleme görüşmesi
28	AB5	10.05.2023	Rutin izleme görüşmesi
29	AE2	10.05.2023	Rutin izleme görüşmesi
30	ŞEF5	10.05.2023	Rutin izleme görüşmesi
31	İK5	10.05.2023	Rutin izleme görüşmesi

Araştırmanın uygulama süreci sona erdikten sonra araştırmacı sürecin paydaşlarıyla eylem araştırması kapsamında gerçekleştirilen uygulamalara ilişkin yarı-yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirmiştir. Bu doğrultuda üç atölye destek personeli, bir insan kaynakları sorumlusu, iki şef, bir zihin yetersizliği olan çalışan ve bir ebeveynle yarı-yapılandırılmış görüşme gerçekleştirilmiştir. Uygulama sonrası gerçekleştirilen görüşmelere ilişkin bilgiler Tablo 2.17.'de paylaşılmıştır.

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen 40 yarı-yapılandırılmış görüşme araştırmacı tarafından bizzat dökülerek 282 sayfa görüşme verisi elde edilmiştir. Araştırmacı dökümleri bizzat gerçekleştirerek verilerle daha derin bir bağ kurmayı amaçlamış, dökümleri gerçekleştirirken gerekli durumlarda araştırmacı günlüğüne notlar almıştır.

Tablo 2.17. *Uygulama sonrası gerçekleştirilen yarı-yapılandırılmış görüşme takvimi*

Görüşme No	Görüşülen Kişi	Görüşme Tarihi	Görüşme Süresi	Görüşme Dökümü
1	ADP1	09.05.2023	12 dk.	6 sf.
2	ADP2	09.05.2023	8 dk.	4 sf.
3	ADP3	10.05.2023	14 dk.	6 sf.
4	İK5	16.05.2023	10 dk.	4 sf.
5	ŞEF5	16.05.2023	6 dk.	3 sf.
6	ŞEF6	16.05.2023	12 dk.	4 sf.
7	ÇB3	17.05.2023	16 dk.	2 sf.
8	ÇB5	19.05.2023	8 dk.	2 sf.
9	AE5	16.05.2023	14 dk.	4 sf.

2.4.3. Saha notları

Araştırmacının araştırma sırasında gerçekleştirdiği eylemler öncesi, sırası ve sonrasındaki deneyimlerinin kayıt altına alınmasında saha notları sıklıkla başvurulmuş bir tekniktir (Johnson, 2015). Bu araştırma, araştırmacının birçok farklı ortamda, kimi zaman tempolu şekilde eylem gerçekleştirdiği süreçleri içermektedir. Bu nedenle araştırma verisi olarak değerlendirilebilecek ve kaydedilemeyen durumların yansıtılmasında saha notları kullanılmıştır. Araştırmacı süreç boyunca tarih ve saat bilgisi içeren bir ajanda kullanmış bu ajandaya gerekli durumlarda kısa notlar alınmıştır. Araştırmacı not alma olanağı bulunmayan durumlarda ses kaydı ya da video kaydına deneyimlerini yansıtmış, fırsat bulduğunda bu verileri defterine yansıtmıştır. Saha notları, araştırmacı günlüğü ve ayrıntılı gözlem formlarına destekleyici veri sağlamıştır.



Görsel 2.1. *İş analizi çıkışı deneyimlerin videoya aktarılması (30.03.2023)*

2.4.4. Araştırmacı günlüğü

Araştırmacı günlüğü eylem araştırması sürecinde araştırmacının deneyimlerini, görüşlerini, toplanan verilere ilişkin yorumlarını yansıttığı dokümanlardır (Johnson, 2015). Eylem araştırmasında araştırmacı günlükleri alanyazın taramasından verilerin toplanmasına, eylem planlarının hazırlanmasından bulguların raporlaştırılmasına araştırmacının deneyimlerini içeren ve süreci yansıtan bir yapı olarak nitelendirilebilir. Araştırmacı günlükleri eylem araştırmasında veri kaybının önüne geçmekte, verilerin inandırıcılığına katkı sunmaktadır (Glesne, 2014).

Araştırmacı araştırmacının tez önerisi sürecinden araştırmacının raporlaştırılması sürecine dek süreçteki duygu, düşünce ve görüşlerini araştırma günlüğüne aktarmıştır. Araştırmacı günlüğünün tutulması araştırmacının ilk TİK'den çıkmasıyla birlikte 13.01.2021 tarihinde tutulmaya başlanmıştır. Araştırmacı günlük yazamayacağı ortamlarda kendini videoya alma ya da görüşlerini ses kaydına alma yoluyla deneyimlerini kayıt altına almış, ardından bu verileri günlüğüne aktarmıştır. Araştırmacı günlüğünü TİK ve geçerlik komitesinin anlık olarak takip edebileceği şekilde çevrimiçi paylaşımlı bir ortamda kayıt altına alarak inandırıcılık sürecine katkı sunmayı amaçlamıştır. Araştırmacı 30.05.2023 tarihinde günlük tutmaya son vermiştir. Araştırma kapsamında 324 sayfa günlük tutulmuş ve bu veriler analize dâhil edilmiştir.

2.4.5. Doküman incelemesi

Araştırmacı veri toplama sürecinde gerekli durumlarda doküman incelemesine başvurmuştur. Durum analizi sürecinde Engelliler Montaj Atölyesi'nde geçmiş dönemde tutulan uygulama raporları, öğrenci bilgileri, ebeveyn bilgilerini içeren dokümanlar incelenmiş ve veri olarak kayıt altına alınmıştır. Yerleştirme öncesi süreç ve yerleştirme sürecinde Eskişehir OSB Müdürlüğü web sitesinden elde edilen bilgiler de işletmelerin genel taramasını yapmak ve faaliyet alanlarını belirlemek amacıyla veri analizine dâhil edilmiştir. Doküman incelemesi sürecinde NVivo yazılımının internet sitelerinden doğrudan veri çekimini mümkün kılan NCapture eklentisi kullanılmış ve internet sitesi içerikleri bu yolla analiz edilmiştir.

2.4.6. TİK, geçerlik komitesi ve atölye uygulama komitesi toplantıları karar tutanakları

Araştırma sürecinde gerçekleştirilen TİK, geçerlik komitesi ve atölye uygulama komitesi toplantıları çevrimiçi toplantılar için video kaydıyla, yüz yüze toplantılar için ses kaydıyla kayıt altına alınmış, toplantı sonrasında komite üyelerinin görüşleri tutanak haline getirilmiştir. Bu tutanaklar komite üyelerine gönderilmiş ve onayları e-posta yoluyla alınmıştır. Araştırmacı komite üyelerinin verdiği dönütleri yerine getirmiş ve bir sonrası toplantıya dönütler doğrultusunda gerçekleştirilen düzenlemelerin aktarılmasıyla başlamıştır. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen TİK ve geçerlik komitesi tutanaklarına ilişkin bilgiler Tablo 2.18.'de yer almaktadır.

Tablo 2. 18. *Veri toplama aracı olarak komite tutanakları*

Tutanak No.	Tarih	Süre	Tutanak Dökümü
TİK 1	13.01.2021	73 dk.	2 sf.
TİK 2	01.06.2021	44 dk.	2 sf.
GK1	08.12.2021	70 dk.	2 sf.
TİK3	18.01.2022	67 dk.	2 sf.
TİK4	03.06.2022	93 dk.	2 sf.
GK3	28.06.2022	90 dk.	2 sf.
GK4	30.12.2022	49 dk.	2 sf.
TİK 5	24.01.2023	64 dk.	2 sf.
GK5	24.01.2023	67 dk.	2 sf.
GK6	26.03.2023	43 dk.	2 sf.
GK7	07.04.2023	74 dk.	2 sf.
AUK1	29.12.2022	40 dk.	2 sf.
AUK2	06.01.2023	35 dk.	2 sf.
AUK3	13.01.2023	40 dk.	2 sf.
AUK4	20.01.2023	45 dk.	2 sf.
AUK5	24.01.2023	40 dk.	2 sf.
AUK6	27.01.2023	35 dk.	2 sf.
AUK7	10.03.2023	40 dk.	2 sf.
AUK8	17.03.2023	35 dk.	2 sf.
AUK9	24.03.2023	45 dk.	2 sf.

2.4.7. Başarı testleri

Araştırmanın yerleştirme öncesi sürecinde zihin yetersizliği olan bireylerin mesleki yeterliklerini bilgi düzeyinde geliştirmeye yönelik istihdama hazırlık programı hazırlanmıştır. Dört modül ve 15 konudan oluşan bu programın bireylerin bilgi düzeyindeki değişime etkisini ortaya koymak amacıyla her oturum öncesi ve oturum sonrası uygulanmak üzere “Neler biliyoruz?” ve “Neler öğrendik?” başlıklarında başarı testleri hazırlanmış ve uygulanmıştır. Oturum öncesi ve oturum sonrası birey performansları karşılaştırılarak eğitim programının katkıları gözlenmiştir.

Başarı testi değerlendirmesi Engelliler Montaj Atölyesi’ndeki tüm bireylere uygulanmış ancak araştırma kapsamında yerleştirmeye uygun olarak nitelendirilen ve odak grupta yer alan yedi bireyin değerlendirme sonuçları paylaşılmıştır. Çoktan seçmeli ve doğru yanlış sorularından oluşan 10 sorudan oluşan testler araştırmacı tarafından okunarak veri haline dönüştürülmüştür.

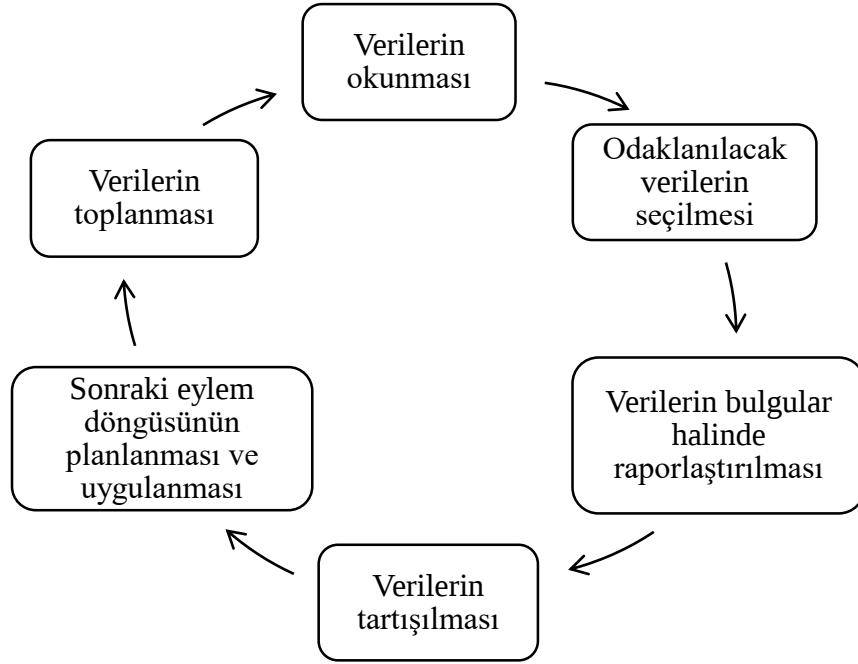
2.5. Verilerin Analizi

Eylem araştırması süreci araştırmacının süreç içerisinde aktif olarak veri toplamasını, topladığı verileri eş zamanlı analiz ederek eylem planları hazırlamasını ve eylem planlarını değerlendirmek için tekrar veri toplayarak analiz ettiği sürekli ve sistematik bir veri analizi sürecini gerektirmektedir. (Huberman ve Miles, 2002). Bu doğrultuda eylem araştırmaları kapsamında veri analizi süreçte gerçekleştirilen analizler ve süreç sonrası gerçekleştirilen analizler olmak üzere iki farklı işlevde gerçekleştirilmektedir (Creswell, 2014). Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analiz sürecine ilişkin ayrıntılar izleyen başlıklarda paylaşılmıştır.

2.5.1. Eylem araştırması sürecinde gerçekleştirilen analizler

Eylem araştırmalarında veri analizi, verilerin toplanması süreciyle paralel olarak analiz sürecinin de yürütülmesini gerektirmektedir. Araştırmacılar süreç içerisinde gerçekleştirdikleri analiz yoluyla eylem döngülerini şekillendirmekte ve değerlendirmektedir. Süreçte gerçekleştirilen analizlerde araştırmacı topladığı verileri özetleyerek odaklandığı eylem döngüsünü odaklı şekilde analiz etmekte ve sürece yön vermektedir (Mertler, 2014). Böylece araştırma sorularının yanıtlanması ve sonraki eylem planlarının hazırlanması amaçlanmaktadır. Bu süreç Şekil 2.8.'de görüldüğü üzere eylem araştırması sürecinde döngüsel ve tekrarlı olarak sürdürülmektedir (Mertler, 2014). Sistematik analitik analiz olarak nitelendirilebilecek bu analiz sürecinde araştırmacı süreç içerisinde gereksinim duyduğu şekilde tümevarımsal ya da betimsel analiz adımlarını yürüterek veri analizini gerçekleştirmiştir (Miles ve Huberman, 2015).

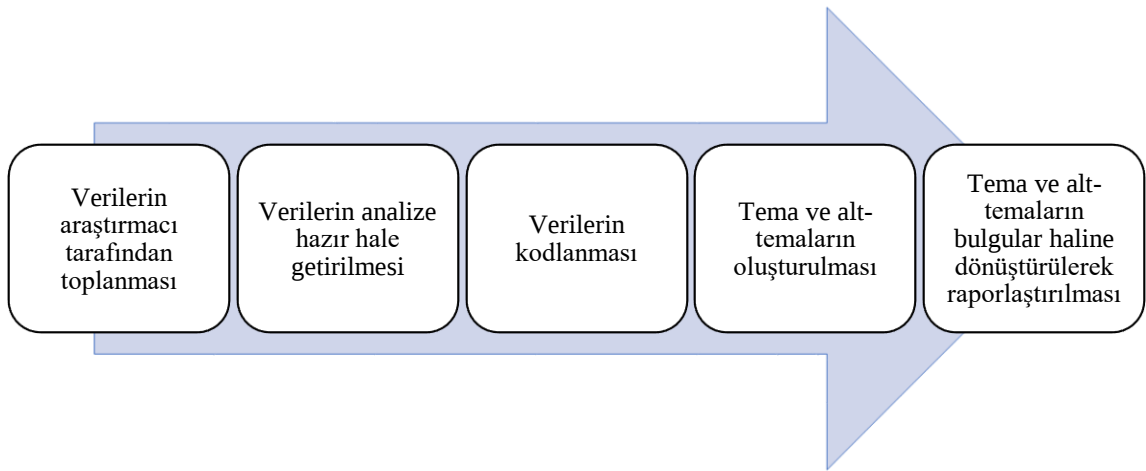
Araştırmacı, eylem araştırması süreci boyunca sürekli ve haftalık olarak topladığı verileri analize hazır hale getirerek klasör haline getirmiştir. Bu veriler analiz edilerek analizden elde edilen sonuçlar geçerlik komitesinin ve tez danışmanının gözetiminde eylem planlarının oluşturulması ve uygulanan planların değerlendirilmesinde kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler uygulama aşamasında 21 haftalık klasörü içeren gözlem, görüşme, araştırmacı günlüğü, doküman, geçerlik komitesi tutanağı, atölye uygulama komitesi tutanağı verisi setinden oluşmaktadır. Set haline getirilen veriler NVivo 12 yazılımına yüklenerek amaca uygun şekilde betimsel analiz ya da tümevarım analiziyle çözümlenmiş, elde edilen bulgular eylem planlarına şekil vermede kullanılmıştır.



Şekil 2.8. Sistemik analitik analiz süreci

2.5.2. Eylem araştırması süreci sonrasında gerçekleştirilen analizler

Eylem araştırması sürecinin tamamlanmasının ardından araştırmacı süreç boyunca elde ettiği tüm verileri türlerine göre sınıflandırarak NVivo 12 yazılımına yüklemiştir. Araştırma kapsamında elde edilen veriler ışığında destekli istihdam sürecini kapsamlı olarak anlamak amacıyla Creswell'in (2008) ortaya koyduğu Şekil 2.9.'da paylaşıldığı üzere nitel araştırmada tümevarım analizi basamakları uygulanarak veri analizi gerçekleştirilmiştir.



Şekil 2.9. Süreç sonunda gerçekleştirilen analiz süreci

Süreç sonunda gerçekleştirilen analizler kapsamında öncelikle veriler araştırmacı tarafından bizzat toplanmış ve güvenli şekilde depolama için gerekli önlemler alınmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen tüm veriler aslına uygun ve veri kaybına izin vermeyecek şekilde analize hazır hale getirilmiştir. Bu kapsamda görüşme ses kayıtları, saha notları, video kayıtları yazılı olarak doğal haliyle dökülmüştür. Dökümü yapılan veriler QSR NVivo 12 yazılımına yüklenmiştir. Nitel veri analizinde yardımcı yazılımlar, araştırmacının kapsamlı ve hacim olarak yoğun verileri güvenli şekilde arşivlemesine katkı sunmanın yanı sıra bu verilerin analizinde kolaylık sağlamaktadır (Bazeley, 2007). Araştırmada elde edilen verinin rahat organize edilmesi ve araştırmanın nitel veri analizinde yazılım kullanımı konusunda deneyimli olması nedeniyle bu araştırmanın veri analizi yazılımda gerçekleştirilmiştir. Yazılıma yüklenen veriler araştırmacı tarafından kısa kavramsal etiketlerle adlandırılarak kodlanmıştır (Rubin ve Rubin, 2005). Araştırmacı kodlama sırasında Saldana (2016) tarafından ortaya konan kapsamlı kodlama yaklaşımını benimseyerek iki aşamalı bir kodlama süreci yürütmüştür. Buna göre kodlamanın ilk aşamasında süreç ve eylem içeren veriler için tanımlayıcı ve süreçsel kodlama, katılımcıların kendi ifadeleriyle şekillenen in vivo kodlama türleri kullanılmıştır. Kodlamanın ikinci aşamasında ilk aşamada elde edilen kodlar anlamsal, kuramsal ve kavramsal olarak ilişkilendirilerek alt-tema ve temalar altında birleştirilmiştir. Elde edilen tema, alt-tema ve kodlar bulgular haline getirilerek sunulmak üzere raporlaştırılmıştır.

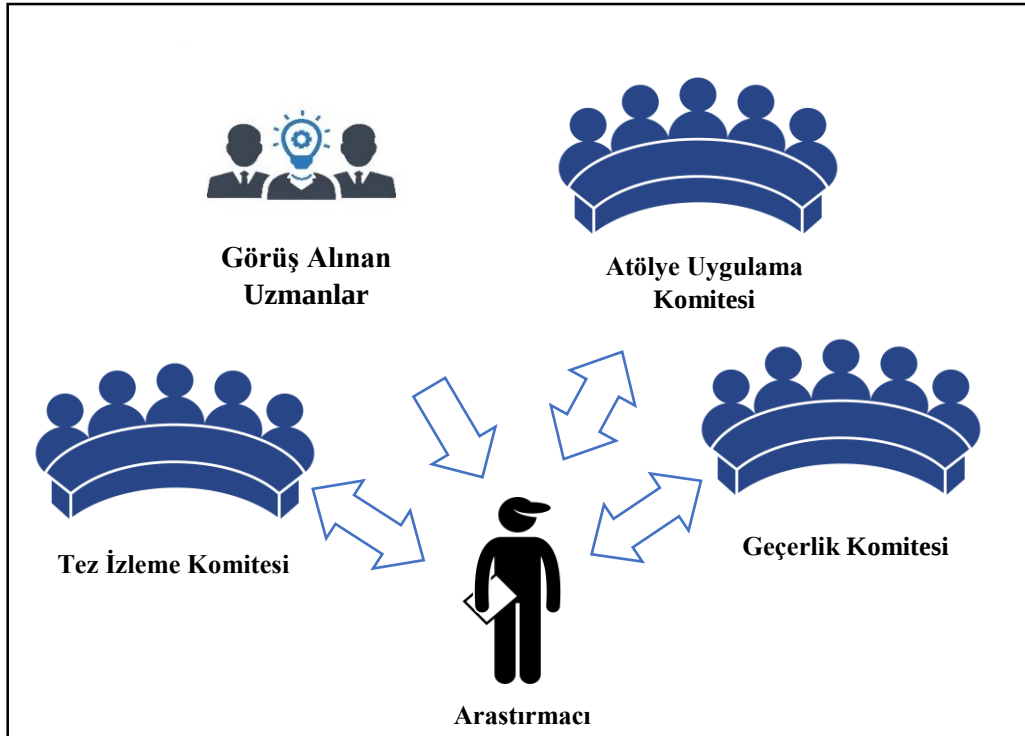
2.6. Verilerin Geçerlik ve Güvenirliğinin Sağlanması

Geçerlik ve güvenilirlik kavramları, eylem araştırmalarında inandırıcılık, sağlamlık, hesap verebilirlik, transfer edilebilirlik terimleriyle de ifade edilebilmektedir (Creswell, 2014; Guba ve Lincoln, 1982). Eylem araştırmalarında inandırıcılık, araştırmacının odak alan konusundaki deneyimi, uygulama ortamında geçirdiği süre, araştırmacının başka araştırmacılar tarafından denetlenmesi ve verilerin çeşitlenmesi yoluyla sağlanabilmektedir (Mertler, 2014). Bu araştırmada geçerlik ve güvenilirliği sağlanması amacıyla çeşitli önlemler alınmış ve uygulamalar gerçekleştirilmiştir.

Eylem araştırmasının odağında yer alan araştırmacı inandırıcı olmalıdır. Araştırmacı bunun için uygulama ortamında uzun süre geçirmeli ve deneyim elde etmelidir. Bu araştırmada araştırmacı tez önerisi sürecinden araştırmanın raporlaştırılması sürecine dek Engelliler Montaj Atölyesi ve toplum temelli işletmelerde yaklaşık 19 ay

zaman geçirmiş, buradaki katılımcılarla güvene dayalı bir etkileşim kurmuştur. Ortamda geçirdiği sürenin yoğunluğu araştırmacının ilgili bağlam ve işleyişleri derinlemesine anlaması ve keşfetmesine olanak tanımıştır. Araştırmacı durum belirleme ve uygulama aşamalarında elde edilen bulguları raporlaştırıp araştırmaya paydaşlarına sunarak katılımcı teyidi almıştır.

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analiz sonrası raporlaştırılmasında yoğun şekilde katılımcı alıntılarına ve görsellere yer verilerek onaylanabilirliğin artırılmasına katkı sunmak amaçlanmıştır. Araştırmacı tarafından gerçekleştirilen tüm eylemler, araştırma süreci boyunca TİK, geçerlik komitesi ve atölye uygulama komitesince takip edilmiştir. Araştırmacı bu komitelerde yer alan uzmanların gerekli gördükleri an araştırma kapsamındaki bilgi, belge ve iş akışlarına erişebilmeleri amacıyla ilgili dokümanları çevrimiçi klasörde arşivlemiş ve komite üyeleriyle paylaşmıştır. Araştırma kapsamında farklı zamanlarda iki kez uzman görüşüne başvurulmuş, veri toplama formları, gözlem formları ve eğitim programları disiplinlerarası bir yaklaşımla oluşturan uzman grubunun dönütlerine sunulmuştur. Araştırma sürecinde rol oynayan komite, kurul ve uzmanlar Şekil 2.10.'da paylaşılmıştır.



Şekil 2.10. Araştırmacı sürecinde rol oynayan kurul ve uzmanlar

Nitel araştırmalarda inandırıcılığın arttırılması amacıyla en az üç farklı veri toplama tekniğıyle elde edilen verilerin analiz edilmesi önerilmektedir (Creswell, 2014). Veri çeşitilmesi (triangulation) olarak nitelendirilen bu uygulama araştırmada benimsenerek araştırma kapsamında birçok farklı kaynak ve ortamdan, farklı veri toplama teknikleriyle veri elde edilmiştir. Araştırmacı uygulamalar sırasında kendi davranışlarını olabildiğince ayrıntılı şekilde veriye dőnüştürebilmek amacıyla geniş açılı ve harekete olanak tanıyan aksiyon kamerası kullanmış, olabildiğince fazla eylemi video kaydı altına alarak veri haline dőnüştürmüřtür.

2.7. Araştırmada Alınan Etik Önlemler

Araştırmacılar gerçekteştirdikleri araştırma süreçlerinde ilgili kurum, kuruluş ve katılımcıların refahını ve haklarını koruyan etik ilkeleri içeren bir dizi kural dizinine uygun davranmalıdır (Rubin ve Rubin, 2005). Bu araştırma kapsamında araştırmacı etik ilkeler kapsamında bir dizi önlem almıştır. Araştırma, Anadolu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğı Kurulu'na sunulmuş ve 07.06.2021 Tarih 62946 No'lu etik kurul izninin alınmasının ardından uygulamaya başlanmıştır. Araştırma kapsamında veri toplanması planlanan tüm ortamlar için ilgili kurumlardan resmi izinler alınmıştır. Veri toplanan her katılımcıda öncelikli olarak gönüllölük şartı aranmış ve katılımcıların her birinden gönüllölük katılım onay formları alınmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen tüm verilerde katılımcılara kod isimler verilmiş ve bu şekilde rapor haline dőnüştürölmüřtür. Bu doğırultuda elde edilen veriler araştırmaya yön veren geçerlik komitesi ve TİK dışında üçüncü kişilerle paylaşılmamıştır.

Araştırma katılımcılarını bilimsel çalışma sonrasında elde edilen bulgular hakkında bilgilendirmek, araştırmacının etik sorumlulukları arasında yer almaktadır (Miles, Huberman ve Saldana, 2014). Bu doğırultuda araştırmacı, araştırma kapsamında elde edilen tüm materyalleri ve ortaya konulan bulguları rapor halinde araştırma paydaşı olan kurum ve kuruluşlara sunmuştur. Tez süreci sonrasında da ilgi kurum, kuruluş ve bireylere destek sunmayı taahhüt etmiştir.

3. BULGULAR

Bu araştırma Eskişehir OSB Engelliler Montaj Atölyesi'nde hizmet alan zihin yetersizliği olan yetişkinlerin toplum temelli çalışma yaşamına geçişlerindeki durumun betimlenmesi ve sürdürülebilir toplum temelli çalışma yaşamına geçiş için destekli istihdam modelinin geliştirilmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda araştırma Engelliler Montaj Atölyesi ve bu atölyeden birey istihdam eden toplum temelli işletmelerde yürütülen süreçlerin keşfedildiği durum belirleme aşaması ve destekli istihdam modeli geliştirilmesi için gerçekleştirilen eylem planlarının yer aldığı uygulama aşaması olmak üzere iki aşamadan oluşmaktadır. Araştırma süreci 08.12.2021 tarihinde başlamış ve 30.05.2023 tarihinde bitmiş ve 18 ay sürmüştür. İzleyen başlıklarda araştırma kapsamında elde edilen bulgular durum belirleme ve uygulama aşaması olmak üzere iki alt bölümde aktarılmıştır. Araştırma sürecinin daha kolay takip edilmesi için araştırma sürecini özetleyen Tablo 2.1. incelenebilir.

3.1. Durum Belirleme Aşamasına İlişkin Bulgular

Araştırmanın durum belirleme aşaması Engelliler Montaj Atölyesi ve atölyeden birey istihdam eden iki toplum temelli işletmede gerçekleştirilmiştir. Durum belirleme aşaması araştırmacının ilgili ortamlardaki doğal işleyişi keşfetmesi amacıyla gerçekleştirilen katılımcı olmayan gözlemlerden ve ardından katılımlı gözlemler, yarı-yapılandırılmış görüşmeler ve süreçte kendi izlenimlerini aktardığı araştırma günlüklerinden elde ettiği verilerin toplanmasını ve yorumlanmasını içermektedir.

Araştırma kapsamındaki çalışmalar TİK'e tez önerisinin sunulması, etik kurul ve gerekli diğer izinlerin alınması ve geçerlik komitesi oluşturulmasıyla birlikte 08.12.2021 tarihinde durum belirleme süreciyle başlatılmıştır. Durum belirleme sürecinde araştırmacı tarafından Engelliler Montaj Atölyesinde 11 toplum temelli işletmede 11 gözlem gerçekleştirilmiştir. Ek olarak Engelliler Montaj Atölyesinde 23, toplum temelli işletmelerde sekiz yarı-yapılandırılmış görüşme gerçekleştirilerek paydaşların sürece ilişkin deneyimleri elde edilmeye çalışılmıştır.

Durum belirleme sürecinde elde edilen veriler tümevarım analizi yoluyla analiz edilmiş ve rapor haline getirilmiştir. Bulguların kolay takip edilmesi ve her iki ortam arasındaki benzerlik ile farklılıkların net şekilde anlaşılabilir eylem planlarına yön verilmesi amacıyla üçüncü geçerlik komitesinde farklı ortamlara ilişkin bulguların benzer

kavramsal özelliklere göre aynı başlıkta rapor edilmesi uygun görülmüştür (3. Geçerlik komitesi tutanağı, 28.06.2023).

3.1.1. Engelliler Montaj Atölyesi ve toplum temelli işletmelerin işleyiş özelliklerine ilişkin bulgular

Durum saptama aşamasında elde edilen veriler incelendiğinde Engelliler Montaj Atölyesi ve toplum temelli işletmelerin çalışma koşulları, gerçekleştirilen işler, vardiya özellikleri gibi işleyiş özelliklerine ilişkin bulgular elde edildiği görülmektedir. Bu bölümde her iki ortamın işleyişine ilişkin bulgular paylaşılacaktır.

3.1.1.1. Vardiya özellikleri

Durum belirleme sürecinde elde edilen veriler incelendiğinde Engelliler Montaj Atölyesi ve toplum temelli işletmelerinin çalışma rutinlerinin benzer, buna karşın her iki ortamdaki çalışma sürelerinin farklı olduğu gözlenmiştir. Atölye yönetimi Eskişehir OSB’de sabah ve akşam trafiğinin yoğunluğu nedeniyle böyle bir düzenleme yapıldığını ifade etmiştir. Atölyede çalışan destek personel bu durumu “... yani fabrikayla aynı aslında. ... sadece bizde biraz daha kısa. ... o da trafikten ve servis yoğunluğundan dolayı. ... (ADP1)” sözleriyle açıklamıştır.

Ulaşım koşulları incelendiğinde her iki ortamda da çalışanlar işe servisle gidip dönmektedirler. Engelliler Montaj Atölyesi’nde servisler bireyleri evlerine yakın bir duraktan almakta ve atölyeye transfer etmektedir. İş çıkışıdaysa benzer şekilde servisler bireyleri evlerine yakın durakta indirmektedir. Toplum temelli işletmelerde de ulaşım servisle sağlanmakla birlikte işletmelerde farklı semtlere giden farklı servisler bulunmakta ve bireylerin doğru servisi bulmaları gerekmektedir. Her iki ortamda da mesai saati içerisinde öğleden önce ve sonra olmak üzere 15 dakikalık iki çay molası yer almaktadır. Mola zamanı, Engelliler Montaj Atölyesi’nde destek personelin ilgili saatte verdiği komutla, toplum temelli işletmelerde ise işletmeye özgü zil sesiyle çalışanlara bildirilmektedir.

Engelliler Montaj Atölyesi’nde atölyedeki iş durumu göz önünde bulundurularak erken paydos verilebilmektedir. Buna karşın toplum temelli işletmelerde vardiya süre ve saatlerinin sabit olduğu gözlenmiştir. Araştırmacı toplum temelli işletmelerde paydos saatine doğru çalışanların üretimi durdurarak çalışma ortamlarını toparlarken birbirleriyle sohbet ettiklerini gözlemlemiştir. Araştırmacı buna ilişkin gözlemlerini “... aslında mesai

bitimine 20 dakika var. Kimi çalışanlar üretime devam ederken bir kısmı işi bıraktı. Soyunma odasına da gidemiyorlar ... ama burada çalışma ortamlarını düzenlerken birbirleriyle sohbet ediyorlar. ... Güvelik kameraları ses almıyor anlaşılan. ...” şeklinde aktarmıştır (13. gözlem dökümü, 01.04.2022).

Toplum temelli işletmelerin her ikisinde de vardiya özelliklerinin tipik gelişen çalışanlar ve zihin yetersizliği olan çalışanlar için benzer olduğu görülmüştür. Buna karşın İşletme 1’de üretim şeflerinin zihin yetersizliği olan çalışanları mola, öğle yemeği ve paydos zamanındaki yoğunluktan etkilenmelerini önlemek amacıyla beş dakika önce molaya, öğle yemeğine ya da soyunma odasına gönderdikleri gözlenmiştir. Üretim şefi bu düzenlemenin gerekçesini izleyen sözlerle ifade etmiştir:

.... yani hocam görüyorsunuz burada onlarca kişi çalışıyor. Molaya falan çıkarken birbirlerini eziyorlar. Bizim engelli çalışanlar bu hengamede zarar görmesin, rahat rahat yemeklerini alsınlar, çaylarını içsinler diye biraz erken çıkartalım dedik, ... pozitif ayrımcılık yaptık diyelim. ... diğer türlü acele ederken düşme ihtimaline girmek istemedik, ... güzel de oldu. ... (ŞEF2)

Engelliler Montaj Atölyesi’nde sadece gündüz vardiyası düzenlemesiyle çalışılmaktadır. Buna karşın toplum temelli işletmelerde üç vardiya ile üretim sürdürülmektedir. Toplum temelli iki işletmede çalışan zihin yetersizliği olan bireyler çoğunlukla gündüz vardiyasında üretime katılmaktadırlar. Ancak insan kaynakları yetkilileriyle gerçekleştirilen görüşmede zihin yetersizliği olan çalışan ve ailenin isteği durumunda işletme yönetiminin, özel gereksinimli çalışanın gece vardiyasında çalışmasına onay verdiği anlaşılmıştır. İK2 bu uygulamanın zihin yetersizliği olan çalışanın sosyal katılımına katkısına değinerek şu şekilde ifade etmiştir:

... hocam şimdi biz başka bu arkadaşlarımızı (zihin yetersizliği olan çalışanları) salt gündüz çalıştırma yönünde kanaat kullandık. Amacımız işte gece servis beklemesinler, servisten inmesinlerdi. ... Gece vakti malum. ... Ama iki arkadaşımız için şöyle bir durum oldu. Bizim burada gördüğünüz hareketli bantlarımızda ekiplerimiz birlikte vardiya değiştirir. Şimdi onların vardiyası değişince bizim arkadaşımız başka bir ekiple gündüz vardiyasında çalışma durumunda kaldı. E tabi zamanla arkadaşlıklar gelişiyor, etkileşimler artıyor. Çalışan gitmiş ailesine söylemiş, ben ekiple vardiya değiştirmek istiyorum diye. Zaten kendini dışlanmış hissediyordu. Yeni ekibe alıştı derken yine vardiya değişince haydi başa sarıyorduk. ... Velhasıl aileyle oturduk konuştuk, böyle talebi olan iki arkadaşımızın vardiyasını ekibiyle sabitledik. Bir sorunla da karşılaşmadık diyebilirim. ... (İK2).

Araştırmacı Engelliler Montaj Atölyesi ve toplum temelli işletmelerdeki vardiya rutinleri arasındaki benzerliğin işe uyum sürecine olası etkileri üzerine görüşlerini

günlüğüne “... atölyeye devam eden birey burada zorluk çekmiyor olmalı. Düzenler hemen hemen benzer. Sadece çalışma süresi bir miktar uzun. ... (Araştırmacı günlüğü, 10.02.2024)” şeklinde ifade etmiştir. Her iki ortamda uygulanan vardiya özellikleri Şekil 3.1.’de paylaşılmıştır.

Çalışma Ortamı	Saat	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17
	Montaj Atölyesi			Servise biniş	İş başı	Çalışma	30 dk. Öğle yemeği	Çalışma	Çalışma, 15 dk. mola	15.20 paydos, hazırlık	Servise biniş	
	Toplum Temelli İş Yeri	Servise biniş	İş başı	Çalışma	Çalışma, 15 dk. mola	Çalışma	30 dk. Öğle yemeği	Çalışma	Çalışma, 15 dk. mola	Çalışma	Çalışma	Paydos

Şekil 3.1. Vardiya özellikleri

3.1.1.2. Engelliler Montaj Atölyesi ve toplum temelli işletmelerde gerçekleştirilen görevler

Durum belirleme sürecinde araştırma ortamlarından elde edilen veriler sonucunda zihin yetersizliği olan çalışanların her iki ortamda işlev açısından benzer görevleri farklı materyallerle gerçekleştirdikleri görülmektedir. Bu görevler bireysel olarak gerçekleştirilen görevler ve ekip çalışmasına dayalı görevler başlıkları altında incelenebilir. Engelliler Montaj Atölyesi’nde gerçekleştirilen görevler Tablo 3.1.’de paylaşılmıştır. Tablo 3.1. incelendiğinde Engelliler Montaj Atölyesi’nde bireysel olarak gerçekleştirilen görevlerin montaj işleri, ürün gruplama işleri ve bina içi sevkiyat işlerinden oluştuğu görülmektedir. Bununla birlikte grup çalışmasına dayalı görevlerin ise atölyeyi işe hazırlama ve paketleme işleri olarak gerçekleştirildiği söylenebilir.

Tablo 3.1. *Engelliler Montaj Atölyesi'nde gerçekleştirilen görevler*

Bireysel Olarak Gerçekleştirilen Görevler			Grup Çalışmasına Dayalı Görevler	
Montaj İşleri	Ürün Gruplama İşleri	Sevkiyat İşleri	Atölyeyi İşe Hazırlama	Paketleme İşleri
Vidaya somun takma	Montaj parçalarını yönüne göre gruplama	Biten ürünleri depoya indirme	Masa düzenini sağlama	Montaj seti paketleme
Ocak sabitleme aparati montajı	Metal menteşe kutulama	Depodaki ürünleri teslimat aracına yükleme	İşe uygun araç- gereci hazırlama	Tekstil düğme kutusu hazırlama Krem kutusu etiketleme ve paketleme

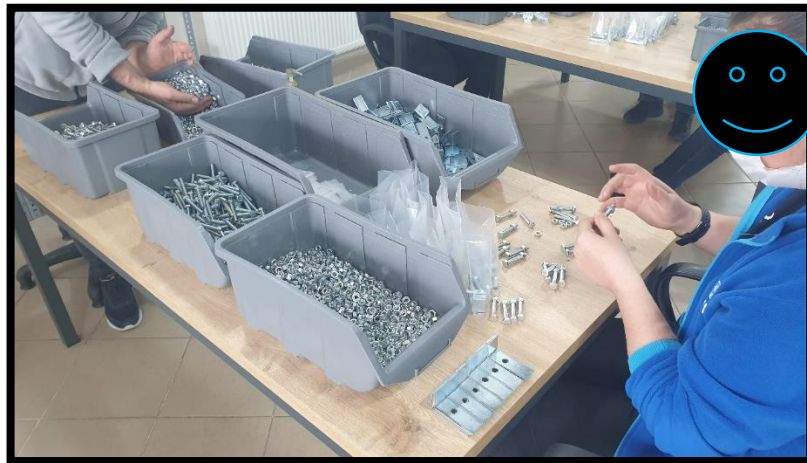
Toplum temelli işletmelerde Tablo 3.2.'de görüldüğü üzere zihin yetersizliği olan çalışanların gerçekleştirildiği görevler incelendiğinde bireysel olarak gerçekleştirilen montaj işlerinin kabloya soket takma, kablo ucu bantlama, montaj parçası vidalamadan oluştuğu söylenebilir. Ürün gruplama işleri belli sayıda kabloyu paketleme ve kabloları rengine göre ayırma işlerinden oluşmaktadır. Grup çalışmasına dayalı görevler ise hareketli bantlarda gerçekleştirilen barkod okutma, aparata ürün bantlama işlerinden, üretime hazırlık görevleri kapsamında bant sistemine kablo grubu yerleştirme işinden ve sabit hat üretim görevleri kapsamında soket muhafaza parçası montajı ile kablo grubu soketleme işlerinden oluşmaktadır.

Her iki ortamda zihin yetersizliği olan bireyler tarafından gerçekleştirilen görevler incelendiğinde aynı görev grubunda ancak farklı nitelikte işlerin gerçekleştirildiği söylenebilir. Örneğin Engelliler Montaj Atölyesi'ndeki zihin yetersizliği olan bireyler ocak düğmesine kelepçe montajı gerçekleştirirken İşletme 1'deki bireyler kablo ucuna plastik aparat montajı gerçekleştirmektedir. Atölyede görevli destek personel bu durumun kendileri tarafından amaçlı şekilde gerçekleştirildiğine ilişkin "... amacımız üretim sürecinin fabrikalarla hemen hemen aynı olması, ... yani orada ne işi yapacaksa burada o işe bir süre aşına olmasını istiyoruz. ... Bu işler zaten genelde benzer işler. (ADP1)" ifadelerini paylaşmıştır.

Tablo 3.2. *Toplum temelli işletmelerde gerçekleştirilen görevler*

Bireysel Olarak Gerçekleştirilen Görevler			Grup Çalışmasına Dayalı Görevler		
Montaj İşleri	Ürün Gruplama İşleri	Sevkiyat İşleri	Hareketli Bant Görevleri	Üretime Hazırlık Görevleri	Sabit Hat Üzerinde Üretim Görevleri
Kabloya soket takma	Belli sayıda kabloyu paketleme	Departmanlararası ürün sevkiyatı	Barkod okutma	Bant sistemine kablo grubu yerleştirme	Soket muhafaza parçası montajı
Kablo ucu bantlama	Kabloları rengine göre gruplara ayırma	Biten ürünleri istifleme	Aparata ürün bantlama		Kablo grubu soketleme
Montaj parçası vidalama					

Bu düzenleme toplum temelli çalışma yaşamına geçiş yapan bireylerin yerleştirildikleri işe kolay uyum sağlamasına katkıda bulunmuştur. İşletme 1’de çalışan zihin yetersizliği olan ÇB1 “... atölyede de bu tarz işler yapıyoduk. O yüzden zorlanmadım başlarda. ...” ifadeleriyle atölye ve toplum temelli işletmelerdeki işlerin aynı görev grubunda olmasının sürece katkısını dile getirmiştir.



