

İŞVERENLERİN ZİHİN ENGELLİ  
BİREYLERİN İSTİHDAMLARINA  
İLİŞKİN  
GÖRÜŞ VE ÖNERİLERİ

Nimet BARAN  
(Yüksek Lisans Tezi)  
Eskişehir, 2003

## YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZÜ

### İŞVERENLERİN ZİHİN ENGELLİ BİREYLERİN İSTİHDAMLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞ VE ÖNERİLERİ (Bursa İlinde Bir Araştırma)

Nimet BARAN

Özel Eğitim Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eylül 2003

Danışman: Yard. Doç. Dr. Atilla CAVKAYTAR

Bu çalışmanın temel amacı; işverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerilerinin neler olduğunu belirlemektir.

Araştırma Bursa ili Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı Nilüfer Mesleki Eğitim Merkezi tarafından 2002-2003 yılına kadar yerleştirme yapılmış zihin engelli bireylerin çalıştığı işyerlerindeki 20 işverenle gerçekleştirilmiştir.

Bu araştırma, durum saptamaya yönelik betimsel bir çalışmadır. Araştırmada niteliksel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile veri toplanmıştır. Araştırma verilerini oluşturan işverenlerin zihin engelli bireyin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerileri hazırlanan "Görüşme Formu" ile toplanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler frekans ve yüzdelik biçiminde ifade edilmiştir.

Araştırma sonuçları göstermektedir ki, işverenlerin, zihin engelli bireylerin istihdamlarında sorumluluk, teknoloji, uyum, ekip çalışması, iletişim ve akademik konularında beceriler aradıklarını ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra zihin engelli bireylerin iş ve işyeri deneyimlerinin artırılmasının ve işe göre hazırlanmalarının önemli olduğu, okulun toplumu ve aileleri bilgilendirmenin yanı sıra bu konulara ağırlık vermesi gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır.

Araştırma sonunda; zihin engelli bireylerin istihdamlarında ne tür becerilerin göz önünde bulundurulduğu, bu bireylerin istihdam olanaklarının artırılması konusunda bireylere sunulan eğitim hizmetlerinde hangi noktalar üzerinde ağırlıklı durulması gerektiği işveren görüşleri doğrultusunda ortaya konmuştur.

## MASTER OF THESIS

OPINIONS AND SUGGESTIONS OF EMPLOYERS ABOUT EMPLOYMENT OF  
PEOPLE WITH MENTAL RETARDATION

Nimet BARAN

Special Education Major

Anadolu University, Institute of Educational Science, September, 2003

Advisor: Assiss. Prof. Atilla CAVKAYTAR

The main purpose of this study is to estimate the opinions and suggestions of employers about employment of people with mental retardation.

This study was realized by Nilüfer Professional Education Centre which is connected with National Education of Bursa Province and it has been worked with 20 employers in the place of people with mental retardation which they were settled up to year 2002-2003.

This study is a descriptive working in order to determine the situation. In this study the data have been collected by the technique of semi-structured interview among the qualitative search techniques. Study data of opinions and suggestions of employers about employment of people with mental retardation have been collected by "interview form". Data which have been gathered in the study have been expressed in the manner of frequency and percentage.

The study results indicate that employers want responsibility, technology, harmony, team working, communication, and sufficiency in academic subjects in employment of mentally retarded people. In addition it must be increased of mentally retarded people's experience about the work and working place, prepared for the work, and dwelled upon informing society and families.

At the end of the study, it has been put forward according to employers opinions whichever sufficiency is cared of mentally retarded people's employment, whichever education services that are offered to individuals are heavily dwelled upon.

## JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Nimet BARAN'ın, " İşverenlerin Zihin Engelli Bireylerin İstihdamlarına İlişkin Görüş ve Önerileri " başlıklı tezi 26/09/2003 tarihinde, aşağıda belirtilen jüri üyeleri tarafından Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca Özel Eğitim Anabilim Dalı Zihin Engelliler Öğretmenliği yüksek lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

|                     | Adı-Soyadı   | İmza |
|---------------------|--|------|
| Üye (Tez Danışmanı) | :Yrd.Doç.Dr Atilla CAVKAYTAR   |      |
| Üye                 | :Prof.Dr Süleyman ERİPEK   |      |
| Üye                 | :Yrd.Doç.Dr Aykut CEYHAN   |      |
|                     | Prof.Dr. İlknur KEÇİK<br>Anadolu Üniversitesi<br>Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü |      |

## ÖNSÖZ

Bu araştırma, işverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerilerinin neler olduğunu belirlemek üzere planlanmıştır. Araştırmanın gerçekleştirilmesinde çok sayıda insanın emeği geçmiştir.

Araştırmanın planlanmasından raporlaştırılmasına kadar her aşamada beni yönlendiren, destek veren, anlayışla ve sabırla her zaman yanımda olan, tüm sorunlarımı paylaştığım ve kendisiyle çalışmaktan büyük keyif aldığım tez danışmanım Yard. Doç. Dr. Atilla CAVKAYTAR'a içtenlikle ve sonsuz teşekkür ederim.

Araştırmaya sağladığı imkanlardan dolayı Bursa Nilüfer Mesleki Eğitim Merkezi yöneticilerine, özellikle İş Yeri Koordinatör Öğretmeni Serap GENÇ'e ve araştırmaya katılıp işyerlerini bize açan ve görüşlerini belirten tüm işverenlere teşekkür ederim.

Araştırmanın her aşamasında benden yardımını esirgemeyen ve destek veren, araştırmam konusunda görüşlerini bildiren hocalarım Prof. Dr. Süleyman ERİPEK'e, Prof. Dr. Ahmet KONROT'a, Prof. Dr. Gönül KIRCAALİ-İFTAR'a, Doç. Dr. Yıldız UZUNER'e, Yard. Doç. Dr. Sema BATU'ya, Yard. Doç. Dr. Oğuz GÜRSEL'e, çalışmamın son aşamalarında desteğini benden esirgemeyen arkadaşım Şerife YÜCESOY'a, teşekkür ederim.

Araştırma süresince her zaman yanımda olan ve bu süreçte sundukları destek ve gösterdikleri sabırdan ötürü Gelişim 2000 Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi çalışanları ve velilerine, Mehmet Rojda ORUÇ'a içten teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans yaşantım boyunca birlikte çalıştığımız, sürekli yanımda olan, desteğini hiçbir zaman esirgemeyen dostum Ramazan Recai ÇELİK'e teşekkür ederim.

Tüm yaşantım boyunca olduğu gibi tez süresince de bana destek olan, en karamsar anımda bile her zaman yanımda olan ve beni çalışmam için teşvik eden aileme verdikleri destek ve sabırdan dolayı ne kadar teşekkür etsem azdır. İyi ki varsınız.

Nimet BARAN, Eylül 2003

## İÇİNDEKİLER

|  |      |
|--|------|
| YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZÜ.....               | iii  |
| ABSTRACT.....                            | v    |
| JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....               | vii  |
| ÖNSÖZ.....                               | viii |
| ÖZGEÇMİŞ.....                            | ix   |
| ÇİZELGELER LİSTESİ.....                  | xii  |
| <br>                                     |      |
| 1. GİRİŞ.....                            | 1    |
| 1.1. Zihin Engelliler ve Eğitimleri..... | 2 ✓  |
| 1.1.1. Okul Öncesi Eğitim.....           | 4    |
| 1.1.2. İlköğretim.....                   | 5    |
| 1.1.3. İş Eğitimi.....                   | 6    |
| 1.1.4. Mesleki Eğitim.....               | 6    |
| 1.2. Zihin Engellilerin İstihdamı.....   | 9 ✓  |
| 1.3. Problem.....                        | 12   |
| 1.4. Amaç.....                           | 14   |
| 1.5. Önem.....                           | 15   |
| 1.6. Sınırlılıklar.....                  | 15   |
| 1.7. Varsayımlar.....                    | 15   |
| 1.8. Tanımlar.....                       | 16   |
| <br>                                     |      |
| 2. YÖNTEM.....                           | 17   |
| 2.1. Araştırma Modeli.....               | 17   |
| 2.2. Çalışma Grubu.....                  | 18   |
| 2.3. Veriler ve Toplanması.....          | 18   |
| 2.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....          | 19   |
| 2.3.2. Görüşme Klavuzu.....              | 19   |
| 2.3.3. Görüşme İlkeleri.....             | 21   |
| 2.3.4. Görüşme Süreci.....               | 22   |
| 2.3.5. Görüşmelerin analizi.....         | 22   |