Görsel 3.1. *Engelliler Montaj Atölyesi’nde metal menteşe paketleme*

Bireysel olarak gerçekleştirilen görevler tüm gün yinelenen çalışma davranışlarını içeren ve genellikle fiziksel olarak pasif durumda gerçekleştirilen görevlerden

oluşmaktadır. Bu tür görevler hem Engelliler Montaj Atölyesi'nde hem de toplum temelli işletmelerde gerçekleştirilmektedir. Katılımcı görüşleri, bireysel olarak gerçekleştirilen görevlerin zihin yetersizliği olan bireylerin toplum temelli işletmelere ilk geçiş sürecinde ortama alışmaları ve özgüvenlerini artırmalarına katkı sağladığını göstermektedir. İşletme 2'de görev yapan bir üretim şefi bireysel gerçekleştirilen görevlere ilişkin;

... bakın burda her iş birbiriyle ilişkili, ... bu bir tempo gerektiriyor. Şimdi bu arkadaş aksadığında tüm grup aksamış, üretim yavaşlamış oluyor. E hata durumunda kim yaptı belirlemek mümkün olmuyor. Biz başlangıçta bunu böyle kurguladık. Bu grup işlerinden bir parçayı ayırıp onların yapmasını istedik. Hem dedik başlarda işe alışınlar, etrafı gözlesinler, hem de bizim işimiz yavaşlamasın dedik. ... (ŞEF3) ifadelerinde bulunmuştur.

Toplum temelli işletmelerin ekip çalışmasına dayalı görevlerin içerisinde iş bölümlerini çekerek başka bir ortamda gerçekleştirilen bireysel görevlere dönüştürülmesinin, zihin yetersizliği olan bireylerin işletmeye alışma sürecine özgü olduğu ifade edilse de zihin yetersizliği olan çalışanlardan bazıları bu durumu olumsuz algılamaktadır. İşletme 1'de görev yapan zihin yetersizliği olan çalışanlardan biri bireysel olarak gerçekleştirilen işlerin hareketsiz şekilde yapılmasından şikâyetçi olarak bu görevlerin sosyal etkileşim fırsatlarının önüne geçmesi yönündeki görüşlerini

... bacaklarım ağrıyor hocam, oturduğumuz yerden kalkmıyoruz ki bütün gün. ... tak ver, tak ver, ... biz de insanız. ... kalsak olmaz, iş burda ... bak millet nasıl oradan oraya ... biz tüm gün burda. ... bak ben bundan başka (yanındaki zihin yetersizliği olan bireyi gösteriyor) insan göremiyorum tüm gün. ... (ÇB2) sözleriyle ifade etmiştir.

Durum belirleme aşamasında bireylerin sorumlu olduğu bir diğer görev grubu ekip çalışmasına dayalı görevlerdir. Bu görevler Engelliler Montaj Atölyesi'nde masalar birleştirilerek oluşturulan gruplar yoluyla yürütülmektedir. Toplum temelli işletmelerde ise hareketli bantta diğer tipik çalışanlarla birlikte gerçekleştirilmektedir. Bu görevlerin zihin yetersizliği olan çalışanların işletmede görev yapan diğer çalışanlarla sosyal etkileşim kurma fırsatını artırdığı gözlenmiştir. Araştırmacı bu konuya ilişkin gözlemlerini

... bantta tipik gelişen çalışanlarla birlikte iş yapan özel gereksinimli çalışanlar yemekte ya da molada da onlarla birlikte, diğer özel gereksinimli çalışan arkadaşlarından ayrılmışlar. Hatta sabit çalışanlarsa grup halinde bir arada dolaşıyorlar molada. ... görünen o ki arkadaş edinemediler. ... (12. gözlem dökümü, 29.03.2022) şeklinde günlüğüne aktarmıştır.



Görsel 3.2. *İşletme 1’de mola zamanında grup halinde gezen bireyler*

3.1.1.3. Zihin yetersizliği olan çalışanlardan beklentiler

Durum belirleme sürecinde elde edilen bulgular zihin yetersizliği olan bireylerin istihdama hazırlandığı Engelliler Montaj Atölyesi’nin ve istihdam edildikleri toplum temelli işletmelerin bu bireylerden çeşitli beklentileri olduğunu ortaya koymaktadır. Her iki ortamda da zihin yetersizliği olan bireylerden beklentiler; çalışma ortamını işe göre düzenleme, gerekli durumlarda sorumluluk alma, öz-belirleme becerileri, sosyal beceriler, çalışmayı dönüte gereksinim duymadan sürdürme, zamanında iş başı yapma ve molaya çıkma alanlarındaki beklentiler şeklinde sıralanabilir. Tablo 3.3.’de görüldüğü üzere her iki ortamda zihin yetersizliği olan çalışanlara yönelik beklentilerde paralel noktalar olduğu görülmekle birlikte, toplum temelli işletmelerin bireylerden tempolu çalışma, iş tanımı dışına çıkmama, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına dikkat etme, iş değişimlerine uyum sağlama, yapılan işe odaklanma ve temel matematik becerileri gibi alanlarda da beklenti içinde oldukları görülmektedir.

Tablo 3.3. *Zihin yetersizliği olan bireylerden beklentiler*

Her İki Ortamda Ortak Beklentiler	Toplum Temelli İşletmelerde Beklentiler
Çalışma ortamını işe göre düzenleme	Tempolu çalışma
Gerekli durumlarda sorumluluk alma	Kendini değerlendirme
Öz-belirleme becerileri	İş tanımını dışına çıkmama
Sosyal beceriler	İş sağlığı ve güvenliği becerileri
Çalışmayı dönüte gereksinim duymadan sürdürme	İş değişimlerine ayak uydurma
Zamanında iş başı yapma ve molaya çıkma	Çalışmayı dönüte gereksinim duymadan sürdürme
	Yapılan işe odaklanma
	Dayanıklılık gösterme
	Temel matematik becerileri

İşletme 1’de görevli üretim şefi tempolu çalışmanın toplum temelli işletmede bir gereklilik olmakla birlikte aynı zamanda terfi ölçütü olmasını “... Semih’le Bahri’yi hatta aldık. Onları yukarıdan aşağı normal hatta aldık. Çünkü onlar seri çalışıyorlar. Öyle bir karar aldık süreç içerisinde. ... artık alıştıklarını gördük, hızlı çalıştıklarını gözlediğimizde ... (ŞEF1)” sözleriyle ifade etmiştir. İşletme 2’de görevli ŞEF3 ise işletmede çalışan zihin yetersizliği olan bireylerin kendini değerlendirme becerisinin oldukça önemli olduğunu aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir:

... Ha bir başka beceri yanlış şeyi fark etme. Çünkü bir çocuk ya da çalışan burada bir soketi akşama kadar ters takabilir. Biri ona bakıp kontrol etmek zorunda da değil ya da o da dalmış olabilir. Onun işi doğru yaptığını bilmesi, yanlış işin farkında olması çok önemli. ... Ben bazen’i denerim mesela soketi ters takıp veririm eline, hemen söyler. ... ama yanlış işi fark etmiyorsa biz yanarız burda. Yanlış iş tüm süreci çökertir. O riski alamayız. ...

3.1.1.4. Çalışanlara sunulan destekler

Durum belirleme sürecinde elde edilen veriler incelendiğinde her iki ortamdaki çalışanların çeşitli destek kaynaklarından yararlandığı gözlenmektedir. Tablo 3.4.’de paylaşıldığı üzere zihin yetersizliği olan bireyler Engelliler Montaj Atölyesi’nde diğer bireylerden işin tamamlanması ve motivasyon konusunda, ebeveynlerinden servise bırakma ve alma konusunda, destek personelden ise eğitim, hata düzeltmesi ve dönüt alma konularında destek almaktadırlar. Toplum temelli işletmelerde ise tipik gelişen çalışma arkadaşları zihin yetersizliği olan çalışanlara hata düzeltmesi, iş değişimlerine uyum, göz kulak olma, dönüt sunma, arabuluculuk ve motivasyon alanlarında doğal

destekler sunmaktadırlar. Toplum temelli işletmede bulunan şefler zihin yetersizliği olan çalışanların yaptıkları işleri periyodik olarak kontrol etmekte, hatalarını düzeltmekte ve gerekli durumlarda çalışanlara çalışma rutinlerini hatırlatmaktadırlar. Ebeveynleri ise zihin yetersizliği olan bireyleri servise bırakıp almakta, sorun yaşandığında işletme yetkililerinin muhatabı olmaktadır.

Araştırmacı gözlemlerinde toplum temelli işletmede çalışan tipik gelişen çalışanların zihin yetersizliği olan bireylere sunduğu desteklere ilişkin ‘... masada çalışan kadınlardan biri M.....’ya (zihin yetersizliği olan çalışana) “Akşam masayı toplamadan gitmişsiniz. Ben hallettim. Bundan sonra toplayın. ...’ diyerek hata düzeltmesi ve dönüt sundu... (16. gözlem dökümü, 08.04.2022)” verisine ulaşmıştır.

Araştırmacının gözlemini destekler şekilde İşletme 2’de görevli bir tipik gelişen çalışan ... o benim bitanem, ... burdaki en yakın arkadaşım. ... Bazen morali bozuk olur ya da kafası gidik olur. El altından hızlandırırım işini. ... Ha bazen ben düşük olurum. O bana su getirir, halimi hatırlar sorar. ... Yani destek dedin ya hocam, ben onu açıkta bırakmam, burda laf getirtmem elbette ama bitanem de beni kollar kendince. ... (ÇA3) sözleriyle işletmedeki destek etkileşiminin karşılıklı olduğunu ifade etmiştir.

Veriler toplum temelli çalışma ortamında zihin yetersizliği olan bireylerin sahip oldukları sosyal yeterliklerin ve tipik gelişen çalışanla eşleştirme uygulamasının doğal desteklere erişimlerinde önemli rol oynadığını ortaya koymaktadır. Zihin yetersizliği olan çalışanların sosyal yeterliklerinin diğer çalışanlardan aldıkları destekle ilişkisi üzerine

Tablo 3.4. Engelliler Montaj Atölyesi ve toplum temelli işletmelerde zihin yetersizliği olan bireyler için destek kaynakları

	Şef Desteği	Doğal Destekler	
		Tipik Gelişen Çalışan Desteği	Ebeveyn Desteği
Engelliler Montaj Atölyesi	İşi tamamlamaya yardım etme		Servise bırakma ve alma
	Motive etme		
	İşlerin periyodik olarak kontrol edilmesi	Hata düzeltmesi	
Toplum Temelli İşletmeler	Uyarı	İş değişimlerine uyum	Servise bırakma ve alma
	Hata düzeltmesi	Göz kulak olma	Sorun durumlarında iş birliği
	Çalışma rutinlerinin hatırlatılması	Dönüt sunma	yapma
		Arabuluculuk	
		Motive etme	

araştırmacı “... G... (zihin yetersizliği olan çalışan), herkese selam veriyor. Vidası eksildiğinde şefine haber veriyor. Tuvalet gideceğinde yanındaki arkadaşına beş dakika idare edip etmeyeceğini soruyor. Diğer çalışanlar da seve seve destek atıyorlar. ... (21. gözlem dökümü, 12.02.2022)” gözleminde bulunmuştur. İşletmeler zihin yetersizliği olan çalışanları işe başladıkları ilk günlerde işletmedeki bir tipik gelişen çalışanla eşleştirerek bu çalışanın bireye gerektiğinde destek olmasını sağlamışlardır. Veriler incelendiğinde bu uygulamanın zihin yetersizliği olan bireylerin işletmeye hızla uyum sağlamasına katkı sunduğu görülmektedir. ŞEF3 zihin yetersizliği olan çalışanları, tipik gelişen çalışanlarla eşleştirme uygulamasının yerleştirme sürecindeki uyum düzeyine etkisini şu sözlerle ifade etmiştir:

... Biz burada ilk zamanlarda bu arkadaşları (zihin yetersizliği olan çalışanlar) belli çalışanların yanına yerleştirdik. Aksadığında onlara destek olsunlar diye. Dedik ki destek olun, bir sorunları olursa yardım edin. ... Onlar sayesinde çocuklarımız çok hızlı alıştılar. ... Bize de daha az sorun yansıdı. sözleriyle ifade etmiştir.

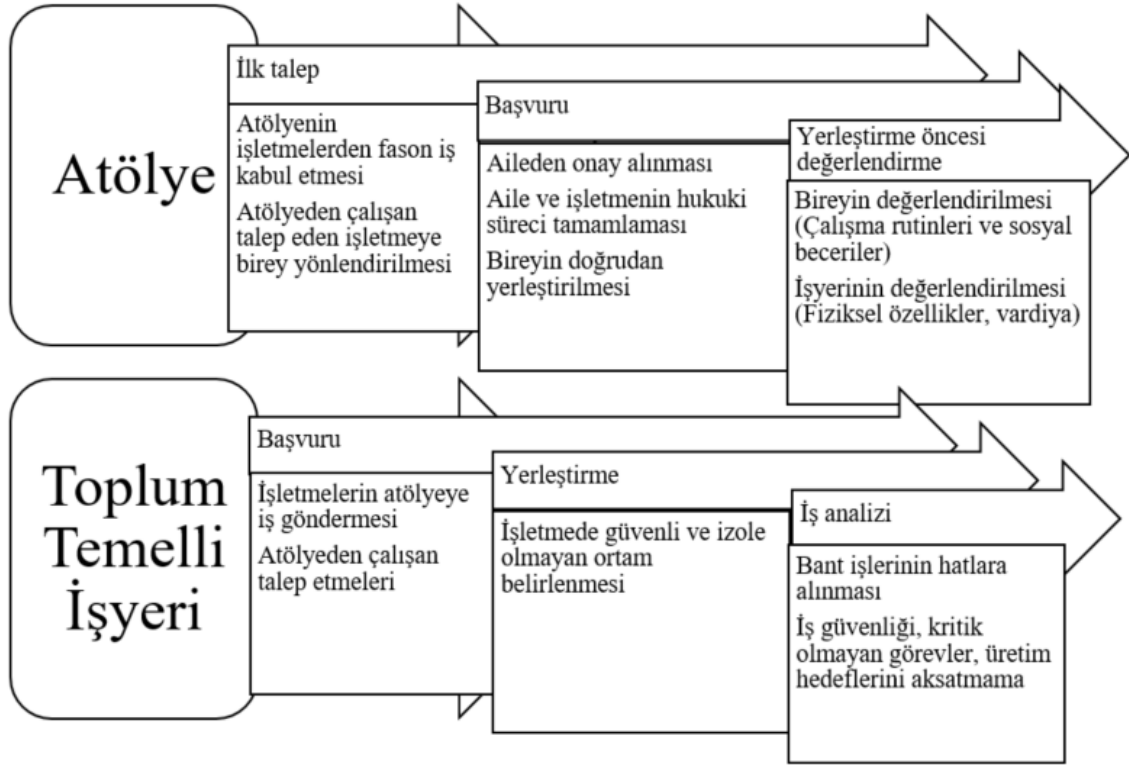
Toplum temelli uygulamalarda zihin yetersizliği olan bireyler gerçekleştireceği işleri tipik gelişen çalışanlardan ve bağlı çalıştıkları şeflerden iş başında eğitim yoluyla öğrenmişlerdir. İşletme 1’de görevli ŞEF 1 zihin yetersizliği olan bireye model olma ve dönüt sunma desteğini “... başlarda ona gösterdim nasıl yapacağını, o yaparken de düzelttim bir süre ve yardım ettim. Zamanla öğrendi. ...” sözleriyle belirtmiştir.

3.1.2. Engelliler Montaj Atölyesi’nden toplum temelli işletmelere yapılan yerleştirme süreçlerine ilişkin bulgular

Araştırma kapsamında elde edilen veriler Engelliler Montaj Atölyesi’nden toplum temelli işletmelere gerçekleştirilen zihin yetersizliği olan birey yerleştirme süreçlerine ilişkin veriler içermektedir. Bu veriler destekli istihdam modelinin aşamaları göz önünde bulundurularak kodlanmış ve bulgular halinde raporlaştırılmıştır. Engelliler Montaj Atölyesi hizmete girdikten sonraki süreçte toplum temelli işletmelere yaklaşık 23 zihin yetersizliği olan bireyin yerleştirmesi gerçekleştirilmiştir. Araştırma amacı kapsamında bu yerleştirmelerde hangi uygulamaların gerçekleştirildiği, paydaş deneyimlerinin neler olduğu ve gerçekleştirilen uygulamaların paydaşlar tarafından nasıl algılandığına ilişkin verilerin elde edilmesi amaçlanmıştır. İzleyen başlıklarda elde edilen veriler yerleştirme öncesi süreç, yerleştirme süreci ve izleme süreci başlıklarında paylaşılmıştır.

3.1.2.1. Yerleştirme öncesi süreçle ilişkin bulgular

Yerleştirme öncesi süreç destekli istihdam modelinin ilk aşaması olarak nitelendirilebilir. Durum belirleme süreci kapsamında odaklanılan Engelliler Montaj Atölyesi'nde yerleştirme öncesi sürecin Şekil 3.2.'de görüldüğü üzere daha çok işletme odaklı yürütüldüğü görülmektedir. Buna göre işletmeler öncelikle atölyeye çeşitli siparişler vermiş ve süreçte iş yerine ziyaretler gerçekleştirmişlerdir.



Şekil 3. 2. Yerleştirme öncesi süreç

Atölyeye montaj için parça gönderen işletmelerin yetkilileri zaman içerisinde atölyeye gerçekleştirdikleri ziyaretler sonrasında kendi işletmelerinde istihdam etmek üzere zihin yetersizliği olan çalışan talep etmişlerdir. Atölye destek personeli, kendi gözlemlerine göre atölyedeki “en iyi (ADP3)” bireyi belirleyerek ebeveyniyle iletişime geçmiştir. İşe başvuru sürecinin birey ve ebeveynler tarafından tamamlanmasıyla birlikte atölye destek personeli tarafından belirlenen zihin yetersizliği olan bireyler tipik gelişen çalışanlar için yürütülen iş görüşmesi, işe başvuru süreçleri işletilmeksizin işletmeler

tarafından istihdam edilmişlerdir. Destek personel 1 yerleştirme öncesinde ilk adımının işletmelerden gelmesine ilişkin durumu

... şöyle bir talebi oldu işletmenin. ... Biz sizi daha yeni duyduk, çok güzel şeyler başarmışsınız. Biz de istiyoruz, ihtiyacımız var engelli çalışana. ... Dışarıdan alacağımıza, İŞKUR'dan bekleyeceğimize sizden alalım dediler. ... Biz de atölyedeki en uygun bireyi ve ailesini yönlendirdik. (ADP1) sözleriyle ifade etmiştir.

Katılımcı görüşleri yerleştirme sürecinin bireylere yönelik bir değerlendirme yapılmaksızın işletmenin talebine atölyede bulunan en iyi bireyin yönlendirilmesi şeklinde gerçekleştirildiğini ortaya koymaktadır. Destek personel 3 ise yerleştirme öncesinde birey-işletme eşleştirmesinin işletme odaklı olmasına ilişkin görüşlerini "... işveren arar, bir boşluk var, onu dolduralım. İş yapıyor mu yapıyor? Yani görüşme yok, bu çocuk ne ister yok, sadece boşluk doldurma. İş sadece işveren odaklı gidiyor. ..." şeklinde ifade etmiştir.

Toplum temelli işletme gözünden yerleştirme öncesi süreç atölyeden birey talep etmeyle başlamaktadır. Ardından işletme üretim yöneticilerince işletmede "güvenli ancak izole olmayan bir çalışma ortamı (MD1)" seçilmektedir. Üretim yöneticileri işletmede gerçekleştirilen görevleri iş sağlığı ve güvenliği becerileri gerektirme, üretim sürecindeki kritiklik düzeyi ve ekibin üretim hedeflerini aksatmama ölçütlerini göz önünde bulundurarak zihin yetersizliği olan birey için uygun iş belirleme sürecini yürütmektedirler. İşletme 1'de görevli insan kaynakları sorumlusu iş analizi sürecinde işletmeler açısından en önemli ölçütün iş güvenliği olduğunu "... bu arkadaşlarımız için iş belirlerken özellikle iş güvenliği alanında problem teşkil etmeyecek hatlar olsun istiyoruz. ... (İK1)" sözleriyle dile getirmiştir. İşletme 2'de görevli insan kaynakları sorumlusu ise toplum temelli işletmede hâlihazırda gerçekleştirilen işlerin zihin yetersizliği olan çalışanlara uyarlanması sürecini şu sözlerle açıklamıştır:

... Bunlar bizim aslında iş akışımızın içerisindeki görevlerdi. Yani banttaydı. Biz bu operasyonu hattan banta çektik. Uyarladık yani. Ama şöyle birşey var. Mesela yeni bir müşteri geliyor. Yeni bir iş geliyor. O işin içerisinde bir bölge varsa o işi çıkartıyoruz bütün içinden. Bu arkadaşlarımıza veriyoruz. Biz de artık o gözle bakmaya başladık. Aaa bu işi bizim ekip (zihin yetersizliği olan bireyler) yapar diyoruz. ... (İK1)

Engelliler Montaj Atölyesi'nden toplum temelli işletmelere gerçekleştirilen yerleştirme uygulamalarında paydaşların elde ettiği deneyimler incelendiğinde yerleştirme öncesi süreçteki kimi etmenlerin yerleştirme süreci üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Tablo 3.5.'de paydaşların gözünden yerleştirme sürecini olumlu ve

olumsuz etkileyen etmenler sunulmuştur.

Engelliler Montaj Atölyesi'nde elde edilen katılımcı görüşleri montaj atölyesinin Eskişehir OSB'de bulunmasının görünürlük açısından yerleştirme öncesi süreçte yararlı olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra katılımcılar atölyedeki çalışma koşullarında toplum temelli işletmelerin tipik çalışma koşullarının göz önünde bulundurulmasını olumlu bir etmen olarak nitelendirmişlerdir. Destek personel 2 Engelliler Montaj Atölyesi'nin OSB içinde faaliyet göstermesini ve atölyedeki koşulların toplum temelli işletme ile benzer özellikler göstermesinin süreçteki katkısını izleyen satırlarda paylaşıldığı şekilde ifade etmiştir:

... Başarıya nasıl ulaştık? ... Burasıyla alakalı. Sanayi içinde olmamız çok önemli. Çünkü burada zaten siz de görüyorsunuz yemek saati, mola saati, her şey dakik. Tıpkı fabrika gibi. Yani oraya gittiğinde sadece işi farklılaşıyor. Biz burada iş rutinlerini öğretiyoruz. ... (ADP2) sözleriyle ifade etmiştir.

Araştırma verileri geçmişte engelli çalışan istihdamında olumlu deneyimleri olan işletmelerin montaj atölyesinden birey istihdam etmeye yönelik algılarının daha olumlu olduğunu ortaya koymaktadır. Atölye katılımcılarına göre işletmelerin atölyeye ürün sipariş vermesiyle başlayan süreç ve ardından işletme yöneticilerinin atölyeyi ziyaret etmeleri yerleştirme fırsatları oluşturmaktadır. Destek personel 1 yerleştirme sürecini olumlu etkileyen etmenler hakkında işverenlerin atölye ziyaretlerinin etkisini şu şekilde açıklamıştır:

... Buranın en büyük artısı o hocam. Mesafenin kısa olması ve bizim bizzat organize sanayide olmamız, işverenin gelip çocukları burada gözlemesini sağlıyor. Gidip geliyorlar, daha öncesinde kafalarında bir soru işareti vardır yapabilirler mi yoksa bağ mı olurlar bize diye düşünüp tercih etmiyorlardı zihin engellileri. Bir görme, işitme engelli avantajlıydı, bedenseller avantajlıydı ama şimdi bizim varlığımızla bir şeyler değişti. Tercih edilir olduk. (ADP1) .

Toplum temelli işletme katılımcıları yerleştirme öncesi süreçteki olumlu etmenlere ilişkin ebeveyn desteğine ayrı bir önem göstermekte olduklarını, süreçte sorun çıkması durumunda genellikle ebeveynlerle iş birliği yaptıklarını ifade etmişlerdir. Bunun yanı sıra toplum temelli işletmeler zihin yetersizliği olan bireylerin atölyede aldıkları eğitimin sürece olumlu katkı sağladığını düşünmektedirler.

Tablo 3.5. *Paydaşların gözünden yerleştirme öncesi süreci etkileyen etmenler*

	Engelliler Montaj Atölyesindeki Katılımcıların Gözünden	Toplum Temelli İşletmedeki Katılımcıların Gözünden
Olumlu Etmenler	• Atölyenin organize sanayide bulunması • Atölyenin tipik çalışma ortamını yansıtmaması • İş yerinin engelli istihdamı konusunda olumlu deneyimleri • İşverenlerin atölye ziyaretleri • İş yerlerinin atölyeye malzeme vermesi • Olumlu örneklerin işverenlere sunulması • Paydaş iş birliği	• Aile ile iş yeri arasındaki iletişim • Bireylerin atölyede ön eğitim almış olması • Engelli çalışanların iş yeri kültüründe kendine yer bulması • İş koçunun süreçteki etkinliğinin artması • İş yerinin engelli istihdam etme deneyimleri • İşverenin engelli çalışanları sahiplenmesi, ilgilenmesi • İş yerinde özel eğitim konusunda eğitim almış bir çalışan bulunması • Olumlu örneklerin artması • Tipik çalışanların bireye sunduğu iş desteği ve sosyal destek
Olumsuz Etmenler	• Ailelerin süreçte aktif rol almaması • Birey ve aileye sunulan maddi desteklerin kesilmesi • Tipik gelişen çalışanlar	• Ailenin korumacı davranışları • Bireyin işe ilgi duymaması • Bireylerin hatalarına yönelik etiketleyici yaklaşımlar • İş yerinin sorunları çözmede yetersiz kalması • İŞKUR'un süreçte pasif olması • İşletmeye sistematik ve kapsamlı bir bilgilendirme yapılmaması

İşletme 1’de görevli güvenlik görevlisi zihin yetersizliği olan bireylerin aldıkları eğitimin sürece katkısına yönelik görüşlerini “... valla hocam benim onlardan yana bir olumsuz kanım yok. Baksana ekrandan ... millet oyun peşinde onlar şimdiden iş başı yapmışlar. Ne kaydardıklarını gördüm ne de mesai içinde boş muhabbet yaptıklarını. Çok güzel yetiştirmişsiniz. ... (GÜV1)” ifadeleriyle dile getirmiştir. İşletme katılımcıları süreçte işletmedeki tipik gelişen çalışanların zihin yetersizliği olan bireyleri sahiplenmesini yerleştirme sürecini olumlu şekilde etkileyen bir etmen olarak ifade etmişlerdir.

Yerleştirme öncesi süreci olumsuz etkileyen etmenler bağlamında Engelliler Montaj Atölyesi katılımcıları ailelerin süreçte aktif rol almadığı durumlarda zorluk yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte istihdam durumunda birey ve ailelere sunulan sosyal yardımların kesintiye uğraması süreci olumsuz şekilde etkilemektedir.

Destek personel 1 işe yerleştirilen zihin yetersizliği olan bireylere ödenen sosyal güvenlik yardımlarının sonlandırılmasından süreci olumsuz etkileyen bir etmen olarak söz etmiş ve durumu “... Bu ücret ödemesini alıyorsa devletten aile genelde istihdamı tercih etmiyor. Ne gerek var zaten para alırken diyor. ... (ADP1)” sözleriyle ifade etmiştir. Tipik gelişen çalışanların sürece katkı sunmadığı durumlarda yerleştirme sürecinin olumsuz yönde etkilendiği atölye katılımcıları tarafından öne çıkarılan bir başka etmendir. Toplum temelli işletmeler olumsuz etmenler konusunda Engelliler Montaj Atölyesi katılımcılarıyla benzer şekilde ailelerin korumacı davranışlarının sürece olumsuz etkisi olduğu ifade etmektedirler. Toplum temelli işletme katılımcıları yerleştirme öncesi süreci olumsuz etkileyen etmenler arasında bireyin mevcut işe ilgi duymaması, işletmedeki çalışanların etiketleyici yaklaşımları, işletmelerin karşılaştıkları sorunları çözmekte kendilerini yetersiz hissetmeleri ve İŞKUR’un süreçte aktif olarak rol almamasını sıralamaktadırlar. Yerleştirme öncesi süreci olumsuz etkileyen etmenler kapsamında kendilerine süreç hakkında yapılan bilgilendirme eksikliğine ilişkin İşletme 1’de görevli bir tipik gelişen çalışan;

... Çünkü bizle de bir toplantı yapıldı. Bakın dediler işyerimize engelli insanlar geldi. Bunlarla şöyle böyle konuşmayın gibi ayak üstü bir şey yapıldı. Mesela daha yazılı ya da kalıcı bir şey verilebilir açıkçası ... Biz bazı şeyleri el yordamıyla bulduk. Ya yanlış bir şey yapsaydık bilmeden? (ÇA1) şeklinde görüş paylaşmıştır.

3.1.2.2. Yerleştirme sürecine ilişkin bulgular

Yerleştirme sürecinde atölye tarafından önerilen birey ve ebeveynleri işletmeye giderek iş başvurusu yapmışlar ve yasal prosedürleri yerine getirmişlerdir. Toplum temelli işletmelere gerçekleştirilen yerleştirmelere ilişkin süreç paydaşlara göre önce “basit ve pasif (MD1)” işlerle başlamıştır. Paydaşlara göre bu durum zihin yetersizliği olan bireylerin “özgüvenlerinin ve uyumlarının artmasına (İK2)” katkı sağlamıştır. Yerleştirme sürecinde işletmeler zihin yetersizliği olan bireylerin sürekli kontrol edilmesi gereğini hissetmiş ve onlara iş başında eğitim vermeleri için bant şefleri atamıştır. Gerçekleştirilen görüşmelerde bant şeflerinin zihin yetersizliği olan bireylere hata düzeltmesi ve model olma ile iş başında eğitim sundukları ortaya konmuştur. İşletme 1’de görevli bir üretim şefi yerleştirme sürecine ilişkin deneyimlerini şu ifadelerle paylaşmıştır:

... ilk günlerde biz bu arkadaşlara işi bizzat kendimiz öğrettik. Başlarında durduk. Kendi işimiz olduğunda bu arkadaşlarımızı güvendiğimiz, onları kollayacak arkadaşlarımızla eşleştirdik. Bu çocuk sana emanet dedik ki hatalarını düzeltsin. ... (ŞEF1)

İşletmenin zihin yetersizliği olan çalışanlara yönelik iş başında eğitimi tipik gelişen çalışanlar yoluyla sunmasının bireylerin iş becerilerini geliştirmenin yanında onların işletmeye sosyal uyumlarının artmasına da katkı sunduğu söylenebilir. İşletme 1’de çalışan zihin yetersizliği olan birey yerleştirme sürecinin ilk günlerine ilişkin deneyimlerini “... zorlandığım günler oldu o zaman ama sağolsun ablalarım abilerim arkamı topladı, bana el verdiler. ... (ÇB1)” şeklinde ifade etmiştir.



Görsel 3.3. Şefin bireyin yaptığı işe ilişkin dönüt sunması

İşletme 1 zihin yetersizliği olan bireyleri yerleştirme sürecinin ilk günlerinde öncelikle sabit hatlara “iş yeri içine ama yoğun işlerin dışına (İK1)” yerleştirmiştir. Sonraki süreçte bireylerin çalışma hızı, işlevde bulunma düzeyi, bireyin tercihi ve üretim yönetimi süreçlerini göz önünde bulundurarak sabit hatlardan, hareketli bantlara geçişler gerçekleştirilmiştir.



Görsel 3.4. Sabit hat (sağ) ve hareketli bant (sol) düzeninde çalışma

Araştırma verileri incelendiğinde hareketli bant yerleştirmesinin zihin yetersizliği olan çalışanların bantta çalışan diğer çalışanları gözleyerek öğrenmeye olanak tanınmasına ve bu durumun onların iş performansına zaman içinde katkı sunduğu söylenebilir. İşletme 1’de görev yapan üretim şefi bu duruma ilişkin şu ifadeleri dile getirmiştir:

... Şimdi bunlar kendi aralarında ya da yan yana çalıştıklarında birbirlerini aşağı çekiyorlar. Sorunlar ortaya çıkıyor. Ama ayrı ayrı yerlere dağıtıldıklarında farklı, daha iyi sonuç oluyor. Yanlarındaki normaller (tipik gelişen çalışanlar) onları yukarı çekiyor mesela. Çocuklar onları görüp ayak uyduruyor, onlar gibi davranıyorlar. Ne oluyor? Performansları artıyor. ... (ŞEF 2) sözleriyle ifade etmiştir.

Katılımcılar yerleştirme sürecinin niteliğinin artırılmasına ilişkin kendi deneyimlerinden yola çıkarak önerilerde bulunmuşlardır. Buna göre toplum temelli işletme katılımcıları zihin yetersizliği olan bireylere performanslarına göre ödüllendirme yapılmasının onların performans düzeylerine katkı sunacağını düşünmektedirler. Katılımcılar zihin yetersizliği olan bireylere hizmet sunma alanında uzman bir destek personelin süreçte işletmeye rehberlik etmesinin uyum sürecini arttıracak ve olumsuz durumların önüne geçeceğini ifade etmektedirler. Benzer şekilde toplum temelli işletmelerde yerleştirme öncesinde çalışanlara zihin yetersizliği olan bireyler hakkında eğitim sunulmasının sürece katkı sağlayacağı önerisi katılımcılar tarafından dillendirilmiştir.

3.1.2.3. İzleme sürecine ilişkin bulgular

İzleme süreci destekli istihdam modelinin son aşaması olarak nitelendirilebilir. Engelliler Montaj Atölyesi destek personeli gerçekleştirilen yerleştirmeler sonrasında yaklaşık olarak bir ay boyunca işletme ve aileyi telefonla aradıklarını, bir ay sonrasında ise sorun durumunda işletmenin atölyeyle iletişim kurması şeklinde sürecin

yürütüldüğünü ifade etmiştir. Toplum temelli işletmelerde izleme sürecini olumlu etkileyen etmenlerin başında işletmenin zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam sürecine aktif şekilde destek olması görülmektedir. İşletme 2’de görevli üretim şefi bu konuya ilişkin görüşlerini “... yani diğer yandan siz dilediğiniz kadar destekleyin, eğitim verin bu normal çalışanlara eğer kurumda sahiplenme yoksa başaramayız. ... (ŞEF3)” sözleriyle dile getirmiştir. Toplum temelli işletmelerdeki katılımcılar yerleştirme sonrası süreçte bir süre uzman desteğine gereksinim duyduklarını ancak süreçte karşılaştıkları sorunları kendilerinin “deneme yanılma” yoluyla çözdüklerini belirtmişlerdir. İşletme 2’de görevli bir üretim şefi yerleştirme sonrası sürece ilişkin deneyimlerini izleyen satırlarda paylaşıldığı gibi ifade etmiştir:

... yani hocam nasıl söylenir ... bence bir ay falan buralarda birileri olmalı. Minimum bir ay yani şey olması lazım, danışabileceğimiz birileri olması lazım. ... Ha burası için değil. Bizim burda çünkü artık alıştık. Huylarını biliyoruz. Ama ilk geldiklerinde bazen çaresiz hissettiğimiz anlar oldu. O aşamada açıp birine sorabilseydik ya da biri olsaydı burda daha rahat hissederdik. Belki daha hızlı kaynaşırdık. Biz bazı şeyleri deneme yanılmayla hallettik çünkü. ... Ha dersiniz çözümeseydik eğer çocuklara elbette yazık olacaktı.” (ŞEF2).

3.2. Uygulama Aşamasına İlişkin Bulgular

Araştırmanın durum belirleme aşamasında elde edilen veriler analiz edildikten sonra uygulama aşaması başlamıştır. Uygulama aşaması süreç açısından destekli istihdam modelinin basamakları doğrultusunda sıralı olarak ve her bir aşama içerisinde sarmal döngüler yoluyla yürütülmüştür. Uygulama aşaması 03.06.2022 tarihinde başlamış, 30.05.2023 tarihinde sona ermiştir. Araştırmacı uygulama aşamasında Engelliler Montaj Atölyesi’nde görev yapan bir iş koçu rolünü üstlenerek süreçteki tüm çalışmalarda bizzat görev yapmıştır. Bu kapsamda araştırmacı durum belirleme aşamasında toplanan veriler ve ilgili alanyazına dayalı olarak hazırladığı eylem planlarını geçerlik komitesine sunmuştur. Geçerlik komitesinin dönütlerini ve onaylarını aldıktan sonra eylem planları araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Araştırmacı süreç içerisinde topladığı verileri haftalık olarak düzenleyerek süreç içi analizlerini gerçekleştirmiş ve buradan edindiği bilgilerle sonraki eylem planlarına ilişkin yol haritasını belirlemiştir. Bu yol haritası destekli istihdam modeli kapsamında yerleştirme öncesi, yerleştirme ve izleme aşamalarında eylem planları hazırlanarak hayata geçirilmiştir.

Yerleştirme öncesi aşamada öncelikle birey değerlendirme ve işletme değerlendirmelerini içeren değerlendirme süreçlerine ilişkin eylem planları

gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda öncelikle bireylerin ve işletmelerin değerlendirilmesi için değerlendirme formlarından oluşan değerlendirme paketi hazırlanmış ve değerlendirme sürecinin nasıl olması gerektiğine ilişkin geçerlik komitesi ve atölye uygulama komitesiyle birlikte kararlar alınmıştır. Değerlendirme paketi ve değerlendirme sürecine ilişkin eylem planı hazırlandıktan sonra Engelliler Montaj Atölyesi'ndeki bireylerin değerlendirme süreci yürütülmüştür. Buna paralel olarak OSB'deki işletmelerin insan kaynakları birimlerinin her birine destekli istihdam modeli ve araştırma süreci hakkında bilgilendirici e-postalar gönderilmiştir. Dönüş yapan işletmelere ayrıntılı bilgi vermek üzere araştırmacı bizzat işletmeleri ziyaretmiş, bu işletmeler için işletme değerlendirme formları rehberliğinde değerlendirme çalışmaları yürütülmüştür. Yerleştirme sürecinde bununla birlikte toplum temelli işletmeler ve zihin yetersizliği olan bireylerin ebeveynleri için bir internet portalı kurulmuş, böylece paydaşların destekli istihdam süreci hakkında bilgi gereksinimlerinin karşılanması amaçlanmıştır. Süreç sonunda Engelliler Montaj Atölyesi'nde yer alan bireyler istihdam edilebilirlik açısından değerlendirilerek yerleştirmeye uygun bireyler belirlenmiş, diğer bireylerin yerleştirmeye uygun hale gelmeleri için gereksinimleri ortaya konmuştur.

Yerleştirme aşamasında birey değerlendirme süreci sonunda yerleştirmeye uygun bulunan zihin yetersizliği olan bireyler ve atölyeden birey istihdam etme talebinde bulunan toplum temelli işletmelerin eşleştirilmesi, yerleştirme kararı alınan toplum temelli işletmelere yönelik iş analizlerinin gerçekleştirilerek iş tanımlarının belirlenmesi süreçleri yürütülmüştür. Bu süreçte araştırmacı bizzat zihin yetersizliği olan bireyin iş tanımına göre çalışmış ve süreçte bireyden beklenecek becerileri analiz etmiştir. Ardından destekli istihdam modelinin yerleştirme alternatiflerine göre sürekli-tam zamanlı destek, aralıklı destek ve çevresel istihdam desteği yerleştirme uyarlamalarına karar verilmiş ve bir birey sürekli tam zamanlı destek, bir diğer birey çevresel istihdam desteği uyarlamalarıyla işe yerleştirilmiştir. Süreçte araştırmacı, iş koçu rolünde zihin yetersizliği olan bireyle birlikte işe başvuru, iş görüşmesi yapma, kabul sonrası gerekli yasal evrakları tamamlama ve işletmeye sunma, iş analizi gerçekleştirme, iş başında eğitim sunma çalışmalarını gerçekleştirmiştir. Yerleştirme sürecinde araştırmacı zihin yetersizliği olan bireyin performans düzeyini iş tanımı ve beceri analizi formlarını temel alarak takip etmiş, birey bağımsız performans gösterene dek işletmede tam zamanlı olarak bireye destek sunmuştur. Araştırmacı bireye sunduğu destekle birlikte bireyle yakın çalışan şef ve çalışma arkadaşlarını da desteklemiştir. Bu kapsamda araştırmacı zihin

yetersizliği olan bireyin şefine model olmayla beceri öğretimi, zihin yetersizliği olan bireylerle kurulacak iletişimde dikkat edilmesi gerekenler ve bu bireylerin özellikleri konusunda bilgilendirme yapmıştır. Araştırmacı iş koçu olarak bireye sunduğu destekleri toplum temelli işletmedeki doğal desteklere transfer ederek bireyin bağımsızlığını arttırmayı amaçlamıştır.

İzleme aşaması zihin yetersizliği olan bireyin iş tanımında yer alan becerileri dört gün bağımsız şekilde gerçekleştirdiğinde başlatılmıştır. Bu süreçte araştırmacı öncelikle işletmede çalışan zihin yetersizliği olan bireye olan fiziksel mesafesini arttırmış, bireyi uzaktan takip etmiştir. Ardından araştırmacı toplum temelli işletmeye gitmeden uzaktan destek sunma sürecine geçiş yapmıştır. Bu süreçte periyodik olarak toplum temelli işletmenin insan kaynakları birimiyle, zihin yetersizliği olan bireyin şefiyle, bireyle ve bireyin ebeveynleriyle görüşme gerçekleştirilmiştir. Süreçte gözlenen aksaklık ve sorunlarda iş koçu müdahale etmiş ve sorunların çözümünde aktif rol almıştır. İzleyen başlıklarda her bir aşamaya yönelik gerçekleştirilen çalışmalar ve elde edilen bulgular paylaşılmıştır.

3.2.1. Yerleştirme öncesi aşamaya ilişkin bulgular

Yerleştirme öncesi aşamada gerçekleştirilen çalışmalar durum belirleme sürecinde karşılaşılan gereksinimlere yönelik olarak Engelliler Montaj Atölyesi'nde hizmet alan zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik açısından değerlendirilmesini, OSB'deki işletmelerin genel olarak taranmasını, yerleştirme sürecinde istihdamın paydaşlarına rehber niteliği taşıyan bir çevrimiçi portalın oluşturulmasını ve Engelliler Montaj Atölyesi'ndeki bireylere istihdam öncesi hazırlık eğitim programı hazırlanarak sunulmasını kapsamaktadır.