|  |    |
|--|----|
| 2.3.6. Gözlemciler arası Güvenirlik.....   | 23 |
| 2.4. Verilerin Çözümlemesi.....  | 25 |
| 3. BULGULAR VE YORUM.....  | 25 |
| 3.1. İşverenlerin Çalışanların Genel Olarak Sahip Olması Gereken<br>Becerilerin Neler Olduğu ile İlgili Görüşleri.....   | 25 |
| 3.2. İşverenlerin, İşyerlerinde Çalışan Zihin Engelli Bireylere Yaptırdıkları<br>İşlerle İlgili Görüşleri.....   | 27 |
| 3.3. İşverenlerin, İşyerlerinde Çalışan Zihin Engelli Bireylere<br>Verdikleri İşlerle, Diğer Bireylere Verdikleri İşler Arasındaki<br>Farklılıklarla İlgili Görüşleri..... | 28 |
| 3.4. İşverenlerin İşyerlerinde Çalışan Veya Çalışacak Olan Zihin Engelli<br>Bireylerin Sahip Olmaları Gereken Yeterliklere İlişkin Görüşleri                               | 30 |
| 3.4.1. İşverenlerin Sorumluluk Becerilerine İlişkin Görüşleri.....   | 30 |
| 3.4.2. İşverenlerin Teknoloji Becerilerine İlişkin Görüşleri .....   | 31 |
| 3.4.3. İşverenlerin Uyum Becerilerine İlişkin Görüşleri.....   | 33 |
| 3.4.4. İşverenlerin Ekip Becerilerine İlişkin Görüşleri.....   | 34 |
| 3.4.5. İşverenlerin İletişim Becerilerine İlişkin Görüşleri.....   | 35 |
| 3.4.6. İşverenlerin Akademik Becerilerin İlişkin Görüşleri.....  | 37 |
| 3.5. İşverenlerin, Zihin Engelli Bir Bireyin İşe Girebilmesi ve O İşte<br>Devam Edebilmesi İçin Mesleki Eğitim Veren Eğitimcilere Önerileri<br>İle İlgili Görüşleri.....   | 38 |
| 4. SONUÇ VE ÖNERİLER   |    |
| 4.1. Sonuç.....  | 42 |
| 4.2. Öneriler .....  | 42 |
| 4.2.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler.....  | 42 |
| 4.2.2. İleri Araştırmalara Yönelik Öneriler.....   | 43 |
| EKLER.....   | 45 |
| KAYNAKÇA.....  | 64 |

## ÇİZELGELER LİSTESİ

Sayfa

|            |  |    |
|------------|--|----|
| Çizelge 1  | İşverenlerin, Çalışanların Genel Olarak Sahip Olması Gerek Becerilerin Neler Olduğu İle İlgili Görüşlerinin Beceri Alanlarına Dağılımı.....  | 25 |
| Çizelge 2  | İşverenlerin, İşyerlerinde Çalışan Zihin Engelli Bireylere Yaptırdıkları İşlerle İlgili Görüşlerinin Beceri Alanlarına Dağılımı.....   | 27 |
| Çizelge 3  | İşverenlerin, İşyerlerinde Çalışan Zihin Engelli Bireylere Verdikleri İşlerle, Diğer Bireylere Verdikleri İşler Arasındaki Farklılıklarla İlgili Görüşlerinin Beceri Alanlarına Göre Dağılımı..... | 28 |
| Çizelge 4  | İşverenlerin Sorumluluk Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Beceri Alanlarına Göre Dağılımı.....   | 30 |
| Çizelge 5  | İşverenlerin Teknoloji Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Beceri Alanlarına Göre Dağılımı.....  | 31 |
| Çizelge 6  | İşverenlerin Uyum Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Beceri Alanlarına Göre Dağılımı.....   | 33 |
| Çizelge 7  | İşverenlerin Ekip Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Beceri Alanlarına Göre Dağılımı.....   | 34 |
| Çizelge 8  | İşverenlerin İletişim Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Beceri Alanlarına Göre Dağılımı.....   | 35 |
| Çizelge 9  | İşverenlerin Akademik Becerilere İlişkin Görüşlerinin Beceri Alanlarına Göre Dağılımı.....   | 37 |
| Çizelge 10 | İşverenlerin, Zihin Engelli Bir Bireyin İşe Girebilmesi ve O İşte Devam Edebilmesi İçin Mesleki Eğitim Veren Eğitimcilere Önerileri İle İlgili Görüşlerinin Beceri Alanlarına Göre Dağılımı.....   | 38 |

## 1. GİRİŞ

Devlet, çatısı altında bulunan her kesimin gereksinimi karşılayan, bireyi, toplumu mutlu ve güvenli bir şekilde yaşatma görevini üstlenen örgüttür. T.C Anayasasında da kişilerin ve toplumun huzur ve mutluluğunu sağlamak, kişinin temel hak ve hürriyetlerini sınırlayan ekonomik, sosyal engelleri kaldırmak, insanın maddi ve manevi varlığını gelişmesi için gerekli koşulları hazırlayıcı olmak temel görevlerden biri olarak kabul edilmektedir. Toplum içinde yaşayan tüm bireylerin eğitim hakkı 2709 sayılı T.C Anayasa'sının 42. maddesinde ki "kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz." hükmü ile güvence altına alınmıştır.

Bu hükümler engelli olmayan bireyleri kapsadığı gibi engelli bireyler için de söz konusudur. Çünkü sosyal yaşam içerisinde eğitim ve öğrenim hakkından yararlanmak, bir meslek ve iş sahibi olmak, normal diye nitelendirilen bireylerin olduğu kadar engelli bireylerin de sosyal ve ekonomik yönden güven kazanmaları açısından önemli unsurlardan biridir. Bireyin toplum içinde itibarlı bir yer edinmesinin birkaç yolu vardır. Bunlardan biri ise bir iş ve mesleğe sahip olmaktır (Taymaz, 1968). İş ve meslek sahibi olmadıkça hayatı sürdürebilmek mümkün değildir. İş ve meslek sahibi olmak yalnız bireysel hayatın temel ödevlerinden birini oluşturmakla kalmaz, genel olarak toplumsal ve ekonomik hayatın öz noktasını, eğitimin de temel noktalarından birini oluşturur (Tonguç, 1974).

Eğitimde hedeflenen; bireylerin gereksinim ve bireysel farklılıkları göz önüne alınarak geliştirilecek ve uygulanacak programlar doğrultusunda bireye üretici olma ve kendini gerçekleştirme yeterliliği kazandırmaktır. Ancak her birey diğerlerinden farklı öğrenme özelliklerine sahiptir. Bu bireyler özel gereksinimli bireyler olarak tanımlanabilmektedirler. Bu farklılıkların yoğun olduğu durumlarda ise genel eğitim hizmetleri yetersiz kalıp, özel eğitim hizmetleri gerekli olmaktadır (Kırcaali-İftar, 1998, s. 3.).

Özel gereksinimli bireyler arasında zihin engelliler diğer engel gruplarına oranla daha yaygınlık göstermektedirler. Zihin engelli bireyler bir çok yaşam işlevlerinde sınırlılıklar sergilemeleri nedeniyle özel programlar ve uygulamalar gerektiren ek hizmetlere gereksinim duymaktadırlar. Bu ek hizmetler; bireyin özel eğitim gereksinimlerini karşılamak için özel olarak yetiştirilmiş personel, özel olarak geliştirilmiş eğitim programları, özür ve özelliklerine uygun eğitim ortamları (Özsoy, 1992) ve uygun eğitim-öğretim yöntemlerini kapsayan özel eğitim hizmetlerinden oluşmaktadır (Kanun Hükmünde Kararname, 1997).

### 1.1. Zihin Engelliler ve Eğitimleri

Zihin engelli bireylere yönelik yapılan tanımlar içerisinde en yaygın olarak benimsenen American Association on Mental Retardation (AAMR) tarafından yapılan tanımdır.

“Tıp, hukuk, eğitim gibi disiplin alanlarında çalışanlardan oluşan Amerikan Zeka Geriliği Birliği (American Association on Mental Retardation) son 30 yıl içinde beş kez zeka geriliği kavramını tanımlamıştır. Bu tanımlardan sonuncusu 2002 yılında önerilmiştir. Bu tanıma göre “Zeka geriliği, hem zihinsel işlevler, hem de kavramsal, sosyal ve pratik uyum becerilerinde anlamlı sınırlılıklar görülen bir yetersizlik olarak nitelendirilmektedir. Bu yetersizlik 18 yaşından önce ortaya çıkmaktadır.”

Vuran’ın (2002) aktardığı gibi, önerilen zeka geriliği tanımının uygulanabilirliği için beş temel varsayım öne sürülmüştür. Bu varsayımlara dikkat edilmesi zeka geriliği gösteren çocukların gerek tanınması gerekse sınıflandırılmasında önemlidir. Bunlar:

1. Varolan işlevlerdeki sınırlılıklar, bireyin akran grubu ve kültürünü yansıtan toplumsal çevresi bağlamında dikkate alınır.
2. Geçerli bir değerlendirmede, hem kültürel ve dil farklılıkları hem de iletişim, duyu, motor ve davranışsal farklılıklar göz önünde bulundurulur.
3. Bireylerde, sınırlılıklarla güçlü yanlar birlikte bulunur.
4. Sınırlılıkları tanımlamanın amacı, bireyin ihtiyacı olan destek hizmetlerin neler olacağını belirlemek içindir.