3.2.1.1. Destekli istihdam bilgilendirme portalı ve bilgilendirme materyali hazırlanmasına ilişkin bulgular

Destekli istihdam bilgilendirme portalı araştırma kapsamında zihin yetersizliği olan bireylerin işe yerleştirilmelerinde toplum temelli işletme paydaşları ve ebeveynlerin bilgi gereksinimlerini karşılamak amacıyla tasarlanmış ve araştırmacı tarafından kurulmuştur. Portal destekli istihdam modeli ve yerleştirme süreci, engelli istihdamının yasal dayanakları, zihin yetersizliği olan bireylerle etkileşim kurma ve onları çalışma yaşamında destekleme alanlarında bilgilendirici içerikleri kapsamaktadır. Bununla

birlikte portalda ziyaretçilerin araştırmacıya ulaşarak süreçteki sorularını yöneltebilecekleri “Bize Ulaşın” sekmesi yer almaktadır.

Araştırma kapsamında Eskişehir OSB’de faaliyet gösteren işletmelerin insan kaynakları birimlerine gönderilen e-postalara portalın bağlantısı eklenmiş ve süreç hakkında genel bilgi sahibi olmaları amaçlanmıştır. Benzer şekilde Engelliler Montaj Atölyesi’nin haberleşme gruplarında yer alan ebeveynlere de gereksinim duydukları bilgilere erişebilecekleri portalın bağlantı linki gönderilmiştir.



Görsel 3.5. Portal ana sayfası

Araştırmanın yerleştirme aşamasında ise tipik gelişen çalışanların birbirleriyle haberleşmesi amacıyla kurulan whatsapp gruplarında portalın linki paylaşılmıştır. Araştırma sonucunda portal 246 kişi tarafından ziyaret edilmiş ve portalda yer alan sekmelerde her kullanıcının ortalama iki buçuk dakika zaman geçirdiği görülmüştür. Araştırma sürecinde portalın “Bize Ulaşın” sekmesi yoluyla üç soru bildirimi araştırmacıya ulaşmıştır. Bu soruların ikisi araştırma kapsamı ve yetersizliği olan bireylerin istihdamı dışında olmakla birlikte bir soru işletmede görevli bir tipik gelişen çalışanın okul dönemindeki zihin yetersizliği olan bir yakının çalışma yaşamına geçiş süreciyle ilgilidir (Görsel 3.6.).



Blogger İletişim Formu <no-reply@blogger.com>

Alici: ben ▼

Hocam merhaba rehabilitasyonda eğitim alan downlu bir yeğenim var onun da böyle çalışması için nereye başvurabiliriz?

Saygılarımızla,

C. K. [Redacted]

Not: Bu e-posta, <https://destekliistihdam.blogspot.com> adresindeki İletişim Formu gadget'ı yoluyla gönderildi

Görsel 3.6. Portal aracılığıyla araştırmacıya ulaşan bir soru

3.2.1.2. Birey değerlendirme sürecine ilişkin bulgular

Araştırmanın durum belirleme sürecinde Engelliler Montaj Atölyesi'nden toplum temelli işletmelere yapılan yerleştirmelerde birey değerlendirmesinin yapılmadığı bulgusu ortaya konmuştur. Yerleştirme sürecinde işletmenin atölyeden birey talep etmesi üzerine atölye destek personeline “en uygun” görünen bireyin işe yönlendirildiği, dolayısıyla sürecin sistemli şekilde yürütülmekten uzak olduğu söylenebilir. Alanyazında birey değerlendirmesi yapılmaksızın gerçekleştirilen yerleştirmelerde sürdürülebilirlik sağlamanın oldukça zor olduğuna ilişkin veriler yer almaktadır (Kelley ve Coco, 2015). Bu nedenle yerleştirme öncesi aşamada birey değerlendirme sürecinin geliştirilmesine ilişkin eylem planı gerçekleştirilmiştir.

Değerlendirme sürecinde kullanılan değerlendirme paketi, araştırmacı tarafından tez önerisi sürecinde alanyazına dayalı olarak hazırlanmıştır. Değerlendirme paketi içerisinde yer alan birey değerlendirme formu Yaşam Boyu Kariyer Eğitimi modeli içerisinde yer alan bağımsız yaşam becerileri (Wandry, Wehmeyer ve Glor-Scheib, 2013), istihdam edilebilirlik becerileri (Cotton, 2008), Desteklerin Yoğunluğu Ölçeği İstihdam alt boyutu (Thompson vd., 2015) ve 21. Yüzyıl Becerileri (Partnership for 21st Century Skills, 2011) analiz edilerek hazırlanmıştır. Birey değerlendirme formu tez önerisi sürecinin ardından önce geçerlik komitesi, ardından altı alan uzmanının görüşlerine sunularak gerekli düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Süreçte görüşüne başvurulmuş uzmanlardan üçü zihin ve gelişim yetersizliği olan yetişkinler üzerine, diğer üçü ise çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri üzerine çalışmalar gerçekleştiren öğretim

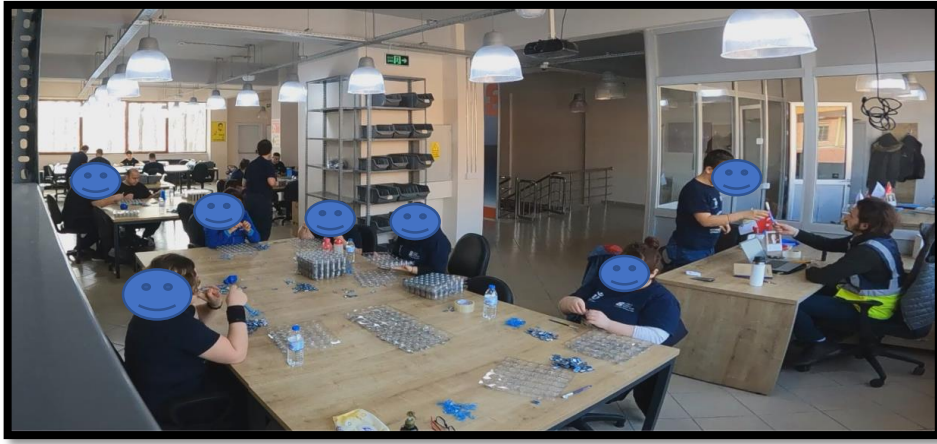
elemanlarıdır. Uzman görüşü sürecinin ardından birey değerlendirme formu durum belirleme aşaması sürecinde paydaş görüşleri ve araştırmacı gözlemleri sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda gözden geçirilmiş ve forma son hali verilmiştir. Formun son hali geçerlik komitesine sunulmuş, komite onayı alındıktan sonra birey değerlendirme süreci başlatılmıştır. Birey değerlendirme formu yedi alan ve 58 maddeden oluşmaktadır. Birey değerlendirme formunda yer alan değerlendirme alanları çalışma yaşamına hazırlık becerileri (temel beceriler), kişilerarası beceriler, davranış ve karakter özellikleri, fiziksel özellikler, güvenlik becerileri, öz-belirleme becerileri ve iş becerileri başlıklarından oluşmaktadır.

Birey değerlendirme sürecinde Engelliler Montaj Atölyesi'ndeki 22 birey değerlendirilmiştir. Araştırmacı birey değerlendirme süreci öncesinde atölye uygulama komitesinde atölye destek personeline değerlendirme süreci hakkında bilgilendirme yapmış ve komitenin görüşlerini almıştır. Komite toplantısı sonucunda değerlendirme sürecinin pratik şekilde ilerlemesi ve araştırmacının gerçekleştirdiği değerlendirmeleri atölye destek personelinin takip edebilmesi için sürecin çevrimiçi ortamda gerçekleştirilmesi konusunda karar alınmıştır (1. atölye uygulama komitesi toplantı tutanağı, 29.12.2022). Bu kapsamda araştırmacı her bireyin değerlendirme formunu Google Drive E-Tablolar uygulamasına aktarmış ve ilgili dosyayı atölye destek personeliyle paylaşmıştır (Görsel 3.5.). Bunun yanı sıra atölye uygulama komitesinin değerlendirme süreci ve sonuçlarını takip etmesi ve birey performansları hakkında görüş alışverişinde bulunarak uzlaşmaya varması amacıyla haftalık değerlendirme toplantısı yapılmasına karar verilmiştir.

B	C	D	E	F
Puanlama Yönergesi				
Yoğun Destek Gereksinimi (3 puan): Birey ilgili beceri veya davranışı hiç sergilemiyorsa, sergilemesi için sürekli destek gerekiyorsa işaretleyiniz.				
Orta düzeyde destek gereksinimi (2 puan): Birey ilgili beceri veya davranışı zaman zaman sergiliyorsa, sergilemesinde performansa dayalı sorunlar varsa, sergilemesi için ılımlı düzeyde destek gerekiyorsa işaretleyiniz.				
Sınırlı destek gereksinimi (1 puan): Birey ilgili beceriyi kabul edilebilir düzeyde sergileyebiliyorsa, sergilemediği durumlarda sorun çevresel düzenlemelerden kaynaklıysa bildirim üzerine not alarak işaretleyiniz.				
Çalışma Yaşamına Hazırlık Becerileri (Temel Beceriler)			Kişilerarası Beceriler	
	Yoğun Destek Gerk.	Orta Düzey	Sınırlı	
Kendisine verilen yönergeleri yerine getirir.			1	Anlaşılır ve akıcı bir dil kullanır.
Günlük rutinlerini çalışma yaşamına göre düzenler.			1	Konuşma üslubunu bağlama uygun şekilde düzenler.
Ulaşım becerilerini sergiler.		2		Çalışma arkadaşlarıyla çatışma ve tartışmalardan kaçınır.
İlgi ve yeterliklerine göre meslekler arasında seçim yapar.	3			Gereksinim duyduğunda destek talep eder, destek sunar.
İşe başvuru sürecinde iş birliği içerisinde hareket eder.			1	Gereksinimine göre hangi kişiyle etkileşime gireceğini belirler.
Kendini açık ve anlaşılır cümlelerle ifade eder.			1	İş koçu ya da diğer görevlilerin rehberliğini kabul eder.
Kişisel haklarını gerçekleştirir.			1	Çalışma arkadaşlarıyla iş birliği içinde çalışır.

Görsel 3.6. Çevrimiçi birey değerlendirme tablosundan bir örnek

Birey değerlendirme sürecinde araştırmacı 10 gözlem gerçekleştirerek atölyedeki bireylerin değerlendirme alanlarındaki performanslarını formlara işlemiştir. Formda yer alan maddeler yapılandırılmış gözlemler yoluyla doldurulmuş, gerekli durumlarda bireylere ilgili değerlendirme alanında performans göstermesi için fırsat tanınmıştır. Örneğin iş becerileri değerlendirme alanında yer alan “İşi kabul edilebilir akıcılıkta sürdürür.” maddesini değerlendirirken araştırmacı atölyede gerçekleştirilen işler için kabul edilebilir bir ortalama süre belirlemiş ve bu süredeki birey performanslarını gözlemlemiştir.



Görsel 3.7. Yerleştirme öncesi değerlendirme süreci

Birey değerlendirme uygulaması kapsamında araştırmacı haftanın dört günü Engelliler Montaj Atölyesi'nde değerlendirme amaçlı gözlemler gerçekleştirmiştir. Gerçekleştirilen gözlemlere ilişkin bilgiler yöntem başlığı altında Tablo 2.14.'de yer almaktadır. Araştırmacı birey değerlendirme formu kapsamında 22 bireye ilişkin süreci yürütmüş ve gözlemleri sonucunda elde ettiği kararları değerlendirme formuna her birey için ayrı ayrı işlemiştir. Değerlendirme formuna birey performanslarının işlenmesinde yoğun destek gereksinimi, orta düzeyde destek gereksinimi ve sınırlı destek gereksinimine yönelik puanlamalar gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda birey ilgili beceri ya da davranışı hiç sergilemiyorsa ve sergilemesi için sürekli desteğe gereksinim duyuyorsa ilgili maddede “3” puan ve yoğun destek gereksinimi maddesi işaretlenmiştir. Birey ilgili beceri ya da davranışı zaman zaman sergiliyor, davranışın sergilenmesinde performansa dayalı sorunlar gözleniyor ya da bireyin beceri ya da davranışı sergilemesi için ılımlı düzeyde desteğe gereksinim duyuyorsa “2” puan ve orta düzeyde destek gereksinimi maddesi işaretlenmiştir. Birey ilgili beceri ya da davranışı kabul edilebilir

düzeyde sergileyebiliyor ya da davranışı sergileyemediği durumlarda sorun çevresel nedenlerden kaynaklıysa “1” puan ve sınırlı destek gereksinimi maddesi işaretlenmiştir. Araştırmacı kararsız kaldığı konularda haftalık değerlendirme toplantısında atölye destek personeline danışmak üzere araştırmacı günlüğüne not almıştır. Gerçekleştirilen haftalık değerlendirme toplantılarında araştırmacının birey performanslarına yönelik kararları gözden geçirilmiş ve ortak karara varılmıştır. Uzlaşma sonucunda elde edilen değerlendirme sonuçları aşağıda Tablo 3.6.’da paylaşılmıştır.

Tablo 3.6. *Birey değerlendirme sonuçları*

Birey Kod İsim	Değerlendirme Alanı							
	Genel Toplam	Temel Bec.	Kişilerarası Bec.	Davranış ve Karakter Özellikleri	Fiziksel Özellikler	Güvenlik Bec.	Öz- Belirleme Bec.	İş Bec.
AB1	79	17	13	6	3	12	15	13
AB2	85	21	17	4	3	11	15	14
AB3	86	22	17	4	3	11	15	14
AB4	88	25	26	6	2	7	10	12
AB5	89	25	12	4	3	12	20	13
AB6	91	25	16	4	3	12	17	14
AB7	95	27	12	4	3	13	21	15
AB8	96	17	14	10	6	12	21	16
AB9	100	33	13	4	3	12	22	13
AB10	100	30	15	6	3	10	19	17
AB11	103	22	19	4	4	12	22	20
AB12	111	33	14	6	3	13	24	18
AB13	112	29	19	8	3	12	24	17
AB14	113	37	15	5	3	12	24	17
AB15	128	36	24	9	3	9	23	24
AB16	132	42	19	10	7	10	19	25
AB17	132	40	17	13	6	12	19	25
AB18	144	42	18	15	7	8	24	31
AB19	146	40	22	15	7	6	26	31
AB20	149	44	21	16	8	13	24	25
AB21	152	44	22	16	8	15	24	25
AB22	155	39	20	14	12	17	26	29

Değerlendirme süreci sonrasında atölyedeki bireyler elde edilen performans puanları göz önünde bulundurularak genel toplam puanlarına göre sıralanmıştır. Bu sıralamaya göre bireylerin performans düzeyleri göz önünde bulundurularak yedi birey için “Yerleştirmeye uygun.”, 15 birey için “Yerleştirilmek için desteğe gereksinimi var.” kararı uzlaşıyla alınmıştır. Karar alma sürecinde her bireyin performans genel toplamalarının yanında alt alanlar da gözden geçirilerek süreç yürütülmüştür. Örneğin AB8 genel toplam puanında kabul edilebilir bir düzeyde olmasına rağmen davranış ve karakter özellikleri alanındaki maddelerde yoğun desteğe gereksinim duyduğu için bireyin yerleştirilmek için desteğe gereksinimi olan bireyler sınıfında kalmasına karar verilmiştir. Bu duruma ilişkin araştırmacı günlüğünde şu ifadelere yer vermiştir:

... AB8 işini beklentileri karşılayacak düzeyde gerçekleştiriyor fakat önemli derecede uyum sorunu var. Rutininden çıktığında kabalaşıyor, atölyeye geldiğinde memnuniyetsiz tavırlar sergiliyor. Bu davranışlar onun yerleştirilmek için zamana gereksinim duyduğunu gösteriyor. Atölye uygulama komitesi de bu görüşümü destekledi. ... (Araştırmacı günlüğü, 20.01.2023).

Değerlendirme süreci sonunda yerleştirme kararıyla birlikte atölyedeki her bireyin güçlü olduğu alanlar ve desteğe gereksinim duyduğu alanları içeren istihdam performans profili belirlenerek izleyen süreçte işle eşleştirme aşamasında göz önünde bulundurulmak üzere çevrimiçi ortamda arşivlenmiştir.

3.2.1.3. İşletme değerlendirme sürecine ilişkin bulgular

Durum belirleme sürecinde katılımcı görüşleri analiz edildiğinde Engelliler Montaj Atölyesi’nde gerçekleştirilen yerleştirmelerde, yerleştirme yapılacak işletmelerin değerlendirilmediği ve özelliklerinin belirlenmediği ortaya konmuştur. Bu nedenle yerleştirme yapılacak işletmelerin özelliklerinin ayrıntılı şekilde belirlenerek bu özelliklere en uygun bireye karar verme sürecinin işletilmesi amacıyla yerleştirme öncesi süreçte işletme değerlendirmeye yönelik çalışmalar gerçekleştirilmiştir.

İşletme değerlendirme süreci, yerleştirme sürecinde zihin yetersizliği olan bireyler için en uygun iş yerinin belirlenmesi amacıyla değerlendirme paketinde yer alan formlar temel alınarak araştırmacı tarafından yürütülmüştür. İşletme değerlendirme sürecinde kullanılan değerlendirme paketi içerisinde beş form yer almaktadır. Formlar tez önerisi sürecinde alanyazın temel alınarak araştırmacı tarafından hazırlanmış, tez önerisi sürecinden sonra geçerlik komitesi ve altı alan uzmanının görüşlerine sunulmuştur.

İşletme değerlendirme formlarına komite üyelerinin görüşleri, alan uzmanlarının dönütleri ve durum belirleme sürecinde elde edilen bulgular doğrultusunda gözden geçirilerek son hali verilmiştir.

İşletme değerlendirme formları hazırlandıktan sonra OSB’de faaliyet gösteren ve araştırmacı tarafından gönderilen bilgilendirme e-postasına dönüş yapan işletmeler öncelikle “Form 2: İş Alternatiflerini Değerlendirme Genel Tarama Formu” kullanılarak değerlendirilmiştir. Ardından “Form 3: İş ve İş Yeri Değerlendirme Formu”, “Form 4: İş Yeri Ayrıntılı Değerlendirme Formu” kullanılarak yerleştirme yapılması planlanan işletmelere ilişkin ayrıntılı bilgilere ulaşılması amaçlanmıştır. Son olarak yerleştirme yapılması uygun bulunan işletme ile atölyedeki bireylerin eşleştirilmesinde “Form 5: Uyumluluk Analizi İşyeri Formu” ve “Form 6: Uyumluluk Analizi Birey Değerlendirme Formu” kullanılarak işletmenin özelliklerine en uygun bireyin seçilmesi için işle eşleştirme süreci yürütülmüştür. Araştırmacı işletme değerlendirme formlarını doldururken işletmeye yaptığı ziyaretlerdeki gözlemlerinden ve işletmede görev yapan yetkililerle gerçekleştirdiği görüşmelerden yararlanmıştır.

İşletme değerlendirme sürecinde 24 işletme genel tarama düzeyinde, beş işletme ayrıntılı değerlendirme düzeyinde değerlendirilmiştir. Genel tarama düzeyinde değerlendirilen işletmelerden 18 işletmede görevli insan kaynakları birimiyle gerçekleştirilen telefon görüşmesi sonucunda ayrıntılı değerlendirme süreci yürütülmemiştir. Bu durum işletmelerin engelli personel kotalarının dolu olması, işletmenin engelli personel kotası kapsamında zihin yetersizliği olan çalışan istihdam etmekten kaçınması, işletmede gerçekleştirilen faaliyetlerin üst düzey dikkat ve güvenlik becerisi gerektirmesi gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır. Bir işletme ziyaretinde araştırmacı işletmenin oldukça düzenli ancak işletmede gerçekleştirilen işlerin üst düzey beceriler gerektirmesine ilişkin araştırmacı günlüğüne izleyen notları almıştır: “... İşletme 4’de kahve otomatı vardı, yemekler harikaydı. Çok olumlu çalışma koşulları var. Ben bile burada çalışmayı isterdim. Ancak yapılan iş çok teknik ve açık iş pozisyonu zihin yetersizliği olan bireylere uygun değil. ... (Araştırmacı günlüğü, 20.01.2023).”

Çalışma kapsamında altı işletme ayrıntılı olarak değerlendirilmiştir. Ayrıntılı değerlendirme sürecinde araştırmacı öncelikle ilgili işletmenin insan kaynakları birimiyle telefon görüşmesi gerçekleştirmiş, süreç hakkında görüş alışverişi yapıldıktan sonra işletme ziyareti için randevu almıştır. Araştırmacı işletme ziyaretlerinde Form 3 ve Form 4’ü kullanarak gereksinim duyduğu verilere işletmede gerçekleştirdiği gözlem ve

görüşmeler yoluyla ulaşmıştır. Süreçte ayrıntılı değerlendirmesi gerçekleştirilen altı işletmeden beşi için olumlu karar alınmıştır. İşletmeler engelli personel istihdam etme süreci konusunda hukuk müşavirlerine yönlendirilmiştir. Araştırmacı olumlu karar alınan işletmelerin değerlendirme sonuçlarını; çalışana gereksinim duydukları açık iş pozisyonları, istihdam edilecek çalışanlardan beklentileri, işletmenin çalışma koşullarını ve iş yeri kültürü özelliklerini içeren bilgileri içerecek şekilde düzenlemiş ve işe yerleştirme sürecinde kullanılmak üzere çevrimiçi ortamda arşivlemiştir. Bu kapsamda elde edilen değerlendirme sonuçlarına ilişkin bulgular Tablo 3.7.'de paylaşılmıştır.

Tablo 3.7. İşletme değerlendirmesine ilişkin bulguların özeti

İşletme	Faaliyet Gösterilen Sektör	Açık İş Pozisyonu Meslek Tanımı	Çalışandan Beklentiler	Çalışma Koşulları
İşletme 2	Kablo üretimi	Montaj elemanı	İnce motor becerileri, tempolu çalışma	Asgari ücret, ulaşım ve yemek, 8 saat iç mekânda çalışma
İşletme 3	Plastik parça üretimi ve montajı	Montaj elemanı	İnce motor becerileri, tempolu çalışma	Asgari ücret, ulaşım ve yemek, 8 saat iç mekânda çalışma
İşletme 4	Metal teknolojisi	CNC operatörü	Hatasız çalışma, bağımsız çalışma, mesleki yeterlik belgesi	Asgari ücret üzerinde maaş, ulaşım ve yemek, iç mekânda esnek çalışma saatleri
İşletme 5	Metal teknolojisi	Meydancı	Fiziksel dayanıklılık	Asgari ücret, ulaşım ve yemek, 8 saat iç ve dış mekânda çalışma,
İşletme 6	Sağlık hizmetleri	Büro görevlisi	Temel matematik becerileri, sınıflama becerileri	Asgari ücret, yemek, 8 saat büroda çalışma
İşletme 7	Elektrik elektronik	Montaj elemanı	İnce motor becerileri, tempolu çalışma	Asgari ücret, ulaşım ve yemek, 8 saat çalışma

3.2.1.4. Engelliler Montaj Atölyesi'nde gerçekleştirilen İstihdam Öncesi Hazırlık Programına ilişkin bulgular

Durum belirleme aşamasında elde edilen veriler atölyede hizmet alan bireylerin çalışma yaşamına yönelik farkındalık ve bilgi düzeylerinin yeterli seviyede olmadığını göstermektedir. Bunun yanı sıra bulgular, işletmelerin istihdam edeceği zihin yetersizliği olan çalışanlardan iş sağlığı ve güvenliği konusunda ve kendini değerlendirme konusunda beklenti içerisinde olduğu ortaya koymuştur. Bu doğrultuda Engelliler Montaj Atölyesi'ndeki zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam öncesi bilgi düzeylerini desteklemek amacıyla bir eğitim programının hazırlanarak sunulması kararı alınmıştır (4. Geçerlik komitesi tutanağı, 30.12.2022).

Yerleştirme öncesi aşamada Engelliler Montaj Atölyesi'ne devam eden 22 zihin yetersizliği olan bireye istihdam öncesi hazırlık programı sunulmuştur. İstihdama Hazırlık Eğitim Programı, durum belirleme sürecinde elde edilen gereksinim alanları ve araştırmacının alanyazın taraması sonucunda belirlenerek geçerlik komitesine sunulmuştur (6. Geçerlik komitesi tutanağı, 26.03.2023). Geçerlik komitesinde program içeriği ve öğrenme-öğretme süreçleri komite üyeleri tarafından incelenmiştir ve uygulanmasına onay verilmiştir (7. Geçerlik komitesi tutanağı, 07.04.2023). Komite üyelerinin programa ilişkin dönütleri doğrultusunda gerekli düzenlemeler araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiş ve gerekli materyaller hazırlanmıştır.

İstihdama Hazırlık Eğitim Programı dört modül ve bu modül altında yer alan 13 konudan oluşmaktadır. Program paketi öğrenme-öğretme süreçlerinin açıklandığı ve oturum planlarının yer aldığı uygulayıcı el kitabı (EK-15), program içeriğine ilişkin PowerPoint sunuları (EK-16) ve birey el kitabından (EK-17) oluşmaktadır (Görsel 3.6.). Programın öğretim oturumları atölyedeki bireylerin hafif düzeyde zihin yetersizliğine sahip olması dolayısıyla öğrenme özellikleri göz önünde bulundurularak doğrudan öğretim yöntemi doğrultusunda hazırlanmıştır. Bununla birlikte öğretimi etkili hale getirmek için program amaçlarına uygun şekilde seçilen sunuş yoluyla öğretim, rol oynama, beyin fırtınası gibi tekniklerden de yararlanılmıştır. Program içerisinde yer alan modüller ve konular Tablo 3.8.'de paylaşılmıştır.

Tablo 3.8. İstihdam Öncesi Eğitim Programı eğitim içeriği

Modül No ve Başlığı	Modül Başlığı ve Alt Amaçlar
1. Kariyer Farkındalığı ve Kariyer Keşfi	Çalışmanın önemini açıklar.
	Meslekleri ve işlevlerini sıralar.
	Kişilik özellikleri ve meslekler arasındaki ilişkiyi açıklar.
	Kendi mizaç ve kişilik özelliklerini ifade eder.
2. Çalışma Yaşamı	Çalışma rutinlerini sıralar.
	İş yerinde birlikte çalışacağı meslek alanlarının işlevlerini açıklar.
	İş yerindeki bireylerin rollerini açıklar.
3. Temel İş Sağlığı ve Çalışma Yaşamında Güvenlik Becerileri	Temel iş güvenliği önlemlerini açıklar.
	Çalışma ortamlarında karşılaşılabileceği iş güvenliği işaretçilerinin anlamlarını açıklar.
	Basit ilk yardım müdahalesi yapar.
4. Çalışma Yaşamında Performans	Çalışma yaşamında performans ve verimliliğin önemini açıklar.
	Çalışma performansını ölçer.
	Çalışma performansını verilen hedefe göre değerlendirir.

Eğitim programı Engelliler Montaj Atölyesi'nin ikinci katında yer alan çalışma alanında gerçekleştirilmiştir. Eğitim öncesinde araştırmacı çalışma alanında yer alan modüler masaları geçerlik komitesinin önerdiği şekilde her bireyin sunuyu görebileceği şekilde düzenlemiş ve yeterince sandalyeyi gerekli alanlarda hazır hale getirmiştir (4 geçerlik komitesi tutanağı, 23.03.2023). Araştırmacı eğitim oturumları öncesinde her birey için ilgili modüle ilişkin çalışma kitabı ve kalem masaya koymuştur. İstihdama Hazırlık Eğitim Programı içeriği PowerPoint sunuları Görsel 3.8.'de paylaşıldığı üzere her bireyin görebileceği şekilde duvara yansıtılmıştır.



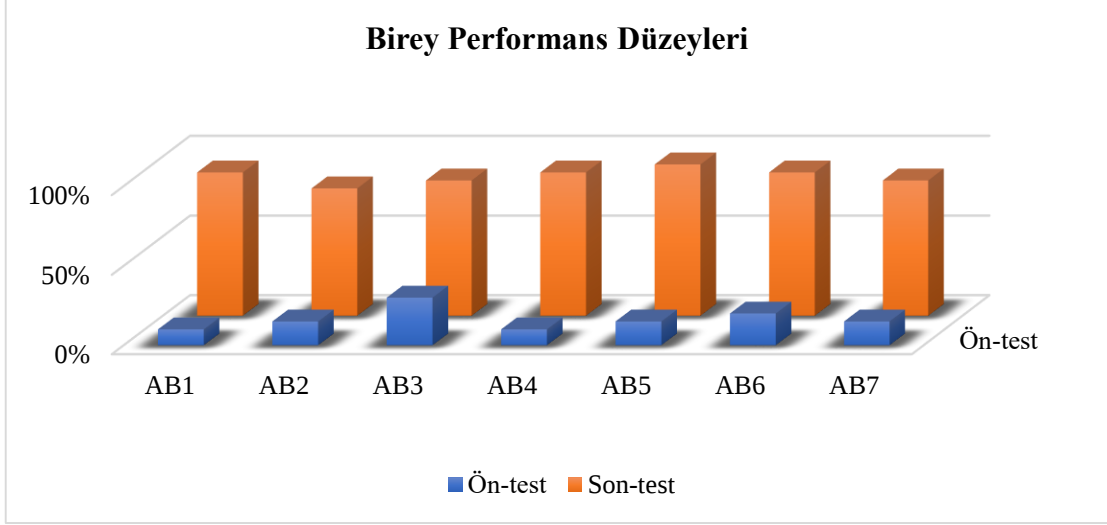
Görsel 3.8. İstihdama Hazırlık Eğitim Programı'nın sunulduğu fiziksel ortam

İstihdama Hazırlık Eğitim Programının zihin yetersizliği olan bireylerin bilgi gereksinimlerini ne ölçüde karşıladığını ortaya koymak amacıyla her konu öncesi ve sonrasında 10 sorudan oluşan başarı testi uygulanmıştır. Bu doğrultuda bireyler 13 konuda toplam 130 ön-test, 130 son-test sorusu yanıtlamışlardır. Başarı testleri çoktan seçmeli sorular ve doğru-yanlış sorularından oluşmuştur. Oturum öncesinde her bireyden el kitaplarındaki “Neler biliyoruz?” sayfasını açmaları istenmiş ve soruları çözmeleri için süre verilmiştir. Program içeriği bireylere sunulduktan sonra araştırmacı bireylerden el kitaplarındaki “Neler öğrendik?” başlıklı sayfayı açmalarını istemiş ve soruları çözmeleri için süre vermiştir. Her oturum sonrasında araştırmacı el kitaplarını toplayarak birey performanslarını excel tablosuna kaydetmiştir.



Görsel 3.9. *İstihdam öncesi eğitim programı değerlendirme süreci*

İstihdama Hazırlık Eğitim Programı Engelliler Montaj Atölyesi’ne devam eden 22 bireyin tümüne sunulmuştur. Ancak araştırma kapsamında sadece yerleştirme kararı alınan yedi bireyin performansına odaklanılmış ve devamları takip edilmiştir. Diğer bireyler de tüm öğrenme ve değerlendirme etkinliklerine katılmıştır. Buna karşın kimi bireyler okuma-yazma bilmedikleri için değerlendirme aşamasında oturum sonrası araştırmacının yardımıyla soruları yanıtlamışlardır. İstihdam Öncesi Eğitim Programında yedi bireyin başarı testi sonuçları Grafik 3.1.’de paylaşılmıştır.



Grafik 3.1. *İstihdam Öncesi Hazırlık Programı başarı testi sonuçları*

İstihdam Öncesi Hazırlık Programı kapsamında gerçekleştirilen başarı testine dayalı değerlendirmelerin sonuçları incelendiğinde yedi bireyin ön-test sonuçlarının %10 ile %30 arasında olduğu, son-test sonuçlarının %85 ile %95 arasında olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda eğitim programının zihin yetersizliği olan bireylerin ilgili konulardaki bilgi düzeylerine olumlu etkisi olduğu söylenebilir. Araştırmacı İstihdam Öncesi Hazırlık Programı kapsamında programa katılan tüm bireylere başarı belgesi vermiş ve bir kapanış toplantısı düzenleyerek katılımcı bireyleri motive etmeyi amaçlamıştır.



Görsel 3.10. *İstihdam Öncesi Eğitim Programı uygulamasından bir kesit*

3.2.2. Yerleştirme aşamasına ilişkin bulgular

Destekli istihdam modelinde yerleştirme aşaması istihdama hazır birey ile çalışana gereksinim duyan işletmenin eşleştirilerek bireyin çalışma yaşamına katılması sürecini ifade etmektedir. Durum belirleme sürecinde özellikle toplum temelli işletmelerdeki katılımcıların görüşlerine dayalı bulgular, süreçte bir uzman desteğinin kendileri için destekleyici olacağını ortaya koymaktadır. Buna karşın Engelliler Montaj Atölyesi'nde birey ve ebeveynler yerleştirme süreçlerini işletmeyle birlikte yürütmekte ve iş başlangıçları toplum temelli işletmelerin görevlendirdiği çalışanlarca yapılmaktadır. Zihin yetersizliği olan bireylerin özellikleri düşünüldüğünde bu süreçte de gereksinim duydukları yerleştirme hizmetlerinin geliştirilmesi için yerleştirme aşamasına ilişkin eylem planları geliştirilmiştir.

Bu araştırma kapsamında yerleştirme öncesi aşamada aktarıldığı üzere Engelliler Montaj Atölyesi'nde hizmet alan bireyler istihdama hazırlık yönünden değerlendirilmiş ve farklı alanlardaki işlevde bulunma düzeylerini betimleyen istihdam profilleri oluşturulmuştur. Benzer şekilde OSB'de faaliyet gösteren işletmeler arasında engelli çalışan pozisyonu açığı bulunan ve Engelliler Montaj Atölyesi'nden birey talep eden işletmeler de genel tarama ve ayrıntılı değerlendirme düzeylerinde değerlendirilmiştir. Bu kapsamda yedi zihin yetersizliği olan birey profili ile dört toplum temelli işletme beklentileri göz önünde bulundurularak yerleştirme süreci yürütülmüştür. Yerleştirme aşaması araştırmacı tarafından gerçekleştirilen “işle eşleştirme, iş analizi yoluyla iş tanımının belirlenmesi, iş başında eğitim ve koçluk desteği sunma ve desteklerin silikleştirilmesi” döngülerinde sürdürülmüştür. İzleyen başlıklarda her bir döngüye ilişkin detaylar paylaşılmıştır.

3.2.2.1. İşle eşleştirme sürecine ilişkin bulgular

Yerleştirme aşamasının işle eşleştirme sürecinde Engelliler Montaj Atölyesi'ne devam eden ve birey değerlendirme süreci sonrasında atölye uygulama komitesince yerleştirmeye uygun görülen bireylerle atölyeden engelli çalışan talebinde bulunan işletmelerin belirli ölçütler göz önünde bulundurularak eşleştirilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda işle eşleştirme sürecinde birey özellikleri ve işletmelerin istihdam edecekleri çalışandan beklentileri, yerleştirme öncesi aşamada gerçekleştirilen değerlendirme sonuçlarına göre bir arada düşünülerek işle eşleştirmenin gerçekleştirilmesi süreci yürütülmüştür.

İşle eşleştirme sürecinde araştırmacı tarafından alanyazına dayalı olarak hazırlanan uyumluluk analizi formları temel alınmıştır. Uyumluluk analizi formları tez önerisi aşamasında TİK'e taslak olarak sunulmuş, tez sürecindeyse geçerlik komitesi ve altı alan uzmanın dönütlerine göre son haline getirilmiştir. Uyumluluk analizi formu dış görünüm, hijyen, güçlülük, dayanıklılık, ayrıntılara dikkat etme, işlevsel akademik beceriler, araç-gereç kullanımı, müşterilerle etkileşim alanlarında gerçekleştirilen değerlendirmeleri kapsamaktadır. Uyumluluk analizi formları işletme beklentilerini ve birey özelliklerini karşılaştırmayı amaçlayan iki formdan oluşmaktadır. İşle eşleştirme çalışmaları kapsamında araştırmacı öncelikle işletme beklentilerini özetleyen Uyumluluk Analizini, İş ve İş Yeri Değerlendirme, İş Yeri Ayrıntılı Değerlendirme Formlarından elde ettiği verileri göz önünde bulundurarak doldurmuştur. Üç işletme için doldurulan uyumluluk analizi formlarına ilişkin veriler Tablo 3.9.'da paylaşılmıştır. Ardından birey özelliklerini özetleyen Uyumluluk Analizi Formu, Birey Değerlendirme Formunda yer alan veriler doğrultusunda doldurulmuştur. Bu doğrultuda işletmeler çalışanlardan beklentilerine göre sınıflandırılarak bu beklentilere en uygun zihin yetersizliği olan bireyin ilgili iş pozisyonu yönlendirilmesi amaçlanmıştır.

Gerçekleştirilen uyumluluk analizi sonucunda elde edilen veriler atölye uygulama komitesinde görüşülmüş ve toplantı sonunda AB1, AB2, AB3 ve AB4'ün İşletme 7 ile AB5'in işletme 5 ile AB6'nın İşletme 3 ile ve AB7'nin İşletme 6 ile eşleştirilmesi uygun bulunmuştur (5. atölye uygulama komitesi tutanağı, 24.01.2023). Araştırmacı yerleştirme kararı alınan bireylerin özelliklerini ve istihdam talebi olan işletmelerin özelliklerini isimleri kodlayarak ayrı kâğıtlara çıktı almış ve atölye uygulama değerlendirme komitesiyle haftalık değerlendirme komitesinde paylaşmıştır. Kendi kararını söylemeksizin komiteden eşleştirmeye yönelik görüşlerini talep etmiştir. Değerlendirme toplantısında atölye destek personeli her bireyin ve işletmenin değerlendirme sonuçlarını göz önünde bulundurarak önlerindeki kâğıtları birbirleriyle eşleştirmişlerdir. Süreç sonunda araştırmacı ve atölye destek personelinin işle eşleştirme konusundaki tercihlerinin aynı olduğu görülmüştür. Araştırmacı bu konuya ilişkin görüşlerini günlüğünde şu şekilde ifade etmiştir:

... kimi zaman kendi kendime atölyede gereğinden fazla zaman geçirdiğimi düşünüyordum. Bu bireylerle bir yılı aşkındır mümkün olduğunca zaman geçiriyorum. Bugün atölyede işle eşleştirme amacıyla değerlendirme toplantısı yaptık ve benim birey-işletme eşleştirmem atölyedeki hocalarla benzer şekilde sonuçlandı. Bu emeklerimin boşa gitmediğini kanıtladı

bana. ... Burada geçirdiğim sürenin her saniyesi çok değerliydi. ... (Araştırmacı günlüğü, 24.01.2023).”

Tablo 3.9. *Uyumluluk analizine göre işletme özellikleri*

Değerlendirme Alanı	Bildirim	Yanıt			
		E: Evet			
		H: Hayır			
		İşletme 3	İşletme 5	İşletme 6	İşletme 7
Dış Görünüş	Çalışanların giyimlerine ilişkin kural bulunuyor mu?	E	E	E	E
	Çalışanların kişisel bakım konusunda uyması gereken kural/lar var mı?	H	H	E	H
Hijyen	İş yerinde çalışanların alması gereken hijyen önlemi var mı?	E	H	E	E
Güçlülük	İş yerinde gerçekleştirilen görevler fiziksel güç gerektiriyor mu?	H	E	H	H
Dayanıklılık	Çalışanların sürekli ayakta durması gerekiyor mu?	H	E	H	E
	Çalışanlardan psikolojik açıdan dayanıklılık beklentisi var mı?	E	H	E	E
Detaylara Dikkat Etme	İş yerinde gerçekleştirilen görevler rutin işler mi?	E	E	H	E
İşlevsel Akademik Beceriler	İş yerinde üstlenilen sorumluluklar yüksek düzeyde dikkat gerektiriyor mu?	H	H	E	H
	Çalışanların matematik işlemi yapması gerekiyor mu?	E	H	E	H
Araç-Gereç Kullanımı	Çalışanların hesap makinesi kullanması gerekiyor mu?	H	H	H	H
	İş yerinde gerçekleştirilen görevler araç-gereç kullanımı gerektiriyor mu?	E	E	E	E
Müşterilerle Etkileşim	İş yerinde çalışanlar müşterilerle etkileşim kuruyor mu?	H	H	E	H
	Çalışanların müşterilerle etkileşiminde uyması gereken kurallar var mı?	H	H	E	H

İşle eşleştirme çalışmasının tamamlanmasının ardından yerleştirmeye uygun görülen bireylerin ebeveynleriyle iletişime geçilmiştir. Tüm ebeveynler çocuklarının işe yerleştirmesine ilişkin olumlu görüş bildirmişlerdir. Ebeveynlerin olumlu görüşü üzerine üç işletmenin insan kaynakları birimlerine ulaşılarak talepleri doğrultusunda yerleştirmeye uygun bireylerin seçildiği haberi verilmiştir. Bu görüşmelerde atölyeden dört birey talebinde bulunan İşletme 7'in insan kaynakları sorumlusu, talep edilen bireyleri birkaç ay sonra açılacak yeni fabrika binası tamamlandığında istihdam edebileceğini ifade etmiştir. Bunun üzerine araştırmacı tez süresiyle ilgili sınırlılıkları göz önünde bulundurarak dört zihin yetersizliği olan bireyin yerleştirme sürecini işle eşleştirme aşamasında araştırma kapsamı dışında bırakmıştır. İşletme 3 işle eşleştirme sürecini olumlu karşılamış, bireyin bir ay sonra açılacak engelli işçi kontenjanı için başvuru yapmasını talep etmiştir. İşletme 5 ise hâlihazırda bir engelli işçi ilanına çıktıklarını ve bireyin bu ilana “acilen (İK5)” başvurması gerektiğini ifade etmiştir. Araştırmacı bu çağrı doğrultusunda öncelikle tez danışmanı ile görüşme gerçekleştirmiş, ardından geçerlik komitesi üyelerini süreçle ilgili bilgilendirmiştir. Ardından İşletme 5'in insan kaynakları birimi sorumlusuyla görüşülerek çağrılarına olumlu yanıt verilmiştir. İlk yerleştirme uygulaması için İşletme 5 ve AB5 seçilmiştir. Araştırmacı beklentisinden hızlı gelişen bu sürece ilişkin hissettiklerini “... aylardır birçok şey yaptık. Ama bu kadar hızlı bir yerleştirme sürecini hayal edemezdim. Sürecin ön hazırlığını ince eleyip sık dokumasaydık bu yerleştirme fırsatını hazırlıksız yakalandığımız için kaçırabilirdik. ... (Araştırmacı günlüğü, 24.03.2023)” sözleriyle günlüğüne kaydetmiştir.