5.Genellikle, belli bir süre içerisinde uygun destek hizmetler aralıksız sağlandığında, zeka geriliği gösteren bireyin yaşam işlevlerinde ilerlemeler gelecektir.

Türkiye’de zihin engelli bireylere eğitim hizmetleri Milli Eğitim Bakanlığı tarafından, bakım ve rehabilitasyon hizmetleri Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu (SHÇEK) tarafından yürütülmektedir (Gürsel, 1998). Ayrıca vakıflar, dernekler ve gönüllü kuruluşların açtığı kurum ve birimler, üniversitelerin ilgili bölümlerinde zihin engellilere özel eğitim hizmeti sunulmaktadır (DPT, 1992).

2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu ile engelli bireylerin bakımı, korunması, yetiştirilmesi ve rehabilitasyonları ile ilgili birtakım düzenlemelere gidilmiştir 2828 sayılı kanuna göre Sosyal Hizmetler Ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü’ne bağlı kuruluşlar; yetiştirme yurtları, bakımevleri, huzurevleri, çocuk yuvaları, kreş ve gündüz bakımevleri, özel bakım ve rehabilitasyon merkezleri olarak sıralanmaktadır (SHÇEK Kanunu, 1983).

Bakım ve rehabilitasyon merkezleri, bedensel, zihinsel ve ruhsal özürleri nedeniyle normal yaşamın gereklerini yerine getirememeye durumunda olan kişilerin, fonksiyonel kayıplarını gidermek ve toplum içinde kendi kendilerine yeterli olmalarını sağlayacak beceriler kazandırmak veya bu becerileri kazanamayanların sürekli bakımı için kurulan sosyal hizmet kuruluşlarını ifade eder (SHÇEK Yönetmeliği, 1988).

SHÇEK Genel Müdürlüğü’ne bağlı zihin engellilere yönelik özel rehabilitasyon merkezlerinin genel amacı; zihin engelleri nedeniyle yaşamın gereklerini tam anlamıyla yerine getiremeyen zihin engelli bireylerin toplum içerisinde kendilerine yeterli hale gelebilmelerini sağlayacak yetiştirme ve iyileştirme programları hazırlamak, uygulamak ve gerekli becerileri kazandırmak olarak ifade edilebilir (SHÇEK Yönetmeliği, 1993).

Türkiye’de zihin engelli bireylere yönelik özel eğitim hizmetleri MEB tarafından okul öncesi eğitim kurumlarında, ilköğretim okullarında, eğitim uygulama okullarında, iş eğitim merkezlerinde, mesleki eğitim merkezlerinde ve yine MEB’na bağlı özel okul veya kurumlarda gerçekleştirilmektedir (MEB, 2000a).

MEB'na bağılı özel eğitim kurumları Türk Milli Eğitim temel sisteminin genel amaç ve temel ilkeleri doğrultusunda, özel eğitim gerektiren bireylerin; toplum içindeki rollerini gerçekleştiren, başkaları ile iyi ilişkiler kuran, iş birliğı içinde çalışabilen, çevresine uyum sağlayabilen, üretici ve mutlu bir vatandaş olarak yetişmelerini, kendi kendilerine yeterli bir duruma gelmeleri için temel yaşam becerilerini geliştirebilmelerini, uygun eğitim programları ile özel yöntem, personel ve araç-gereç kullanarak; ilgileri, gereksinimleri, yeterlikleri doğrultusunda üst öğrenime, iş ve meslek alanlarına ve hayata hazırlanmalarını amaçlar (MEB, 2000a). Zihin engelli bireylere sunulan özel eğitim hizmetlerinin temel amacı, bu bireylere toplum içerisinde başkalarına bağımlı olmadan yaşamlarını devam ettirebilmeleri için gerekli bağımsız yaşam becerilerini kazandırmaktır. Bu beceriler; başarı için gerekli temel beceriler, uyum için gerekli beceriler, topluma uyum becerileri ya da günlük yaşam becerileri, mesleğe hazırlık ve mesleki beceriler olarak sıralanan beceri alanlarından oluşmaktadır (Cavkaytar, 1999). Bu genel amaçlar doğrultusunda özel eğitim kurumlarının özel amaçlarından söz edilebilir.

### **1.1.1 Okul Öncesi Eğitim**

Tanısı konulmuş özel eğitim gerektiren çocuklar için okul öncesi eğitimi zorunludur. Okul öncesi eğitim özel eğitim okulları ile diğerk okul öncesi eğitim okullarında verilir (KHK, 1997). Özel eğitim gereksinimleri belirlenmiş 37-72 ay arasındaki çocuklar için, okul öncesi eğitim zorunludur ve kaynaştırma uygulamaları temeline dayalı olarak, destek eğitim planları çerçevesinde sürdürülür (MEB, 2000a). Bu eğitim, özel eğitim okulları ile diğerk okul öncesi eğitim kurumlarında verilir (KHK, 1997).

Özel eğitim gerektiren çocukların, bireysel yeterliklerine dayalı gelişim özellikleri dikkate alınarak okul öncesi özel eğitim sınıfları ve okulları da açılabilir. Okul öncesi eğitim sınıfları programı bireylerin; sosyal etkileşim, iletişim ve temel yaşam becerilerini geliştirme, sınıfa, okula ve yaşama uyumlarını arttırmaya yönelik hedefleri içermektedir. Kavrama, dinleme, anlama, anlatma, okuma ve yazmayla ilgili hazırlık çalışmalarını içeren bu programın süresi en fazla bir yıldır (MEB, 2000a).

Zihin engelli bireylerin sosyal gelişimlerinin ve bağımsız bir birey olarak toplum yaşamına katılıp bir iş ve meslek sahibi olmalarında temelinde var olan bilgi ve becerilerin öğretimi aşamasında okul öncesi eğitim önemli rol üstlenmektedir.

### 1.1.2. İlköğretim

Özel eğitim gerektiren bireyler ilköğretimlerini özel eğitim okulları ve/veya diğer ilköğretim okullarında sürdürürler (KHK, 1997). Özel eğitim hizmeti sunan ilköğretim okulları; orta düzeyde zihinsel öğrenme yetersizliği olan ilköğretim çağı çocukları için, kaynaştırma uygulamalarını esas alarak açılan gündüzlü eğitim kurumlarıdır (MEB, 2000a).

İlköğretim okulları, özel eğitim gerektiren çocukların kendilerini anlamasını, olumlu insan ilişkileri kurmasını, sosyal, teknolojik ve fiziki çevreye uyum sağlamasını, bağımsız yaşam becerilerini geliştirmelerini amaçlamaktadır. Bu okullarda da ilköğretim programına paralel olarak Türkçe, matematik, hayat bilgisi, fen bilgisi, sosyal bilgiler, vatandaşlık ve insan hakları eğitimi, din kültürü ve ahlak bilgisi, resim-iş, beden eğitimi, iş eğitimi, trafik ve ilk yardım eğitimi, bireysel ve toplu etkinlik, toplumsal uyum becerileri gibi derslere yer verilmektedir (MEB, 2000c).

### 1.1.3 İş Eğitimi

İş eğitim merkezleri; eğitim uygulama okullarını bitiren veya zorunlu eğitim çağı dışında kalan zihinsel öğrenme yetersizliği olanlar ve/veya genel eğitim programlarından yararlanamayan özel eğitim gerektiren bireylerin; temel yaşam becerilerini geliştirmek, öğrenme gereksinimlerini karşılamak, topluma uyumlarını sağlamak, onları işe hazırlamak amacıyla; farklı konu ve sürelerde meslek kurslarının düzenlendiği gündüzlü özel eğitim kurumlarıdır (MEB, 2000a).

İş eğitim merkezleri programında teorik ve grup eğitimi, sosyal ve eğitsel etkinlikler, beslenme bilgisi ve uygulamalı iş eğitimi isimli dersler yer almaktadır. Teorik ve grup eğitimi; matematik, dil eğitimi, okuma-yazma çalışmaları, günlük yaşam becerileri ve özbakım becerilerini içermektedir (MEB, 1999).

### 1.1.4. Mesleki Eğitim

Mesleki eğitim merkezleri; ilköğretimlerini tamamlayan, 20 yaşından gün almamış, orta düzeyde zihinsel öğrenme yetersizliği olanlar veya ilköğretimlerini tamamlayıp genel ve mesleki orta öğretim programlarına devam edemeyecek özel eğitim gerektiren bireylere yönelik olarak açılan gündüzlü özel eğitim kurumlarıdır. Bu kurumların amacı; bireylerin temel yaşam becerilerini geliştirmek, öğrenme gereksinimlerini karşılamak, topluma uyumlarını sağlamak, işe ve mesleğe hazırlamaktır. Merkeze devam eden öğrencilere, kültür dersleri, merkezdeki atölyelerde gerekli teorik bilgiler verilir ve uygulamalı iş eğitimi yoluyla temel bilgi beceriler kazandırılır (MEB, 2000a).