3.2.2.2. İşe başvuru sürecine ilişkin bulgular

İşe başvuru süreci AB5 ve AB6 eşleştirmeleri için işletmelerin istekleri doğrultusunda farklı şekillerde yürütülmüştür. İşletme 3'ün insan kaynakları birimi sorumlusu fabrikalarında sürdürülen “üretim yönetimi prensipleri (İK3)” doğrultusunda araştırmacının işe yerleştirme sürecini bizzat gerçekleştirmesine “sıcak bakmadıklarını (İK3)” ifade etmiştir. Bununla birlikte insan kaynakları birimi sorumlusu geçmişte de zihin yetersizliği olan çalışan istihdam ettiklerini belirterek istihdam sürecinde herhangi bir sorun yaşanması durumunda araştırmacıyla iletişim kuracaklarını ifade etmiştir. İnsan kaynakları sorumlusuyla gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda AB6 için yerleştirme sürecinde destekli istihdam modelinin çevresel istihdam desteği alternatifinin

uygulanması kararı alınmıştır. Araştırmacı AB6'nın ebeveynlerini süreç hakkında bilgilendirmiş ve kendilerine işletmenin iletişim bilgilerini iletmiştir.

İşle eşleştirme süreci tamamlanan AB5 için İşletme 5'in insan kaynaklarıyla gerçekleştirilen görüşmede işe başvuru için tarih alınmış, İşletme 5 araştırmacının sürece dâhil olmasında herhangi bir sorun olmadığını iletmiştir. Bunun üzerine araştırmacı bireyin ebeveyniyle iletişime geçerek işe başvuru tarih ve saatini iletmiştir. Araştırmacı, AB5 ve ebeveyni 27.03.2023 tarihinde saat 08.00'da iş başvurusu için işletme girişinde hazır bulunmuşlardır. Burada kendilerine güvenlik görevlisi tarafından işe başvuru formu verilmiş ve doldurulması istenmiştir. Araştırmacı AB5'e formu doldurup dolduramayacağını sormuş, AB5'in olumsuz yanıtı üzerine formu kendisi doldurmuştur. Formda çalışan adayının kimlik bilgileri, sosyal güvenlik numarası ve geçmiş iş bildirimine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Form doldurulup güvenliğe teslim edildikten sonra güvenlik görevlisi araştırmacı ve AB5'i işletmenin dökümhane bölümüne götürmüştür. Burada görevli şef yardımcısı, dökümhane şefinin izinde olduğunu onu araması gerektiğini ifade ederek şefini aramıştır. Telefon görüşmesinde çalışanın engelli olduğunu söylemiş, şefin konuşmalarını dinlemiş ve telefonu kapatmıştır. Ardından araştırmacı ve AB5'e kendilerine ulaşacaklarını söyleyip güvenliğe yönlendirmiştir.

Araştırmacı ve AB5 güvenlik kulübesine gitmiştir. Araştırmacı AB5'in hayal kırıklığı yaşadığına şahit olmuştur. Bu yürüyüş sırasında AB5 araştırmacıya "... hep böyle derler hocam. ... (Araştırmacı günlüğü, 27.03.2023)" ifadesini kullanmıştır. Araştırmacı güvenlik görevlisinin yanına gittiklerinde kendisini bu kez tam olarak tanıtmış, üniversitede görev yaptığını ve insan kaynakları sorumlusuyla telefonda gerçekleştirdiği görüşme üzerine işe başvurduklarını iletmiştir. Bunun üzerine güvenlik görevlisi insan kaynakları sorumlusunu arayarak durumu anlatmıştır. Görüşmenin ardından güvenlik görevlisi araştırmacı ve AB5'i ofisine davet etmiştir. Araştırmacı bu sürece ilişkin hislerini "... hala inanamıyorum. Ben yanında olmasaydım, kendimi açıkça tanıtmıyordum AB5'in işe girmesi durumla hiç ilgisi olmayan biri nedeniyle engellenecekti. Kendini anlatamadan evin yolunu tutacaktı. ... (Araştırmacı günlüğü, 27.03.2023)" ifadesiyle günlüğüne kaydetmiştir.

Araştırmacı ve AB5 güvenlik görevlisinin eşliğinde insan kaynakları sorumlusunun ofisine gitmişlerdir. Burada insan kaynakları görevlisi AB5'e "Meydancılık yapar mısın? Buraları siler misin?" diye sormuştur. Buna karşılık AB5 "Yaparım niye yapmıyım?" şeklinde kendini ifade etmiştir. İnsan kaynakları sorumlusu

bunun üzerine raftan bir belge almış bunu AB5'e uzatarak "O zaman buradaki belgeleri hazırla, haftaya pazartesi gel işe başla." ifadesini kullanmıştır. AB5 "Tamam." demiş elindeki kâğıdı inceleyerek kapıya doğru yönelmiştir. Araştırmacı insan kaynakları sorumlusuna destekli istihdam sürecini kısaca özetleyerek iş analizi ve iş tanımlı kavramlarından söz etmiştir. Bu doğrultuda AB5'in iş tanımlı doğrultusunda işletmede bir süre görev yaparak iş analizi sürecini yürütmesinin ve AB5'e işe başlangıç sürecine eşlik etmesinin sürece katkı sunabileceğini ifade ederek insan kaynakları sorumlusunun sürece onayını talep etmiştir. İnsan kaynakları sorumlusu araştırmacının yerleştirme sürecinde işletmede iş analizi yapma talebine olumlu yanıt vermiş, kendisini işletmenin meydana şefi ŞEF5'le tanıştırmıştır. Araştırmacı meydana şefine kendisini tanıtmış, kısaca süreci açıklamış ve iş tanımlı yapmak üzere uygun tarih hakkında görüş alışverişinde bulunmuştur. Araştırmacı meydana şefiyle 30.03.2023 tarihi için sözleşmiş ve işletme çıkışına yönelmiştir. Çıkış kapısında bekleyen AB5'in ebeveyni sonucu öğrendiğinde araştırmacıya teşekkür etmiş ve duygularını "Hocam hiç umudum yoktu. O kadar çok yerden döndük ki geri. ... Git görüş haber bekle, git görüş haber bekle. ... Allah senden razı olsun. Güzel günlerde görüşeceğiz. ..." sözleriyle ifade etmiştir. Araştırmacı gün içerisinde yaşadıklarını günlüğüne aşağıdaki ifadelerle yansıtmıştır:

Ne gündü ama! Her zaman iş görüşmesini bir masa başında oturup çalışma koşulları hakkında konuşma, kendini tanıtmaya gibi bir senaryoda hayal ederdik. Her şey o kadar hızlı gelişti ki! Tam anlamıyla bir karambol yaşadık. Bizi reddeden şef yardımcısının yetkisi değildi iş görüşmesi yapmak. Güvenlik bizi yanlış yere yönlendirdi. Müdahale etmeseydim anlamsız şekilde eli boş dönecektik. ... (Araştırmacı günlüğü, 27.03.2023).

İşletmeyle geçen olumlu görüşme sonrası işe başlama tarihine kadar birey ve ebeveyninin işletme tarafından istenen belgeleri tamamlaması süreci araştırmacı tarafından takip edilmiştir. İşletme bireyden işe başlama için aşağıda sıralanan belgeleri hazırlamasını talep etmiştir:

- Dört biyometrik fotoğraf
- İkametgâh belgesi
- Nüfus cüzdanı fotokopisi
- Adli sicil kaydı
- Diploma fotokopisi
- SGK tescil ve hizmet dökümü
- İş yeri unvan listesi

- Varsa ehliyet fotokopisi
- Askerlik yapan personel için terhis belgesi
- Evli personel için evlilik cüzdanı fotokopisi
- Eş ve çocukların nüfus cüzdanı fotokopisi
- Geçmişte alınan eğitimlerle ilgili sertifika fotokopileri
- En son çalışılan yerden alınan çalışma belgesi
- Covid-19 aşısı kartı
- Sağlık kurulu raporu (işletmenin anlaşmalı olduğu özel şirketten temin edilecek)
- İŞKUR kayıt belgesi
- İş başvuru formu
- Banka cüzdanı

Araştırmacı bu süreçte birey ve ebeveyniyle sürekli iletişim kurmuş ve başvuru dosyası tamamlama sürecini takip etmiştir. Bu doğrultuda araştırmacı her gün bireyi aramış ve ona belge tamamlama süreciyle ilgili sorular sormuştur. Süreçte bireyin ebeveyni sağlık kurulu raporu alma konusunda kararsızlık yaşayarak araştırmacıya ulaşmış, bunun üzerine araştırmacı birey ve ebeveynini evinden alarak işletmenin anlaşmalı olduğu iş güvenliği ve sağlığı merkezine götürmüştür. Buradaki süreç tamamlandıktan sonra araştırmacı birey ve ebeveynin hazırladığı işe başvuru dosyasını işletmenin verdiği listeye göre kontrol etmiş ve dosyanın tam olduğunu görmüştür (Araştırmacı günlüğü, 29.03.2023). Araştırmacı bu süreçte işletmenin ulaştırma hizmetlerini yürüten taşıeron firmanın yetkilisinin iletişim bilgilerini edinmiş ve bireyin ikametinde çalışan servis görevlisine ulaşmıştır. Servis görevlisinden ulaştırma rutini ve süreci hakkında bilgi edinen araştırmacı, bu bilgileri birey ve ebeveynine iletmiştir.

3.2.2.3. İş analizi yoluyla iş tanımının belirlenmesi sürecine ilişkin bulgular

İşletmeyle gerçekleştirilen iş görüşmesinin olumlu sonuçlanmasının ardından araştırmacı insan kaynakları sorumlusundan bireyi işe yerleştirme sürecinde iş başında eğitim sunmak üzere onay almıştır. Bu doğrultuda araştırmacı insan kaynakları sorumlusunun yönlendirmesiyle işletmenin meydancı şefiyle tanışmış ve 30.03.2023 tarihinde işletmede olmak üzere onay almıştır. Bu süreçte araştırmacı iş analizi sürecinde

işletmede bireyden beklenen görevlerin belirlenmesi, iş yeri rutinlerinin belirlenmesi yoluyla iş tanımının ortaya konmasını amaçlamıştır.

Araştırmacı iş analizi yoluyla iş tanımının belirlenmesi amacıyla 30.03.2023 ile 01.04.2023 tarihleri arasında üç gün boyunca işletmede tam zamanlı olarak meydancılık görevini gerçekleştirmiştir. İlk günün sabahı meydancı şefiyle tanışmış ve iş analizi sürecinin amacını şefe açıklamıştır. Araştırmacı meydancı şefinden kendisine bir çalışan gibi davranmasını, gerektiğinde talimat vermesini ve bireyin gerçekleştirmesini istediği görevleri kendisine göstermesini istemiştir. İlk gün araştırmacı işletmede bireyden beklenen görevleri gerçekleştiren meydancı şefini gözlemlemiş ve işleri kayıt altına almıştır. İkinci ve üçüncü gün bu görev ve işleri kendisi gerçekleştirmiş ve meydancı şefinden görevleri gerçekleştirme düzeyiyle ilgili dönüt istemiştir.



Görsel 3.11. İş analizi sürecinde ilk gün

İş analizi sürecinde araştırmacı meydancılık kapsamında bireyin gerçekleştireceği işleri öncelikle kendisi öğrenmiş ve gerçekleştirmiştir. Araştırmacı her akşam gün içerisinde gerçekleştirdiği görevleri, bu görevleri gerçekleştirmek için gerekli becerileri, gözlemlerinden edindiği şekilde çalışma koşulları ve iş yeri kültürüne ilişkin özellikleri tablo haline getirmiştir.



Görsel 3.12. *Araştırmacının meydancılık görevini yerine getirmesi*

İş analizi sürecinin araştırmacı tarafından gerçekleştirilmesi sonucunda Tablo 3.10.'da paylaşılan İşletme 5 için görev ve beceri analizi formu elde edilmiştir. Araştırmacının gerçekleştirdiği iş analizi kapsamında elde edilen veriler doğrultusunda işletmenin bireyden beklediği görevler ve görevleri yerine getirmek için gereksinim duyulan beceriler bu tabloda aktarılmıştır.

Araştırmacı iş analizi sürecinde bireyin en yakın çalışacağı kişi olan meydancı şefiyle de sık sık etkileşim kurmuştur. Araştırmacı meydancı şefine ilişkin görüşlerini iş analizi sürecinin ilk günü günlüğüne aşağıdaki gibi ifade etmiştir:

.... ŞEF5 iletişime açık birisi. İyi anlaştığımızı düşünüyorum. Bana işleri gösterişinden anladığım kadarıyla bireye de yeterince model olabilecek becerilere sahip. Diğer yandan önceki deneyimlerinden dolayı engelli kadrosuyla istihdam edilen çalışanlara ilişkin olumsuz bir tutumu var. Bunlar anladığım kadarıyla süregelen rahatsızlığı olan ve iş yapmaktan kaçınan ya da psikiyatrik tanısı olan çalışanlarmış. Süreçte ŞEF5'e zihin yetersizliğinin psikiyatrik tanılardan farklarını anlatmam gerekecek. ... (Araştırmacı günlüğü, 31.03.2023).

Tablo 3.10. İşletme 5 için görev ve beceri analizi

Beceri Alanı	Görev & Beceri No	Görev & Beceri	Görevin & Becerinin Sergileneceği Ortam ve Zaman
İş Becerileri	1	İş tanımını ifade etme	Çalışan girişi zemin kat, Sabah saat 07.55
	2	Zemin kat soyunma odaları, WC'ler ve koridorların temizlenmesi	Çalışan girişi zemin kat Sabah 08.00 ve 10.00 arası
	3	Meydancılık	Fabrika açık alanları Mesai boyu
	4	Şef meydancının verdiği görevleri yerine getirme	Üretim alanları haricinde kalan alanlar Mesai boyu
Sosyal Beceriler	5	Uygun selamlama ifadesi kullanma	Üretim alanları haricinde kalan alanlar Mesai boyu
	6	Diğer çalışanlara iyi niyet ifadeleri kullanma	Üretim alanları haricinde kalan alanlar Mesai boyu
Günlük Yaşam Becerileri	7	Ulaşım için servis kullanma	Ev ve fabrika girişi Sabah ve akşam
	8	İş kıyafeti giyme	Sabah ve akşam
	9	Tabldottan yemek yeme	Öğlen
	10	El, yüz yıkama	Çalışan WC Mola ve öğle yemeği zamanlarında

Araştırmacı iş analizi kapsamında işletmede geçirdiği süre boyunca meydancı şefi, servis şoförü, güvenlik görevlisi ve yemekhane görevlisi gibi bireyin sık sık etkileşim kurması beklenen tipik gelişen çalışanlara zihin yetersizliği olan bireylerin özelliklerine ilişkin açıklamalarda bulunmuştur. Bu açıklamalarla birlikte ilgili çalışanları yerleştirme öncesi süreçte hazırlanarak yayına alınan çevrimiçi portala yönlendirmiştir. Portal bağlantısının çalışanların haberleşme amacıyla kullandığı sosyal haberleşme kanalında yayınlanması sağlanarak tüm çalışanların zihin yetersizliği olan bireylerin özellikleri ve destekli istihdam süreci konusunda bilgilendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmacı iş analizine yönelik işletmedeki çalışmalarını 01.04.2023 tarihinde tamamlamış ve elde ettiği verileri Tablo 3.11.'de paylaşıldığı üzere çalışma rutini, çalışma becerileri ve beceri analizi tablolarına aktarmıştır.

Tablo 3.11. İşletme 5 için görev ve becerileri içeren günlük çalışma rutini

Saat	Görevler ve İş Becerileri	Sosyal Beceriler	Günlük Yaşam Becerileri
07.10	Servise biner.	Şoföre “Günaydın!” der.	Servisteyken toplu taşıma kurallarına uyar.
07.35	Servisten iner.	Şoföre “İyi günler!” der.	
07.40	Girişte kart basar.	Güvenlik görevlisine “Günaydın!” der.	
07.40	Soyunma odasına gider.	Soyunma odasında çalışan varsa “Günaydın!” der.	Günlük kıyafetini çıkarır. İş kıyafetini giyer.
08.00	Giriş kapısında hazır olur.		
08.05	Günlük iş rutinini gözden geçirir.		
08.10	Erkek ve kadın soyunma odaları ile 1. Kat koridorlarını kuru fırçayla siler.		
08.20	Erkek ve kadın WC’lerinde bulunan lavaboları çözümlü su ve bezle siler.		
08.30	Erkek ve kadın WC’lerinde bulunan lavaboları ve yerleri fırçayla temizler.		
08.40	Erkek ve kadın WC zeminini çekçek ile durular.		
08.40	Erkek ve kadın soyunma odası, WC ve zemin kat koridorlarını paspas ile durular.		
08.55	Temizlik malzemelerini temizler ve yerine koyar.		Elini bol suyla yıkar.
09.00	Meydancılık (El arabası, fırça ve faraşla işletme açık alanını temizler.)		Elini bol suyla yıkar.
10.30	Dinlenme alanında mola yapar.	Dinlenme alanında çalışanlar varsa “Afiyet olsun!” der.	
10.45	Mesaiye geri döner. Meydancılık yapar. Şef meydancının verdiği görevleri yerine getirir.		

Tablo 3.11. (devam) İşletme 5 için görev ve becerileri içeren günlük çalışma rutini

Saat	Görevler ve İş Becerileri	Sosyal Beceriler	Günlük Yaşam Becerileri
11.45	Öğle yemeğine gider.	Yemeğini aldıktan sonra aşçıya “Elinize sağlık!” der. Çalışma arkadaşlarına “Herkese afiyet olsun!” der.	Tabldottan yemek yer. Yemeğini bitirdikten sonra tabldotunu kirli dolabına yerleştirir.
12.15	Mesaiye geri döner. Meydancılık yapar. Şef meydancının verdiği görevleri yerine getirir.		
13.45	Dinlenme alanında mola yapar.	Dinlenme alanında çalışanlar varsa “Afiyet olsun!” der.	
14.00	Mesaiye geri döner. Meydancılık yapar. Şef meydancının verdiği görevleri yerine getirir.		
15.30	Meydancılıkta kullandığı malzemeleri temizler ve yerine bırakır.		
15.40	Soyunma odasına çıkar.	Soyunma odasında çalışan varsa “Merhaba!” der.	İş kıyafetini çıkarır. Günlük kıyafetini giyer.
16.05	Çıkış kapısında kartını basar.	Güvenliğe “İyi akşamlar!” der.	
16.06	Tabeladan servisinin plakasını öğrenir.		
16.07	Servise biner.	Şoföre “Merhaba!” der.	Servisteyken toplu taşıma kurallarına uyar.
16.40	Evinin önündeki durakta servisten iner.	Şoföre “İyi akşamlar!” der.	

3.2.2.4. İş başında eğitim ve koçluk sürecine ilişkin bulgular

Yerleştirme süreci 03.04.2023 tarihinde birey ve araştırmacının birlikte iş gitmesiyle başlamıştır. Araştırmacı bu süreçte bireye iş tanımı yoluyla iş analizinin

gerçekleştirilmesi sürecinde belirlenen tüm davranışlarda ipucunun giderek azaltılması tekniği uyarınca iş başında eğitim sunmuştur. Bu kapsamda araştırmacı bireye model olmuş, gerekli durumlarda sözel ve fiziksel ipucu sunmuştur. Araştırmacı yerleştirme sürecinde bireye sunduğu ipuçlarını beceri analizi tablosundan uyarladığı çalışma performansı takip formuna (EK-19) not ederek bireyin performansını takip etmiştir.

Araştırmacı 02.04.2023 Pazar günü bireyi aramış ve servise binilecek durak ile biniş saatini tekrar iletmiştir. Gerçekleştirilen görüşmede birey kendini “heyecanlı (AB5)” hissettiğini ifade etmiş ve tedirginliğini yansıtan ifadeler kullanmıştır. AB5 işe başlangıç öncesinde “... ya hocam şimdi yarın ben bu işi beceremezsem benim kağıdımı elime verirler di mi? (AB5 ile telefon görüşmesi, 02.04.2023)” ifadesini kullanmış, araştırmacı bunun üzerine gereksinim duyduğu her konuda ona yardımcı olacağı karşılığını vermiştir.

3.2.2.4.1. İş başında eğitim ve koçluk süreci 1. gün

İlk iş gününde araştırmacı saat 07.00’de bireyin evinin önüne gitmiştir. Birey evinden 07.05’te çıkmıştır. Birey ve araştırmacı servis durağına yürümüşler ve saat 07.15’te servise binmişlerdir. Araştırmacı beceri analizi tablosunda yer alan servis şoförü ve servisteki çalışanlara günaydın deme, serviste kurallara uygun şekilde oturma davranışlarında bireye model olmuştur. Araştırmacı ve birey 07.40’ta servisten inmiş, işletme girişinde yer alan güvenlik görevlisine gitmişlerdir. Güvenlik görevlisi bireyden saat 08.00’e kadar beklemesini, iş sağlığı ve güvenliği eğitimine katılacağını belirtmiştir. Bunun üzerine araştırmacı bireyden güvenlik kulübesinde oturup, işe girişte kart basan çalışanları gözlemesini istemiştir. Saat 08.00’de güvenlik görevlisi birey ve araştırmacıdan kendisini takip etmelerini talep etmiş ve birlikte yemekhaneye gitmişlerdir. Burada iş sağlığı ve güvenliği eğitimi sunacak olan personel dizüstü bilgisayar ekranından sözel olarak eğitim içeriğini aktarmıştır. Eğitim 96 dakika sürmüştür. Eğitim boyunca eğitmenin zihin yetersizliği olan çalışana yönelik bir uyarılama sunmadığı, eğitimi “bir an önce bitirmek istercesine” sunduğu gözlenmiştir. Araştırmacı iş sağlığı ve güvenliği eğitimine ilişkin gözlemlerini “Sanırım sadece bir formalite. Eğitmen geldi, hızlıca anlattı, gerekli imzaları alıp gitti. ... (Araştırmacı günlüğü, 03.04.2023)” sözleriyle günlüğüne aktarmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi sonrasında saat 10.00’da birey ve araştırmacı insan kaynakları sorumlusunun ofisine gitmişlerdir. Yetkiliye iş başvuru dosyası verilerek

personel kartı alınmıştır. Araştırmacı ve birey buradan meydancı şefinin yanına gitmişlerdir. Birey ve meydancı şefi tanıştıktan sonra malzeme deposuna gidilerek bireye uygun bedende iş kıyafetleri bireye teslim edilmiştir. Ardından araştırmacı bireyi personel soyunma odasına götürmüş ve burada bireye dolabını göstermiştir. Bireyden iş kıyafetlerini giymesi istenmiştir. İş kıyafetlerini giyen bireyle birlikte araştırmacı meydancı şefinin rehberliğinde işletmeyi gezmişlerdir. Meydancı şefi bireye yapması gereken işleri sıralamış ve işlerin gerçekleştirileceği ortamları göstermiştir. Bireyin sabah saatlerinde gerçekleştirmesi gereken işler iş sağlığı ve güvenliği eğitimi nedeniyle meydancı şefi tarafından gerçekleştirildiği için birey ve araştırmacı günün geri kalanında meydancılık işini gerçekleştirmişlerdir. İlk iş gününde araştırmacı bireye meydancılık görevinin öğretimini model olarak sunmuştur.



Görsel 3.13. Araştırmacının bireye meydancılık görevi öğretiminde model olması

Bununla birlikte bireyle birlikte mola alanında ve yemekhanede işletmedeki tipik gelişen çalışanlarla zaman geçirilmiştir. İlk gün bireyin işletmede çalışan diğer bireylerle mesafeli olduğu, mola alanından dışarı çıktığı ve dışarıda tek başında gezindiği gözlenmiştir (03.04.2023, video dökümü, s. 12). Saat 16.40'da diğer çalışanlarla birlikte soyunma odasına çıkılmış ve AB5 iş kıyafetlerini çıkararak günlük kıyafetlerini giymiştir. Araştırmacı ve birey, diğer çalışanlardan oluşan toplulukla birlikte çıkış kapısına yürümüş, çıkışta kart basmışlardır. Kart bastıktan sonra işletme çıkış kapısında yer alan servis plakalarını okuma konusunda bireye model olunarak doğru servisi bulması ve binmesi sağlanmıştır.



Görsel 3.14. Araştırmacı ve AB5 servis çizelgesinden doğru servisi bulurken

Birey ve araştırmacı servisle eve dönmüştür. Araştırmacı bireyi evine bıraktıktan sonra bireyden ayrılmıştır. Araştırmacı bireyin işte ilk gününe ilişkin deneyimlerini şu şekilde aktarmıştır:

Çok yorgunum ve bir o kadar keyifliyim. Uzun zamandır okuyup, üzerine konuştuğumuz işleri gerçekleştiriyor olmak çok güzel. AB5 bugün tedirgindi ve çekingendi. Atölyedeki gibi değildi. Ama bu normal değil mi? Benim de ilk iş günümde heyecandan bacaklarım titremiştii. ... (Araştırmacı günlüğü, 03.04.2023).

İş başında eğitim ve koçluk sürecinin ilk gününe ilişkin birey performansı Tablo 3.12.'de paylaşılmıştır. Birey performansının okuyucu tarafından kolay takip edilebilmesi amacıyla tabloda iş tanımı sonucunda elde edilen beceriler Tablo 3.11.'de paylaşılan görev numaralarıyla kodlanmıştır. Tabloda yer alan görev no. 1 iş tanımını ifade etme, görev no. 2 zemin kat soyunma odaları WC'leri ve koridorlarının temizlenmesi, görev no. 3 meydancılık, görev no. 4 şef meydancının verdiği görevleri yerine getirme, görev no. 5 uygun selamlama ifadesi kullanma, görev no. 6 diğer çalışanlara iyi niyet ifadeleri kullanma, görev no. 7 ulaşım için servis kullanma, görev no.8 iş kıyafeti giyme ve çıkarma, görev no. 9 tabldottan yemek yeme, görev no. 10 gerektiğinde el ve yüz yıkama görev ve becerilerini ifade etmektedir. Bu görev ve becerilerin her biri üzerine araştırmacı değerlendirmesi yüzde olarak tabloya aktarılmıştır. Bireyin iş tanımındaki görev ve becerilerden zemin kat soyunma odaları WC'leri ve koridorlarının temizlenmesi ve tabldottan yemek yeme becerilerinin işletme beklentilerine uygun olarak belli bir zaman içerisinde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle ilgili satırlarda AD5'in beceriyi

gerçekleştirme süresine de yer verilmiştir. Diğer görevler için tamamlama süresine ilişkin bir beklenti olmadığı için bu satırlar boş bırakılmıştır.

Tablo 3. 12. *Günlük performans tablosu 1*

Görev ve Beceri Alanı	Görev Numarası	Bağımsız Performans Yüzdesi	Görevi Tamamlama Süresi
İş Becerileri	Görev No 1	% 0	
	Görev No 2	% 0	-
	Görev No 3	% 0	
	Görev No 4	% 0	
Sosyal Beceriler	Görev No 5	% 0	
	Görev No 6	% 0	
Günlük Yaşam Becerileri	Görev No 7	% 0	
	Görev No 8	% 100	
	Görev No 9	% 100	25 dk.
	Görev No 10	% 0	

3.2.2.4.2. İş başında eğitim ve koçluk süreci 2. gün

İşe yerleştirme sürecinin ikinci günü saat 07.10’da birey ve araştırmacının servise binmesiyle başlamıştır. Araştırmacı ilk günün aksine ikinci günde bireyin beklenen becerileri sergilemesi için ona fırsat tanımıştır. AB5 servise bindiğinde “*Cümleten selamınaleyküm.*” diyerek şoför ve çalışanları selamlamış ve yerine oturmuştur. Servis işletmeye geldiğinde inmiş ve diğer çalışanlarla birlikte kartını basarak mesaiye başlamıştır. Kart basarken çoğu çalışan güvenlik görevlisine selam vermemesine rağmen AB5 “Günaydın abi.” diyerek güvenlik görevlilerine selam vermiştir. Araştırmacı AB5’in bu davranışını sözel olarak pekiştirmiştir. AB5 kart bastıktan sonra diğer çalışanlarla birlikte soyunma odasına çıkmış ve bağımsız olarak iş kıyafetini giydikten sonra saat 07.50’de birinci kat çalışan giriş kapısında hazır bulunmuştur.

Araştırmacı bireyle birlikte günlük iş tanımının üzerinden geçerek güne başlamıştır. Öncelikle bireye “Evet AB5 bugün neler yapacağız üzerinden geçelim. Önce alt kat kadın soyunma odasından başlayıp erkek soyunma odasına ve koridorlara dek kuru fırçalıyoruz, ardından erkek ve kadın tuvalet lavabolarını çamaşır suyuyla siliyor, sonra fırçayla erkek ve kadın tuvalet zeminini fırçalıyoruz. Sonra çek-çekle tüm alanları duruluyoruz. Son olarak kadın soyunma odasından başlayıp giriş kapısına kadar paspas yapıyoruz. Anlaştık

mı?” diyerek iş tanımını vermiştir (04.04.2023, video dökümü sf. 2). Bununla birlikte bireye Tablo 3.13.’de yer alan iş tanımı çizelgesi verilmiş ve bu tablonun günlük olarak takip edilmesi istenmiştir.

Tablo 3. 13. İş tanımı çizelgesi

Saat	Yapmam Gerekenler	Görevlerim
07.00	İşe gidiyorum.	07.05’te servise binerim. Servisten inince güvenliğe gidip kartımı basarım. Güvenliklere “Günaydın!” demeyi unutmam. Soyunma odasına gidip iş kıyafetlerimi giyerim.
08.00	Mesaiye başlıyorum.	08.00’de giriş kapısı önünde hazır olup bu formda günlük işlerimi gözden geçiririm. Lavaboları, soyunma odalarını ve 1. Kat koridor temizliğini titiz şekilde yaparım.
09.00	Yemeğe kadar çalışmaya devam ediyorum.	Zemin katta işim bitince açık alana çıkıp toz, çöp ya da su birikintisi varsa temizlerim. Şefin verdiği görevleri hemen yerine getiririm.
10.00	Yemeğe kadar çalışmaya devam ediyorum.	10.15’te mola yaparım. Molada çalışma arkadaşlarıma “Afiyet olsun!” derim. Onlarla sohbet ederim. 10.30’da işimin başına dönerim.
11.00	Yemeğe kadar çalışmaya devam ediyorum.	Zemin katta işim bitince açık alana çıkıp toz, çöp ya da su birikintisi varsa temizlerim. Şefin verdiği görevleri hemen yerine getiririm.
12.00	Öğle yemeğimi yiyip çalışmaya devam ediyorum.	11.45’te elimi yüzümü yıkar öğle yemeğine çıkarım. Yemeğimi aldıktan sonra aşçıya “Elinize sağlık!” demeyi unutmam. Yemekten sonra zamanın kalırsa dinlenme alanında oturur çay içerim. 12.15’te işimin başında olurum.
13.00	Yemeğe kadar çalışmaya devam ediyorum.	Zemin katta işim bitince açık alana çıkıp toz, çöp ya da su birikintisi varsa temizlerim. Şefin verdiği görevleri hemen yerine getiririm.
14.00	Mesai bitimine kadar çalışmaya devam ediyorum.	Zemin katta işim bitince açık alana çıkıp toz, çöp ya da su birikintisi varsa temizlerim. Şefin verdiği görevleri hemen yerine getiririm.

Tablo 3. 13. (devam) İş tanımı çizelgesi

Saat	Yapmam Gerekenler	Görevlerim
15.00	Mesai bitimine hazırlanıyorum.	15.30'a kadar işime devam ederim.
		15.30'da malzemelerimi temizler yerine koyarım.
		15.40'da soyunma odasına çıkar iş kıyafetlerimi çıkarırım.
		Günlük kıyafetlerimi giyip aşağı inerim.
16.00	Mesaim bitti! Şimdi eve gitme zamanı.	16.05'te güvenliğe gider kartımı basarım.
		Servis panosundan Sultandere servisinin plakasını bulurum.
		Doğru servisi bulup binerim.
		Evimin önündeki durakta inerim.
		İnmeden şoföre "İyi akşamlar!" demeyi unutmam.

İş tanımının üzerinden geçildikten sonra araştırmacı bireyden kendisini izlemesini istemiş ve sabah temizliği görevini yerine getirmiştir. Araştırmacı görevleri gerçekleştirirken yaptıklarını sesli olarak ifade etmiştir. İş tanımının ilk görevi olan çalışan soyunma ve tuvalet alanlarının temizlenmesi işi bittikten sonra araştırmacı ve birey işletme bahçesine çıkarak meydancılık görevini gerçekleştirmişlerdir. Araştırmacı bireye "Evet, İ..... İlk işi tamamladık. Şimdi ne yapacağız? Meydancılık yapacağız. Fabrikanın tüm bahçesini el arabasıyla gezip tozları süpüreceğiz. Çöp görürsek çöpleri de el arabasına atacağız. Beni iyi izle." diyerek görevi bireye açıklamıştır. Görev tanımını sözel olarak açıkladıktan sonra araştırmacı el arabası, fırça ve farası alarak bireyle birlikte fabrika açık alanında meydancılık görevini gerçekleştirmiştir. Mola zamanına kadar bu görev gerçekleştirilmiş, mola saati geldiğinde saat 10.00'da çalışan dinlenme alanına gidilmiştir.



Görsel 3.15. *Araştırmacının AB5'e meydancılık görevinde model olması*

Mola alanında bireyin diğer çalışanlarla birlikte oturduğu ve çay içtiği gözlenmiştir. Araştırmacı aralarında siyasi konular konuşan çalışanları duymuş ve onlara “Bu konuyu bir de AB5’e de bir sorun.” demiştir. Bunun üzerine dinlenme alanındaki çalışanlar bireyle etkileşim başlatmışlar ve ilk kez onu bir sohbete dâhil etmişlerdir. Bireyin mesafeli de olsa diğer çalışanlarla sohbet başlattığı ve sürdürdüğü gözlenmiştir (04.04.2023, video dökümü, s. 14). Mola sonrası meydancılık işine devam edilmiş, ardından yemekhaneye çıkmıştır. Yemekhanede bireyin aşçıya ipucuna gerek duymadan “Eline sağlık Natali abla.”, yemeğini aldıktan sonra diğer çalışanlara “Cümleten afiyet olsun.” dediği gözlenmiştir. Diğer çalışanlar da bireye olumlu karşılık vermişlerdir. Birey bu sosyal davranışları sonrası araştırmacı tarafından pekiştirilmiştir. Öğle yemeği sonrası bireyle meydancılık görevine devam edilmiş, fabrika açık alanındaki demir tozları süpürülmüştür. Öğleden sonra araştırmacı fırça ve farası bireye vermiş ve ona tozları süpürmesini söylemiştir. Birey fırçayı kullanırken az güç uygulamış ve dönüt sunulmadığında sürekli aynı yerleri süpürmüştür. Bunun üzerine araştırmacı bireye sözel ipucu sunmuş, birey görevi gerçekleştirdikten sonra kendisine izlemesini isteyerek görevi kendi gerçekleştirmiştir. Saat 16.35’te birey diğer çalışanlarla birlikte soyunma odasına çıkmış, bağımsız olarak iş kıyafetlerini çıkartarak günlük kıyafetlerini giymiştir. Araştırmacı bireyle birlikte çıkış kapısına gitmiştir. Çıkış kapısına yaklaştıklarında bireye “Hadi bakalım servisine bin.” diyerek bireyden uzaklaşmıştır. Birey personel kartını cüzdanından çıkartarak okuttuktan sonra doğrudan servis çizelgesine yönelmiştir. Kendi

semtine giden servisi bulduktan sonra birey araştırmacıya “Allah’a emanet hocam.” diyerek binmiş, servis şoförünü “Selamın aleyküm.” ifadesiyle selamlamıştır. Araştırmacı ikinci iş gününde servise bireyle birlikte binmemiştir. Bunun yerine akşam birey ve servis şoförünü arayarak bir sorun olup olmadığını sormuştur. Gerçekleştirilen telefon görüşmesinde birey ve servis şoförü bir sorun yaşanmadığı teyit etmiştir. Bununla birlikte araştırmacı servis şoförüne ertesi gün için bireyin servise yalnız bineceğini haber vererek herhangi bir olumsuz durumda kendisini arayabileceğini ifade etmiştir. Araştırmacı akşam gün içinde çektiği videolar ve aldığı saha notları doğrultusunda günlük performans takip formunu doldurmuş ve ertesi güne hazırlık kapsamında cihaz şarjlarının doldurulması, hafıza kartlarının hazırlanması, form ve klasörlerin hazırlanması işlerini gerçekleştirmiştir. Araştırmacı ikinci iş gününe yönelik “Yine çok yorgunum. Meydancılık ciddi anlamda fiziksel güç gerektiren bir iş. Bakalım AB5 bu dayanıklılığı sergileyebilecek mi? (Araştırmacı günlüğü, 04.04.2023)” ifadeleriyle deneyimlerini günlüğüne aktarmıştır.

3.2.2.4.3. İş başında eğitim ve koçluk süreci 3. gün

Araştırmacı iş başında eğitim ve koçluk sürecinin üçüncü gününde bireyin servise bineceği durağa gitmiştir. Sabah 07.00’de bireyi telefonla aramış ve servise yalnız binmesini istemiştir. Araştırmacı bireyin evden çıkışını ve servise binişini gözlemiş, kendi aracıyla işletme servisini takip etmiştir. Birey servisten indiğinde mesafeyi

Tablo 3.14. Günlük performans tablosu 2

Görev ve Beceri Alanı	Görev Numarası	Bağımsız Performans Yüzdesi	Görevi Tamamlama Süresi
İş Becerileri	Görev No 1	% 0	-
	Görev No 2	% 0	
	Görev No 3	% 0	
	Görev No 4	% 0	
Sosyal Beceriler	Görev No 5	% 60	25 dk.
	Görev No 6	% 50	
Günlük Yaşam Becerileri	Görev No 7	% 60	25 dk.
	Görev No 8	% 100	
	Görev No 9	% 100	
	Görev No 10	% 100	

koruyarak peşinden işletmeye giriş yapmış, bireyin kartını basarak güvenliğe selam verdiğini görmüştür. Birey soyunma odasına gidip iş kıyafetlerini giydikten sonra saat 07.55'te çalışan giriş kapısında hazır bulunmuştur. Araştırmacı bireyle birlikte iş tanımının üzerinden geçerek mesaiye başlamıştır. Bir önceki gün olduğu gibi gerçekleştirilmesi gereken görevleri bireye aktarırken “Bundan sonra ne yapıyorduk?” ifadeleriyle bireye görevi ifade etmesi için fırsat tanımıştır. Bireyin verdiği yanıtlara göre gerektiğinde sözel ipucu sunarak ve gerektiğinde pekiştirerek iş tanımının üzerinden geçme sürecini tamamlamıştır. Araştırmacı bireye “Bugün işi birlikte yapacağız? Bendeki aletlerden sana da veriyorum. Benim yaptıklarımın aynısını yap.” diyerek bireye de fırça, çek-çek ve paspas vermiştir. Giriş kat temizlik işi bittikten sonra meydancılık görevi, iki farklı araçla birey ve araştırmacı tarafından ortaklaşa gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı bireyi gözleyerek performansına göre ona dönütler sunmuş, gerektiğinde “Beni izle.” diyerek kendisini izlemesini istemiştir. Araştırmacı yerleştirme sürecinin üçüncü gününde mola ve yemek zamanlarında bireyle arasına mesafe koymuş, onun işletmedeki diğer çalışanlarla etkileşime girmesi için fırsat yaratmayı amaçlamıştır. Birey gün boyunca kendisine kolay gelsin diyen çalışanlara “Eyvallah.” diyerek karşılık vermiş, mola zamanlarında diğer çalışanlarla birlikte oturmuştur. Paydos zamanında birey soyunma odasına çıkarak iş kıyafetlerini çıkarmış günlük kıyafetlerini giymiştir. Saat 16.35'te aşağı inen birey çıkış kapısına doğru yürümeye başlamış ve meydancı şefi tarafından durdurulmuştur. Şef bireye “... orada bekleme burada bekle 17.00'ye kadar. ...” demiştir. Birey şefe “ŞEF5 abi ha orada ha burada ne fark eder. İş bitti mi bitmedi mi?” şeklinde karşılık vermiştir. Araştırmacı bu aşamada duruma müdahale etmiş bireye diğer çalışanlarla birlikte hareket etmesinin doğru olacağını ifade etmiştir. Saat 17.00'de birey diğer çalışanlarla birlikte çıkış kapısında kartını basmış ve doğru servise binmiştir. Araştırmacı akşam birey ve servis şoförünü aramış, sorunsuz bir yolculuk geçtiğini teyit etmiştir (Tablo 3.15.). Araştırmacı bireyin erken şekilde kapıya yönelmesine ilişkin günlüğüne şu ifadeleri not etmiştir:

... biz bu bireylere hep iyi şekilde davranmalarını ve dürüst davranmayı öğretiyoruz. Ama bugün de yaşadığımız gibi kimi durumlarda dürüst davranmak yanlış algılanabiliyor. Bugün tüm çalışanlar erken paydos yapıp dinlenme alanında sohbet ettiler. AB5 belki de haklı olarak gidip serviste beklemek istedi ama erken kart basması nedeniyle başına gelebilecekleri tahmin edemedi dürüst düşündüğü için. Başarılı olması için uyum sağlaması gerekli. ... Zamanla sağlayacağını umuyorum. ... (Araştırmacı günlüğü, 05.04.2023).

Tablo 3.15. Günlük performans tablosu 3

Görev ve Beceri Alanı	Görev Numarası	Bağımsız Performans Yüzdesi	Görevi Tamamlama Süresi
İş Becerileri	Görev No 1	% 0	-
	Görev No 2	% 0	
	Görev No 3	% 0	
	Görev No 4	% 0	
Sosyal Beceriler	Görev No 5	% 80	
	Görev No 6	% 80	
Günlük Yaşam Becerileri	Görev No 7	% 100	25 dk.
	Görev No 8	% 100	
	Görev No 9	% 100	
	Görev No 10	% 100	

3.2.2.4.4. İş başında eğitim ve koçluk süreci 4. gün

İş başında eğitim ve koçluk sürecinin dördüncü gününde araştırmacı sabah 07.00’de bireyi arayıp durumunu kontrol etmiş ve uyanıp servis için hazırlandığını teyit ettikten sonra doğrudan işletmeye gitmiştir. Araştırmacı işletme girişinde bireyin servisini beklemiş ve onun kendisini göremeyeceği şekilde sabah rutinini gözlemlemiştir. Birey servisten inmiş, kartını basmış, iş kıyafetlerini bağımsız şekilde giyerek saat 07.55’te çalışan girişinde hazır bulunmuştur. Araştırmacı bireyden günlük iş tanımını sırasıyla açıklamasını talep etmiştir. Gerekğinde bireye sözel ipucu sunmuştur.

İş tanımı üzerinden geçildikten sonra araştırmacı bireye bugün işi tek başına yapacağını iletmiştir. Birey alt kat kadın ve erkek soyunma odalarıyla lavabolarının temizlenmesi işlerini tek başına gerçekleştirmiştir. Araştırmacı bireye gerekli durumlarda sözel ipucu sunmuştur. Birey genel olarak görevi gerçekleştirmek için doğru basamakları sergilese de belli basamaklarda takılı kalarak oldukça düşük bir tempoda performans sergilemiştir. Araştırmacı bireye gerektiğinde “Yeterli AB5 diğer lavaboya geçebilirsiniz.”, “Orası artık temizlendi, ilerleyebilirsiniz.” ifadeleriyle sözel ipucu sunarak bireyin temposunun artmasını amaçlamıştır (06.04.2023, video dökümü s. 8).

Araştırmacının gözlemine göre bireyin temposunun düşüklüğü, lavabo ya da yerdeki tüm kirleri temizlemek için çaba göstermesinden kaynaklanmaktadır. Araştırmacı bu durumu meydancı şefiyle görüşmüş, işin niteliği üzerine fikir birliği oluşturmayı amaçlamıştır. Meydancı şefi “... hocam burayı tam olarak temizlemek için yakmak gerekir. Sonuçta döküm atölyesi, yılların metal tozu var. Üzerinden bir kere geçmesi yeterli. ...” diyerek işin niteliğine ilişkin beklentisini ifade etmiştir. Araştırmacı bu durumu bireye açıklamış, her lavaboyu ve yerleri yüzeysel olarak silmesinin yeterli olduğunu gerektiğinde tekrarlamıştır.



Görsel 3.16. AD5'in iş tanımını ifade etmesi

Giriş katın temizlik işlemi bittikten sonra meydancılık görevinin yerine getirilmesinde de araştırmacı işi bireyin yapmasını talep etmiş ve gerekli durumlarda bireye sözel ipucu sunmuştur. Giriş kat temizlik işine benzer şekilde birey beceriyi doğru olarak sergilemiş ancak düşük tempoda hareket etmiştir. Araştırmacı bireye gerekli durumlarda toz kalan yerleri göstermiş, bireyin gözden kaçırdığı çöplere dikkatini çekmiştir. Dördüncü iş gününde birey işi sözel ipucuna dayalı olarak kendi gücüyle gerçekleştirmiştir. Araştırmacı bireyin öğleden sonra oldukça yorgun görüldüğünü ve dinlenme alanında uyukladığını gözlemiştir. Bu sırada meydancı şefiyle birlikte bireyin performansına ilişkin görüş alışverişinde bulunmuşlardır. Meydancı şefi “... Hocam valla iyi çalışıyor. Hatta fazla iyi çalışıyor. Diğer engelliler sabahtan su koyuverirdi oram ağrıyor buram ağrıyor diye. Zapt etmek ne mümkün. ... Ha birey yavaş tabi ama zamanla artar temposu, ... dokunmayalım dinlensin yaptı işini sonuçta.” sözleriyle birey performansına ilişkin olumlu görüşünü iletmıştır (06.04.2023, video dökümü s. 22).

Araştırmacı bireyin dinlenmesi için fırsat tanıdıktan sonra bireyi uyandırmış ve işletmede gezintiye çıkmaya davet etmiştir. Araştırmacı bireye yaptığı işten çok memnun olduğunu, zamanla yorgunluğunun geçeceğini ifade etmiştir. Mesai bitiminde birey

Tablo 3. 16. *Günlük performans tablosu 4*

Görev ve Beceri Alanı	Görev Numarası	Bağımsız Performans	Görevi Tamamlama
		Yüzdesi	Süresi
İş Becerileri	Görev No 1	% 30	78 dk.
	Görev No 2	% 60	
	Görev No 3	% 60	
	Görev No 4	% 30	
Sosyal Beceriler	Görev No 5	% 90	19 dk.
	Görev No 6	% 100	
Günlük Yaşam Becerileri	Görev No 7	% 100	
	Görev No 8	% 100	
	Görev No 9	% 100	
	Görev No 10	% 100	

soyunma odasında üzerini değiştirmiş, diğer çalışanlarla birlikte dinlenme alanında beklemiş, diğer çalışanlar kapıya yönlendiğinde onlarla birlikte hareket etmiştir. Kartını basarak çıkış yapan birey servis tabelasından doğru servisin plakasını bularak binmiştir. Araştırmacı servis kapısında bireyle vedalaşmış, kendi aracına doğru yürümüştür. Akşam birey ve servis şoförü araştırmacı tarafından aranarak sorun yaşanıp yaşanmadığına ilişkin bilgi alınmıştır. Servis şoförü de birey de herhangi bir soruna değinmemiştir.

3.2.2.4.5. İş başında eğitim ve koçluk süreci 5. gün

Araştırmacı iş başında eğitim ve koçluk sürecinin beşinci günü sabahında doğrudan işletmeye gitmiş ve burada bireyin gelişini beklemiştir. Birey serviste herhangi bir sorun yaşamadan işletmeye giriş yapmış, kartını basarak soyunma odasına yönelmiştir. Birey saat 07.50’de çalışan giriş kapısında hazır bulunmuştur. Araştırmacı bireyden günlük iş tanımını sırasıyla ifade etmesini istemiştir. Bireyin ifadelerini dinleyerek gerektiğinde sözel ipucu vermiştir. Birey önceki günlere göre daha akıcı şekilde gün içerisinde gerçekleştireceği işleri sıralamıştır. Günlük iş tanımı üzerinden geçildikten sonra araştırmacı bireye işe başlama talimatı vermiştir. Bireyin gerçekleştirdiği işleri takip eden araştırmacı gerekli durumlarda işe ya da performans hızına ilişkin sözel ipucu sunmuştur. Giriş kat soyunma odası ve lavabolarının silinmesi görevi tamamlandıktan sonra birey ve araştırmacı meydancılık görevi için işletme açık alanına çıksalar da sabah saatlerinde

yağan yağmur nedeniyle toz süpürme yerine zeminin çek-çekle durulanması görevini gerçekleştirmişlerdir. Meydancı şefinin talimatı doğrultusunda forkliftin ve çalışanların yürüme güzergâhında olan alan birey tarafından çek-çek ile durulanmıştır.

Gün içerisinde araştırmacı yemek ve mola zamanlarında bireyden uzaklaşmış, onun bu zaman dilimindeki davranışlarını gözlemlemiştir. Bireyin mola ve yemek zamanında kendisinden beklenen sosyal davranışları yerine getirdiği ve uyumlu davranışlar sergilediği gözlenmiştir. Beşinci günün paydos zamanında çalışanlar dinlenme alanından çıkış kapısına doğru yürürken şiddetli bir yağmur başlamış, çıkış kapısında çalışan yoğunluğu olduğu olduğu gözlenmiştir. Bu yağmur sırasında servis güzergâhlarına göre plaka bilgilerinin yer aldığı tabela silinmiştir. Araştırmacının uzaktan izlediği birey servisi kaçırma düşüncesiyle acele ve tedirgin davranışlar sergilemiştir. Bunun üzerine araştırmacı bireye yaklaşmış ve ona her çalışanın yaptığı gibi şoförlere teker teker duraklarını sormasını istemiştir. Birey bunun üzerine servislere teker teker güzergâhlarını sormuş ve kendi semtine giden servisi bulmuştur. Servise binen birey araştırmacıyla vedalaşmış ve evine doğru yol almıştır. Akşam araştırmacı bireyle rutin görüşmesini yapmak amacıyla bireyi telefonla aramıştır. Birey bu görüşme sırasında “... hocam neredeyse kalıyodum orda. ... Niye adam gibi iş yapmıyorlar? ... (AB5, telefon görüşmesi, 07.04.2023)” şeklinde beklenti dışında gerçekleşen duruma karşı tepkisini dile getirmiştir. Araştırmacı bunun gibi beklenmedik durumlar yaşanabileceğini, böyle durumlarda güvenlik görevlisine gidip yardım talep etmesinin doğru olacağını belirtmiştir.

Tablo 3.17. *Günlük performans tablosu 5*

Görev ve Beceri Alanı	Görev Numarası	Bağımsız Performans	Görevi Tamamlama Süresi
		Yüzdesi	
İş Becerileri	Görev No 1	% 60	64 dk.
	Görev No 2	% 60	
	Görev No 3	% 90	
	Görev No 4	% 100	
Sosyal Beceriler	Görev No 5	% 70	
	Görev No 6	% 70	
Günlük Yaşam Becerileri	Görev No 7	% 70	18 dk.
	Görev No 8	% 100	
	Görev No 9	% 100	
	Görev No 10	% 100	

3.2.2.4.6. İş başında eğitim ve koçluk süreci 6. gün

İşe yerleştirme sürecinin altıncı gününde araştırmacı doğrudan işletmeye gitmiş ve bireyin sabah rutinini gözlemlemiştir. Birey servisten inmiş ve kart bastıktan sonra iş kıyafetlerini giymek üzere soyunma odasına çıkmıştır. Bu sırada araştırmacı meydancı şefiyle görüşerek o gün bireye ipucu sunmayacağını ifade etmiş, meydancı şefinden bireyin yaptığı işe yönelik dönüt sunmasını talep etmiştir. Meydancı şefi bu talebi olumlu karşılamıştır. Saat 07.55'te çalışan giriş kapısında hazır bulunan bireyden iş tanımını ifade etmesi istenmiştir. Birey iş tanımını bağımsız olarak ve doğru sırayla ifade etmiştir. Araştırmacı bunun üzerine bireyden çalışmaya başlamasını istemiştir. Birey giriş kat soyunma odaları ve lavabolarının temizliğini gerçekleştirirken araştırmacı dinlenme alanındaki pencereden bireyi gözlemlemiş, burada bireyin performans düzeyini ve işleri gerçekleştirme süresini not etmiştir. Giriş katın temizlik işlemi bittikten sonra meydancı şefi soyunma odası, lavabolar ve koridorları kontrol etmiş, bireyin yaptığı işin yeterli düzeyde olduğunu ifade etmiştir. Meydancı şefi bireye "... Koçum muhteşem silmişsin. Senden tek isteğim var. Az daha hızlı, seri çalışacaksın zamanla oldu mu? ... (08.04.2023, video dökümü s. 5)" ifadeleriyle dönüt sunmuştur. Ardından birey meydancılık görevi için açık alana çıkmıştır. Bu süreçte araştırmacıyla meydancı şefi birey performansı ve bireye dönüt sunma süreciyle ilgili görüş alışverişinde bulunmuştur. Meydancı şefi araştırmacıya "... ya hocam ben onu takip ederim. Seni de gözlüyorum birkaç gündür ama kalbini kırarım yanlış konuşurum diye çekiniyorum. ..." şeklinde bireye dönüt sunma konusunda yaşadığı tedirginliği aktarmıştır. Araştırmacı meydancı şefine bireye dönüt sunarken diğer çalışanlarla nasıl konuşuyorsa öyle konuşabileceğini, sadece bireyden beklediği davranışları ona açık ve net bir şekilde ifade etmesi gerektiğini, dilerse bireye yazılı şekilde de talimat verebileceğini iletmıştır. Araştırmacı meydancı şefinin bireyle olan etkileşimini arttırmaya ilişkin tez danışmanı ile görüşme gerçekleştirmiştir. Gerçekleştirilen görüşmede ilerleyen günlerde iş koçu olarak araştırmacının kendini olabildiğince geri çekip şef ile birey etkileşimini desteklemeye ilişkin karar alınmıştır. Araştırmacı bu doğrultuda bireyin sorumlu olduğu görev analizi listesindeki iş becerileri alanına görev no. 5 etiketiyle "İşine ilişkin şefinden dönüt alır." becerisini eklemiştir. Böylece görev analizi listesindeki görevlerin etiketi değişmiştir. Örneğin önceden 5 No'lu etikete sahip olan "uygun selamlama ifadesi kullanma" becerisine 6 No'lu etiket verilmiştir. Araştırmacı meydancı şefi ve AB5 arasındaki etkileşimin artırılması konusuna ilişkin günlüğüne şu ifadeleri not etmiştir:

Bugün ŞEF5’le model olma üzerine görüştük. Kendisi AB5’ten biraz çekiniyor. Önceki engelli çalışanların ‘ayarsız’ olduğunu ifade ediyor psikiyatrik bozukluklarından dolayı. Ben buradan geri çekildiğimde de AB5’in destek gereksinimi devam edecek. Bugün tez danışmanımla bu konu üzerine konuştuk. Şefin bu konuda bireye dönüt sunma ve model olma davranışlarını desteklemek ve onu cesaretlendirmek sonraki günlerde hedefim olmalı. ... (Araştırmacı günlüğü, 08.04.2023).

Birey günün ilerleyen zamanlarında meydancılık görevini yerine getirmeye devam etmiştir. Birey yemekhane ve mola alanında olumlu sosyal davranışlar sergilemiştir. Paydos zamanında üzerini giyinmiş ve doğru servise bağımsız olarak binmiştir.

3.2.2.4.7. İş başında eğitim ve koçluk süreci 7. gün

İş başında eğitim ve koçluk sürecinin yedinci gününde araştırmacı işletmede bireyin işe başlama rutinin takip etmiş ve birey performansını not etmiştir. Birey giyinirken araştırmacı meydancı şefiyle görüşmüş, bundan sonraki süreçte kendisinin bireye dönüt sunmayacağını, dilerse şef olarak kendisine bireye destek sunma konusunda yardım edebileceğini ifade etmiştir. Şef bu talebi olumlu karşılamıştır. Bunun üzerine birey 07.55’te çalışan girişinde hazır bulunduğu anda meydancı şefi, birey ve araştırmacı günlük iş tanımının üzerinden birlikte geçmiştir. Birey iş tanımını bağımsız olarak ifade etmiş ardından işe başlamıştır. Birey meydancı şefinin gözetiminde personel lavabo ve soyunma odalarını temizlemiştir.

Tablo 3.18. Günlük performans tablosu 6

Görev ve Beceri Alanı	Görev Numarası	Bağımsız Performans Yüzdesi	Görevi Tamamlama Süresi
İş Becerileri	Görev No 1	% 100	66 dk.
	Görev No 2	% 70	
	Görev No 3	% 90	
	Görev No 4	%100	
	Görev No 5	% 0	
Sosyal Beceriler	Görev No 6	% 90	
	Görev No 7	% 100	
Günlük Yaşam Becerileri	Görev No 8	% 100	18 dk.
	Görev No 9	% 100	
	Görev No 10	% 100	
	Görev No 11	% 100	



Görsel 3. 17. ŞEF5'in bireye model olması

Meydancı şefi bireyin gereğinden fazla titiz davrandığını, işi daha hızlı yapabileceğini ifade ettiğinde araştırmacı meydancı şefinden “... ŞEF5 Bey bir gösterir misiniz AB5’e nasıl yapıldığını? ...” ifadesiyle bireye model olması için talepte bulunmuştur. Bunun üzerine meydancı şefi bireye temizlik işini nasıl yapması gerektiğini göstererek aynı zamanda sözel olarak açıklama yapmıştır. Birey şefi model olarak görevini hızlıca yapmaya devam etmiştir. Araştırmacı meydancı şefine “İstediğiniz gibi yaptıysa bir aferini hak etti ŞEF5 Bey.” diyerek bireyi pekiştirebileceğini ifade etmiştir. Meydancı şefi bireyi “Aferin aslan parçası.” ifadesiyle pekiştirmiştir. Araştırmacı bu süreçten sonra meydancı şefi ve bireyin temizlik görevini gerçekleştirmesini bir miktar geri çekilerek takip etmiştir.

Tablo 3.19. Günlük performans tablosu 7

Görev ve Beceri Alanı	Görev Numarası	Bağımsız Performans Yüzdesi	Görevi Tamamlama Süresi
İş Becerileri	Görev No 1	% 100	57 dk.
	Görev No 2	% 90	
	Görev No 3	% 90	
	Görev No 4	% 90	
	Görev No 5	%100	
Sosyal Beceriler	Görev No 6	% 90	20 dk.
	Görev No 7	% 100	
Günlük Yaşam Becerileri	Görev No 8	% 100	
	Görev No 9	% 100	
	Görev No 10	% 100	
	Görev No 11	% 100	

Birey işini bitirip meydancılığa çıktığında araştırmacı meydancı şefine bireye çok güzel model olduğunu ifade ederek onu ödüllendirmiştir. Araştırmacı meydancı şefine gün içerisinde yarım saatte bir bireyin meydancılık görevini de takip edebileceğini söylemiş ve dinlenme alanında birey ve şefin etkileşimini takip etmiştir. Meydancı şefi, işletme açık alanında meydancılık yapan bireyi belli aralıklarla kontrol ederek işini yapan bireyi tebrik etmiştir. Araştırmacı gün içerisinde meydancı şefi ile bireyin etkileşim sıklığının arttığını, mola zamanlarında sohbetlerinin daha uzun sürdüğünü gözlem notlarına eklemiştir. Birey paydos zamanında soyunma odasına gitmiş ve servisine binerek işe çıkış rutinini de bağımsız olarak tamamlamıştır.

3.2.2.4.8. İş başında eğitim ve koçluk süreci 8. gün

Araştırmacı işe yerleştirme sürecinin sekizinci gününde bireyin sabah rutinini takip etmiş, meydancı şefinden saat 07.55'te bireyle iş tanımının üzerinden geçmelerini tavsiye etmiştir. Bireyin meydancı şefine iş tanımını bağımsız şekilde ifade etmesinden sonra şef ona işe başlayabileceğini iletmiştir. Birey personel soyunma odası ve lavabolarının temizliği görevini bağımsız olarak bitirmiştir. Araştırmacı görevi tamamlayan bireye “Şefine sor bakalım olmuş mu?” şeklinde talimat vermiştir. Birey dinlenme alanındaki şefi çağırarak yaptığı işi kontrol etmesini talep etmiştir. Meydancı şefi lavabo ve soyunma odalarını incelemiş ve bireyi pekiştirmiştir. Ardından birey meydancılık görevine devam etmiştir. Öğleden sonra meydancı şefinin bireyi çağırdığı ve dökümhanenin önündeki paletleri taşımasına yardım etmesini talep ettiği görülmüştür. Meydancı şefi bireye paletleri nasıl tutması gerektiğini ve nereye istifleyeceklerini ifade etmiştir. Ardından meydancı şefi ile birey işi birlikte gerçekleştirmişlerdir. Araştırmacı bu duruma ilişkin yorumlarını araştırmacı günlüğünde “... Hedeflediğimiz buydu. ŞEF5 Bey bu işi kavramaya başladı. Bugün ilk kez şefin AB5’e normal bir çalışan gibi davrandığını hissettim. ... (Araştırmacı günlüğü, 11.04.2023)” şeklinde ifade etmiştir.



Görsel 3. 18. AB5 ve ŞEF5'in ekip çalışması

Araştırmacı işleri bittikten sonra meydancı şefini tebrik ederek iş birliği içerisinde çalışmalarına çok mutlu olduğunu ifade etmiştir. Araştırmacı gün sonuna kadar bireyi uzaktan takip etmiş ve performans düzeyini değerlendirme amacıyla not etmiştir. Birey paydos rutinini bağımsız şekilde tamamlayarak servisine binmiştir.

Tablo 3. 20. Günlük performans tablosu 8

Görev ve Beceri Alanı	Görev Numarası	Bağımsız Performans	Görevi Tamamlama
		Yüzdesi	Süresi
İş Becerileri	Görev No 1	% 100	54 dk.
	Görev No 2	% 90	
	Görev No 3	% 100	
	Görev No 4	% 100	
	Görev No 5	%100	
Sosyal Beceriler	Görev No 6	% 100	
	Görev No 7	% 100	
Günlük Yaşam Becerileri	Görev No 8	% 100	22 dk.
	Görev No 9	% 100	
	Görev No 10	% 100	
	Görev No 11	% 100	

3.2.2.4.9. İş başında eğitim ve koçluk süreci 9. gün

Araştırmacı iş başında eğitim ve koçluk sürecinin dokuzuncu gününde birey ve meydancı şefini gözlemlemeye devam etmiştir. Birey sabah rutinini bağımsız şekilde tamamlamış, sonrasında şefine iş tanımını ifade etmiş ve mesaisine başlamıştır. Birey işini bitirdikten sonra şefinden işe ilişkin dönüt almış, ardından meydancılık görevine devam etmiştir. Araştırmacı bireyin mola alanında kendisinden uzakta durduğunu ve kendisiyle sohbet etmek üzere yaklaşmadığına ilişkin günlüğünde “... bugün kendimi işletmede fazlalık olarak hissettim. Bu başta kötü bir şey gibi gelse de kulağa çalışmada amacımız bu. Eskiden nereye gitsem peşime giden AB5 bugün mola zamanında bile bana yaklaşmadı. Akşam ‘Allah’a emanet.’ dedi o kadar. Bu durum beni çok mutlu etti. (Araştırmacı günlüğü, 12.04.2023)” ifadelerine yer vermiştir. Birey gün boyunca meydancılık görevine devam etmiş, şefinin kendisinden destek istediği zamanlarda ona yardım etmiştir. Dokuzuncu günde şef, bireyden dinlenme alanına gelen şeker kolilerini istifleme konusunda yardım istemiştir. Paydos rutinini bağımsız olarak tamamlayan birey, diğer çalışanlarla birlikte servisine binmiş ve günü tamamlamıştır.



Görsel 3. 19. AB5 ŞEF5'e şeker kolilerinin istiflenmesinde destek olurken

Tablo 3. 21. *Günlük performans tablosu 9*

Görev ve Beceri Alanı	Görev Numarası	Bağımsız Performans	Görevi Tamamlama
		Yüzdesi	Süresi
İş Becerileri	Görev No 1	% 100	54 dk.
	Görev No 2	% 100	
	Görev No 3	% 100	
	Görev No 4	% 100	
	Görev No 5	%100	
Sosyal Beceriler	Görev No 6	% 100	24 dk.
	Görev No 7	% 100	
Günlük Yaşam Becerileri	Görev No 8	% 100	
	Görev No 9	% 100	
	Görev No 10	% 100	
	Görev No 11	% 100	

3.2.2.4.10. İş başında eğitim ve koçluk süreci 10. gün

İş başında eğitim ve koçluk sürecinin 10. gününde araştırmacı bireyi işletmede gözlemeye devam etmiştir. Birey sabah rutinini bağımsız şekilde tamamlamış, saat 07.55'te şefine iş tanımını ifade etmiştir. Şefinden onay alan birey giriş kat lavabo ve soyunma odalarının temizliği görevini tamamlamış ve şefinden dönüt istemiştir. Meydancı şefi bireye “Hızlanıyorsun AB5! Böyle devam. ... (Video dökümü s. 3, 13.04.2023)” ifadesiyle dönütünü sunmuştur. Gün boyu meydancılık görevini yerine getiren birey araştırmacı tarafından gözlenerek birey performansı tabloya işlenmiştir.



Görsel 3. 19. *AB5 bağımsız şekilde meydancılık görevini gerçekleştirirken*

Tablo 3.22. *Günlük performans tablosu 10*

Görev ve Beceri Alanı	Görev Numarası	Bağımsız Performans	Görevi Tamamlama
		Yüzdesi	Süresi
İş Becerileri	Görev No 1	% 100	51 dk.
	Görev No 2	% 100	
	Görev No 3	% 100	
	Görev No 4	% 100	
	Görev No 5	%100	
Sosyal Beceriler	Görev No 6	% 100	22 dk.
	Görev No 7	% 100	
Günlük Yaşam	Görev No 8	% 100	
	Görev No 9	% 100	
Becerileri	Görev No 10	% 100	
	Görev No 11	% 100	

Birey paydos zamanı üzerini değiştirmiş ve diğer çalışanlarla birlikte kartını basıp servise binerek evine yol almıştır. Araştırmacı bireyin üst üste dört gün boyunca bağımsız olarak kendinden beklenen görevleri yerine getirmesi ve meydancı şefiyle arasındaki etkileşimin artması üzerine tez danışmanı ile görüşme gerçekleştirmiş ve işletmeden çekilerek izleme sürecine geçilmesiyle ilgili görüş alışverişinde bulunmuştur. İzleme sürecine geçilmesine ilişkin tez danışmanından onay alan araştırmacı planlamalarını buna göre gerçekleştirmiştir.

3.2.2.4.11. İş başında eğitim ve koçluk süreci 11. gün

İş başında eğitim ve koçluk sürecinin 11. gününde araştırmacı bireyin sabah rutinini gözlemlemiş ve görevleri gerçekleştirme düzeyini tabloya işlemiştir. Araştırmacı yerleştirme sürecinin son günü olması nedeniyle insan kaynakları sorumlusu, meydancı şefi, yemekhane sorumlusu ve güvenlik görevlisiyle görüşmeler gerçekleştirmiştir. Bireyin işletmede etkileşim kurması olası personelle gerçekleştirilen görüşmede araştırmacı paydaşlara bireyle ilgili herhangi bir durumda kendilerine ulaşabileceğini belirtmiş, uygun iletişim kanallarıyla ilgili bilgilendirmeyi kendilerine yapmıştır. Öğleden sonra araştırmacı bireyle birlikte işletmede yürüyüş gerçekleştirmiştir. Bu görüşmede araştırmacı bireye artık bağımsız şekilde çalışabildiğini gördüğü için çok mutlu olduğunu iletmiş, dolayısıyla kendisinin sürekli işletmede olmasına gerek kalmadığını ifade etmiştir. Araştırmacı bireye her akşam kendisini arayacağını,

kendisinin de gereksinim duyduğunda dilediği zaman arayabileceğini ifade etmiştir. Yerleştirmenin 11. günü de tamamlandıktan sonra araştırmacı işletmedeki paydaşlarla teker teker görüşerek vedalaşmış, iletişim bilgilerini ve kanallarını tekrar hatırlatmıştır. Araştırmacı bununla birlikte bireyin ebeveynini de arayarak yerleştirme sürecinin tamamlandığını iletmış ve süreçte herhangi bir sorun yaşanması durumunda diledikleri zaman kendisine ulaşabileceklerini ifade etmiştir. Böylece araştırmacının yerleştirme aşamasına son verilerek izleme sürecine geçilmiştir.

Tablo 3. 23. *Günlük performans tablosu 11*

Görev ve Beceri Alanı	Görev Numarası	Bağımsız Performans Yüzdesi	Görevi Tamamlama Süresi
İş Becerileri	Görev No 1	% 100	61 dk.
	Görev No 2	% 100	
	Görev No 3	% 100	
	Görev No 4	% 100	
	Görev No 5	%100	
Sosyal Beceriler	Görev No 6	% 100	18 dk.
	Görev No 7	% 100	
Günlük Yaşam Becerileri	Görev No 8	% 100	
	Görev No 9	% 100	
	Görev No 10	% 100	
	Görev No 11	% 100	

3.2.3. İzleme aşamasına ilişkin bulgular

Araştırmanın izleme süreci İşletme 5 için 15.04.2023 ile 27.05.2023 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. İzleme sürecinin paydaşı olan zihin yetersizliği olan birey ile ebeveynleri, bireyin şefleri, insan kaynakları sorumlularıyla rutin görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte İşletme 5 için haftada bir işletmelere ziyaret gerçekleştirilerek bireyin çalışma performansı gözlenmiştir. İşletme 5’te yürütülen izleme çalışmalarına ilişkin bulgular Tablo 3.24.’te özetlenmiştir.

Tablo 3.24. İşletme 5 için izleme süreci

Paydaş					
Kod	1. Hafta	2. Hafta	3. Hafta	4. Hafta	5. Hafta
İsim					
AB5	Sorun algılanmıyor.	Servisle tartışma yaşadığı ifade etti.	Sorun algılanmıyor.	Birey baş dönmesi yaşadığını ifade etti.	Sorun algılanmıyor.
Ebeveyn	Sorun algılanmıyor.	Servis konusunda araştırmacıya danıştı.	Sorun algılanmıyor.	Bireyi göz doktoruna götüreceğini iletti.	Sorun algılanmıyor.
ŞEF5	Sorun algılanmıyor.	Sorun algılanmıyor.	Sorun algılanmıyor.	Sorun algılanmıyor.	Sorun algılanmıyor.
İK5	Sorun algılanmıyor.	Servis konusunda yaşanan tartışmayı araştırmacıya haber verdi.	Sorun algılanmıyor.	Sorun algılanmıyor.	Sorun algılanmıyor.

Araştırmacı izleme sürecinde çalışma yaşamı kapsamındaki paydaşların olumsuz durum yaşamaları ya da bilgiye gereksinim duymaları durumunda süreçte aktif rol almıştır. İzleme aşamasına ilişkin bulgular izleyen satırlarda haftalar halinde paylaşılmıştır.

İşletme 5 için izleme süreci beş hafta boyunca sürdürülmüştür. Araştırmacı beş hafta boyunca AB5, AB5'in ebeveyni, ŞEF5 ve İK5 ile periyodik olarak görüşme gerçekleştirmiştir. Bununla birlikte araştırmacı İşletme 5'e dört kez ziyaret gerçekleştirerek AB5'in performansını değerlendirmiştir.

İzleme sürecinin ilk haftasında araştırmacı her hafta rutin telefon görüşmelerini ve işletme ziyaretlerini gerçekleştirmiştir. Telefon görüşmeleri sırasında birey, bireyin ebeveyni, meydancı şefi ve insan kaynakları sorumlusu herhangi bir soruna değinmemişlerdir. Meydancı şefi birey performansından memnun olduğunu, AB5'in uyumunun arttığını ifade etmiştir. AB5 telefon görüşmesinde iş sırasında yorulduğunu ifade etmiştir. (Araştırmacı günlüğü, 19.04.2023). Araştırmacı 22.04.2023 tarihinde işletmeye ziyaret gerçekleştirmiş ve iş becerileri için çalışma performansını değerlendirmiştir. Gerçekleştirilen gözlemlerde bireyin sorumlu olduğu iş ve görevleri bağımsız olarak yerine getirebildiği gözlenmiştir. Birey performansına ilişkin değerlendirme verileri Tablo 3.25.'de paylaşılmıştır.

Tablo 3.25. İzleme süreci birey iş performansı düzeyi 1

Görev ve Beceri Alanı	Görev Numarası	Bağımsız Performans	Görevi Tamamlama
		Yüzdesi	Süresi
İş Becerileri	Görev No 1	% 100	66 dk.
	Görev No 2	% 100	
	Görev No 3	% 100	
	Görev No 4	% 100	
	Görev No 5	% 100	

İzleme sürecinin ikinci haftasında rutin izleme görüşmelerinde paydaşlar herhangi bir soruna değinmemişlerdir (Araştırmacı günlüğü, 26.04.2023). Araştırmacının gerçekleştirdiği ve Tablo 3.26.'da paylaşılan AB5'in iş performansı verileri incelendiğinde bireyin bağımsız olarak kendisinden beklenen görevleri yerine getirdiği görülmektedir.

İzleme sürecinin ikinci haftasında gerçekleştirilen gözlem ve görüşmelerde bir sorunla karşılaşılmasına karşın 28.04.2023 tarihi sabah saatlerinde insan kaynakları sorumlusu araştırmacıyı arayarak AB5'in önceki gün akşamı servisten inmesi gereken durakta inmek yerine evinde inmek istediğini, servis şoförünün bu durumu reddetmesi üzerine AB5'in öfkeli davranışlar sergilediğini ifade etmiştir. Araştırmacı insan kaynakları sorumlusuna kendisine haber verdiği için teşekkür etmiş ve sorunla ilgileneceğini ifade etmiştir.

Araştırmacı insan kaynakları sorumlusuyla görüşükten sonra öncelikle ŞEF5'i aramış ve tipik gelişen çalışanlar için servis kurallarını tekrar teyit etmiştir. ŞEF5 araştırmacıya her semtte belli toplanma noktaları olduğunu, bu noktalar dışında servise inme ve binmenin yasak olduğunu iletmıştır. Bunun üzerine araştırmacı AE2'yi arayarak

Tablo 3.26. İzleme süreci birey iş performansı düzeyi 2

Görev ve Beceri Alanı	Görev Numarası	Bağımsız Performans	Görevi Tamamlama
		Yüzdesi	Süresi
İş Becerileri	Görev No 1	% 100	61 dk.
	Görev No 2	% 100	
	Görev No 3	% 100	
	Görev No 4	% 100	
	Görev No 5	%100	

servis sorunu hakkında bilgisi olup olmadığını sormuştur. AE2 konuyla ilgili araştırmacıya "... hocam evimizin önünde belediye otobüsü durağı var. Ne olur burada inse. Hadi yaz ayındayız sorun yok ama bunun kışı var. ... (AE2, telefon görüşmesi, 28.04.2023)" sözleriyle bireyin evinin önündeki belediye otobüsü durağında inme isteğini dile getirmiştir. Araştırmacı buna karşılık ebeveyne bu ve bunun gibi durumlarda önce kendisiyle iletişime geçmelerini hatırlatmış ve sorunla ilgileneceğini belirtmiştir. Araştırmacı ebeveynle görüştüktan sonra ŞOF1'i aramış ve durumu onun gözünden dinlemek istediğini belirtmiştir. ŞOF1 o gün tartışma yaşadığı şoförün başka bir görevli olduğunu, kendisinin durumdan haberinin olmadığını iletmiştir. ŞOF1 araştırmacıdan ilgili kişiyle görüşmek üzere zaman talep etmiştir. Bir süre sonra ŞOF1 tekrar araştırmacıyı aramış, ilgili şoförün AB5'in engel durumu hakkında bilgisi olmadığını, bireyin sert bir üslupla ve emir kipiyle konuştuğunu, kendisinin buna aynı şekilde karşılık verdiğini söylediğini iletmiştir. ŞOF1 bununla birlikte araştırmacıya belediye otobüsü duraklarında indi-bindi yapılmasının servisler için yasak olduğunu, bu nedenle kendi duraklarını belirlediklerini ifade etmiştir. Araştırmacı ŞOF1'e bilgilendirme için teşekkür etmiş ve ardından Büyükşehir Belediyesi Ulaştırma Daire Başkanlığı'nı arayarak ŞOF1'in söz ettiği uygulamayı teyit etmiştir. Araştırmacı ilgili kurala ilişkin teyit sağladıktan sonra ebeveyni aramış ve durumu aktarmıştır. Ebeveyninden bireyi bu konuda ev içerisinde sakinleştirmesini, gerekirse durağa yürürken kendisine bir süre eşlik etmesini talep etmiştir. Araştırmacı 28.04.2023 günü akşamı AB5'i aramış ve durum hakkında kendisiyle görüşmüştür. Araştırmacı bireye bunun bir kural olduğunu ve belediyenin ilgili konudaki kararını teyit ettiğini ifade etmiştir. Bununla birlikte sorun yaşasa dahi çevresindeki insanlarla konuşurken kaba ve emredici bir üslup kullanmamasını, herhangi bir sorun durumunda doğrudan kendisini araması gerektiğini hatırlatmıştır. AB5 bunun üzerine araştırmacıdan özür dilemiş ve durumu "*Bir an kendime hakim olamadım.*" (AB5) sözleriyle dile getirmiştir. Araştırmacı bireyle bir süre sohbet ettikten sonra telefonu kapatmıştır. Yaşanan servis sorununa araştırmacı günlüğünde şu ifadelere yer vermiştir:

... Her gün yeni şeyler öğreniyoruz. Oldukça dinamik bir süreç içerisindeyim. Aslında tüm önlemleri almıştım. Servis şoförü ile tanıştım, birkaç gün bireyle seyahat ettim. Ama şans bu ya! Birey ve ailesi incekleri durağı değiştirmeye servis emanet bir şoför tarafından kullanılacağı gün karar veriyor. Böyle bir durumun işletme yönetimine gitmesi çok üzücü. AB5'in iş performansı ile ilgili hiçbir sorun yokken böyle tesadüften kaynaklı bir mesele büyüseydi çok yazık olurdu. ... (Araştırmacı günlüğü, 28.04.2023).

İzleme sürecinin üçüncü haftasında 03.05.2023 tarihinde araştırmacı birey, ebeveyni, meydancı şefi ve insan kaynakları sorumlusuyla bireyin performansına ve genel sürece ilişkin bir telefon görüşmesi gerçekleştirmiştir. Paydaşlar süreçte herhangi bir sorun yaşanmadığı ifade etmişlerdir. Araştırmacı 06.05.2023 tarihinde birey performansını gözlemek üzere İşletme 5'e ziyaret gerçekleştirmiş ve gözlemlerini değerlendirme tablosuna işaretlemiştir. İzleme sürecinin üçüncü haftasına ilişkin birey iş performansı verileri Tablo 3.27.'de paylaşılmıştır.

İzleme sürecinin dördüncü haftası kapsamında 10.05.2023 tarihinde araştırmacı paydaşları aramış ve süreçle ilgili herhangi bir sorun olup olmadığına ilişkin sohbet etmiştir. İnsan kaynakları sorumlusu ve meydancı şefi herhangi bir soruna değinmemiştir. Buna karşın AB5 çalışırken başının döndüğünü, sık sık oturmak istediğini ifade etmiştir. Araştırmacının ek soruları sonucunda bireyin bir süredir bu konuda sorun yaşadığı öğrenilmiştir. Araştırmacı bunun üzerine bireyden telefonu AE2'ye vermesini istemiştir. AE2 araştırmacıya bireyin göz muayene tarihinin geldiğini ve gözlüğünün değiştirilmesi gerektiğini ifade etmiştir. AE2 göz doktoru için randevu aldıklarını, gözlüğü değiştirdiklerinde sorun kalmayacağını ifade etmiştir. Bunun üzerine araştırmacı AE2 ve AB5 ile bir süre sohbet ettikten sonra telefonu kapatmıştır. Araştırmacı ŞEF5'e mesaj atarak konuyla ilgili bilgi vermiştir. Araştırmacı 13.05.2023 tarihinde işletmeye ziyaret gerçekleştirmiş ve bireyin iş performansını gözlemlemiştir. Bireyin iş performansına ilişkin veriler Tablo 3.28.'de yer almaktadır.

Tablo 3.27. İzleme süreci birey iş performansı düzeyi 3

Görev ve Beceri Alanı	Görev Numarası	Bağımsız Performans Yüzdesi	Görevi Tamamlama Süresi
İş Becerileri	Görev No 1	% 100	64 dk.
	Görev No 2	% 100	
	Görev No 3	% 100	
	Görev No 4	% 100	
	Görev No 5	% 100	

Araştırmacı izleme sürecinin beşinci haftasında işletmeyi ziyaret etmiş ve insan kaynakları sorumlusu, meydancı şefi ve güvenlik görevlileriyle sohbet etmiştir. Bu sohbetler sırasında tüm paydaşlara herhangi bir sorunla karşılaşılması durumunda mutlaka önce kendisini aramaları gerektiğini hatırlatmıştır. Araştırmacı AB5'e çalışma performansından çok memnun olduğunu ve onunla gurur duyduğunu ifade ederek artık işletmeyi ziyaret etmeye gelmeyeceğini, dilediği zaman kendisini arayabileceğini ifade etmiştir. Böylece araştırmacı izleme sürecini sona erdirmiştir. Araştırmacı izleme sürecinin son haftasına ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

... Bugün AB5'e kendisiyle gurur duyduğumu söyledim. Bunu motive etmek için söylemekten öte tüm samimiyetimle inandığım için ifade ettim. Bu araştırmadan önce bana zihin yetersizliği olan bir bireyin İşletme 5 gibi bir yerde çalışabileceğini söyleseler inanır mıydım bilemiyorum. ... AB5 iş sahibi oldu ama ben de çok değerli bilgiler öğrendim. ... (Araştırmacı günlüğü, 27.05.2023).

Tablo 3.28. *İzleme süreci birey iş performansı düzeyi 4*

Görev ve Beceri Alanı	Görev Numarası	Bağımsız Performans	Görevi Tamamlama
		Yüzdesi	Süresi
İş Becerileri	Görev No 1	% 100	61 dk.
	Görev No 2	% 100	
	Görev No 3	% 100	
	Görev No 4	% 100	
	Görev No 5	%100	

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde Eskişehir ilinde faaliyet gösteren Engelliler Montaj Atölyesi'nde hizmet alan zihin yetersizliği olan yetişkinlerin toplum temelli çalışma yaşamına geçişlerindeki durumun betimlenmesi ve toplum temelli çalışma yaşamına geçiş için destekli istihdam modeli geliştirilmesi amacıyla toplanan verilerden elde edilen bulgular kendi içerisinde tekrar betimlenerek alanyazındaki ilgili bulgularla birlikte yorumlanmıştır. Buna dayalı olarak uygulamaya ve gelecekteki araştırmalara yönelik öneriler geliştirilmiştir.

4.1. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmanın amacı, Eskişehir ilinde faaliyet gösteren Engelliler Montaj Atölyesi'nde hizmet alan zihin yetersizliği olan yetişkinlerin toplum temelli çalışma yaşamına geçişlerindeki durumun betimlenmesi ve sürdürülebilir toplum temelli çalışma yaşamına geçiş için destekli istihdam modeli geliştirilmesidir. Bu amaçla gerçekleştirilen araştırma 08.12.2021 ile 30.05.2023 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırma süreci genel olarak durum belirleme aşaması ve bu aşamada elde edilen verilere dayalı eylem döngülerinin gerçekleştirildiği yerleştirme öncesi, yerleştirme ve izleme sürecinden oluşan uygulama aşamalarından oluşmaktadır. Araştırmanın durum belirleme aşaması kapsamında Engelliler Montaj Atölyesi ve bu atölyeden zihin yetersizliği olan birey istihdam eden iki toplum temelli işletmeden veri toplanmıştır. Toplanan verilerin analiz edilmesi sonucu Engelliler Montaj Atölyesi ve toplum temelli işletmelerin işleyiş özelliklerine ve gerçekleştirilen yerleştirme uygulamalarına ilişkin bulgulara ulaşılmıştır.