Bu merkezlerin programı, birinci yıl hazırlık olmak üzere dört yıldır. Hazırlık sınıflarında öğrencilere kültür dersleri ve merkezdeki atölyelerde gerekli teorik bilgiler verilir, uygulamalı iş eğitimi yoluyla temel bilgi ve beceriler kazandırılır. Birinci, ikinci, üçüncü sınıflarda bireye kültür dersleri ile yönlendirildiği mesleki eğitim dersleri verilir. Öğrenciler ilgi, istek ve yeterlikleri doğrultusunda İzleme ve Yönelme Kurulu kararı ile işyerlerine yerleştirilir. İşe yerleştirilen öğrenciler İş Yeri Koordinatör öğretmenince

gözlenerak izleme formu oluşturulur. İş yeri koordinatör öğretmeni ve işveren tarafından yapılan değerlendirmeler İzleme ve Yönelme Kurulu tarafından değerlendirilerek öğrencinin iş yerine devam edip edemeyeceği kararı verilir. İş yerine uyum sağlayamayan öğrencilerin iş yeri, kurulca değiştirilir veya bu öğrenciler eğitimlerine merkezdeki atölyelerde devam ederler. Bu öğrenciler farklı iş yeri ortamlarında denenir ve izlenirler. İşe yerleştirilen öğrenciler kültür ve mesleki eğitim derslerini haftada bir gün merkezde, beceri eğitimini dört gün işletmelerde görürler. (MEB, 2000a). İşe yerleştirilmiş ve çalışmaya devam eden öğrenciler okul sonrası bile koordinatör öğretmen tarafından periyotlarla ziyaret edilerek izleme çalışması devam ettirilmeye çalışılmaktadır.

Mesleki eğitimin tamamlanmasından sonraki en önemli aşama istihdam aşamasıdır. Anayasanın 61.maddesinde de “Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatında intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır” hükmü yer almaktadır. Alınacak önlemlerden biri yukarıda söz edilen mesleki eğitim, diğeri ise istihdamdır.

Toplumdaki her insan gibi zihinsel engelli bireylerinde varolan potansiyellerine dayalı olarak yaşamlarını bağımsız bir şekilde devam ettirmelerinin temel şartı; herhangi bir iş ve meslek alanında o iş ve mesleği en iyi şekilde yapabilecek düzeye ulaşmalarıyla mümkündür. Bu noktada da karşımıza mesleki eğitim gerekliliği çıkmaktadır (Cavkaytar, 1999). Sosyal yaşamın iş değeri üzerine kurulu olduğu düşünülüğünde zihinsel düzeyi ne olursa olsun herkesin bir iş ve meslek alanında yaşamını devam ettirebilecek kadar bilgi beceri ve tutumlara sahip olmasını gerektirmektedir. Bu nedenle zihin engellilerin eğitiminde bağımsız yaşam becerilerinin en üst basamağı olan mesleki becerilerin kazandırılmasına özel önem verilmektedir. Eğitim bütünlüğü içerisinde özürllülerinde diğeri bireylerle birlikte mesleki eğitim olanağından yararlanmaları ve ülkenin ihtiyaç duyduğu kalifiye birer eleman olarak yetiştirilmesi günümüz çağdaş toplumları tarafından benimsenen ve kabul gören bir anlayıştır (1.özürllüler şurası, 1999).

29 Kasım-02 Aralık 1999'da Ankara'da yapılan I. Özürllüler Şurası sonunda yayınlanan Komisyon raporlarında mesleki eğitim ve mesleki eğitimin amacı şu şekilde ifade

edilmiştir. Mesleki eğitim, çocukluk döneminden başlayarak, ergenlik döneminin sonuna kadar şekillenen bir süreçtir. Bu süreç içerisinde bireyler, aldıkları eğitim, aile ve çevre ile etkileşim sonunda gelecekte hangi mesleğe yönelecekleri konusunda bir karara varırlar. Ferdin iş piyasasında geçerliliği olan bir işe girebilmesi ve meslekte ilerleyebilmesi için gerekli bilgi, beceri, tutum ve davranış ve alışkanlıkları kazanması, mesleki eğitimin temel amacıdır (I. Özürlüler Şurası 1999).

Milli Eğitim Bakanlığı'nın Özel eğitim gerektiren bireylerin, Türk Milli Eğitiminin genel amaçları ve temel ilkeleri doğrultusunda, genel ve mesleki eğitim görme haklarını kullanabilmelerini sağlamaya yönelik esasların düzenlendiği Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'nde konuyla ilgili maddeler yer almaktadır. Yönetmeliğin 30.maddesinde Özel eğitim gerektiren bireyleri iş ve mesleğe hazırlamak amacıyla uygun programların hazırlanıp uygulanmasına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. İlgili yönetmeliğin 38.maddesinde Özel eğitim gerektiren bireyler için açılan iş eğitim merkezlerinin yapı, program ve işleyişine ilişkin konulara değinilmektedir. Yönetmeliğin 39.maddesinde ise Özel eğitim gerektiren bireyler için açılan mesleki eğitim merkezlerinin yapı, program, işleyiş, yöneltme ve izleme konularında gerekli düzenlemelere yer verilmiştir.

Özürlüler İdaresi Başkanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında 571 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede mesleki rehabilitasyon ve mesleki eğitim ile ilgili 2.madde/d bendinde "istihdamın, mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonla birlikte gerçekleştirilmesi" ibaresi yer almaktayken , 3.madde/a bendi ve 10.madde/a,b ve c bendinde mesleki rehabilitasyon ve istihdam konularında ilgili kurum ve kuruluşlarla ortak çalışma içine girilmesi, projeler hazırlayıp mesleki rehabilitasyonu yaygınlaştırılması konularına yer verilmiştir.

İş Kurumunun işgücü yetiştirme ve geliştirme yönetmeliğinde yer alan 27. maddesinde, özürlülere mesleki nitelikler kazandırarak iş bulmalarını kolaylaştırmak veya kendi işlerini kurarak geçimlerini sağlamalarına yardımcı olmak için çalışabilecekleri işlere uygun mesleklerde kurslar düzenlemek ibaresi yer almaktadır. Bu amaçla belirlenen mesleklerle ilgili olarak gerekli kuruluşlarla işbirliği içerisinde ortak kurslar

düzenlenmektedir. Kurumun düzenlediği kurslardan bazıları (Örgü-Makine İşçiliği, El ve Makine Dikişçiliği, Çorap ve Örgü Makine İşçiliği, Ayakkabı Tamirciliği, Ambalaj İşçiliği, Matbaa İşçiliği) mesleklerine ilişkin kurslardır.

3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu'nun 39.maddesinde, özel eğitime muhtaç kişilere iş hayatında geçerliliği olan görevlere hazırlayıcı özel meslek kursları düzenlemek, bu kursların düzenlenmesinde ve uygulanmasında bu kişilerin ilgi, ihtiyaç ve yeteneklerinin dikkate alınması öğelerine değinilmektedir.

Gerek 1475 sayılı iş kanunu, gerekse de 657 sayılı devlet memurları kanununda kamu ve özel sektörde özürlü çalıştırma zorunluluğu %3 olarak belirlenmiştir. Bu zorunluluğa uyulmaması durumunda uygulanacak para cezası 1999 tarihi itibariyle 124 milyon TL olarak belirlenmiştir. Bu cezalardan elde edilen paralar özürülülerin mesleki eğitimi, mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurma gibi istihdam hedefli projelerde kullanılmak üzere İş Kurumu bütçesinde toplanmaktadır. Özürülülerin mesleki eğitim, rehabilitasyon ve istihdamlarından sorumlu ve yetkili birimlerden biri de, İş Kurumu'dur. İş Kurumu ülkemizde özürülülerin, işgücü piyasasında rekabet ederek istihdam edilebilmelerine veya kendi işlerini kurmalarına yönelik olarak, kamu ve özel sektör kuruluşlarının işbirliğiyle çeşitli meslek kollarında düzenlenen kurslardan yararlanmalarını sağlamaya çalışmaktadır.

## **1.2. Zihin Engellilerin İstihdamı**

Anayasamız ve buna bağlı olarak çıkarılan yasa ve yönetmeliklerde zihin engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin genel ilke ve uygulamaların nasıl yapılacağı açıklanmıştır.

1475 sayılı İş Kanunu'nun özürülülerin mesleki rehabilitasyonu ile ilgili 84. maddesinde "İş Kurumu, her çeşit ekonomik işletmelerle serbest sanat niteliğinde olan öbür işler için bilgi toplamak işçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanması yolunda gerekli çalışmaları yapmak,....., mesleğe yöneltmek, işçilerin mesleki eğitimlerinin yükselmesi ve usta işçi

yetiştirilmesi için gerekli olan tedbirler üzerinde çalışmakla....yükümlüdür.” hükmü yer almaktadır.