Elde edilen bulgular Engelliler Montaj Atölyesi ve toplum temelli işletmelerin vardiya özelliklerinin rutinler açısından benzer olduğunu, çalışma süresi açısından farklılaştığını ortaya koymaktadır. Katılımcı görüşleri incelendiğinde atölye ile toplum temelli işletmelerin çalışma rutinlerinin birbirine benzer olmasının, zihin yetersizliği olan yetişkinlerin yerleştirildikleri işletmelerdeki rutinelere uyumunu olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Engelliler Montaj Atölyesi'nde zihin yetersizliği olan yetişkinler işe servisle gitmekte, atölyeye geldiklerinde önce iş kıyafetlerini giymektedirler. Gün içerisindeki mola ve yemek düzenlemeleriyle iş çıkışında gerçekleştirilen rutinler süre olarak toplum temelli işletmelerde farklı olsa da benzer sırada gerçekleştirilmektedir. Bulgular bu yönüyle alanyazında yer alan ve tipik çalışma koşullarının zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamının sorumluluklarına uyum göstermelerini

kolaylaştırdığına ilişkin bulgularla paralellik göstermektedir (Mank, Cioffi ve Yovanoff, 1999). Benzer şekilde alanyazında kurum temelli istihdam alternatiflerinin toplum temelli istihdama geçiş için bir mesleğe hazırlık süreci işleviyle kurgulandığı uygulamalarda zihin yetersizliği olan yetişkinlerin mesleki yeterliklerine katkı sunması yönüyle sürece katkı sunduğuna ilişkin bulgular yer almaktadır (Visier, 1998). Kurum temelli istihdam alternatiflerine benzer nitelikte faaliyet gösteren Engelliler Montaj Atölyesi'nde toplum temelli işletmelerin çalışma rutinlerine benzer düzenlemeler yapılmasının yerleştirme sürecine katkı sunması bu yönüyle alanyazındaki bulgularla paralellik göstermektedir.

Alanyazında zihin yetersizliği olan bireylerin çalıştıkları işletmelerdeki işyeri kültürüne olabildiğince katılım gösterebilmeleri için çalışma koşullarının tipik gelişen çalışanlarla benzer özellikler göstermesi gerektiğine ilişkin bulgular yer almaktadır (Fillary ve Pernice, 2006; Mank, Cioffi ve Yovanoff, 1999). Alanyazında ek olarak süreçte vardiya koşulları, iş yeri kültürü gibi bileşenlerin göz önünde bulundurulmamasının toplum temelli istihdamdan elde edilecek çıktıları engelleyebileceğini paylaşan araştırma bulguları yer almaktadır (Brown, Kessler ve Toson, 2016). Durumbelirleme süreci kapsamında elde edilen veriler yerleştirme yapılan toplum temelli işletmelerin zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma rutinlerini tipik çalışma koşullarından belli alanlarda farklılaştırdıklarını göstermektedir. Bu kapsamda işletmelerin mola, yemek ve paydos saatlerinde zihin yetersizliği olan bireylerin tipik gelişen çalışanlardan daha erken çıkışa yönlendirildikleri görülmüştür. Bu uyarlamaların zihin yetersizliği olan çalışanların işletmedeki personel hareketliliği ve yoğunluğundan etkilenmemeleri amacıyla gerçekleştirildiği ve uygulamada olumlu sonuçlar verdiği gözlenmiştir. Alanyazındaki bulgulara katkı sunacak şekilde tipik çalışma koşulları gözletmek şartıyla zihin yetersizliği olan bireylere yönelik işe yerleştirme uygulamalarında çalışma koşullarında belli uyarlamaların olumlu sonuçlar verebileceği düşünülmektedir.

Engelliler Montaj Atölyesi'nde ve toplum temelli işletmelerde zihin yetersizliği olan yetişkinlerin yerine getirdikleri görevler incelendiğinde bu görevlerin yer aldıkları grup bakımından benzer olmasının işe uyum sürecine ve iş performansına katkı sunduğu görülmektedir. Atölye destek personeli bu durumun bilinçli şekilde planlandığını ifade etmektedir. Toplum temelli işletmede çalışan zihin yetersizliği olan birey görüşleri atölyede gerçekleştirilen görevlerle toplum temelli işletmelerdeki işlerin benzer olmasının sürece katkısını doğrulamaktadır.

Alanyazında destekli istihdam kapsamında gerçekleştirilen yerleştirme uygulamalarında iş tanımının yanlış şekilde kurgulanmasının zihin yetersizliği olan bireylerin işletmelerde sosyal uyum sorunları yaşamalarına ve buna bağlı olarak çalışma motivasyonlarında azalma görüldüğüne ilişkin bulgular yer almaktadır (Hagner, Dague ve Phillips, 2015). Buna ek olarak işletme yönetimlerinin zihin yetersizliği olan bireyler için işletmelerinde uygun işleri belirleme sürecinde zorlandıkları bilinmektedir (Gustaffson, Peralta ve Danermark, 2013). Bu araştırmanın bulguları incelendiğinde toplum temelli işletmelerin yerleştirme sürecinde iş analizi yoluyla iş tanımının gerçekleştirilmesi sürecini atölye destek personelinin rehberliği olmaksızın kendi olanaklarıyla gerçekleştirdikleri görülmektedir. Buna göre toplum temelli işletmeler zihin yetersizliği olan çalışanları öncelikle diğer çalışanlardan ayrı bantlarda, bireysel gerçekleştirilen işlerde çalıştırmışlar, burada iyi performans gösteren bireyleri grup çalışmasına dayalı görevlere yerleştirmişlerdir. İşletme yetkilileri bu uygulamanın zihin yetersizliği olan bireylerin işe uyum sürecini desteklediğini düşünseler de zihin yetersizliği olan çalışanlar, bireysel olarak gerçekleştirilen görevleri hareketsizlik ve sosyal açıdan tipik gelişen çalışanlarla etkileşim fırsatlarının önüne geçmesi yönüyle olumsuz şekilde algılamaktadırlar. Bu durum toplum temelli işletmelerde bireysel olarak gerçekleştirilen görevleri yerine getiren zihin yetersizliği olan çalışanların işletmedeki sosyal ortama katılım düzeylerinin düşük olması şeklinde araştırmacı gözlemlerine de yansımıştır. Dolayısıyla zihin yetersizliği olan yetişkinlerin iş tanımlarının düzenlenmesi sürecinde işletmenin doğal iş akış süreci dışında gerçekleştirilen uygulamaların alanyazınla paralel şekilde sosyal katılıma ve bireylerin çalışma yaşamına yönelik olumsuz algılar benimsemesine neden olduğu söylenebilir. Diğer yandan bulgular temel alınarak zihin yetersizliği olan bireylerin işe yerleştirme süreçlerinde alanda uzman bir personel tarafından iş tanımının gerçekleştirilmesinin bir gereklilik olduğu düşünülmektedir.

İş tanımının yapılması konusunda bu araştırmanın bulguları içinde kendine yer bulan bir başka etmen işletmedeki görevlerin grup çalışmasına dayalı ya da bireysel olarak gerçekleştirilmesidir. Toplum temelli işletmelerde zihin yetersizliği olan bireylerin gerçekleştirdikleri görevlerin grup çalışmasına dayalı ya da bireysel gerçekleştirilen görevlerden oluşması onların işletmedeki sosyal katılımı ve diğer çalışanlardan aldıkları destekler üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Buna göre tipik gelişen çalışanlar tarafından sunulan ve çalışma yaşamının sürdürülebilirliğine önemli katkılar sunan doğal desteklerin

(Rogan, Hagner ve Murphy, 1993) grup çalışmasına dayalı oluşturulan iş tanımlarında alanyazınla paralel olarak zihin yetersizliği olan çalışanlar için daha erişilebilir olduğu görülmektedir (Hagner, Dague ve Phillips, 2015).

Alanyazında doğal desteklerin zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamındaki sosyal katılımlarının ve iş performanslarının artmasına, istihdam sürecinin maliyetinin düşmesine katkı sunmasına ilişkin bulgular yer almaktadır (Beehr, Jex, Stacy ve Murray, 2000; Carr, Schmidt, Ford ve DeShon, 2003; Chiaburu ve Harrison, 2008; Knox ve Parmenter, 1994; Storey ve Certo, 1996). Bu araştırmanın bulguları, zihin yetersizliği olan bireylerin toplum temelli işletmelerde tipik gelişen çalışanlardan aldıkları desteklerin onların çalışma ortamına uyumunu kolaylaştırması ve iş performanslarının artması yönüyle alanyazınla paralellik göstermektedir. Alanyazında “body” uygulaması olarak nitelendirilen ve zihin yetersizliği olan bireyin işletmede görevli bir tipik gelişen çalışanla eşleştirildiği uygulamalardan olumlu sonuçlar elde edildiğine ilişkin bulgular yer almaktadır (Chiaburu ve Harrison, 2008; Storey ve Certo, 1996). Bu çalışmada ulaşılan işletmelerin zihin yetersizliği olan çalışanları istihdam sürecinin başında tipik gelişen çalışanlarla eşleştirmesinin, bireylerin işe uyum sürecini hızlandırdığı ve olası sorunların önüne geçtiğine ilişkin bulguların alanyazınla paralellik gösterdiği görülmektedir.

Zihin yetersizliği olan bireylere çalışma yaşamında sunulan doğal destek türleri işle ilgili destekler ve sosyal destekler olarak sıralanabilir. İşle ilgili desteklere ilişkin alanyazındaki bulgular, tipik gelişen çalışanların zihin yetersizliği olan çalışma arkadaşlarına iş başında eğitim, dönüt sunma ve hata düzeltmesi desteği sunma gibi alanlarda destek sunduklarını paylaşmaktadır (Artar, 2018; Ducharme ve Martin, 2000; Storey, 2003; Yoon ve Lim, 1999). Bu çalışmanın bulguları da zihin yetersizliği olan çalışanlara işle ilgili sunulan destek türleri konusunda alanyazınla benzerlik göstermektedir. Benzer şekilde toplum temelli işletmede çalışan zihin yetersizliği olan bireylerin yararlandıkları sosyal destekler alanyazınla paralel olarak motivasyon sağlama, çalışma ortamında göz kulak olma ve savunuculuk yapma gibi destekleri içermektedir (Artar, 2018; Harris, Winkovski ve Engdahl, 2007).

Durumbelirleme sürecinde elde edilen veriler atölye yönetimi ve toplum temelli işletmelerin zihin yetersizliği olan bireylerden beklentilerine ilişkin bulguları ortaya koymaktadır. Bu beklentilerin aynı zamanda zihin yetersizliği olan yetişkinlerin çalışma yaşamına katılımda gereksinim duydukları mesleki yeterlikler olarak da yorumlanması

mümkündür. Buna göre her iki ortamda da zihin yetersizliği olan yetişkinlerden çalışma ortamını işe göre düzenleme, gerekli durumlarda sorumluluk alma (Agran vd., 2016; Baran ve Cavkaytar, 2007), öz-belirleme becerileri (Agran vd., 2016; Lane, 2012; McLaughlin, 1995; Robinson, 2000; Sunder, 2007), kişilerarası beceriler (Agran vd., 2016; Baran ve Cavkaytar, 2007; Carter ve Wehby, 2003; Chou vd., 2013; Robinson, 2000; Yuan Ru, 2015), çalışmayı dönüte gereksinim duymadan sürdürme, zamanında iş başı yapma ve molaya çıkma (Folk, Yamamoto ve Stodden, 2012; Partnership for 21st Century Learning, 2016) alanlarında beklentiler olduğu görülmektedir. İlgili beceriler incelendiğinde zihin yetersizliği olan yetişkinlerden çalışma yaşamında beklenen becerilerin genellikle her türlü iş yerinde sergilenebilecek olan istihdam edilebilirlik becerilerinden oluştuğu söylenebilir (Artar, 2018; Alwell ve Cobb, 2009; Baran ve Cavkaytar, 2007; Cotton, 2008; Mueller ve Stack-Dunne, 1989; Thoma vd., 2016). Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamında sergilemesi gereken mesleki yeterlikler kapsamında bu araştırmada ulaşılan bulguların alanyazında yer alan bulguları desteklediği söylenebilir. Diğer yandan bu araştırmanın bulguları alanyazındaki mesleki yeterliklere katlı olarak toplum temelli işletmelerde zihin yetersizliği olan yetişkinlerden beklenen işle ilgili becerileri de içermektedir. Buna göre toplum temelli işletmelerin zihin yetersizliği olan bireylerden tempolu şekilde çalışma, iş tanımını dışına çıkmama, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına dikkat etme, iş değişimlerine uyum sağlama, yapılan işe odaklanma ve işe özgü temel matematik becerileri alanlarında performans beklediği görülmektedir.

Destekli istihdam modeli, zihin yetersizliği olan bireylerin gereksinimlerine uygun istihdam desteklerinin uzman bir personel tarafından sunulduğu ve sürdürülebilir istihdamın amaçlandığı bir süreci ifade etmektedir (Ellenkamp vd., 2016). Engelliler Montaj Atölyesi'nden toplum temelli işletmelere gerçekleştirilen yerleştirmeler destekli istihdam modelinin aşamaları kapsamında değerlendirildiğinde yerleştirme öncesi, yerleştirme ve yerleştirme sonrası aşamaya ilişkin çeşitli uygulamaların hâlihazırda paydaşlar tarafından hayata geçirildiğini, kimi uygulamalarınsa gereksinim olarak ön plana çıktığını göstermektedir. Wehman, Targett ve Green'in (2012) ortaya koyduğu destekli istihdamda niteliksel göstergeler kapsamında hâlihazırda uygulamalar değerlendirildiğinde yerleştirmelerin toplumda değer gören gerçek işlere yapıldığı, yerleştirme yapılan işletmelerin gerçek ve toplum temelli işletmeler olduğu, bireylerin iş anlaşmalarının "eşit işe eşit ücret" yaklaşımıyla yapılandırıldığı görülmektedir. Buna

karşın atölyede gerçekleştirilen yerleştirmelerde iş tanımı ve birey değerlendirilmesine dayalı yönlendirme gerçekleştirilmeksizin kimi durumlarda grup yerleştirmelerinin yapılması ve yerleştirme süreçlerinin iş koçu ya da istihdam uzmanı tarafından takip edilmemesi destekli istihdam modelinin niteliksel göstergeleriyle bağdaşmayan bir durumdur. İstihdam sürecinde bilimsel yaklaşımlara dayalı uygulamaların sunulmasındaki eksikliklerin zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamını olumsuz yönde etkileyen çevresel engeller arasında yer aldığına ilişkin bulgular göz önünde bulundurulduğunda (Hewitt ve Larson, 2007; Thekkumkara vd., 2022) durum belirleme sürecinde elde edilen verilerin destekli istihdam modeli geliştirme sürecinde yol gösterici nitelikte olduğu düşünülmektedir.

Araştırma bulguları destekli istihdam modelinin yerleştirme öncesi aşaması bağlamında toplum temelli işletmelerin engelli işçi talebi göz önünde bulundurularak montaj atölyesindeki bireylerin değerlendirme süreci işletilmeksizin belirlenerek işe yönlendirildiklerini ortaya koymaktadır. Benzer şekilde alanyazın tarafından destekli istihdam modelinde başarılı yerleştirme uygulamalarının temeli olarak görülen iş geliştirme ve işle eşleştirme çalışmalarının da gerçekleştirilmediği söylenebilir (Brooke vd., 1997; Meaker, 2016). Yerleştirme süreçlerinde zihin yetersizliği olan birey ve ebeveynleri işe başvuru sürecini kendileri tamamlamaktadırlar. İş tanımının yapılması ve iş başında eğitim süreçleri işletmelerin görevlendirdiği üretim şefleri ya da tipik gelişen çalışanlarca yürütülmektedir. Araştırma bulguları incelendiğinde toplum temelli işletmelerde görevli üretim şefleri ve insan kaynakları sorumlularının bu süreçte kimi durumlarda uzman desteğine gereksinim duyduklarını ifade ettikleri görülmektedir.

Katılımcılar yerleştirme öncesi süreci olumlu ve olumsuz yönde etkileyen etmenlere değinerek gerçekleştirilecek eylem planlarına ilişkin önerilerde bulunmuşlardır. Bu önerilerin alanyazındaki destekli istihdam modeli sürecine ilişkin bilgilere ek olarak mevcut çevreye uygun ve paydaş gereksinimlerine yönelik bir destekli istihdam modeli geliştirmede önemli bilgiler içerdiği söylenebilir. Paydaşlar yerleştirme öncesi süreci olumlu etkileyen etmenler arasında ebeveynlerin süreçte aktif rol almasına ve süreçte bir iş koçunun etkin şekilde yer almasına ilişkin görüş bildirmişlerdir. Engelliler Montaj Atölyesi'nin Eskişehir OSB kampüsünde yer alması katılımcılar tarafından toplum temelli çalışma yaşamına geçiş fırsatlarını arttıran bir başka olumlu etmen olarak algılanmaktadır. Araştırma bulguları işverenlerin atölyeye gerçekleştirdikleri ziyaretlerin sonucunda atölyeye iş göndermelerinin onların zihin

yetersizliği olan bireylerin çalışabileceklerine ilişkin inançlarında olumlu etkiler yarattığını ortaya koymaktadır. İlgili alanyazında toplumda yetersizliği olan bireylere yönelik ayrımcılık, önyargı ve olumsuz tutumların istihdam sürecinde bir engel niteliği taşıdığına ilişkin bulgular yer almaktadır (Nittrouer, Pickens ve Shogren, 2015). Bu doğrultuda gerçekleştirilen araştırmanın zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına yönelik toplumda yer alan olumsuz tutumların aşılmasında iş gücü piyasasının paydaşlarıyla deneyim ve etkileşime dayalı uygulamalara ağırlık verilmesinin önemine dikkat çektiği düşülmektedir.

Araştırmanın uygulama aşamasında yerleştirme öncesi, yerleştirme ve izleme aşamaları altında Engelliler Montaj Atölyesi'nden Eskişehir OSB'deki toplum temelli işletmelere geçiş için destekli istihdam uygulaması geliştirilmesine yönelik eylem döngüleri planlanarak uygulanmıştır. Araştırmacı bu süreçte iş koçu rolünde bizzat uygulamanın içerisinde yer almıştır.

Araştırma kapsamında durumbelirleme aşamasında elde edilen ve paydaşların beklentilerine dayalı oluşturulan Birey Değerlendirme Formu temel beceriler, kişilerarası beceriler, davranış ve karakter özellikleri, fiziksel özellikler, güvenlik becerileri, öz-belirleme becerileri ve iş becerileri başlıklarında hazırlanmıştır. Alanyazında zihin yetersizliği olan bireylerin işlevde bulunma düzeylerini belirlemeye yönelik çeşitli amaçlarla geliştirilen değerlendirme formları ve araçları yer almaktadır. Brolin (1997) tarafından geliştirilen ve Wandry, Wehmeyer ve Glor-Scheib (2013) tarafından güncellenen Yaşam Merkezli Kariyer Eğitimi Programı'nın içeriğinin temel akademik beceriler, günlük yaşam becerileri, öz-belirleme becerileri ve kişilerarası ilişkiler, istihdam ve çalışma becerileri başlıklarından oluştuğu ve bu başlıkların altında yer alan bildirimlerin araştırma kapsamında hazırlanan birey değerlendirme formuyla benzer maddeler içerdiği görülmektedir. Benzer şekilde AAIDD'nin güncel tanılama yaklaşımları kapsamında geliştirilen ve 16 yaş üzerindeki yetersizliği olan bireylerin destek gereksinimlerini belirlemeyi amaçlayan Desteklerin Yoğunluğu leği-Yetişkin Formu'nun (Supports Intensity Scale-Adult Form) istihdam, sağlık ve güvenlik ile sosyal beceriler alt alanlarında yer alan bildirimlerin bu araştırma kapsamında hazırlanan Birey Değerlendirme Formu ile benzer maddeler içerdiği söylenebilir (Thompson vd., 2015). Araştırma kapsamında hazırlanan birey değerlendirme formunda yer alan maddelerin puanlanmasında Schalock, Thompson ve Tasse'nin (2018) kavramsallaştırdığı Bireysel Destek Planlarında Sistematik Yaklaşım'a benzer şekilde yoğun destek gereksinimi, orta

düzeyde destek gereksinimi ve sınırlı düzeyde destek gereksinimi şablonu kullanılmıştır. Bu yönüyle araştırmanın birey değerlendirme sürecinin zihin yetersizliği olan bireylere sunulan güncel değerlendirme yaklaşımlarını yansıttığı düşünülmektedir.

Durum belirleme sürecinde elde edilen bulgular ışığında Engelliler Montaj Atölyesi'ndeki zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına yönelik bilgi düzeylerinin desteklenmesi amacıyla İstihdam Öncesi Eğitim Programı hazırlanarak uygulanmıştır. Program kariyer farkındalığı ve keşfi, çalışma yaşamı, temel iş sağlığı ve çalışma yaşamında güvenlik becerileri, çalışma yaşamında performans başlıklarında dört modül ve 14 alt amaçtan oluşmaktadır. Program kapsamında bireylerin son-test sonuçlarının ön-test sonuçlarından fazla olması doğrultusunda programın Engelliler Montaj Atölyesi'ndeki zihin yetersizliği olan bireylerin ilgili alanlardaki bilgi düzeyine katkı sunduğu düşünülmektedir. Toplum temelli işletmelerde çalışmak üzere desteklenen zihin yetersizliği olan bireylere yönelik paydaş görüşlerine dayalı hazırlanan başka bir eğitim programı içeriğine; güvenlik, seyahat, özbakım ve iletişim becerilerine yer vermiştir (Brown, Kessler ve Toson, 2016). Benzer iki grup için hazırlanan eğitim programlarının farklı içeriklerden oluşmasının programların işlevselliği açısından süreçte gerçekleştirilen çevresel değerlendirme uygulamasının önemine işaret ettiği düşünülmektedir.

Yerleştirme aşamasında bir önceki aşamada genel olarak değerlendirilen işletmeler arasından belirlenen işletmeler ayrıntılı olarak değerlendirilmiş ve işle eşleştirme süreci yürütülmüştür. İşle eşleştirme sürecindeki bulgular araştırmacı ile atölye destek personelinin toplum temelli işletme ve birey eşleştirmelerinin benzer olduğunu göstermektedir. Araştırmacı kendi eşleştirmesinin bireylerle uzun süredir etkileşim içerisinde bulunan atölye destek personelinin eşleştirmesiyle benzerlik göstermesini atölyede geçirdiği süre sonucunda atölyenin doğal bir unsuru haline gelmesiyle ilişkilendirmiştir. Bu bulgu iş koçlarının hizmet sundukları bireyleri her yönüyle tanıyarak onlarla sürekli etkileşimde olmasının yerleştirme sürecindeki karar alma süreçlerinin niteliği üzerindeki olumlu etkisini paylaşan araştırma bulgularıyla benzerlik taşımaktadır (Luecking, Fabian ve Tilson, 2004; Wehman, 2001).

Araştırmacı iş geliştirme sürecinde belirlenen ve Engelliler Montaj Atölyesi'ndeki bireylerle eşleştirilen işletmelerde işe başvuru süreci ve iş tanımının yapılması için iş analizi gerçekleştirme sürecinde çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmıştır. Bazı işletmeler iş koçunun işletme içerisinde gözlem yapmasına üretim süreçlerinin gizli kalması

gerektiğini gerekçe göstererek izin vermemiştir. Bununla birlikte işletme yönetimleri iş koçunun işletmelerinde bulunduğu süreç içerisinde bir iş kazasından olumsuz etkilenmesi gibi durumlarda konunun yasal boyutunu araştırmak üzere hukuk departmanlarına danışmışlardır. Bu koşullar araştırmacının destekli istihdam sürecini yürütmede zorluk yaşamasına neden olmuştur. Araştırma bulguları bu yönüyle iş koçlarının destekli istihdam sürecinde yasal boşluklar olması ya da süreci düzenleyen bir yasal mevzuat olmaması nedeniyle zorlanmasını paylaşan araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir (Van Niekerk vd., 2011).

İşletme 5'te gerçekleştirilen işe başvuru aşamasında iş görüşmesi gerçekleştirilmediği, insan kaynakları sorumlusunun çalışan adaylarına çok yüzeysel sorular sorduğu ve çalışma koşullarıyla ilgili ayrıntılı bilgi vermediği görülmüştür. Bu durumun araştırma kapsamında işe yerleştirilen bireyin ve işletmenin iş koçu tarafından önceden değerlendirilmesi açısından sorun yaratmasa da işe yerleştirme süreçleri destekli istihdam kapsamında gerçekleşmeyen bireyler için sorun oluşturabileceği düşünülmektedir. Alanyazındaki bulgular çeşitli ülkelerde zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamının ve işe başvurularının pozitif ayrımcılık ilkesi doğrultusunda ayrıntılı yönetmeliklerle düzenlendiğini ortaya koymaktadır (Wendelborg vd., 2021). Bu açıdan ülkemizde yetersizliği olan çalışanlarının işe başvuru süreçlerinin yasa ve yönetmelikler yoluyla düzenlenmesine gereksinim duyulduğu söylenebilir.

Bu araştırma kapsamında yürütülen yerleştirme süreci “eğit-yerleştire-eğit” modeli kapsamında gerçekleştirilmiştir. Uygulama kapsamında atölyede genel mesleki eğitim hizmetleri alan zihin yetersizliği olan bireylerin toplum temelli işletmelerdeki çalışma rutinlerine uyum sağlamada sorun yaşamadıkları gözlenmiştir. Yerleştirme sürecinde iş analizine dayalı oluşturulan iş tanımı kapsamında işe yerleştirilen zihin yetersizliği olan bireye iş başında sunulan eğitim, bireyin bağımsız şekilde kendisinden beklenen görevleri yerine getirmesini sağlamıştır. Araştırmanın bu yönüyle Chandrasekaran ve arkadaşlarının (2022) gerçekleştirdiği ve “eğit-yerleştire-eğit” yaklaşımını “eğit-yerleştire” ve “yerleştire-eğit” yaklaşımından daha işlevsel sonuçlar vermesi açısından önerdiği araştırmayla paralel bulgular içerdiği söylenebilir.

Alanyazında destekli istihdam modeli kapsamında yerleştirme yapılacak işletmedeki rutinlerin ve iş tanımının paydaşlarla birlikte belirlenmesinin yerleştirme sürecinin verimini arttırdığına ilişkin bulgular yer almaktadır (Pellicena, Ivern, Gine ve Muries, 2020). Buna ek olarak Dong ve arkadaşları (2012) iş analizi sürecinde işi

gerçekleştiren bir çalışanı gözleme, işverenle görüşme gibi yöntemlere kıyasla iş koçunun bizzat bireyin iş tanımında görev yapmasının daha doğru bir değerlendirme süreci sağladığını ortaya koymuştur. Bu araştırma kapsamında ilgili araştırma bulgularına paralel şekilde iş analizi yoluyla iş tanımının oluşturulması süreci bizzat araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Ortaya çıkan iş tanımı işletmedeki şefe danışılarak gözden geçirilmiştir. Buna dayalı olarak yerleştirme sürecinde iki hafta boyunca iş başında eğitim ve koçluk uygulaması yürütülmüştür. Yerleştirme sürecinde işletme yönetimi ve zihin yetersizliği olan bireyin şefi sürekli olarak bilgilendirilmiş ve uygulamaların iş birliği içinde yürütülmesi amacıyla gerekli önlemler alınmıştır. Bu yönüyle araştırmanın alanyazındaki iş tanımı belirleme sürecine ilişkin bulgularla paralellik gösterdiği söylenebilir.

Bu araştırmanın yerleştirme sürecinde gerçekleştirilen iş tanımı bireyden beklenen işle ilgili görevlerle birlikte bireyin işletmede sergilemesi gereken özbakım becerileri ve sosyal becerileri de içerecek şekilde gerçekleştirilmiştir. Bu durumun zihin yetersizliği olan bireyle işletmedeki tipik gelişen çalışanların mola ve yemek zamanlarındaki etkileşimini olumlu etkilemesi yönüyle alanyazındaki araştırma bulgularıyla benzerlik gösterdiği söylenebilir (Almalki, 2021; Pellicena, Ivern, Gine ve Muries, 2020; Tilson ve Simonsen, 2013).

Bu çalışmada iş koçu işe başvurudan izleme sürecine dek iki buçuk hafta boyunca işletmede tam zamanlı olarak yer almıştır. Araştırma bulguları işe yerleştirme sürecinde iş koçunun varlığının zihin yetersizliği olan bireylerin fiziksel ve cinsel olarak istismara uğramasına engel olması yönüyle daha güvenilir bir çalışma yaşamına katkı sunduğunu ortaya koymaktadır (Brown, Shiraga ve Kessler, 2006). Zihin yetersizliği olan bireyler de istihdam edildikten sonra ilk günlerde işveren beklentilerini karşılama düzeylerine yönelik kaygı hissetmektedirler (Jahoda vd., 2009). Diğer yandan alanyazında iş koçunun işe yerleştirme sürecinde işletmede geçireceği süreye ilişkin bulgular yer almaktadır. Araştırma bulguları iş koçunun işletmede geçireceği süre konusunda farklı veriler paylaşılsa da zihin yetersizliği olan bireyin işletmedeki sosyal ortama tam anlamıyla uyum sağlaması için bu sürenin olabildiğince kısa olmasını önermektedir (Brown, Shiraga ve Kessler, 2006; Pellicena, Ivern, Gine ve Muries, 2020). Bu araştırmanın bir doktora tezi kapsamında gerçekleştirilmesi nedeniyle iş koçu olarak araştırmacının bireyin bağımsız şekilde iş tanımında yer alan becerileri gerçekleştirdiğinden emin olmak adına işletmede alanyazının önerdiğinden fazla süre geçirdiği ifade edilebilir.

Bu araştırma kapsamında araştırmacı izleme sürecine geçmeden önce birey ve şef arasındaki etkileşimin niteliğini artırmaya odaklanmıştır. Bireye yönerge ve dönüt sunmakta çekingen davranışlar sergileyen şef zihin yetersizliği olan bireylerle iletişim kurma konusunda bilgilendirilmiş ve cesaretlendirilmiştir. Bunun üzerine şefin zihin yetersizliği olan bireye model olma davranışlarında iyileşme olduğu gözlenmiştir. Araştırmanın bu yönüyle zihin yetersizliği olan bireylerin şefi ve diğer çalışanlarla etkileşiminin onun çalışma yaşamının niteliğini doğrudan etkilediğini içeren araştırma bulgularıyla paralellik gösterdiği söylenebilir. (Pellicena, Ivern, Gine ve Muries, 2020).

İzleme süreci kapsamında araştırmacı İşletme 5’de beş hafta boyunca gözlem gerçekleştirmiş ve sürecin paydaşlarıyla periyodik görüşmeler yürütmüştür. Bu süreçte bireyin iş tanımında yer alan görevleri bağımsız olarak yerine getirdiği gözlenmiştir. Süreç boyunca bireyin çalışma performansı ve genel olarak çalışma yaşamına ilişkin bir sorunla karşılaşılmasına rağmen birey ve servis şoförü arasında çıkan bir tartışma paydaşlar tarafından sorun olarak algılanmıştır. Araştırmacı servis sorunu kapsamında bir hakem rolünü üstlenerek birey ve ebeveynle birlikte servis şoförünü de dinlemiştir. Araştırmacı ek olarak servis duraklarının kullanımını düzenleyen yönetmeliği teyit etmek adına belediyenin ilgili daire başkanlığıyla iletişime geçmiştir. Bu süreç sonunda araştırmacı birey ve ebeveynini süreç konusunda bilgilendirmiş ve uzlaşmacı bir tavır içinde olmak için ikna etmiştir. Çalışma yaşamında çalışanların yaşadıkları tartışmalarda adil yönetim tarafların işletmeye yönelik aidiyetlerini ve çalışma motivasyonlarını yakından etkilemektedir. Bu kapsamda çalışma ortamlarında adil yönetim süreçlerine ilişkin bulgular çalışanlar arasındaki çatışmaların karmaşık yapısı nedeniyle her iki tarafça güvenilen kişiler tarafından işletmeye özgü adaletli çözümler üretilmesini önermektedir (Katzman, Mohler, Durocher ve Kinsella, 2022). Bu araştırmanın çatışma durumlarında iş koçu rollerine ilişkin bulgular içermesi yönüyle alanyazına katkı sunduğu söylenebilir.

Kirsh ve arkadaşlarının (2009) mesleki değerlendirmede göz önünde bulundurulması gereken etmenleri inceledikleri araştırmanın bulguları, zihin yetersizliği olan bireylerin iş gücüne katılımlarını ve sürdürülebilir şekilde çalışmalarını sağlayacak yerleştirme uygulamalarında değerlendirmenin işe, bireye ve çalışma ortamına yönelik olarak gerçekleştirilmesinin oldukça önemli olduğunu paylaşmaktadır. Benzer şekilde bir diğer araştırmanın bulguları, iş geliştirme sürecindeki değerlendirmelerde zihin yetersizliği olan bireyin işlevde bulunma düzeyinin işe yerleştirilmesi planlanan

işletmenin kültürüyle bir arada değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır (Gilbride vd., 2006). Bu araştırma kapsamında durum belirleme aşamasında süreçteki paydaşların gereksinimleri belirlenerek değerlendirme süreçleri yapılandırılmış ve destekli istihdam modelinin yerleştirme öncesi, yerleştirme ve izleme süreçlerinde sürekli ve sistematik değerlendirme uygulamaları yoluyla gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda birey değerlendirmesine yönelik form geliştirilerek değerlendirme süreci betimlenmiş, genel tarama ve ayrıntılı değerlendirme boyutlarında iş yeri kültürü, uyum analizini içerecek şekilde işletme değerlendirmelerine yer verilmiş ve yerleştirme yapılacak işin analizini içeren görev bazlı değerlendirmelerin gerçekleştirilme sürecine ilişkin süreç paylaşılmıştır. Araştırmanın ortaya koyduğu verilerle destekli istihdam modeli kapsamında çevresel değerlendirme sürecinde diğer araştırmacılara ve uygulamacılara katkı sunabileceği düşünülmektedir.

4.2. Öneriler

Bu araştırmanın amacı kapsamında Eskişehir’de faaliyet gösteren ve zihin yetersizliği olan yetişkinlere hizmet sunan Engelliler Montaj Atölyesi ve burada hizmet alan bireylerin Eskişehir OSB’deki toplum temelli işletmelere yerleştirilmesinde destekli istihdam uygulamasının geliştirilmesi sürecine ilişkin bulgular elde edilmiştir. İzleyen başlıklarda elde edilen bulgular sonucunda uygulamaya ve ileri araştırmalara yönelik öneriler paylaşılmıştır.

4.2.1. Uygulamaya yönelik öneriler

Bu araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizi yoluyla ulaşılan bulgular göz önünde bulundurulduğunda zihin yetersizliği olan yetişkinlere yönelik sunulan hizmet ve uygulamalara yönelik öneriler aşağıda sıralanmıştır:

- Zihin yetersizliği olan bireylere yönelik mesleğe hazırlık hizmetlerinin iş gücü piyasasının yoğun olduğu bölgelerde sunulması bu bireylerin görünürlüğünün artırması açısından önerilebilir.
- Yerleştirme sürecinde başarı düzeyini artırmak amacıyla zihin yetersizliği olan bireylerin yerleştirme öncesi süreçte çalışma yaşamında kendilerinden beklenen becerilere dayalı olarak istihdam profillerinin belirlenmesi önerilebilir.
- Bu araştırmada yürütülen ve sürece ilişkin ayrıntıların toplum temelli işletmelere yönelik çevresel analizin iş yeri kültürü ve çalışma koşullarına ilişkin verileri

içercek şekilde yerleştirme öncesi süreçte sistemli olarak uygulanması önerilebilir.

- Destekli istihdam uygulamalarında değerlendirme sonuçlarına dayalı olarak gerçekleştirilen işle eşleştirme sürecinin sürdürülebilir istihdama katkıları göz önünde bulundurularak ilgililerin süreçteki işle eşleştirme çalışmalarını uyum analizi temelinde özenle gerçekleştirmesi önerilebilir.
- Destekli istihdam uygulaması kapsamında gerçekleştirilen yerleştirmeler sonrasında çalışma sürecinin sistemli şekilde ve belli aralıklarla değerlendirilmesi zihin yetersizliği olan bireylerin sürdürülebilir şekilde çalışmasının önüne geçebilecek engellere erken müdahale edilmesi açısından önemli görülmektedir.
- Zihin yetersizliği olan bireyleri istihdam etme bağlamında varsa olumsuz tutumların önüne geçmek amacıyla işveren ve zihin yetersizliği olan bireylerin etkileşimini artıracak etkinliklerin planlanması önerilebilir.
- Destekli istihdam modeli kapsamında yer alan hizmetleri nitelikli şekilde zihin yetersizliği olan bireylerle buluşturmak amacıyla uygulamalı iş koçu eğitim programları oluşturularak toplum temelli çalışma yaşamına geçiş fırsatlarının artırılması önerilebilir.
- Nitelikli yerleştirme uygulamalarının artırılması amacıyla destekli istihdam uygulaması kapsamında faaliyet gösteren iş koçlarının toplum temelli işletmelerde gerçekleştireceği değerlendirme ve iş başında eğitim çalışmalarına olanak tanıyacak iş güvenliği ve katılımı ilgili konuların yasal mevzuatla düzenlenmesi önerilebilir.
- Bu araştırma kapsamında gerçekleştirilen destekli istihdam modeline ilişkin uygulamaların ve hizmetlerin İŞKUR bünyesinde yetiştirilecek iş koçları tarafından sunulacak tüm ülke çapında yaygınlaşması için gerekli çalışmaların gerçekleştirilmesi önerilebilir.
- MEB'e bağlı faaliyet gösteren özel eğitim meslek okullarında gerçekleştirilen meslek eğitimi çalışmalarının okul sonrası dönemi kapsayan işle yerleştirme ve izleme süreçleriyle desteklenmesi önerilebilir.

4.2.2. İleri araştırmalara yönelik neriler

- Bu araştırmada alanyazına, durum belirleme sürecinde elde edilen verilere ve uzman görüşüne dayalı olarak geliştirilen değerlendirme formlarının süreçte doğru kararlar vermeyi kolaylaştırdığı görülmüştür. İleri araştırmalarda bu amaçla geliştirilmiş ve geçerlik güvenirlik çalışmaları tamamlanmış değerlendirme araçlarının geliştirilmesi ve kullanımının yaygınlaştırılması üzerine araştırmalar gerçekleştirilebilir.
- Araştırma kapsamında zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam öncesi bilgi düzeylerini desteklemek amaçıyla dört modül 14 konudan oluşan bir eğitim programı hazırlanarak uygulanmıştır. İleri araştırmalarda bu programın içerik ve öğrenme-öğretme süreçlerinin geliştirilmesine yönelik araştırmalar gerçekleştirilebilir.
- Destekli istihdam modelinin doğal paydaşı olan zihin yetersizliği olan bireyler, işverenler, ebeveynler, tipik gelişen çalışanlar ve iş koçlarının etkileşimini artıracak, bilgi gereksinimleri karşılayacak teknolojik cihaz ve yazılımların tasarlanması ve süreçte aktif şekilde kullanımına yönelik araştırmalar gerçekleştirilebilir.
- Bu araştırmada yerleştirme gerçekleştirilen toplum temelli işletmeler kurumsal firmalardan oluşmakta ve Eskişehir OSB'ye kayıtlı olarak sanayi sektöründe faaliyet göstermektedir. İlerleyen araştırmalarda küçük ölçekli ve tarım ile hizmet sektörlerinde faaliyet gösteren işletmelere yönelik yerleştirme süreçlerine odaklanan araştırmalar gerekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

- AAIDD. (2010). *Intellectual disability: Definition, classification, and systems of Supports (11th ed.)*. Washington, DC: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.
- Akkerman, A., Janssen, C. G., Kef, S., and Meininger, H. P. (2014). Perspectives of employees with intellectual disabilities on themes relevant to their job satisfaction. An explorative study using photovoice. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27(6), 542-554.
- 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.
- Artar, T. M. (2018). *Çalışma arkadaşlarının zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına ilişkin görüş ve önerileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Artar, T. M. (2019). Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamı ve sürdürülebilir çalışma yaşamı. A. Cavkaytar ve A. Kaya (Ed.), *Zihin yetersizliği olan yetişkinler içinde* (s. 121-154). Ankara: Eğiten Yayıncılık.
- Artar, T. M., ve Ergenekon, Y. (2020a). Yetişkinliğe Geçişte ilk adım: Gelişimsel yetersizliği olan bireyler ve kariyer eğitimi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(5), 1902-1914.
- Artar, T. M., ve Ergenekon, Y. (2020b). Gelişimsel yetersizliği olan yetişkinler için ihmal edilen bir zaman dilimi: serbest zaman. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 21(1), 171-192.
- Aslan, Y. (2009). *Zihinsel yetersizliği olan bireylere kumaş üzerine çizilen desene pul işleme becerisinin öğretiminde eşzamanlı ipucuyla öğretimin etkililiği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Aykut, Ç. (2007). *Zihinsel yetersizlikten etkilenmiş öğrencilere günlük yaşam becerilerinin kazandırılmasında sabit bekleme süreli ve ipucunun sistematik olarak geri çekilmesi işlem süreci ile yapılan öğretimin etkililiklerinin ve verimliliklerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Doktora tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Baker, B. L., Brightman, A. J., Blacher, J. B., Heifetz, L. J., Hinshaw, S. R., and Murphy, D. M. (2004). *Steps to independence: Teaching everyday skills to children with special needs*. Baltimore, MD: Brookes Publishing Company.
- Becker, D. R., and Drake, E. R. (2003). *A working life for people with severe mental illness*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Beehr, T. A., Jex, S. M., Stacy, B. A. and Murray, M. A. (2000). Work stressors and coworker support as predictors of individual strain and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 391-405.
- Bengisu, M. and Balta, S. (2011). Employment of the workforce with disabilities in the hospitality industry. *Journal of Sustainable Tourism*, 19 (1), 35-57.
- Benz, M. R., Lindstrom, L. and Yovanoff, P. (2000). Improving graduation and employment outcomes of students with disabilities: Predictive factors and student perspectives. *Exceptional Children*, 66 (4), 509-529.
- Blank, A., Harries, P. and Reynolds, F. (2013). The meaning and experience of work in the context of severe and enduring mental health problems: An interpretative phenomenological analysis. *Work*, 45 (3), 299–304.
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63 (4), 228–240.
- Bogdan, R.C. and Biklen, S.K. (2007). *Qualitative research for education an analysis and applications*. New Jersey: Pearson Education Ltd.
- Bouck, E. C. (2012). Secondary students with moderate/severe intellectual disability: considerations of curriculum and post-school outcomes from the National Longitudinal Transition Study-2. *Journal of Intellectual Disability Research*, 56, 1175-1186.
- Bradley, V. J., Bershadsky, J., Giordano, S., Hiersteiner, D., Kennedy-Lizotte, R. and Butterworth, J. (2015). Employing people with intellectual and developmental disabilities: Current status and emerging best practices. AAIDD (Ed.) *Way leads on to way: Paths to employment for people with intellectual disability* içinde (s. 3-30). Washington, DC: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.
- Brolin, D. E. (1997). *Life centered career education: A competency based approach (5th edition)*. Virginia, VA: The Council for Exceptional Children.

- Bronfenbrenner, U. (1999). Environments in developmental perspective: Theoretical and operational models. S. L. Friedman and T. D. Wachs (Eds.), *Measuring environments across the life span: Emerging methods and concepts* içinde (s. 3-28). Washington, DC: American Psychological Association.
- Brooke, V., Brooke, A. M., Schall, C., Wehman, P., McDonough, J., Thompson, K. and Smith, J. (2018). Employees with Autism Spectrum Disorder achieving long-term employment success: A retrospective review of employment retention and intervention. *Research & Practice for Persons with Severe Disabilities*, 43, 181–193.
- Brooke, V., Inge, K., Armstrong, A. and Wehman, P. (1997). *Supported employment handbook: A customer-driven approach for persons with significant disabilities*. Richmond: Virginia Commonwealth University, Rehabilitation Research & Training Center on Supported Employment.
- Brown, I., Hatton, C. and Emerson, E. (2013). Quality of life indicators for individuals with intellectual disabilities: Extending current practice. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 51 (5), 316-332.
- Brown, L., Kessler, K., and Toson, A. (2016). An integrated work skill analysis strategy for workers with significant intellectual disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 44(1), 73-83.
- Brown, L., Shiraga, K. and Kessler, K. (2006). The quest for ordinary lives: The integrated post-school vocational functioning of 50 workers with significant disabilities. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 31(2), 93–121
- Butterworth, J., Migliore, A., Sulewski, J. S. and Zalewska, A. (2014). *Trends in employment outcomes of young adults with individual and developmental disabilities: 2004-2012*. Boston, MA: University of Massachusetts, Boston, Institute for Community Inclusion.
- Butterworth, J., Winsor, J., Timmons, J., Smith, F. A., Migliore, A., Winsor, J., ... and Hall, A. C. (2015). *StateData: The national report on employment services and outcomes: 2014*. Boston, MA: University of Massachusetts, Boston, Institute for Community Inclusion.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayınları.

- Callahan, M., Schumpert, N. and Condon, E. (2009). *Discovery: Charting the course to employment*. Gautier, MS: Marc Gold & Associates.
- Camuso, A., and Baker, D. (2008). *Supported Employment: Participant Training Manual*. New Jersey: New Brunswick.
- Carlson, L., Smith, G. and Rapp, C. A. (2008). Evaluation of conceptual sellin as a job development planning process. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 31 (3), 219-225.
- Carr, J. Z., Schmidt, A. M., Ford, J. K. and DeShon, R. P. (2003). Climate perceptions matter: A meta-analytic path analysis relating molarclimate, cognitive and affective states, and individual level work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 88, 605-619.
- Carter, E. W. and Wehby, J. H. (2003). Job performance of transition-age youth with emotional and behavioral disorders. *Exceptional Children*, 69 (4), 449-465.
- Carter, E. W., Austin, D. and Trainor, A. A. (2012). Factors associated with the early work experiences of adolescents with severe disabilities. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 49 (4), 233-247.
- Cavkaytar, A. (2012). Teaching café waiter skills to adults with intellectual disability: A real setting study. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*, 47 (4), 426-437.
- Cavkaytar, A. ve Artar, T. M. (2019). *Zihin yetersizliği olan bireyler için iş ve meslek eğitimi*. Ankara: Eğiten Kitap.
- Cavkaytar, A., Acungil, A. T. and Tomris, G. (2017). Effectiveness of teaching café waitering to adults with intellectual disability through audio-visual technologies. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*, 52 (1), 77-90.
- Cavkaytar, S. (2010). *Dengeli okuma yazma yaklaşımının Türkçe öğretiminde uygulanması: İlköğretim 5. sınıfta bir eylem araştırması*. Yayınlanmış Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Chandrasekaran, P., Thekkumkara, S. N., Jothibalan, A., Jagannathan, A., Jayarajan, D. and Reddy, S. K. (2022). Hybrid supported employment approach for persons with intellectual disabilities in India: Evidence based case studies. *Journal of Psychosocial Rehabilitation of Mental Health*, 9, 317-323.
- Cheng, C., Oakman, J., Bigby, C., Fossey, E., Cavanagh, J., Meacham, H. and Bartram, T. (2018). What constitutes effective support in obtaining and maintaining

- employment for individuals with intellectual disability? A scoping review. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 43 (3), 317-327.
- Chiaburu, D. S. and Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 93, 1082–1103.
- Close, D.W., Sowers, J., Halpern, A.S., and Bourbeau, P.E. (1985) Programming for the transition living for mildly retarded persons. K. C. Lakin and R. H. Bruininks (Eds.), *Strategies for Achieving Community Integration of Developmentally Disabled Citizens* içinde (s. 165) Baltimore, MD: Brookes'dan aktaran Cavkaytar, Akt. (2000). Zihin Engellilerin Eğitim Amaçları. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 10-1.
- Coakley, K. and Bryze, K. (2018). The distinct value of occupational therapy in supported employment of adults with intellectual disabilities. *The Open Journal of Occupational Therapy*, 6 (2), 168-191.
- Colella, A. (2001). Coworker distributive fairness judgments of the workplace accommodation of employees with disabilities. *Academy of Management Review*, 26, 100-116.
- Constant J. (2014) Pioneers in child and adolescent psychiatry Jean Marc Gaspard Itard (1774–1838), *Neuropsychiatrie de l'enfance et de l'adolescence*, 62, (2014) 128–130
- Cooney, B.F. (2002). Exploring perspectives on transition of youth with disabilities: Voices of young adults, parents, and professionals. *Mental Retardation*, 40, 425-435.
- Cooney, G., Jahoda, A., Gumley, A. & Knott, F. (2006). Young people with intellectual disabilities attending mainstream and segregated schooling: Perceived stigma, social comparison and future aspirations. *Journal of Intellectual Disability Research*, 50, 432-444.
- Costello, P. J. M. (2007). *Action research*. New York: Continuum.
- Creswell, J. W. (2014). *Educational research: planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative Research*. Upper saddle river, New Jersey: Pearson Education, Inc.

- Çolak, A. (2007). *Kaynaştırma uygulanan bir ilköğretim sınıfındaki sosyal yeterlik özelliklerinin betimlenmesi ve iyileştirilmesi çalışmaları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çolak, A., Vuran, A. ve Uzuner, Y. (2013). Kaynaştırma uygulanan bir ilköğretim sınıfındaki sosyal yeterlik özelliklerinin betimlenmesi ve iyileştirilmesi çalışmaları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 14 (2), 33-53.
- Değirmenci, H. D. (2010). *Zihinsel yetersizliği olan bireylere otel kat hizmetleri becerilerinin öğretiminde videoyla model olma yönteminin etkililiği*. Yayınlanmamış Doktora tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Demirezen, R. (2008). *Teknoloji eğitiminde zihinsel yetersizliği olan öğrencilere döküm çamuru hazırlama becerilerinin kazandırılması üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Domin, D. and Butterworth, J. (2013). The role of community rehabilitation providers in employment for persons with intellectual and developmental disabilities: Results of the 2010-2011 national survey. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 51 (4), 215-225.
- Dong, Q., Fang, J. and Hao, Y. (2012). Study of action skills features and professional potential of students with mental retardation. *Creative Education*, 3, 1212-1219.
- Drew, C. J. and Hardman, M. L. (2007). *Intellectual disabilities across the lifespan* (9. Baskı). New Jersey, NJ: Pearson Merrill Prentice Hall.
- Ducharme, L. J. and Martin, J. K. (2000). Unrewarding work, coworker support, and job satisfaction. *Work and Occupations*, 27, 223-243.
- Ellenkamp, J. J., Brouwers, E. P., Embregts, P. J., Joosen, M. C. and van Weeghel, J. (2016). Work environment-related factors in obtaining and maintaining work in a competitive employment setting for employees with intellectual disabilities: a systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 26, 56-69.
- Engelbrecht, M., van Niekerk, L. and Shaw, L. (2022). Supported employment for youth with intellectual disability: Promoting occupational justice. *Journal of Occupational Science*, 1-17.
- Eratay, E., ve Güler - Özkan, A. (2004). Goblen iğne kanaviçe işleme becerisinin kazandırılmasında fiziksel yardım ve sözel ipucu ile sunulan bireyselleştirilmiş

- öğretim materyalinin etkililiği. *XIII. Ulusal Özel Eğitim Kongresi Bildirileri*. Ankara: Kök Yayıncılık.
- Farris, B. and Stancliffe, R. J. (2001). The co-worker training model: Outcomes of an open employment pilot project. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 26 (2), 143–159.
- Gardner, D. C. and Warren, S. A. (1978). *Careers and disabilities: A career education approach*. Stamford, CT: Greylock.
- Gay, L. R., Mills, G. E. and Airasian, P. (2006). *Educational research. competences for analysis and applications*. New Jersey: Pearson Education Ltd.
- Genç Y. ve Çat G. (2013). Engellilerin istihdamı ve sosyal içirme ilişkisi, *Akademik İncelemeler Dergisi (Journal of Academic Inquiries)*, 8, (1), 179-192.
- Gilbride, D., Vandergoot, D., Golden, K. and Stensrud, R. (2006). Development and validation of the employer openness survey. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 49 (2), 81-89.
- Groce, N. E. (2004). Adolescents and youth with disability: Issues and challenges. *Asia Pacific Disability Rehabilitation Journal*, 15 (2), 13–32.
- Guba, E. G., and Lincoln, Y. S. (1982). Epistemological and methodological bases of naturalistic inquiry. *ECTJ*, 30 (4), 233-252.
- Gustafsson, J., Peralta, J. P. and 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.
- Güneş-Özler, N. (2019). *Zihinsel yetersizliği olan bireylere aşçı yardımcısı mesleğinin kazandırılmasında içerisinde yüksek risk barındıran becerilerin öğretiminin etkililiği*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Hagner, D., Dague, B. and Phillips, K. (2015). Including employees with disabilities in workplace cultures strategies and barriers. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 58 (4), 195-202.
- Hagner, D., Fesko, S., Cadigan, M., Kiernan, W. and Butterworth, J. (1996). Securing employment: Job search and employer negotiation strategies in rehabilitation. E. M. Szymanski & R. M. Parker (Ed.), *Work and disability: Issues and strategies in career development and job placement* içinde (s. 309-340). Austin: TX: PRO-ED.

- Hall, A., Bose, J., Winsor, J., and Migliore, A. (2014). Knowledge translation in job development: Strategies for involving families. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27 (5), 489-492.
- Halpern, A. S. (1992). Transition: Old wine in new bottles. *Exceptional Children*, 58 (3), 202-211.
- 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.
- Harris, J. I., Winskowski, A. M. and Engdahl B. E. (2007). Types of workplace social support in the prediction of job satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 56, 151-156.
- Human Services Research Institute (2012). *National Core Indicators (2011-2012). Adult consumer Survey*. <http://www.nationalcoreindicators.org> (Erişim tarihi: 7.01.2023).
- Inge, K. J., Wehman, P., Revell, G., Erickson, D., Butterworth, J. and Gilmore, D. S. (2009). Survey results from a national survey of community rehabilitation providers holding special wage certificates. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 30 (2), 67-85.
- Jahoda, A., Banks, P., Dagnan, D., Kemp, J., Kerr, W. and 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, 421-425.
- Johnson, A. P. (2015). *Eylem araştırması el kitabı* (Çev. Uzuner, Y. ve Özten Anay, M.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Johnson, A.P. (2005). *A short guide to action research*. United States of America: Pearson.
- Kaehne, A. and Beyer, S. (2013). Supported employment for young people with intellectual disabilities facilitated through peer support: A pilot study. *Journal of Intellectual Disabilities*, 17 (3), 236-251.
- Katzman, E., Mohler, E., Durocher, E. and Kinsella, E. A. (2022). Occupational justice in direct-funded attendant services: Possibilities and constraints. *Journal of Occupational Science*, 29 (4), 586–601.
- Kasap, C., ve Ergenekon, Y. (2022). Zihin yetersizliği olan bireylere iş ve meslek becerilerinin öğretimine yönelik Türkiye’de yapılan tek-denekli araştırmaların

- incelenmesi. *Kalem Uluslararası Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 12 (1), 239-260.
- Khayatzadeh-Mahani, A., Wittevrongel, K., Nicholas, D. B. and Zwicker, J. D. (2020). Prioritizing barriers and solutions to improve employment for persons with developmental disabilities. *Disability & Rehabilitation*, 42 (19):2696–706.
- Kinoshita, Y., Furukawa, T. A., Kinoshita, K., Honyashiki, M., Omori, I. M., Marshall, M., Bond, G. R., Huxley, P., Amano, N. and Kingdon, D. (2013). Supported employment for adults with severe mental illness. *Cochrane Database System Reviews*, 9, 1-30 2013
- Kirsh, B., Stergiou-Kita, M., Gewurtz, R., Dawson, D., Krupa, T., Lysaght, R. and Shaw, L. (2009). From margins to mainstream: what do we know about work integration for persons with brain injury, mental illness and intellectual disability?. *Work*, 32 (4), 391-405.
- Kluesner, B., Taylor, D. and Bordieri, J. (2005). An investigation of the job tasks and functions of providers of job placement activities. *Journal of Rehabilitation*, 71 (3), 36-35.
- Knox, M. and Parmenter, T. R. (1994). Social networks and support mechanisms for people with mild intellectual disability in competitive employment. *Int J Rehabil Res*, 16 (1), 1–12.
- Kochhar-Bryant, C. A. and Greene, G. (2009). *Pathways to successful transition for youth with disabilities: A developmental process*. Merrill/Pearson.
- Kraemer, B. R., McIntyre, L. L. and Blancher, J. (2003). Quality of life for young adults with mental retardation during transition. *Mental Retardation*, 41 (4), 250-262.
- Larson, C. (1981). *EBCE State of Iowa dissemination model for MD and LD students*. Fort Dodge, IA: Iowa Central Community College.
- Lengnick-Hall, M. L., Gaunt, P. M. and Kulkarni, M. (2008). Overlooked and underutilized; People with disabilities are an untapped human resource. *Human Resource Management*. 47 (2), 255-273.
- Lindsay, S., Hartman, L. R. and Fellin, M. (2016). A systematic review of mentorship programs to facilitate transition to post-secondary education and employment for youth and young adults with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 38 (14), 1329–1349.

- Luecking, R. (2011). Connecting employers with people who have intellectual disability. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 49 (4), 261-273.
- Luecking, R., Fabian, E. S. and Tilson, G. P. (2004). *Working relationships: Creating career opportunities for job seekers with disabilities through employer partnerships*. Baltimore, MD: Brookes.
- Mank D., Cioffi, A., and Yovanoff, P. (2003). Supported employment outcomes across a decade: Is there evidence of improvement in the quality of implementation? *Mental Retardation*, 41 (3), 188–197.
- Mank M. D., and Buckley J. (1996), Do social systems really change? Retrospective interviews with state-supported employment, *Focus on Autism & Other Developmental Disabilities*, 11 (4), 243–251.
- Marston, D. C. (2015). Behavioral assesment and vocational training programs for individuals with intellectual disability, AAIDD (Ed.) *Way Leads onto Way: Paths to Employment for People with Intellectual Disability* içinde (s. 107-122). Washington, DC: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.
- Martin, N., Johnston, G., and Stevens, P. (1999). Adults with intellectual disabilities and challenging behaviour in supported employment: Initial findings. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 12 (2), 149-156.
- McInnes, M. M., Ozturk, O. D., McDermott, S. and Mann, J. R. (2010). Does supported employment work? *Journal of Policy Analysis and Management*, 29 (3), 506–525.
- Meaker, T. (2016). Transition to Employment. R. L. Morgan and T. Riesen. (Eds.) *Promoting Succesful Transition to Adulthood* içinde (s. 152- 177). New York: The Guilford Press.
- Menchetti, B. M. and Garcia, L. A. (2003). Personal and employment outcomes of person-centered career planning. *Education and Training in Developmental Disabilities*, 38 (2), 145–156.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel araştırma desen ve uygulama için bir rehber*. (Çev: S. Turan). Ankara: Nobel Yayın.
- Mertler, C. A. (2006). *Action research: teachers as researchers in the classroom*. London: Sage publication.

- Migliore, A., Butterworth, J., Nord, D., Cox, M. and Gelb, A. (2012). Implementation of job development practices. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 50 (3), 207-218.
- Migliore, A., Mank, D., Grossi, T. and Rogan, P. (2007). Integrated employment of sheltered workshops: Preferences of adults with intellectual disabilities, their families, and staff. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26, 5–19.
- Miles, M.B. and Huberman, M.A. (2015). *Nitel veri analizi*. (Çev: A.Ersoy & S.Akbaba Altun). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Miller, R. J., Lombard, R. C. and Corbey, S. A. (2007). *Transition assessment: Planning transition and IEP development for youth with mild disabilities*. Boston: Pearson Education, Allyn and Bacon.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2018). *Türkiye’de Meslekî ve Teknik Eğitimin Görünümü*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2018). *Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği*. Ankara: Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
- Mills, G. E. (2003). *Action research: A guide for the teacher researcher (2nd ed.)*. Upper Saddle River: Merrill Prentice Hall.
- Moon, M., Inge, K. and Barcus, J. M. (1990). *Helping person with severe with severe mental retardation get and keep employment: Supported employment issues and strategies*. Baltimore, MD: Brookes.
- Morgan, R. L. and Riesen, T. (2016). *Promoting succesful transition to Adulthood for student with disabilities*. London: Guilford Press.
- Morningstar, M. and Clavenna-Deane, B. (2018). *Your complete guide to transition planning and services*. Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Company.
- Morningstar, M. E., Kleinhammer-Tramill, P. J. and Lattin, D. L. (1999). Using succesful models of student-centered transition planning and services for adolescents with disabilities. *Focus on Exceptional Children*, 31 (9), 1-19.
- Myers, C. and Cox, C. (2020). Work motivation perceptions of students with intellectual disabilities before and after participation in a short-term vocational rehabilitation summer programme: An exploratory study. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*. 1-17.
- Nietupski, J. and Hamre-Nietupski, S. (2001). A business approach to finding and restructuring supported employment opportunities P. Wehman (Ed.) *Supported*

- employment in business: Expanding the capacity of workers with disabilities* içinde (s. 276-292). St. Augustine, FL: Training Resource Network.
- Nitttrouer, C. L., Pickens, J. L. and Shogren, K. A. (2015). Employment supports that promote job attainment, maintenance, and advancement for people with intellectual and developmental disabilities. AAIDD (Ed.) *Way Leads onto Way: Paths to Employment for People with Intellectual Disability* içinde (s. 165-182). Washington, DC: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.
- Nord, D., Butterworth, J., Carlson, D., Grossi, T., Hall, C., and Lengerman-Nye, K. (2016). Employment for People with IDD: What do we know and Where are we going?. AAIDD (Ed.) *Critical Issues in Intellectual and Developmental Disabilities: Contemporary Research, Practice, and Policy* içinde (s. 71-88). AAIDD: Washington, D. C.
- Nord, D., Luecking, R., Mank, D., Kiernan, W. and Wray, C. (2013). The state of the science of employment and economic self-sufficiency for people with intellectual and developmental disabilities. *Intellectual and developmental disabilities*, 51 (5), 376-384.
- Novak, D. and Rogan, P. (2000). Social integration in employment settings: Application of intergroup contact theory. *Journal of Intellectual and Developmental Disabilities*, 48, 31-51.
- Özbey, F. (2015). *Zihin yetersizliği olan öğrencilere iş analizi temelinde tekstil işçiliği becerilerinin öğretilmesi: Eylem Araştırması*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara: Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özbey, F. ve Diken, İ. H. (2010). Zihinsel yetersizliği olan bireylerin iş-meslek eğitimi ve istihdamlarına yönelik Türkiye’de yapılan araştırmaların gözden geçirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 11 (02), 019-042.
- Özokçu, O. (1997). *Zihinsel yetersizliği olan çocuklara dikiş dikme becerilerinin kazandırılmasında model olma ve sözel ipucuyla sunulan bireyselleştirilmiş öğretim materyalinin etkililiği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Parsons, M. B., Reid, D. H., Green, C. W. and Browning, L. B. (2001). Reducing job coach assistance for supported workers with severe multiple disabilities: An

- alternative off-site/ onsite model. *Research in Developmental Disabilities*, 22, 151–164.
- Pellicena, M. A., Ivern, I., Gine, C. and Muries, O. (2020). Facilitating factors for the job placement of workers with intellectual disabilities: Supervisors and coworker mentors perspectives. *Advances in Mental Health and Intellectual Disabilities*, 14 (6), 123-227.
- Pierangelo, R. and Giuliani, G. A. (2008). *Transition services in special education: A practical approach*. Pearson Education.
- Pierce, K., McDermott, S. and Butkus, S. (2003). Predictors of job tenure for new hires with mental retardation. *Research in Developmental Disabilities*, 24 (5), 369-380.
- Repetto, J. B., Webb, K. W., Neubert, D. A. and Curran, C. (2006). *The middle school experience: Successful teaching and transition planning for diverse learners*. Austin, TX: Pro-Ed.
- Robertson, J., Beyer, S., Emerson, E., Baines, S. and Hatton, C. (2019). The association between employment and the health of people with intellectual disabilities: A systematic review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 32 (6), 1335-1348.
- Rogan, P., Grossi, T.A. and Gajewski, R. (2002). Vocational and Career Assessment. C.L. Sax, and C.A. Thoma (Eds.), *Transition Assessment: Wise Practices for Quality Lives* içinde (s. 103– 117). Baltimore, MD: Paul Brookes Publishing.
- Rogan, P., Hagner, D. and Murphy, S. (1993). Natural Supports: Reconceptualizing job coach roles. *Journal of The Association for Person with Severe Handicaps*, 18, 275-281.
- Rusch, F. and Braddock, D. (2004). Adult day programs versus supported employment (1988–2002): Spending and service practices of mental retardation and developmental disabilities state agencies. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 29, 237–242.
- Rusch, F. and Braddock, D. (2004). Adult day programs versus supported employment (1988–2002): Spending and service practices of mental retardation and developmental disabilities state agencies. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 29, 237–242.
- Saeed Almalki (2021) A qualitative study of supported employment practices in Project SEARCH, *International Journal of Developmental Disabilities*, 67 (2), 140-150,

- Santrock, J. W. (2012). *Adolescence* (14th Ed.). McGraw Hill
- Savaşır, R. (1999). *Türkiye ve Avrupa Birliği ülkelerinde KOBİ'ler açısından istihdam politikaları*. Ankara: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası.
- Schalock, R. L. and Luckasson R. (2015). A Systematic Approach to Subgroup Classification in Intellectual Disability. *Intellectual and Developmental Disabilities*. 53 (5), 258-366.
- Schalock R. L., Luckasson R. and Tassé M. J. (2021). *Intellectual disability: definition, diagnosis, classification, and systems of supports* (12th eds.). American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.
- Schalock, R. L., and Verdugo, M. A. (2002). *Handbook on quality of life for human service practitioners*. Washington, DC: American Association on Mental Retardation.
- Schalock, R. L., Borthwick-Duffy, S. A., Bradley, V. J., Buntinx, W.H.E., Coulter, D. L., Craig, E. M., ..., Yeager, M. H. (2010). *Intellectual disability: Definition, classification, and systems of Supports* (11th ed.). Washington, DC: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities
- Schalock, R. L., Thompson, J. R. and Tasse, M. J. (2018). *A systematic approach to personal support plans*. Washington, DC: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.
- Sen, A. K. (1997). *The Penalties of Unemployment*, Roma, IT: Banca d'Italia
- Sevak, P., O'Neill, J., Houtenville, A. and Brucker, D. (2018) State and local determinants of employment outcomes among individuals with disabilities. *Journal of Disability Policy Studies*, 1-10.
- Simmons, T. and Flexer, R. (2013). Transition to employment, R. W. Flexer, R. M. Baer, P. Luft and T. J. Simmons (Eds.), *Transition planning for secondary students with disabilities* içinde (s. 279-305). Boston, MS: Pearson.
- Sitlington, P. L., Neubert, D. A., Clark, G. M. and Oliver P. (2010). *Transition education and services for students with disabilities* (5. Baskı). Upper Saddle River, New Jersey: Merrill Pearson.
- Steere, D. E., Rose, E., and Cavauiuolo, D. (2007). *Growing up transition to adult life for students with disabilities*. Boston, MA: Allyn and Bacon.

- Storey, K. (2003) A review of research on natural support interventions in the workplace for people with disabilities. *International Journal of Rehabilitation Research*, 26, 79-84.
- Storey, K. and Certo, N. J. (1996). Natural supports for increasing integration in the workplace for people with disabilities: A review of the literature and guidelines for implementation. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40, 143-152.
- Stringer, E. T. (2007). *Action research* (3rd ed.). California: Sage Publications.
- Test, D., W., Flowers, C. and Hewitt, A. (2004). Training needs of direct support staff. *Mental retardation*, 42 (5), 327-337.
- Thekkumkara, S. N., Jagannathan, A., and Sivakumar, T. (2021). Pradhan Mantri Kaushal Vikas Yojana (PMKVY): Implications for skills training and employment of persons with mental illness. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 44 (2), 173-176.
- Thompson, J. R., Bryant, B. R., Schalock, R. L., Shogren, K. A., Tasse, M. J., Wehmeyer, M. L., Campbell, E. M., Craig, E. M., Hughes, C. and Rotholz, D. A. (2015). *Supports Intensity Scale-Adult Version User's Manual*. Washington, DC: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.
- Tilson, G. and Simonsen, M. (2013). The personnel factor: Exploring the personal attributes of highly successful employment specialists who work with transition-age youth. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38 (2), 125–137.
- Timmons, J. C., Hall, A. C., Bose, J., Wolfe, A. and Winsor, J. (2011). Choosing employment: Factors that impact employment decisions for individuals with intellectual disability. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 49, 285-299.
- Topsakal, M. (2004). *Zihinsel özürlü çocuklara oto yıkama becerisinin öğretilmesine hata düzeltilmesi yapılarak gerçekleştirilen eşzamanlı ipucuyla öğretimin etkililiği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uçar, K. (2020). *Kafede garson olarak çalışan zihin yetersizliği olan bireylerin mesleğe ilişkin matematik becerilerinin iyileştirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tez. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Uzuner, Y. (2005). Baş Makale: Özel eğitimden örneklerle eylem araştırmaları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 6 (2), 1-12.

- Van Niekerk, L. (2009). Participation in work: A source of wellness for people with psychiatric disability. *Work*, 32 (4), 455–465.
- van Niekerk, L., Coetzee, Z., Engelbrecht, M., Hajwani, Z. and Terreblanche, S. (2015). Time utilisation trends of supported employment services for people with mental disability in South Africa. *Work*, 52 (4), 825–833.
- Van Niekerk, L., Coetzee, Z., Engelbrecht, M., Hajwani, Z., Landman, S., Motimele, M., and Terreblanche, S. (2011). Supported employment: Recommendations for successful implementation in South Africa. *South African Journal of Occupational Therapy*, 41 (3), 85–90.
- Visier L. (1998). Sheltered employment for persons with disabilities. *International Labour Review*, 137 (3), 347–365
- Wagner, M., Newman, L., Cameto, R., Garza, N. and Levine, P. (2005). *After high school: A first look at the postschool experiences of youth with disabilities. A report from the National Longitudinal Transition Study-2 (NLTS2)*. Menlo Park, CA: SRI International. http://www.nlts2.org/reports/2005_04/nlts2_report_2005_04_complete.pdf. (Erişim Tarihi: 3.6.2023).
- Wandry, D., Wehmeyer, M. L., and Glor-Scheib, S. (2013). *Life centered education teacher's guide*. Arlington, VA: Council for Exceptional Children.
- Wehman, P. (2001). *Supported employment in business: Expanding the capacity of workers with disabilities*. St. Augustine, FL: Training Resource Network.
- Wehman, P. (2013). *Life beyond the classroom: Transition strategies for young people with disabilities*. Baltimore, MD: Brookes Publishing Company.
- Wehman, P. and Bricout, J. (2001). Supported employment: New directions for the new millennium. P. Wehman (Ed.) *Supported employment in business: Expanding the capacity of workers with disabilities* içinde (p. 3-22). Illinois: Training Resource Network.
- Wehman, P., Targett, P. and Green, H. (2012). Going to work, In P. Wehman, & J. Kregel (Eds.) *Functional curriculum for elementary and secondary students with special needs* (3rd. Ed.) (p. 579-602). Austin, TX: ProEd Inc.
- Wehman, P., Taylor, J., Brooke, V., Avellone, L., Whittenburg, H., Ham, W., Brooke, A. and Carr, S. (2018). Toward competitive employment for persons with intellectual and developmental disabilities: What progress have we made and where do we need to go. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 43, 131–144.

- Wehmeyer, M. L., and Webb, D. R. (2012). An introduction to adolescent transition education. M. L. Wehmeyer and K. W. Webb (Eds.), *Handbook of adolescent transition education for youth with disabilities* içinde (s. 1-10). New York: Routledge.
- Wendelborg, C., Garrels, V., Sigstad, H. M. H. and Dean, E. E. (2022). Recruitment and work arrangements for employees with intellectual disability in competitive employment. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*. 19 (4), 335-440.
- Wolfensberger, W. (1972), *The Principle of Normalization in Human Services*. Toronto: National Institute on Mental Retardation.
- World Health Organization (1995). The World Health Organization Quality of Life Assesment (WHOQOL): Position paper from the World Health Organization. *Social Science Medicine*, 41, 1403-1409.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (Genişletilmiş 10. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Yoon, J. and Lim, J. C. (1999). Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees. *Human Relations*, 52, 923-945.
- Yücesoy Özkan, Ş ve Gürsel, O. (2006). Zihinsel yetersizliği olan öğrencilere fotokopi çekme becerisinin öğretiminde eşzamanlı ipucuyla öğretimin etkililiği, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 7 (2), 29-48.

EKLER

- EK-1:** Etik Kurul Belgesi
- EK-2:** Tepebaşı Belediyesi Destek Mektubu
- EK-3:** Eskişehir Organize Sanayi Bölgesi Destek Mektubu
- EK-4:** Gönüllü Katılım Onam Formu
- EK-5:** Atölye Uygulama Komitesi Tutanağı Örneği
- EK-6:** Geçerlik Komitesi Tutanağı Örneği
- EK-7:** Birey Değerlendirme Formu
- EK-8:** İş Alternatiflerini Genel Tarama Formu
- EK-9:** İş ve İş Yeri Değerlendirme Formu
- EK-10:** İş Yeri Ayrıntılı Değerlendirme Formu
- EK-11:** Uyumluluk Analizi İşletme Formu
- EK-12:** Uyumluluk Analizi Birey Formu
- EK-13:** Ayrıntılı Gözlem Formu Örneği
- EK-14:** Yarı-yapılandırılmış Görüşme Formu
- EK-15:** Uygulayıcı El Kitabı Örneği
- EK-16:** PowerPoint Sunu Örneği
- EK-17:** Birey El Kitabı Örneği
- EK-18:** Başarı Belgesi
- EK-19:** Çalışma Performansı Takip Tablosu

EK-1: Etik Kurul Belgesi

Evrak Kayıt Tarihi: 22.04.2021 Protokol No: 62946

Tarih: 07.06.2021

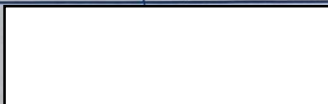


ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERÎ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
KARAR BELGESİ

ÇALIŞMANIN TÜRÜ:	TÜBİTAK Projesi-Doktora Tez Çalışması
KONU:	Eğitim Bilimleri
BAŞLIK:	Zihin Yetersizliği Olan Yetişkinlerin Toplum Temelli Çalışma Yaşamına Geçişinde Destekli İstihdam Modelinin Geliştirilmesi: Bir Eylem Araştırması
PROJE/TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ:	Prof. Dr. Atilla CAVKAYTAR
TEZ YAZARI:	Tahir Mete ARTAR
ALT KOMİSYON GÖRÜŞÜ:	-
KARAR:	Olumlu



Prof. Dr. Sami ÖNCE
(Başkan-İkt. ve İdari Bil. Fak.)

 Prof. Dr. Gülsün KURUBACAK (Açıköğretim Fak.)	 Prof. Dr. Fatime GÜNEŞ (Edebiyat Fak.)
 Prof. Dr. Hayri ESMER (Güzel Sanatlar Fak.)	 Prof. Dr. M. Erkan ÜYÜMEZ (İkt. ve İdari Bil. Fak.)
 Prof. Dr. Handan DEVECİ (Eğitim Fak.)	 Prof. Dr. Oktay Cem ADIGÜZEL (Eğitim Fak.)

EK-2: Tepebaşı Belediyesi Destek Mektubu



T.C.
ESKİŞEHİR TEPEBAŞI BELEDİYE BAŞKANLIĞI
Bilgi İşlem Müdürlüğü

Sayı : M.26.7.TEP.0.10- 45
Konu : Araştırma

ENGELLİ MONTAJ ATÖLYESİ'NE

Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Bölümü'nde öğretim elemanı Arş. Gör. Tahir Mete ARTAR'ın Eskişehir Organize Sanayii Bölgesi'nde hizmet gösteren Engelli Montaj Atölyesi'nde **Zihin Yetersizliği Olan Yetişkinlerin Toplum Temelli Çalışma Yaşamına Geçişinde Destekli İstihdam Modelinin Geliştirilmesi: Bir Eylem Araştırması** başlıklı doktora tez projesi kapsamında veri toplaması ve uygulama gerçekleştirmesi uygundur.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

B [Redacted] ncısı

Adres: Hoşnudiye Mah. Şahin Cad. No:84 26130 Eskişehir
Tel: 222 211 40 00 Faks: 222 320 88 88
e-posta:bim@tepebasi.bel.tr İnternet Adresi: www.tepebasi.bel.tr

Bilgi İçin: Suat YALNIZOĞLU
Bilgi İşlem Müdür V.
Tel: 222-2114000-3304

EK-3: Eskişehir Organize Sanayi Bölgesi Destek Mektubu



ESKİŞEHİR ORGANİZE SANAYİ BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ

12/11/2021 - 5907

Konu : Araştırma hk.

ENGELLİ MONTAJ ATÖLYESİ

İlgi : 09.11.2021 tarihli EOSB kayıtlarına giren yazı.

Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Özel eğitim Bölümü'nde öğretim elemanı Arş. Gör. Tahir Mete ARTAR'ın Eskişehir Organize Sanayi Bölgesi'nde hizmet gösteren Engelli Montaj Atölyesinde Zihin Yetersizliği Olan Yetişkinlerin Toplum Temelli Çalışma Yaşamına Geçişinde Destekli İstihdam Modelinin Geliştirilmesi: Bir Eylem Araştırması başlıklı doktora tez projesi kapsamında veri toplaması ve uygulama gerçekleştirmesi uygundur.

Gerekli desteğin verilmesi hususunda bilgilerinize rica olunur.

Saygılarımızla



Eskişehir Organize Sanayi Bölgesi
Bölge Müdürü

Bilgi ve Gereği İçin:
Arş. Gör. Tahir Mete ARTAR

Evrakı Doğrulamak İçin : <http://ebys.eosb.org.tr/en/Vision/Dogrula/BSPTEU3L>

Bilgi için: Nur İZYAT
Sekreter

nizyos@eosb.org.tr
Telefon No: (0222)2361080 - 124

0222 236 10 80

0222 236 01 29

İhbar: 0538 764 06 66

Bilgi Edinme: 0538 764 06 67

EskişehirOSB

www.eosb.org.tr

Eskişehir Organize Sanayi Bölgesi OSB İsmail Kanatlı Bulvarı [2. Cad.] No.15 26250 Odunpazarı/Eskişehir

EK-4: Gönüllü Katılım Onam Formu

GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

Ebeveyn ve Birey

Bu çalışma, ZİHİN YETERSİZLİĞİ OLAN YETİŞKİMLERİN TOPLUM TEMELLİ ÇALIŞMA YAŞAMINA GEÇİŞİNDE DESTEKLİ İSTİHDAM MODELİNİN GELİŞTİRİLMESİ: BİR EYLEM ARAŞTIRMASI başlıklı bir araştırma çalışması olup zihin yetersizliği olan bireylerin toplum temelli çalışma yaşamına geçişinin desteklenmesini amacını taşımaktadır. Çalışma, Arş. Gör. Tahir Mete ARTAR tarafından yürütülmektedir. Araştırmanın sonuçları ile zihin yetersizliği olan yetişkinlere yönelik destekli istihdam modelinin geliştirilmesine ışık tutulacaktır.

- Bu çalışmaya katılımınız gönüllülük esasına dayanmaktadır.
- Çalışmanın amacı doğrultusunda, gözlem ve görüşmeler yapılarak sizden video ve ses kayıtları yoluyla veriler toplanacaktır.
- İsmınızı yazmak ya da kimliğinizi açığa çıkaracak bir bilgi vermek zorunda değilsiniz/araştırmada katılımcıların isimleri gizli tutulacaktır.
- Araştırma kapsamında toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacak, araştırmanın amacı dışında ya da bir başka araştırmada kullanılmayacak ve gerekmesi halinde, sizin (yazılı) izniniz olmadan başkalarıyla paylaşılmayacaktır.
- İstemeniz halinde sizden toplanan verileri inceleme hakkınız bulunmaktadır.
- Sizden toplanan veriler dosya şifreleme yöntemi ile korunacak ve araştırma bitiminde arşivlenecektir.
- Veri toplama sürecinde/süreçlerinde size rahatsızlık verebilecek herhangi bir soru/talep olmayacaktır. Yine de katılımınız sırasında herhangi bir sebepten rahatsızlık hissederseniz çalışmadan istediğiniz zamanda ayrılabilirsiniz. Çalışmadan ayrılmanız durumunda sizden toplanan veriler çalışmadan çıkarılacak ve imha edilecektir.

Gönüllü katılım formunu okumak ve değerlendirmek üzere ayırdığınız zaman için teşekkür ederim. Çalışma hakkındaki sorularınızı Anadolu Üniversitesi Özel Eğitim Bölümü'nden Arş. Gör. Tahir Mete ARTAR'a yöneltebilirsiniz.

Araştırmacı Adı: Arş. Gör. Tahir Mete Artar

Adres :

Cep Tel :

Bu çalışmaya tamamen kendi rızamla, istediğim takdirde çalışmadan ayrılabileceğimi bilerek verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlarla kullanılmasını kabul ediyorum.

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

Katılımcı Ad ve Soyadı:

İmza:

Tarih:

GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

İşveren ve Çalışma Arkadaşları

Bu çalışma, ZİHİN YETERSİZLİĞİ OLAN YETİŞKİMLERİN TOPLUM TEMELLİ ÇALIŞMA YAŞAMINA GEÇİŞİNDE DESTEKLİ İSTİHDAM MODELİNİN GELİŞTİRİLMESİ: BİR EYLEM ARAŞTIRMASI başlıklı bir araştırma çalışması olup zihin yetersizliği olan bireylerin toplum temelli çalışma yaşamına geçişinin desteklenmesini amacını taşımaktadır. Çalışma, Arş. Gör. Tahir Mete ARTAR tarafından yürütülmektedir. Araştırmanın sonuçları ile zihin yetersizliği olan yetişkinlere yönelik destekli istihdam modelinin geliştirilmesine ışık tutulacaktır.

- Bu çalışmaya katılımınız gönüllülük esasına dayanmaktadır.
- Çalışmanın amacı doğrultusunda, işyerinizde gözlem ve görüşmeler yapılarak sizden video ve ses kayıtları yoluyla veriler toplanacaktır.
- İsminizi yazmak ya da kimliğinizi açığa çıkaracak bir bilgi vermek zorunda değilsiniz/araştırmada katılımcıların isimleri gizli tutulacaktır.
- Araştırma kapsamında toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacak, araştırmanın amacı dışında ya da bir başka araştırmada kullanılmayacak ve gerekmesi halinde, sizin (yazılı) izniniz olmadan başkalarıyla paylaşılmayacaktır.
- İstemeniz halinde sizden toplanan verileri inceleme hakkınız bulunmaktadır.
- Sizden toplanan veriler dosya şifreleme yöntemi ile korunacak ve araştırma bitiminde arşivlenecektir.
- Veri toplama sürecinde/süreçlerinde size rahatsızlık verebilecek herhangi bir soru/talep olmayacaktır. Yine de katılımınız sırasında herhangi bir sebepten rahatsızlık hissederseniz çalışmadan istediğiniz zamanda ayrılabilirsiniz. Çalışmadan ayrılmanız durumunda sizden toplanan veriler çalışmadan çıkarılacak ve imha edilecektir.

Gönüllü katılım formunu okumak ve değerlendirmek üzere ayırdığınız zaman için teşekkür ederim. Çalışma hakkındaki sorularınızı Anadolu Üniversitesi Özel Eğitim Bölümü'nden Arş. Gör. Tahir Mete ARTAR'a yöneltebilirsiniz.

Araştırmacı Adı: Arş. Gör. Tahir Mete Artar

Adres :

Cep Tel :

Bu çalışmaya tamamen kendi rızamla, istediğim takdirde çalışmadan ayrılabileceğimi bilerek verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlarla kullanılmasını kabul ediyorum.

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

Katılımcı Ad ve Soyadı:

İmza:

Tarih:

VELİ İZİN ONAM FORMU

Bu çalışma, ZİHİN YETERSİZLİĞİ OLAN YETİŞKİNLERİN TOPLUM TEMELLİ ÇALIŞMA YAŞAMINA GEÇİŞİNDE DESTEKLİ İSTİHDAM MODELİNİN GELİŞTİRİLMESİ: BİR EYLEM ARAŞTIRMASI başlıklı bir araştırma çalışması olup zihin yetersizliği olan bireylerin toplum temelli çalışma yaşamına geçişinin desteklenmesini amacını taşımaktadır. Çalışma, Arş. Gör. Tahir Mete ARTAR tarafından yürütülmektedir. Araştırmanın sonuçları ile zihin yetersizliği olan yetişkinlere yönelik destekli istihdam modelinin geliştirilmesine ışık tutulacaktır.