Engellilerin istihdamlarına yönelik olarak hazırlanan mevzuata zihin engelliler açısından bakıldığında; zihin engellilerin devlet memuru olma şansının yok denecek kadar az olduğu, istihdamlarının da çok sınırlı olduğu söylenebilir. Özet olarak, mevcut mevzuat hükümlerinin zihin engellilerin istihdamına gerekli imkanı vermediği görülmektedir. Halbuki zihin engellilerin istihdamı diğer engellilerden daha da öncelik taşımaktadır. Çünkü bu insanların birçoğu engellerinden dolayı ömür boyu başkalarına tam veya yarı bağımlı olarak yaşamak mecburiyetindedir ( Usta, 1994).

İstihdam konusundaki bu sorunlar ülkemiz için yeni bir kavram olan “Korumalı İşyerleri” kavramını gündeme getirmiştir. Korumalı işyerleri; herhangi bir kar amacı gözetmeksizin 16 yaşının üzerindeki zihin engellilerin mesleki, tıbbi ve sosyal rehabilitasyonlarını ve istihdamlarını sağlamak amacıyla, devlet, mahalli idareler, özel sektör ve gönüllü kuruluşlar (vakıf, dernek) tarafından açılan kurumlardır (Usta, 1994). Burada çocuklara iş eğitimi ve iş eğitimi sonrası istihdam olanakları sağlandığı gibi, dışarıdaki bir işe geçiş aşamasında o işe ilişkin hazırlık programları da uygulanmaktadır. Bununla birlikte zorunlu nedenler olmadıkça, korumalı işyerlerinde iş eğitimini tamamlamış olanların aynı yerde işe yerleştirilmelerinden kaçınılmaktadır (Eripek, 1994).

Komisyon raporlarında engelli bireylerin mesleki eğitimi ve mesleki eğitimden iş yaşamına geçiş süreci ile ilgili olarak şunlara yer verilmiştir.

Engelli bireyler, çocukluktan başlayıp ergenlik döneminin sonuna kadar geçen süre içinde bir mesleğe karar verme konusunda bazı engellerle karşı karşıyadır. Bu engeller, bireyin özünden kaynaklandığı gibi, bireyi mesleğe hazırlayan programların olmayışından da kaynaklanabilir. Bu nedenle engellerinin, uygun bir mesleğe yönltilmeleri bakımından hangi eğitim kademesinde olursa olsunlar, okuldan işe geçişte engel ve özelliklerine uygun bir işe yerleşebilmeleri ve bu işte en yüksek potansiyele ulaşabilmeleri için Mesleki Rehberlik ve Mesleğe Hazırlanma Programlarından geçmeleri gerekmektedir ( I. Özürlüler Şurası, 1999).

Engellileri başkalarına bağımlı ve topluma yük olmanın ezikliğinden kurtaracak, kendini toplumun bir parçası olarak görmesini sağlayacak ve bir işe yaramanın hissettirebilecek yol bu bireylerin istihdam edilmeleridir. Çünkü bir işte çalışmak sadece gelir elde etmenin bir fonksiyonu değil, bireyin kendine olan güvenini ve saygısını geliştirmekte ve topluma bağlılık duygusunu güçlendirmektedir (Ekin, 1971).

Engellilerin istihdam edilmesi, ekonomik (Altan, 1976), toplumsal ve sosyal anlamda bir ülkenin kalkınmışlığı ve sosyal açıdan gelişmişliğini ortaya koyan ölçütlerden biri olarak değerlendirilmektedir (I.Özürlüler Şurası, 1997).

Türkiye’de engellilerin istihdamına ilişkin gerek anayasal gerekse sosyal, ekonomik ve mali içerikli kanun,tüzük, yönetmelik, genelge ve tebliğlerle çeşitli kurumsal ve hukuki düzenlemeler yapılmıştır. Engellilerin bu konudaki hakları anayasanın çalışma, kamu hizmetlerine girme, sosyal güvenlik başlıkları altında düzenlenmiştir. Tüm bu yasal düzenlemelere rağmen işverenler engelli bireyleri işe almada, istihdam etmede zorlanmaktadırlar (Baydık, 1997). Normal bireylerle ilgili yapılan bir araştırmada da işverenler işe başvuran adayların istihdam edilebilirlik becerilerine yeteri kadar sahip olmadıkları görüşünü ifade etmişlerdir (Ünal, 2001).

Bunun başlıca nedenlerinden birinin ise işyerlerinde çalışacak zihin engelli bireylerin ne tür yeterliklere sahip olması gerektiği konusundaki çalışmaların sınırlı kalmasıdır. Bunun yanı sıra zihin engeli bireylerin işyerlerinde çalışırken sahip olması gereken yeterliklerin neler olduğunun bilinmesidir. İstihdam edilebilirlik becerilerini belirleme çalışmalarında sıkça vurgulanan bazı kaynaklar dikkat çekmektedir. Bunlar; Birleşik Devletler Çalışma Bakanlığı Gerekli Becerileri Kazanma Komisyonu Raporları SCANS (1991), Kanada Konferans Kurulu Raporları (The Conference Board of Canada) ve İngiliz Kolombiyası Hükümeti (The Government of British Columbia) tarafından belirlenen becerilerdir (Ünal, 2001). Bunlarda istihdam edilebilirlik becerileri genel bazı başlıklar altında toplanmıştır. Bunları temel alarak hazırlanan İllinois işyeri becerileri değerlendirme ölçeği (1998) 6 temel alanı kapsamaktadır. Bu araştırmada da kullanılacak olan bu alanlar; (1) iletişim, (2) değişikliklere uyum sağlama ve başa

çıkma, (3) problem çözme ve kritik düşünme, (4) çalışma ahlakı (Etik), (5) teknoloji bilgisi, (6) ekip çalışması, becerileri olarak sıralanmaktadır. Öğrenme güçlüğü olan bireylerin işyerinde sahip olması gereken yeterliklerle ilgili yapılan çalışmada Corley ve Tibbets, (2002)'in hazırladıkları raporda öğrenme güçlüğü olan bireylerin işyerlerinde beş yeterlik alanı belirlenmiştir. Bunlar; kaynaklar, diğerleri ile çalışma, bilgi edinme ve kullanma, farklı sistemler arasında çalışabilme ve teknoloji olarak sıralanmaktadır.

### 1.3.Problem

Alanyazın tarandığında Türkiye'de zihin engelli bireylerin istihdamıyla ilgili sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmaktadır. Araştırma bulguları ise genellikle işveren tutumlarının belirlenmesi (Özmen, 1996), engellilerin mesleğe yönlendirilmesi ve çalıştırılması (Soyal, 1993), engellilerin çalışma kapasitelerinin değerlendirilmesi (Erbahçeci, 1992), engellilerin büro hizmetlerinde istihdam edilmesi açısından mesleki eğitimin önemi (Boran, 2000) konularında olduğu görülmüştür

Soyal (1993) çalışmasında Türkiye'de sakatlara hizmet sunan örgütlerin yapıları, işleyişleri ve bu örgütlerin özürülere sağlamaya çalıştığı ekonomik ve sosyal şartlar ayrıntılı bir biçimde ele alınmıştır. Çalışma sonunda sakatların eğitim ve istihdam sorunları belirlenmiş ve bu sorunlar için çözüm yolları ortaya konmuştur.

Erbahçeci (1992) çalışmasında mesleki rehabilitasyon merkezine devam eden özürülülerden iş kurslarına seçilenlere uygulanan Fizik Tedavi Rehabilitasyon Programının etkililiğini incelemiş ve çalışma sonucunda uygulanan programın iş kurslarındaki başarıyı arttırdığı, çalışma kapasitesi üzerinde olumlu etki yaptığı ve iş verimliliğini arttırdığını belirtmiştir.

Özmen (1996) yurt dışında yapılan bir çok araştırma bulgusunu aktardığı raporunda işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına ve bu bireylerle birlikte çalışılmasına yönelik tutumlarında, engelin türü, derecesi, işverenlerin engelli bireylerle olan etkileşimleri, işverenlerin engelli işçilerle olan daha önceki iş deneyimleri, işyerindeki

çalışan sayısı, işverenin cinsiyeti, eğitim düzeyi gibi değişkenlerin etkili olduğunu ifade etmiştir.

Boran (2000) Özürlülerin istihdamına ilişkin yapılan “Türkiye’de özürlülerin büro hizmetlerinde istihdam edilmesi açısından mesleki eğitimin önemi” başlıklı çalışma sonucunda, engellilerin istihdamı konusunda mesleki eğitimin büyük önem taşıdığı, mevcut yasal düzenlemelerin yanısıra kaliteli düzeyde mesleki eğitim sunulacak yapılacak yeni yasal düzenlemelerle istihdamın arttırılabileceği belirtilmektedir. Buna ilişkin olarak işverenler engellilerin istihdamında genellikle engel derecesi az olan belli engel gruplarını işe almayı tercih etmektedirler. Zihinsel ve birden fazla engeli olan bireyler diğer engel gruplarıyla karşılaştırıldığında işverenler tarafından işe alınmada daha az tercih ettikleri görülmektedir (Uç, 1990).

Zihin engelli bireylerin eğitim amaçlarından biri de bu bireylere mesleki eğitim vererek istihdam olanakları sağlayabilmektir. Bu amaca ulaşılabilmesi için ise bireyin bazı yeterliklere sahip olması beklenmektedir. Bu yeterlik alanlarını yaşam merkezli mesleki eğitim programı (Brolin, 1992) içinde yer verilen yeterlik alanlarından mesleki rehberlik ve mesleğe hazırlama oluşturmaktadır. Mesleki rehberlik ve mesleğe hazırlanma alanına ilişkin alt yeterlik alanları; mesleki olanakları araştırma ve bilme, mesleki seçenekleri planlama ve meslek seçimi, uygun iş alışkanlıkları ve davranışları sergileme, iş arama, iş edinme ve işi koruma, işe uygun fiziksel ve el becerileri sergileme, mesleğe uygun olan diğer mesleki becerilerden oluşmaktadır. Tüm bu alanlarda temel amaç zihin engelli bireylere temel yeterliklerin kazandırılmasıdır.

Zihinsel düzeyi ne olursa olsun bir meslek ve iş sahibi olmayan kişiler sosyal ve ekonomik güvenden yoksun bir yaşam sürdürürler. Zihinsel yetersizliği olan kişilerin de güven duygularını geliştirmek, gerçekçi benlik kavramı kazandırmak ve en önemlisi başkalarına bağımlılıklarını azaltmak için onlara en iyi yapabilecekleri işi öğretmek gerekir (Akçamete,1989). Ancak zihin engelliler için onların en iyi yapabilecekleri işi öğretmek yeterli olmamaktadır. Çünkü zihin engellilerde mesleki eğitimin başarıya ulaşabilmesi sonuçta istihdamın gerçekleşmesi ile mümkündür. Bu nedenle özürlülerin eğitim gördükleri meslek ile işgücü piyasasında talep edilen meslekler arasında bir

paralellik bulunmalıdır (I. Özürlüler şurası, 1999). Bunun gerçekleştirilebilmesi için ise zihin engellilere istihdam olanakları sunan iş alanlarından bu bireylerden ne tür yeterlikler beklediği, işverenlerin bu bireylerin sahip olması gereken mesleki yeterliklerle ilgili neler düşündüğü önemli olmaktadır.

Tüm bu çalışmalarda görüldüğü gibi işverenlerin işyerlerinde çalıştırdıkları zihin engelli bireylerden ne tür yeterlikler beklediklerine ilişkin herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Zihin engelli bireylerin istihdamlarının artırılması için işveren görüşlerinin önemli olduğu noktasından hareketle böyle bir araştırmaya gereksinim duyulmuştur.

#### 1.4. Amaç

Bu araştırmanın amacı, işverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamlarında önemli gördükleri becerilere ilişkin görüş ve önerilerinin neler olduğunu belirlemektir. Bu genel amaç doğrultusunda şu sorulara yanıt aranmıştır.

1. İşverenlere göre herhangi bir işyerinde çalışan bireylerin sahip olmaları gereken beceriler nelerdir?
2. İşverenler işyerlerinde çalışan zihin engelli bireylere ne tür işler yaptırılmaktadır?
3. İşverenlerin zihin engelli bireylere verdikleri işlerle diğer bireylere verdikleri işler arasında ne gibi farklılıklar vardır?
4. İşverenlere göre işyerlerinde çalışan veya çalışacak olan zihin engelli bireylerin sahip olmaları gereken beceriler neler olmalıdır?
  - a. İşverenlere göre işyerlerinde çalışan veya çalışacak olan zihin engelli bireylerin sahip olmaları gereken teknoloji becerileri neler olmalıdır?
  - b. İşverenlere göre işyerlerinde çalışan veya çalışacak olan zihin engelli bireylerin sahip olmaları gereken uyum becerileri neler olmalıdır?
  - c. İşverenlere göre işyerlerinde çalışan veya çalışacak olan zihin engelli bireylerin sahip olmaları gereken ekip çalışması becerileri neler olmalıdır?

- d. İşverenlere göre işyerlerinde çalışan veya çalışacak olan zihin engelli bireylerin sahip olmaları gereken iletişim becerileri neler olmalıdır?
  - e. İşverenlere göre işyerlerinde çalışan veya çalışacak olan zihin engelli bireylerin sahip olmaları gereken akademik beceriler neler olmalıdır?
5. İşverenler zihin engelli bir bireyin bir işe girebilmesi ve o işte başarılı bir şekilde devam edebilmesi için mesleki eğitim konusunda çalışan eğitimcilere neler önermektedirler?

### 1.5. Önem

Çalışma sonunda elde edilecek verilerin zihin engelli bireyleri kabul eden işyerleri konusunda fikir vermesi açısından önemli olacağı düşünülmektedir. . Bunun yanı sıra işyerlerinde zihin engelli bireylere verilen işler konusunda fikir oluşturacağı, zihin engelli bireylere verilen işlerle diğer bireylere verilen işler arasındaki farklılıkların işverenlerin zihin engelli bireylere iş verirken dikkate alacakları noktalar konusunda fikir vereceği düşünülmektedir. Genel anlamda zihin engelli bireylerin sahip olmaları gereken becerilerin neler olması gerektiği konusunda fikir oluşturabileceği düşünülmektedir.

### 1.6. Sınırlılıklar

Araştırma, Bursa ilinde hizmet veren Nilüfer Mesleki Eğitim Merkezi'nin yerleştirme yaptığı yirmi orta ve küçük ölçekli işletmeyle sınırlıdır. Görüşmeler en az 30, en fazla 60 dakikayla sınırlıdır. Görüşmelerin yapıldığı yerler işverenlerin çalışma ofisleri ile sınırlıdır.

### 1.7.Varsayımlar

Bu araştırmada aşağıdaki varsayımlar dikkate alınmıştır.

1. İşyerlerinde çalışan zihin engelli bireyler bu bireylere mesleki eğitim hizmeti sunan mesleki eğitim merkezlerinden mezun olmuşlardır.

2. İşverenler iş yerlerinde çalıştırdıkları bireylerin özelliklerini bilmektedirler.
3. Araştırma sırasında görüşlerine başvurulmuş işverenler gerçekçi ve yeterli bilgiler sunmuşlardır

### **1.8.Tanımlar**

**İstihdam:** Kişinin bir işe sahip olması, o işte çalışıyor durumda bulunmasıdır.

**Beceri:** Bir işi yapmak ya da belli bir görevi tamamlamak için gereksinim duyulan niteliklerdir.

## 2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma evreni, veriler ve toplanması, verilerin çözümlenmesi yer almaktadır.

### 2.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, işverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerilerinin neler olduğunu belirlemeyi amaçladığından betimsel yöntem kullanılmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasında görüşme tekniği kullanılmıştır.

Görüşme sözel ya da yazılı iletişime dayalı bir veri toplama tekniğidir. Görüşme tekniği (a) Yapılandırılmış görüşme (b) Yarı yapılandırılmış görüşme (c) yapılandırılmamış görüşme olarak üç şekilde gruplandırılmaktadır (Cavkaytar, 2002).

Bu araştırmada kullanılan *Yarı-yapılandırılmış görüşme* tekniği, yapılandırılmış görüşmelerle yapılandırılmamış görüşmeler arasında kalan ve en çok kullanılan görüşme tekniğidir (Karasar, 1995). Yarı-yapılandırılmış görüşmede sorular önceden hazırlanır. Bu sorular görüşülecek olan kişilere aynı sırayla sorulur, ancak görüşülen kişinin görüşme sırasında soruları istediği genişlikte yanıtlamasına izin verilir (Batu, 1998). Bu araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme Cavkaytar (2002)'ın da belirttiği biçimde görüşmecinin görüşme konularına ilişkin ana sorularını ve konuyu açıcı soruları önceden hazırlaması, görüşme sırasında bu soruları sorması ve gerektiğinde bu sorulara ilişkin yanıtları daha da belirginleştirmek ve ayrıntılı hale getirmek amacıyla başka sorular yöneltmesi biçiminde uygulanmıştır.