- Bu çalışmaya katılımınız gönüllülük esasına dayanmaktadır.
- Çalışmanın amacı doğrultusunda, çocuğunuzla gözlem ve görüşmeler yapılarak video ve ses kayıtları yoluyla veriler toplanacaktır.
- İsminizi yazmak ya da kimliğinizi açığa çıkaracak bir bilgi vermek zorunda değilsiniz/araştırmada katılımcıların isimleri gizli tutulacaktır.
- Araştırma kapsamında toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacak, araştırmanın amacı dışında ya da bir başka araştırmada kullanılmayacak ve gerekmesi halinde, sizin (yazılı) izniniz olmadan başkalarıyla paylaşılmayacaktır.
- İstemeniz halinde çocuğunuzdan toplanan verileri inceleme hakkınız bulunmaktadır.
- Çocuğunuzdan toplanan veriler dosya şifreleme yöntemi ile korunacak ve araştırma bitiminde arşivlenecektir.
- Veri toplama sürecinde/süreçlerinde çocuğunuza rahatsızlık verebilecek herhangi bir soru/talep olmayacaktır. Yine de katılımınız sırasında herhangi bir sebepten rahatsızlık hissederseniz çalışmadan istediğiniz zamanda ayrılabilirsiniz. Çalışmadan ayrılmanız durumunda çocuğunuzdan toplanan veriler çalışmadan çıkarılacak ve imha edilecektir.

Gönüllü katılım formunu okumak ve değerlendirmek üzere ayırdığınız zaman için teşekkür ederim. Çalışma hakkındaki sorularınızı Anadolu Üniversitesi Özel Eğitim Bölümü'nden Arş. Gör. Tahir Mete ARTAR'a yöneltebilirsiniz.

Araştırmacı Adı: Arş. Gör. Tahir Mete Artar

Adres :

Cep Tel :

Bu çalışma kapsamında çocuğumdan bilimsel amaçlarla veri toplanmasını tamamen kendi rızamla, istediğim takdirde çalışmadan ayrılabileceğimi bilerek kabul ediyorum.

Katılımcı Ad ve Soyadı:

İmza:

Tarih:

EK-5: Atölye uygulama komitesi tutanağı örneği

KOMİTE TOPLANTI NO	3
TARİH/SAAT/SÜRE	
ORTAM	Engelliler Montaj Atölyesi
VERİ KAYIT	Komite tutanağı
KATILIMCILAR	Arş. Gör. Tahir Mete ARTAR ADP1, ADP2, ADP3
NO	KARAR
1	Haftalık eğitim ve birey değerlendirme sürecine ilişkin görüş alışverişi yapılması.
GÜNDEM	
2	Birey değerlendirme sürecine ilişkin uzlaşma sürecinin atölye destek personelinin araştırmacının gerçekleştirdiği değerlendirme verileri inceledikten sonra yürütülmesi
KARAR	
Sonraki Toplantı Kararı	Bir sonraki toplantının haftaya Cuma günü saat 14’de gerçekleştirilmesi planlandı
ONAY	Arş. Gör. Tahir Mete Artar ADP 1 ADP2 ADP3

EK-6: Geçerlik Komitesi Tutanağı Örneği**GEÇERLİK KOMİTESİ TUTANAĞI**

KOMİTE TOPLANTI NO	1
TARİH/SAAT/SÜRE	08.12.2021 /16:30/70 dakika
ORTAM	AÖF Kat 6 öğretim üyesi ofisi
VERİ KAYIT	Ses kaydı
KATILIMCILAR	
NO	KARAR
1	Üyelere araştırmanın amacı ve kapsamı açıklandı Araştırmacının komiteye
GÜNDEM	sunacağı verilerin kapsamı, verilerin yönetilmesinde şeffaflık, yedekleme için gerçekleştirilecek önlemler tartışıldı. Araştırmacının hazırladığı iş takvimi, araştırmacı günlüğü, gözlem formları ve veri toplama sürecine ilişkin bilgilendirme yapıldı.
2	Durum analizinde kullanılacak görüşme sorularının halihazırda görüşü
KARAR	alınan 3 uzman yanında 2 uzmanın daha görüşüne sunulması kararlaştırıldı.
3	Formda yer alan “makro” ve “mikro” analiz terimlerinin yanlış kullanıldığı
KARAR	ve değiştirilmesine karar verildi.
4	İleriye dönük kullanılması planlanan öğrenci değerlendirme formlarında “öz-
KARAR	belirleme” becerilerine de odaklanılmasına karar verildi.
6	Komite üyelerinin daha hızlı iletişim kurabilmesi amacıyla bir Whatsapp
KARAR	grubu kurulmasına karar verildi.
Sonraki Toplantı Kararı	Bir sonraki toplantının durum analizinde başladıktan sonra 3. TİK sonrası Prof. Dr.’un ofisinde yapılması kararlaştırıldı.
ONAY	

EK-7: Birey Değerlendirme Formu



Destekli İstihdam Modeli
Değerlendirme Paketi

FORM 1: Birey Değerlendirme Formu

Genel Bilgiler

Birey Ad-Soyadı		Eğitim Durumu	
Doğum Tarihi		Yetersizlik Türü	
Eğitim Durumu		Meslek Alanı	
Mesleki sertifika, diploma, kurslar			
Mesleki Deneyimi			
Ebeveyn Ad-Soyadı		Ebeveyn İletişim Bilgileri	
Kronik rahatsızlıklar			
Kullanılan ilaçlar			
Ek açıklamalar			

FORM 1: Birey Değerlendirme Formu

Birey:

Birey Değerlendirme Formu					
Değerlendirme Alanı	Alt Beceriler	Performans ve Açıklama			
		Yoğun Destek Gereksinimi	Orta Düzeyde Destek	Sınırlı Destek Gereksinimi	Açıklama
Çalışma Yaşamına Hazırlık Becerileri	Kendisine verilen yönergeleri yerine getirir.				
					
					
Kişilerarası Beceriler					
					
					
Davranış Karakter Özellikleri					
					
					
Fiziksel Özellikler					
					
					
Güvenlik Becerileri					
					
					
Öz-belirleme Becerileri					
					
					
İş Becerileri					
					
					
Ek Görüşler					

EK-8: İş Alternatiflerini Genel Tarama Formu**FORM 2: İş Alternatiflerini Değerlendirme Genel Tarama Formu**

Açıklama: Bu form iş yerleştirme öncesi bireye en uygun işi bulma sürecinde kullanılacaktır. Bireyin yerleştirilmesi olası işyerleri bildirim sütunundaki değişkenlere göre değerlendirilecektir. Elde edilen verilerin zihinsel yetersizliği olan bireyin özelliklerine ve yeterliklerine uygunluğu belirlenecektir.

İşyeri:

Birey:

İş Alternatiflerini Değerlendirme Genel Tarama Formu			
Alan	Bildirim	Açıklamalar	Bireyin Durumu
Sektör Özellikleri	Sektörün gerektirdiği iş becerileri		
	Sektörün gerektirdiği mesleki beceriler		
	Sektörün gerektirdiği deneyim süresi		
	Sektörün gerektirdiği belgeler (ör., diploma, sertifika vb.)		
	Vardiya seçenekleri		
	Fiziksel şartlar (Temizlik, ıskandırma, erişilebilirlik)		
	Ulaşım olanakları		
	Ek destekler		

EK-9: İş ve İş Yeri Değerlendirme Formu**FORM 3: İş ve İşyeri Değerlendirme Formu**

Açıklama: Bu form bireyin yerleştirilmesi olası işyeri özelliklerinin belirlenmesi amacıyla kullanılacaktır. Form araştırmacı tarafından işyerinde gerçekleştirilen gözlemler ve işveren/çalışan görüşmeleri yoluyla doldurulacaktır.

İşyeri Adı:

İş ve İşyeri Değerlendirme Formu		
Alan	Alt Alan	Yanıtlar ve Açıklamalar
Fiziksel Özellikler	Ulaşılabilirlik Bireyin evi ile işyeri arasındaki mesafe kabul edilebilir düzeyde mi?	
	Çalışma Düzeni İşyerindeki oturma, çalışma düzeni nasıldır?	
	Erişilebilirlik İşyerindeki fiziksel özellikler?	
Mesai Dışı Zaman	Yemek	
	Mola	
İş Etkinlikleri ve Görevler	Süre	
	Sıklık	
İş Yerindeki Diğer Bireyler	Çalışma Arkadaşları	
	İşyerindeki Sosyal Etkileşim	
Sonuç		

EK-10: İş yeri Ayrıntılı Değerlendirme Formu**FORM 4: İşyeri Ayrıntılı Değerlendirme Formu****İşyeri Kültürü**

Açıklama: İşyeri kültürü, çalışanların sosyal katılımları, iş doyumları ve iş performansları üzerinde etkilidir. İşe yerleştirme süreci öncesinde yerleştirme yapılması planlanan işyerinin kültür özelliklerinin belirlenmesinde aşağıdaki form kullanılacaktır. Bu formun işe yerleştirme sonrası bireyin işyerine sosyal uyumunun belirlenmesi amacıyla da kullanılması planlanmaktadır. Form bireyin yerleştirilmesi planlanan işyerinde gözlemler ve görüşmeler gerçekleştirilerek doldurulacaktır.

İşyeri:

Birey:

İşyeri Kültürü Analizi Formu			
Alan	Bileşenler	Tipik Çalışma Ortamı	Özel Gereksinimli Bireyin Durumu
Sunulan Destekler	İşyeri oryantasyonu sunuluyor mu?		
			
			
Sosyal Davranış	Giyinme kuralları nelerdir?		
			
			
Çalışma Koşulları	Terfi koşulları nelerdir?		
			
			
İşletme Politikaları	Performans beklentileri/değerlendirmesi net şekilde belirlenmiş mi?		
			
			

EK-11: Uyumluluk Analizi İşletme Formu

FORM 5: Uyumluluk Analizi (İşyeri Değerlendirme Formu)

Açıklama: Her işyerinde gerçekleştirilen görevler farklı özellikler göstermektedir. Aşağıdaki tabloda yer alan bildirimleri okuyarak işyeri özelliklerini tanımlayacak şekilde boşluklar doldurulacaktır. Uyumluluk analizi kapsamında doldurulan işyeri formu ve birey formu değerlendirme sonrasında karşılaştırılmalıdır. Böylece işyerinin bireyden beklentileri ile birey yeterlikleri arasındaki uyum ortaya konarak bireyselleştirilmiş destek planları sunmak için gereksinim duyulan alanlar belirlenmiş olacaktır.

İşyeri:

Uyum Analizi İşyeri Formu			
Değerlendirme Alanı	Bildirim	Evet	Hayır
Dış Görünüm	Çalışanların giyimlerine ilişkin kural bulunuyor mu?	Ne tür kurallar var?:	
		Ne tür kurallar var?:	
Hijyen		Ne tür kurallar var?:	
Güçlülük		Açıklamalar:	
Dayanıklılık		Açıklamalar:	
		Açıklamalar:	
		Açıklamalar:	
Detaylara Dikkat Etme		Açıklamalar:	

			
		Açıklamalar:	
Matematik Becerileri		Açıklamalar:	
		Açıklamalar:	
Araç-Gereç Kullanımı		Açıklamalar:	
Müşterilerle Etkileşim		Açıklamalar:	
		Ne tür kurallar var?:	
Ek Açıklamalar			

EK-12: Uyumluluk Analizi Birey Formu**FORM 6: Uyumluluk Analizi (Birey Değerlendirme Formu)**

Açıklama: Aşağıdaki tabloda yer alan bildirimler birey özelliklerini tanımlayacak şekilde boşluklar doldurulacaktır. Bu form her işyerinin özelliklerine göre düzenlenir ve özelleştirilir.

Bireyin Adı-Soyadı:

Uyum Analizi Birey Formu					
Değerlendirme Alanı	Bildirim	Evet	Yardımla	Hayır	Açıklama
Dış Görünüm	Birey işe uygun giyinir.	X			Tek tip üniforma
					
Hijyen					
Güçlülük					
Dayanıklılık					
					
Detaylara Dikkat Etme					
					
Matematik Becerileri					
					
Araç-Gereç Kullanımı					
Müşterilerle/Diğer Çalışanlarla Etkileşim					
					
Ek Açıklamalar					

EK-13: Ayrıntılı Gözlem Formu Örneği

Gözlem Ortamı		Gözlem No	11		
Tarih	07.04.2022				
Saat	08.00				
Odak	Atölye rutinleri ve fiziksel ortam	VERİ TÜRÜ			
		Sosyal	x		
		Fiziksel	x		
		Veri Yeri	Drive	HardDisk1	HardDisk 2
				x	
BETİMSEL IND	SATIR	BETİMSEL VERİ			YORUM
	1	08.00: Aracımda materyallerimi hazırladım ve güvenlik noktasına			
	2	yürüdüm. Güvenliğe kendimi tanıttım. İçeriği aradı. Onay verdikten			
	3	sonra bu kez üretim alanına kendim gittim.			
					

EK-14: Yarı-yapılandırılmış Görüşme Formu

Korumalı İşyeri Destek Personeli Görüşme Formu

1. Kendinizi kısaca tanıtır mısınız?
2. Görev yaptığınız korumalı işyerini tanıtır mısınız?
 - a. Burada yer alan bireylerin bir gün içerisinde gerçekleştirdikleri etkinlikler nelerdir?
3. Burada hizmet alan zihin yetersizliği olan bireylerin özellikleri konusunda neler söylersiniz?
 - a. Sahip oldukları beceriler konusunda neler söylersiniz?
 - b. Gereksinim duydukları destekler hakkında neler söylersiniz?
4. Görev yaptığınız korumalı işyerinde yer alan zihin yetersizliği olan bireylerin toplum temelli çalışma yaşamına geçişi hakkında neler söylersiniz?
 - a. Bugüne kadar elde ettiğiniz deneyimler hakkında düşünceleriniz nelerdir?
 - b. Toplum temelli çalışma yaşamına geçiş sürecinde nasıl bir yol izlenmektedir?
 - c. Elde ettiğiniz deneyimler ışığında zihin yetersizliği olan bireylerin toplum temelli çalışma yaşamına geçiş için önerileriniz nelerdir?

Ebeveyn Görüşme Formu

1. Kendinizi kısaca tanıtır mısınız?
2. Çocuğunuzu kısaca tanıtır mısınız?
3. Çocuğunuzun hizmet aldığı korumalı işyeri hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?
 - a. Burada sunulan hizmetler hakkında görüşleriniz nelerdir?
 - b. Burada hizmet almanın çocuğunuza etkileri hakkında neler söylersiniz?
 - c. Burada sunulan hizmetlere yönelik önerileriniz nelerdir?
4. Çocuğunuzun toplum temelli çalışma yaşamına geçişi hakkında neler söylersiniz?
 - a. Bugüne kadar elde ettiğiniz deneyimler hakkında düşünceleriniz nelerdir?
 - b. Toplum temelli çalışma yaşamına geçiş sürecinde nasıl bir yol izlenmektedir?
 - c. Elde ettiğiniz deneyimler ışığında zihin yetersizliği olan bireylerin toplum temelli çalışma yaşamına geçiş için önerileriniz nelerdir?

Zihin Yetersizliği Olan Birey Görüşme Formu

1. Kendini tanıtır mısın?

2. Çalıştığınız işyeri hakkında bize neler söylersin?
 - a. Burada çalışmak nasıl?
 - b. Patronun hakkında neler söylersin?
 - c. Çalışma arkadaşlarınızla ilgili neler söylersin?
3. Çalışma yaşamı hakkında neler söylersin?
 - a. Yaptığınız işler neler?
 - b. Çalışırken yardıma ihtiyaç duyuyor musun?
 - i. (Evetse) Sana kimler yardım ediyor?
 - c. Sence buradaki arkadaşlık ortamı nasıl?
 - d. İşyerinin ve çalıştığınız yerin fiziksel özellikleri nasıl?
 - e. Çalışma yaşamında seni üzen, mutsuz eden şeyler var mı?
 - i. (Varsa) Bunlar hakkında neler söylersin?

İşveren Görüşme Formu

1. Kendinizi tanıtır mısınız?
2. İşyerinizi tanıtır mısınız?
3. İşyerinizde çalışan zihin yetersizliği olan birey hakkında neler söylersiniz?
 - a. Özellikleri hakkında neler söylersiniz?
 - b. İş performansı hakkında neler söylersiniz?
 - c. Sosyal ortama uyumu hakkında neler söylersiniz?
 - d. Gereksinimleri hakkında neler söylersiniz?
4. Zihin yetersizliği olan bireyin işyerinize yerleştirilme süreci hakkında düşünceleriniz nelerdir?
 - a. Süreci kısaca anlatır mısınız?
 - b. Bu süreçteki deneyimleriniz nelerdir?
 - c. Elde ettiğiniz deneyimlerden yola çıkarak, sizce zihin yetersizliği olan bireyleri işe yerleştirme süreçleri nasıl yürütülmelidir?
 - d. İşe yerleştirme sonrası çalışma sürecinde gereksinim duyduğunuz destekler konusunda neler söylersiniz?
5. Zihin yetersizliği olan bireylerin toplum temelli çalışma yaşamına geçişi için önerileriniz nelerdir?
 - a. Eğitimcilere önerileriniz nelerdir?
 - b. Zihin yetersizliği olan bireylere önerileriniz nelerdir?
 - c. İşverenlere önerileriniz nelerdir?

d. Ebeveynlere önerileriniz nelerdir?

Çalışma Arkadaşı Görüşme Formu

1. Kendinizi tanıtır mısınız?
2. Birlikte çalıştığınız (Zihin yetersizliği olan birey/bireylerin ismi) hakkında neler söylersiniz?
 - a. Özellikleri hakkında neler söylersiniz?
 - b. İş performansı hakkında neler söylersiniz?
 - c. Sosyal ortama uyumu hakkında neler söylersiniz?
 - d. Gereksinimleri hakkında neler söylersiniz?
3. Zihin yetersizliği olan bireyin işyerinize yerleştirilme süreci hakkında düşünceleriniz nelerdir?
 - a. Süreci kısaca anlatır mısınız?
 - b. Bu süreçteki deneyimleriniz nelerdir?
 - c. Elde ettiğiniz deneyimlerden yola çıkarak, sizce zihin yetersizliği olan bireyleri işe yerleştirme süreçleri nasıl yürütülmelidir?
 - d. İşe yerleştirme sonrası çalışma sürecinde gereksinim duyduğunuz destekler konusunda neler söylersiniz?
4. Zihin yetersizliği olan bireylerin toplum temelli çalışma yaşamına geçişi için önerileriniz nelerdir?
 - a. Eğitimcilere önerileriniz nelerdir?
 - b. Zihin yetersizliği olan bireylere önerileriniz nelerdir?
 - c. İşverenlere önerileriniz nelerdir?
 - d. Ebeveynlere önerileriniz nelerdir?

EK-15: Uygulayıcı El Kitabı Örneği



**DESTEKLİ İSTİHDAM İŞ KOÇLUĞU MODELİ
YERLEŞTİRME ÖNCESİ İSTİHDAMA HAZIRLIK EĞİTİMİ PROGRAMI
EĞİTİMCİ EL KİTABI**

Programın Genel Amacı, Kapsamı ve Hedef Kitlesi

Bu programın amacı, zihinsel bireylerin çalışma yaşamına hazırlanması için gerekli bilgileri kazanmasıdır. Program içeriği, Eskişehir Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren Engelliler Montaj Atölyesi'nde bulunan bireylerin gereksinimleri ve aynı bölgede özel gereksinimli birey çalıştıran iş yerlerinin beklentileri analiz edilerek hazırlanmıştır.

Program, dört modül, 13 amaç doğrultusunda sunulan 10 saatlik eğitimi kapsamaktadır. Programın hedef kitlesi, beceri ve yeterlikler açısından istihdam edilmeye uygun performans gösteren zihin yetersizliği gösteren bireylerdir. Program; (a) eğitimci el kitabı, (b) öğretim sunuları ve (c) birey el kitabı materyallerinden oluşmaktadır.

Programın Amaçları ve Alt Amaçları

1. Kariyer Farkındalığı ve Kariyer Keşfi

1.1. Çalışmanın önemini açıklar.

1.1.1.Çalışma yaşamıyla ilgili temel kavramları açıklar.

1.1.2.Çalışma yaşamının sosyal açıdan yararlarını sıralar.

1.1.3.Çalışma yaşamının ekonomik açıdan yararlarını açıklar.

1.1.4.Çalışma yaşamının toplumsal açıdan yararlarını sıralar.

1.2. Meslekleri ve işlevlerini sıralar.

1.2.1.Günlük yaşam gereksinimleriyle toplumdaki meslekler arasındaki ilişkiyi açıklar.

1.2.2.Günlük yaşam gereksinimlerine göre sektörleri açıklar.

1.2.3.Sektörlere göre gerçekleştirilen meslekleri sıralar.

1.2.4.Adı söylenen meslek alanında gerçekleştirilen işleri sıralar.

1.3. Kişilik özellikleri ve meslekler arasındaki ilişkiyi açıklar.

1.3.1.Temel mizaç ve kişilik türlerini sıralar.

1.3.2.Adı söylenen mizaç ve kişilik türünün genel davranış özelliklerini açıklar.

1.3.3.Adı söylenen mesleğin uyumlu olduğu mizaç ve kişilik türlerini sıralar.

1.3.4.Mizaç ve kişilik türleriyle meslekleri eşler.

1.4. Kendi mizaç ve kişilik özelliklerini ifade eder.

1.4.1.Gün içerisinde gerçekleştirmekten keyif aldığı etkinlikleri söyler.

1.4.2.Gün içerisinde gerçekleştirmeyi tercih etmediği etkinlikleri söyler.

1.4.3.Kendisini en iyi tanımlayan kişilik özelliklerini sıralar.

1.4.4.Kendisine gösterilen kişilik özellikleri görselleri arasından kendisine en uyumlu olanı gösterir.

1.4.5.Kendi özelliklerine en uygun mesleği görseller arasından gösterir.

2. Çalışma Yaşamı

2.1. Çalışma rutinlerini sıralar.

2.1.1.Çalışma yaşamında rutinlerin önemini açıklar.

2.1.2.Bir çalışanın mesai dışında gerçekleştirmesi gereken rutinleri sıralar.

2.1.3.Bir çalışanın mesaide gerçekleştirmesi gereken rutinleri sıralar.

2.2. İş yerinde birlikte çalışacağı meslek alanlarının işlevlerini açıklar.

2.2.1.İş yerinde karşılaşılabileceği mesleki rolleri sıralar.

2.2.2.İşverenin rollerini tanımlar.

2.2.3.İnsan kaynakları çalışanın rollerini tanımlar.

2.2.4.Üretim müdürünün rollerini tanımlar.

2.2.5.Güvenliğin rollerini tanımlar.

2.2.6.Servis şoförünün rollerini tanımlar.

2.2.7.Takım liderinin rollerini tanımlar.

2.2.8.Üretim şefinin rollerini tanımlar.

2.2.9.Çalışma arkadaşlarının rollerini tanımlar.

2.2.10. İş yerindeki kişileri çalışma hiyerarşisine göre sıralar.

2.3. İş yerindeki bireylerin rollerini açıklar.

2.3.1.İş yerinde kendisinin genel rollerini açıklar.

2.3.2.İşveren ve çalışan ilişkisini açıklar.

2.3.3.Şef ve çalışan ilişkisini açıklar.

2.3.4.Çalışma arkadaşları arasındaki ilişkiyi açıklar.

3. Temel İş Sağlığı ve Çalışma Yaşamında Güvenlik Becerileri

3.1. Temel iş güvenliği önlemlerini açıklar.

3.1.1.Çalışma yaşamında uyulması gereken güvenlik önlemlerinin önemini açıklar.

3.1.2.İş güvenliğiyle ilgili temel kavramları açıklar.

3.1.3.Çalışma öncesinde alınması gereken güvenlik önlemlerini sıralar.

3.1.4.Çalışma sırasında alınması gereken güvenlik önlemlerini sıralar.

3.2. Çalışma ortamlarında karşılaşılabileceği iş güvenliği işaretçilerinin anlamlarını açıklar.

- 3.2.1.Çalışma ortamında kullanılan iş güvenliği işaretçilerinin önemini açıklar.
- 3.2.2.Kendisine gösterilen uyarıcı iş güvenliği işaretçilerinin anlamını söyler.
- 3.2.3.Kendisine gösterilen yasaklayıcı iş güvenliği işaretçilerinin anlamını söyler.
- 3.2.4.Kendisine gösterilen emredici iş güvenliği işaretçilerinin anlamını söyler.
- 3.3. Basit ilk yardım müdahalesi yapar.
 - 3.3.1.Basit ilk yardım gerektiren durumları sıralar.
 - 3.3.2.Basit ilk yardım gerektiren durumlarda yapması gerekenleri sıralar.
 - 3.3.3.Çalışma yaşamında karşılaşılabileceği basit ilk yardım gerektiren durumlara müdahale eder.

4. Çalışma Yaşamında Performans

- 4.1. Çalışma yaşamında performans ve verimliliğin önemini açıklar.
 - 4.1.1.Çalışma yaşamında verimlilik ve iş performansı terimlerini tanımlar.
 - 4.1.2.Çalışma yaşamında performansın önemini açıklar.
 - 4.1.3.Çalışma yaşamında verimliliğin önemini açıklar.
 - 4.1.4.Optimum (en elverişli, en uygun), minimum (en az) ve maksimum (en fazla) terimlerini açıklar.
- 4.2. Çalışma performansını ölçer.
 - 4.2.1.Çalışma yaşamında kendi performansını ölçmenin yollarını sıralar.
 - 4.2.2.Belirlenen süre içerisinde iş performansını performans tablosu kullanarak ölçer.
 - 4.2.3.Gün sonunda çalışma performansını ölçer.
- 4.3. Çalışma performansını verilen hedefe göre değerlendirir.
 - 4.3.1.Hedef performans ve gerçekleşen performans kavramlarını açıklar.
 - 4.3.2.Günlük iş performansını ve hedef performansı göz önünde bulundurarak performansını değerlendirir.
 - 4.3.3.Yeterli performans gösterdiğinde kendini yaptığı işin karşılığı makul bir pekiştireçle ödüllendirir.

Programda Kullanılan Öğretim Yöntemleri ve Teknikleri

Program kurum temelli olarak yüz yüze düzenlemeyle sunulur. Program amaçlarına yönelik hazırlanan öğretim oturumları doğrudan öğretim yöntemi doğrultusunda sunulur. Öğretim oturumlarında soru-yanıt, beyin fırtınası, rol oynama, sunuş yoluyla öğretim tekniklerine yer verilir.

Öğretim Planları

Ünite No	1	Ünite Adı	Kariyer Farkındalığı ve Kariyer Keşfi
Genel Amaç No	1.1.	Genel Amaç Adı	Çalışmanın önemini açıklar.
Alt Amaç	Çalışma yaşamıyla ilgili temel kavramları açıklar. Çalışma yaşamının sosyal açıdan yararlarını sıralar. Çalışma yaşamının ekonomik açıdan yararlarını açıklar. Çalışma yaşamının toplumsal açıdan yararlarını sıralar.		
Öğretim Yöntemleri ve Teknikleri	Doğrudan Öğretim Yöntemi, Soru-Yanıt		
Süre	45 Dakika		
Ortam ve Materyaller	Ortam: Öğretim Engelliler Montaj Atölyesi'nde gerçekleştirilir. Sandalyeler masa çevresinde U şeklinde konumlandırılır. Eğitimci bireylerin ortasında hepsiyle göz kontağı kurabilecek şekilde konumlanır. Materyaller: İstihdama hazırlık PowerPoint sunusu, projeksiyon, bilgisayar, öğretici el kitabı, çalışan aday el kitabı, kalem.		
Öğretime Hazırlık	Uygulayıcı fiziksel ortamı düzenler. Öğretim öncesinde her birey için yeterince kalem ve el kitabı olup olmadığını kontrol eder. Sunuyu kontrol eder ve başlatır. Bireylerin her birinin masada sunuyu ve uygulayıcı göreceği şekilde oturmasını sağlar. Her bireyden önlerindeki el kitabının kapağına isim ve soy isimlerini yazmalarını, ardından Ünite 1.1.'in ön değerlendirme formunu açmalarını ve soruları yanıtlamalarını ister.		
Öğretim Süreci	Gereksinim oluşturma: Uygulayıcı bu aşamada çalışmanın işlevi üzerine bireylere sorular sorar. "Boş zamanlarınızda neler yapmayı seviyorsunuz?", ".....'yi yapmak için neye ihtiyacınız var?", "Karnımız acıktığında ne yaparız?", "Yemek alabilmek için neye ihtiyacımız var?" vb. sorularla bireylerin		

	para ve temel yaşam gereksinimleri arasındaki ilişkiyi keşfetmelerini sağlar. “Peki, nasıl para kazanırız?” sorusunu sorar ve “Bugün sizlerle çalışmak ve çalışma yaşamından söz edeceğiz.” ifadesiyle öğretimin amacını açıklar. <u>Model oma:</u> Uygulamacı öğretim aşamasında sunu üzerinden öğretimini sürdürür. Sunularda yer alan “Düşün-Keşfet” sorularını bireylere yönelterek gerektiğinde ipuçlarıyla onları doğru yanıtlara yönlendirir. Doğru yanıtları sözel pekiştireçlerle ödüllendirir. <u>Rehberli uygulamalar:</u> Uygulamacı bu aşamada ünite içeriğine ilişkin sunuda yer alan boşluk doldurma, açık uçlu ve çoktan seçmeli sorularını bireylere yöneltir. Bireylerin soruları yanıtlarken söz alarak konuşmasını sağlar. Gruptan gelen yanıtları tahtaya yazar. Sunuya doğru yanıtı yansıtır ve bireylerin verdiği yanıtlar üzerinden konuyu tartışır.
--	---

EK-16: Powerpoint Sunu Örneği



Ünite 1: Çalışma Yaşamı

Konu 1: Neden Çalışmalıyım?



Nasıl para kazanırız?

- Nasıl para kazanırız?



Bir şeyler üretebiliriz



Maaşlı çalışabiliriz



Ticaret yapabiliriz



Ünite 1: Çalışma Yaşamı Konu 3: Hepimiz farklıyız



Sosyal Tip



Özellikler

- Yardımsever
- Arkadaş canlısı
- Nazik
- İletişim kurmayı sever

Uygun Meslekler

- Öğretmen, resepsiyon görevlisi, garson, danışman



Ünite 2: Konu 1: Çalışma rutinleri



Rutin

Peş peşe gerçekleştirdiğimiz alışkanlıklardır.



Rutin

Sabah erken kalkmak

Hemen yatağı
toplamak

El ve yüz yıkamak.



Ünite 4: Çalışma Yaşamında Performans

Konu 1: Performans ve Verimlilik



Etkinlik

Tavşan ve Kaplumbağa Hikayesi

- Hikayeyi özetleyelim.
- Tavşan nasıl çalıştı?
- Kaplumbağa nasıl çalıştı?
- Patron kimi işe aldı?
- Patron neden’yı işe aldı?
- Hikayeden neler öğrendik?



EK-17: Birey El Kitabı Örneği



ÇALIŞMAYA HAZIRIM!

İstihdama Hazırlık Eğitim Programı

El Kitabı

Ad-Soyad:



İÇİNDEKİLER

Ünite 1. **Kariyer Farkındalığı ve Kariyer Keşfi**

Ünite 2. **Çalışma Yaşamı**

Ünite 3. **Basit İş Sağlığı ve Çalışma Yaşamında
Güvenlik Becerileri**

Ünite 4. **Çalışma Yaşamında Performans**



Ünite 1: Çalışma Yaşamı Konu 1: Neden Çalışmalıyım?

Neler Öğreneceğiz?

- Çalışma ve iş nedir?
- Çalışma yaşamı nedir?
- Bir işte çalışmanın yararları nelerdir?

Neler biliyoruz?

1. Aşağıdakilerden hangisi para kazanmanın yollarından değildir?

- a. Ticaret yapmak
- b. Üretim yapmak
- c. Maaşlı çalışmak
- d. Youtube’da video izlemek

2. Bir kişinin geçimini sağlamak için yaptığı sürekli iştir.

Yukarıda hangi kavram tanımlanmıştır?

- a. Çalışma
- b. Meslek
- c. Maaş
- d. İzin

3. Harcadığımız emek karşılığında kazandığımız ücrettir.

Yukarıda hangi kavram tanımlanmıştır?

- a. Maaş
- b. İzin
- c. Emeklilik
- d. Tatil



4. Belli bir süre çalıştıktan sonra hak ettiğimiz sürekli maaş ve sosyal haklardır.

- a. Tatil
- b. Maaş
- c. Emeklilik
- d. Çalışma

5. Aşağıdakilerden hangisi bir işte çalışmanın kendimize yararları arasındadır?

- a. Emeklilik için birikim yapmak
- b. Vergi ödemek

- c. Ailemize katkıda bulunmak
- d. İşverenin üretim yapmasını sağlamak

6. Aşağıdakilerden hangisi bir işte çalışmanın ülkemize yararları arasındadır?

- a. Vergi ödeyerek ülkemize katkıda bulunmak
- b. Maaş kazanmak
- c. Hayallerimize ulaşmak
- d. Tatile gitmek



Aşağıdaki cümleleri okuyun. Cümle doğruysa boşluğa (D) yanlışsa (Y) yazın.

..... / İzin almak; tatil yapmak, hastaneye gitmek gibi durumlarda işverene bilgi vererek işe gitmemektir.

..... / Maaş; harcadığımız emek karşılığında kazandığımız ücrettir.

..... / Bir işte çalışmak sadece kendimiz için yararlıdır.

..... / Bir işte çalışarak ailemize ekonomik olarak zarar veririz.



Yaşam gereksinimleri

- İşte olmadığınız zamanlarda neler yapıyorsunuz?



En sevdiğim etkinlikler:



Yaşam gereksinimleri

- En sevdiğiniz yemek hangisi?



En sevdiğim yemekler:.....



Yaşam gereksinimleri

- Hayaliniz ne?



Yaşamdaki en büyük hayalim:.....



Yaşam gereksinimleri



- Tüm bunları gerçekleştirebilmek için neye ihtiyacımız var?

- Yazınız

.....

.....



Nasıl para kazanırız?

- Nasıl para kazanırız?



Bir şeyler üretebiliriz



Maaşlı çalışabiliriz



Ticaret yapabiliriz



Kavramlar

- **Çalışma:** Bir şey üretmek için emek, çaba harcamak.
- **Meslek:** Bir kişinin geçimini sağlamak için yaptığı sürekli iş





Kavramlar

- **İş:** Çalışmamız sonunda ortaya çıkan üründür.
- **Maaş:** Harcadığımız emek karşılığında kazandığımız ücrettir.





Kavramlar

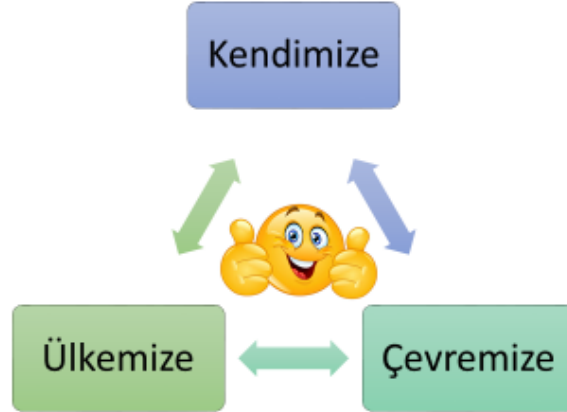
- **İzin:** Tatil yapmak, hastaneye gitmek gibi durumlarda işverene bilgi vererek işe gitmemektir.
- **Emeklilik:** Belli bir süre çalıştıktan sonra hak ettiğimiz maaş ve sosyal haklardır.





Neden çalışırız?

- Bir işte çalışmamızın yararları





Neden çalışırız?

- Bir işte çalıştığımızın bize yararları:
 - Para kazanırız.
 - İsteklerimize ulaşabiliriz.
 - Hayallerimizi yaşayabiliriz.
 - Emekliliğimiz için birikim yapabiliriz.





Neden çalışırız?

- Bir işte çalışmamızın çevremize yararları:
 - İş yerinde yeni arkadaşlar ediniriz.
 - Ailemize katkıda bulunabiliriz





Neden çalışırız?

- Bir işte çalışmamızın ülkemize yararları:
 - Üreterek ülkemize destek oluruz.
 - Vergi ödeyerek daha iyi bir ülkede yaşayabiliriz.





Neler öğrendik?

- Çalışmanın yaşamımızdaki önemini öğrendik.
- Çalışma yaşamıyla ilgili kavramları öğrendik.
- Bir işte çalışmanın yararlarını öğrendik.



Neler biliyoruz?

1. Aşağıdakilerden hangisi para kazanmanın yollarından değildir?

- a. Ticaret yapmak
- b. Üretim yapmak
- c. Maaşlı çalışmak
- d. Youtube’da video izlemek

2. Bir kişinin geçimini sağlamak için yaptığı sürekli iştir.

Yukarıda hangi kavram tanımlanmıştır?

- a. Çalışma
- b. Meslek
- c. Maaş
- d. İzin

3. Harcadığımız emek karşılığında kazandığımız ücrettir.

Yukarıda hangi kavram tanımlanmıştır?

- a. Maaş
- b. İzin
- c. Emeklilik



- d. Tatil
- 4. Belli bir süre çalıştıktan sonra hak ettiğimiz sürekli maaş ve sosyal haklardır.**
- a. Tatil
- b. Maaş
- c. Emeklilik
- d. Çalışma
- 5. Aşağıdakilerden hangisi bir işte çalışmanın kendimize yararları arasındadır?**

- a. Emeklilik için birikim yapmak
- b. Vergi ödemek
- c. Ailemize katkıda bulunmak
- d. İşverenin üretim yapmasını sağlamak
- 6. Aşağıdakilerden hangisi bir işte çalışmanın ülkemize yararları arasındadır?**
- a. Vergi ödeyerek ülkemize katkıda bulunmak
- b. Maaş kazanmak



c. Hayallerimize ulaşmak

d. Tatile gitmek

Aşağıdaki cümleleri okuyun. Cümle doğruysa boşluğa (D) yanlırsa (Y) yazın.

..... / İzin almak; tatil yapmak,
hastaneye gitmek gibi durumlarda
işverene bilgi vererek işe gitmemektir.
..... / Maaş; harcadığımız emek
karşılığında kazandığımız ücrettir.
..... / Bir işte çalışmak sadece
kendimiz için yararlıdır.

..... / Bir işte çalışarak ailemize
ekonomik olarak zarar veririz.

EK-19: Çalışma Performansı Takip Tablosu Örneği**Birey İş Performansı Takip Formu**

Birey		İşletme	
Tarih		Değerlendiren	Tahir Mete Artar

Görev No	1	Görevin Gerçekleştirileceği Ortam/Zaman	Zemin kat soyunma odaları, WC'leri ve koridorları Saat 08:00 ile 09:00 arası
Görev Adı	Zemin kat soyunma odaları, WC'ler ve koridorların temizlenmesi		
Alt Görev No	Görev Analizi	Beceri Analizi	Performans MO: Model Olma Sİ: Sözel İpucu B: Bağımsız
1.1	Temizlik öncesi kişisel hijyen önlemi alma.	Malzeme odasına gider. Toz maskesi alır. Toz maskesini takar. İki adet tek kullanımlık eldiven alır. Tek kullanımlık eldivenleri eline takar.	
		TOPLAM Bağımsız Performans Basamağı/Yüzdesi	.../ %...
		Görevi Tamamlama Süresi	

Görev No	1	Görevin Gerçekleştirileceği Ortam/Zaman	Zemin kat soyunma odaları, WC'leri ve koridorları Saat 08:00 ile 09:00 arası
Görev Adı	Zemin kat soyunma odaları, WC'ler ve koridorların temizlenmesi		
Alt Görev No	Görev Analizi	Beceri Analizi	Performans MO: Model Olma Sİ: Sözel İpucu B: Bağımsız
1.2.	Fırça ile kuru temizleme	Malzeme odasından fırçayı ve faraşı alır.	
		Toz maskesini takar.	
		Kadın soyunma odası kapısına gelir.	
		"Kimse var mı?" diye bağırır.	
		İçeriden ses gelirse kapıda bekler.	
		İçeriden ses gelmezse içeri girer.	
		Kadın soyunma odası zeminini fırçayla temizler.	
		Gerektiğinde yerdeki pisliği faraşa doldurur.	
		Zemin kat koridoru temizler.	
		Erkek soyunma odasını temizler.	
		Zemin kat koridor girişini temizler.	
		Faraşı çöpe döker.	
		Faraş ve fırçayı malzeme odasına koyar.	
		TOPLAM Bağımsız Performans	.../ %...
		Basamağı/Yüzdesi	
		Görevi Tamamlama Süresi	

Görev No	1	Görevin Gerçekleştirileceği Ortam/Zaman	Zemin kat soyunma odaları, WC'leri ve koridorları Saat 08:00 ile 09:00 arası
Görev Adı	Zemin kat soyunma odaları, WC'ler ve koridorların temizlenmesi		
Alt Görev No	Görev Analizi	Beceri Analizi	Performans MO: Model Olma Sı: Sözel İpucu B: Bağımsız
1.3.	Bez ile lavabo temizleme	Toz maskesini takar.	
		Tek kullanımlık eldivenini giyer.	
		Maşrapa ve bezi malzeme odasından alır.	
		Erkek tuvaletinden maşrapaya çözücü malzeme döker.	
		Bezi maşrapaya daldırır.	
		Erkekler tuvaleti lavabolarının önüne gelir.	
		Maşrapadaki bezi çıkartır.	
		Yumruğu ile bezi maşrapaya doğru sıkar.	
		Her bir lavaboyu bezle siler.	
		İki lavaboda bir bezi maşrapaya sokup çıkartır ve sıkar.	
		Kadınlar tuvaletine gider.	
		Kadın soyunma odası kapısına gelir.	
		"Kimse var mı?" diye bağırır.	
		İçeriden ses gelirse kapıda bekler.	
		İçeriden ses gelmezse içeri girer.	
		Kadınlar tuvaletindeki lavaboları siler.	

		Tüm lavabolar bittiğinde maşrapayı tuvalet giderine döker.	
		Lavaboda maşrapa ve bezi sudan geçirir.	
		Maşrapa ve bezi malzeme odasına koyar.	
		TOPLAM Bağımsız Performans Basamağı/Yüzdesi	.../ %...
		Görevi Tamamlama Süresi	