## 2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın yapıldığı 14-24 Nisan 2003 tarihleri arasında Bursa ili Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı Nilüfer Mesleki Eğitim Merkezi İşe Yerleştirme ve İzleme Kurulu tarafından 2002-2003 yılına kadar 93 öğrencinin yerleştirilme işleminin yapılmış olduğu belirtildi. Ancak bu öğrencilerden işyerine uyum sağlamış öğrencilerin izleme çalışmaları daha az sıklıkla gerçekleştirilirken, henüz yeni işe yerleştirilmiş öğrencilerin izleme çalışmaları daha sıklıkla gerçekleştirildiği okul yönetimi ve işyeri koordinatör öğretmeni tarafından ifade edilmiştir. Bu nedenle iş yeri koordinatör öğretmeni tarafından izleme çalışması daha sıklıkla devam ettirilen 25 işyeri belirlenmiş ve araştırmanın yapılabilmesi için gerekli iznin verilmesi isteğinde bulunulmuştur. İzin isteğimize olumlu yanıt veren 5 meslek alanından (otomotiv, tekstil, metal, temizlik, ambalaj) 20 işveren çalışma evrenini oluşturmuştur. Araştırmaya katılan 20 işverenden 13'ü üniversite mezunu, 6'sı lise, 1'i açık öğretim mezunudur. Araştırmaya katılanların 14'ü erkek, 6'sı ise bayandır. Mesleki deneyimlerine bakıldığında ise en az 3,5 ay, en çok 16 yıl mesleki deneyimlerinin olduğu görülmektedir.

## 2.3. Veriler ve Toplanması

Bu araştırmada işveren ve zihin engelli işçiye yönelik kişisel bilgiler ile işverenlerin işyerlerinde çalışan zihin engelli bireylerin sahip olmaları gereken sorumluluk, teknoloji, uyum, ekip çalışması, iletişim ve akademik beceriler konusundaki görüşlerine gereksinim duyulmuştur. Bunlardan işveren ve zihin engelli işçiye yönelik bilgiler geliştirilen Kişisel Bilgi Formu (Ek 2) ile, işverenlerin işyerlerinde çalışan zihin engelli bireylerin sahip olmaları gereken beceriler konusundaki görüşleri Görüşme Kılavuzu (Ek 3) ile toplanmıştır.

### 2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu çalışma evrenini oluşturan işverenler ile bu işverenlerin çalıştırdıkları zihin engelli işçilere yönelik bilgilerin yazılı olarak alındığı formdur. Kişisel bilgi formunun amacı, işverenlere ilişkin özellikler, çalışma sektörü, sektörün özellikleri ile zihin engelli işçilerin kimlik bilgileri ve çalışma özelliklerine ilişkin bilgileri toplamaktır. Bu amaçla oluşturulan kişisel bilgi formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde işverene ilişkin bilgiler, ikinci bölümde ise zihin engelli işçiye ilişkin bilgiler yer almaktadır.

### 2.3.2. Görüşme Kılavuzu

Görüşme kılavuzu, araştırma amacına hizmet edecek verilerin sözlü olarak alınması amacıyla hazırlanmış beş temel sorudan oluşan kılavuzdur. Görüşme kılavuzu, işverenlerin işyerlerinde çalıştırdıkları zihin engelli bireylerin sahip olmaları gereken yeterliklerine ilişkin görüş ve önerilerinin yapılandırılmış görüşmeler yoluyla belirlenmesine hizmet edecek olan verilerin alınabilmesi amacıyla oluşturulmuştur. Görüşme kılavuzu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde görüşmenin nasıl yapılacağına ilişkin açıklamalar (Ek-2), ikinci bölümde ise görüşme soruları (Ek-3) yer almaktadır.

Görüşmenin nasıl yapılacağına ilişkin açıklamalar görüşmeler başlamadan önce görüşmeci tarafından soruların hangi sırayla sorulacağı ve soruların sorulması sırasında ne kadar detaya inilebileceği gibi ilkeleri kapsamaktadır (Cavkaytar, 2002). Yazılı olarak hazırlanan bu metinde; görüşmecinin kendini nasıl tanıttığı, amacının ne olduğu, görüşülen kişiden neler beklendiği ve görüşme kaydının nasıl olacağına ilişkin açıklamalara yer verilmiştir (EK-2).

Görüşme kılavuzunda yer alacak soruların oluşturulması için öncelikle alanyazın taraması yapılmıştır. Araştırmanın başlangıcında yapılan alanyazın taraması sonucunda Türkiye’de zihin engelli bireylerin mesleki eğitimden sonra istihdam edilebilmeleri için

sahip olmaları gereken mesleki yeterliklere ilişkin herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Buna karşın Ünal (2001) tarafından engelli olmayan bireyler için yapılmış “İstihdam Edilebilirlik Becerileri ve Bu Becerilerin Kazandırılmasına Yönelik Eğitsel Bir Model Önerisi” başlıklı ve istihdam edilebilirliği etkileyen yeterliklerin neler olduğunu belirlemeye yönelik bir araştırmaya rastlanmıştır. Araştırma sonucunda; sorumluluk, teknoloji, uyum, ekip çalışması, zihinsel, iletişim, akademik, kendini, yönetme gibi yeterlik alanları belirlenmiştir. Belirlenen bu yeterlik alanlarının zihin engelli bireyler için de geçerli olup olmayacağı, bu bireylere eğitim hizmeti sunan Mesleki Eğitim Merkezi programı içerisinde yer alan amaçlarla uygunluk sağlayıp sağlamadığı incelenmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda programda yer alan dersler içerisindeki amaçlarla Ünal’ın belirttiği yeterlik alanlarının tutarlılık gösterdiği belirlenmiştir.

Bu belirlemeler doğrultusunda istihdam edilebilirlik ölçeğinde yer alan yeterlik alanları ve bu alanlar altında bulunan becerilerin zihin engelli bireylerin istihdamları için uygun olup olmayacağı konusunda ise uzman görüşü alınarak yararlı olabileceği düşünülmüştür. Bu düşünceden hareketle ölçekte yer alan becerilerin karşılıklarına uygun-uygun değil-düzeltilmeli şeklinde işaretleme kutuları açılarak alanda uzman 7 öğretim elemanına sunuldu. Ölçeği inceleyen öğretim elemanlarından 3’ü ölçekte işaretlemeler yapmalarına rağmen 4 öğretim elemanı geçerliği ve güvenilirliği yapılmış olan bir aracın bu amaçla kullanılmasının pek uygun olmayacağını ve bu ölçekte yer alan becerilerin işverenlerin zihin engelli bireyden beklenti düzeylerini arttırabileceğini belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra uzmanlar işverenlerle yapılacak yarı yapılandırılmış görüşmelerin araştırma amaçlarına daha uygun olacağını belirtmişlerdir.

Görüşme sorularının oluşturulmasında Yaşam Merkezli Mesleki Eğitim Programı (Brolin, 1992), Ünal’ın araştırması ve Mesleki eğitim merkezleri müfredat programı içerisinde yer alan beceri alanları dikkate alınmıştır. Oluşturulan görüşme soruları alanda uzman öğretim elemanlarının görüşüne sunulularak araştırmanın amacına uygun olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Uzmanların önerileri doğrultusunda yapılan inceleme sonucunda sorulara son şekli verilerek ön uygulamalara geçilmesine karar verilmiştir.

Ön uygulamanın yapılabilmesi için işverenlerle görüşülerek uygun gördükleri gün ve saat kararlaştırılmış ve randevu alınmıştır. Görüşmeye başlamadan önce görüşmeci, araştırmanın amacını ve nasıl yürütüleceğini görüşülecek işverene ifade etmiş ve verilerin güvenilir bir biçimde elde edilebilmesi amacıyla görüşmenin teybe kaydı için gerekli izni almıştır. Ön uygulamalar, belirlenen gün ve saatte işverenin kendi iş yerinde bireysel olarak gerçekleştirilmiştir. Yirmi dakika süren görüşmelerin verileri ses kasetine kaydedilmiştir. Görüşmeler tamamlandıktan sonra kasetlerdeki kayıtlar yazılı hale getirilmiş istenen nitelikte bilgilere ulaşılmasına olanak sağlamayan türdeki soru maddeleri çıkarılmış ya da değiştirilmiştir. Araştırmacı, görüşmede kullanılacak soruları; görüşmeyi yönlendirmeyen, herkes tarafından aynı şekilde anlaşılabilir ve istenilen bilgiyi açıkça belli eden sorular olmasına dikkat ederek yeniden düzenlemiştir.

Ön uygulama iki işveren ve özel eğitim alanında zihin engelli bireylerle çalışan iki öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Görüşme yapılan bu işveren ve öğretmenler araştırma kapsamına alınmamıştır.

Araştırmada kullanılacak olan görüşme formunun içerik geçerliliğini sağlamak amacıyla görüşme formu alandan iki uzman tarafından incelenerek forma son şekli verilmiştir (EK 3). Bu amaçla, uzmanların yapılan ön uygulama sonuçlarını ve soru maddelerini inceleyerek bu soruların ele alınan konuyu kapsayıp kapsamadığı, soruların anlaşılır olup olmadığı ve araştırma amaçlarına uygun olup olmadığını göz önünde bulundurarak kontrol etmeleri istenmiştir. Bu çalışmalar sonucunda soru maddelerinin geçerliliği saptanmış ve sorular yeterli görülmüştür.

### 2.3.3. Görüşme İlkeleri

Görüşme soruları kesinleştirildikten sonra bir sıraya konmuş ve soruların belirlenen bu sırayla sorulmasına karar verilmiştir. Bunun yanı sıra görüşmeler sırasında şu ilkelerin dikkate alınmasına karar verilmiştir: (1) İşveren tarafından sorunun cevabı tam olarak verilmemiş veya yüzeysel bir yanıt verilmişse, işverene “Bunlar yeterli mi?

Ekleyeceğiniz başka bir şey var mı?” şeklinde sorular sorulması; (2) Sorulan soruyla beraber bir başka sorunun cevabı da yeterli olarak verilmiş ise o sorunun tekrar sorulmaması ve sadece hatırlatma yapılarak eklemek istediği bir şey olup olmadığının sorulması; (3) Görüşme esnasında işverenlerin açıklık getirilmesini istedikleri sorular olursa, kendilerini yönlendirmeyecek şekilde açıklamalar yapılması; (4) Araştırmacı'nın görüşme esnasında kendisiyle görüşülen işverenlere ismiyle veya siz şeklinde hitap etmesi.

#### **2.3.4. Görüşme Süreci**

Araştırma yapılacak işyerlerinin belirlenmesinden sonra, araştırmacı ve Nilüfer Mesleki Eğitim Merkezi iş yeri koordinatör öğretmeni ile birlikte belirlenen her işyerine telefon edilerek personel sorumluları ile görüşülmüştür. Telefon görüşmeleri sırasında araştırmacı kendini tanıtip çalışmasının amacını kısaca açıklayarak uygun gördükleri bir zamanda randevu talebinde bulunmuştur. Belirlenmiş olan bütün işyerleri aranarak randevu tarih ve saatleri kararlaştırılmıştır.

Araştırmacı kararlaştırılan gün ve saatte randevu aldığı işyerlerine giderek önceden telefonla görüşüp randevulaştığı personel sorumlularıyla yüz yüze görüşmüştür. Görüşmelere giderken Nilüfer Mesleki Eğitim Merkezi işyeri koordinatör öğretmeni de kendisine eşlik etmiştir. Araştırmacı araştırmanın amacını belirttikten sonra EK 1'de yer alan görüşme kılavuzu doğrultusunda gerekli açıklamalara yer vermiştir. Görüşmelerin yapılabilmesi için uygun olan durumlarda işveren odasında, uygun olmayan durumlarda ise sakin bir ortama geçilerek görüşmeler yapılmıştır.

#### **2.3.5. Görüşmelerin Analizi**

Araştırmacı, hazırlanmış olan görüşme kılavuzuna uygun olarak işverenlerle gerçekleştirdiği bireysel görüşmelerini tamamladıktan sonra; kayıtların dökümü işlemine geçmiştir. Araştırma verileri niceliksel olarak analiz edilmiştir.

Görüşme sırasında araştırmacı tarafından yapılan ses kaydının, görüşülen her işveren için, hiçbir değişiklik yapılmadan aynen örnekte yer aldığı gibi (Ek-2) görüşme formundaki sıraya göre dökümü yapılmıştır. Bu şekilde yazılı hale getirilen görüşmelerin tamamı tek tek okunarak değerlendirilmiştir. Yapılan bu değerlendirme sonucunda, her bir soru maddesinin altında soru ile ilgili cevap seçeneklerinin yazılı olduğu “Görüşme Kodlama Anahtarı” kayıt formu oluşturulmuştur. Görüşme kodlama anahtarında araştırmanın sorularına ve bu soruların cevaplarını kapsayacak şekilde oluşturulan seçeneklere yer verilmiştir.

### 2.3.6. Gözlemciler Arası Güvenirlik

Görüşme kodlama anahtarında yer alan cevap seçeneklerinin güvenilirliğinin belirlenmesi amacıyla, görüşmelerin dökümünün yapıldığı görüşme formları araştırmacının kendisi ve alandan bir uzman tarafından, birbirlerinden bağımsız olarak görüşme kodlama anahtarına göre değerlendirilmiştir. Değerlendirme, görüşülen işverenin görüşlerine uygun bulunan seçeneğin görüşme kodlama anahtarına işaretlenmesi şeklinde yapılmıştır.

İki araştırmacının yaptığı bu işaretlemelerin tutarlılığını belirlemek amacıyla, işaretlemelerin yapıldığı görüşme kodlama anahtarlarında yer alan her bir sorunun cevabı tek tek ele alınarak karşılaştırılmıştır. Kodlamalar sırasında sadece işverenin soruya verdiği cevapla ilgili seçenekler işaretlenmiş, yorum yapılmamıştır.

Araştırmacı ve uzmanın doldurduğu görüşme kodlama anahtarlarının tutarlılığı karşılaştırılarak uzmanlar arası “Görüş Birliği” ya da “Görüş Ayrılığı” şeklinde işaretlemeler yapılmıştır. Araştırmacı ve uzman, ilgili sorunun aynı cevap seçeneğini işaretlemişlerse, bu uzmanlar arası görüş birliği olarak kabul edilmiştir. Ancak soruya araştırmacı ile uzman farklı cevaplar işaretlemişlerse, bu uzmanlar arası görüş ayrılığı olarak kabul edilmiştir. Ancak yapılan kodlamalar sırasında, araştırmacı ve uzman tarafından soruyla ilgili cevap seçeneklerinde hiçbir işaretleme yapılmamışsa, yine

uzmanlar arası görüş birliği olarak kabul edilmiştir. Gerçekleştirilen çalışmanın güvenilirlik hesaplaması aşağıdaki formül kullanılarak yapılmıştır (Kırcaali-İftar ve Tekin, 1997).

Görüş Birliği

X 100

Görüş Birliği+Görüş Ayrılığı

Aşağıdaki çizelge de soruların güvenilirlik yüzdeleri, güvenilirliği en yüksek olan sorudan en düşük olan soruya doğru sıralanmıştır.

| Sorular      | Güvenirlik Yüzdeleri |
|--------------|----------------------|
| Soru 4 (ii)  | %100                 |
| Soru 3 (i)   | %90                  |
| Soru 4 (i)   | %89                  |
| Soru 2       | %87                  |
| Soru 3       | %87                  |
| Soru 4 (iii) | %85                  |
| Soru 4 (vi)  | %83                  |
| Soru 5       | %81                  |
| Soru 4 (iv)  | %61                  |

Güvenirlik hesaplaması her soru için ayrı ayrı yapılmıştır. En yüksek güvenilirlik teknoloji becerilerine ilişkin yeterliklerde (%100) sağlanırken, en düşük güvenilirlik verisi akademik becerilere ilişkin yeterliklerde (%61) olarak sağlanmıştır. Genel olarak hesaplandığında güvenilirlik %84 olarak bulunmuştur. Güvenirlik verisinin dördüncü sorunun dördüncü alt sorusunda düşük olmasının, soruya verilen cevapların birbirine yakın olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

#### 2.4. Verilerin Çözümlemesi

Görüşme kodlama anahtarı tamamlandıktan ve buna göre gözlemciler arası güvenilirlik hesaplamaları yapıldıktan sonra kodlama anahtarındaki her bir maddeye ilişkin frekans ve yüzdeler bulunmuştur. Her bir maddenin yüzdeler değeri maddeye verilen yanıt sayısının, o soruya verilen toplam yanıt sayısına bölünmesiyle bulunmuştur. Elde edilen sonuçlar sayı ve yüzde olarak tablolara işlenmiştir.

### 3. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırmanın amaçları doğrultusunda, işverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerilerinin neler olduğunu belirlemeye ilişkin bulgular ve yorumlara yer verilmiştir. Araştırmaya katılan 20 işverenin verdikleri yanıtlar yüzdelik ve frekanslarla ifade edilmiştir.

#### 3.1. İşverenlerin Çalışanların Genel Olarak Sahip Olması Gereken Becerilerin Neler Olduğu ile İlgili Görüşleri.

“Herhangi bir işyerinde çalışan bir çalışanın genel olarak ne tür becerilere sahip olması gerektiğini düşünüyorsunuz?” sorusuna işverenlerin verdiği yanıtların frekansları ve yüzdelik dağılımları Çizelge 1’de görülmektedir.

Çizelge 1

İşverenlerin, Çalışanların Genel Olarak Sahip Olması Gereken Becerilerin Neler Olduğu İle İlgili Görüşlerinin Beceri Alanlarına Dağılımı

| Beceri Alanları                   | N (frekans) | % (yüzde)  |
|-----------------------------------|-------------|------------|
| Temel Beceriler                   | 15          | 23.80      |
| Kendini Yönetme Becerileri        | 32          | 50.79      |
| Ekip Çalışmaları                  | 5           | 7.93       |
| Teknolojileri Kullanma Becerileri | 9           | 14.28      |
| Diğer Beceriler                   | 2           | 3.17       |
| <b>Toplam</b>                     | <b>63</b>   | <b>100</b> |

Araştırmaya katılan 20 işveren “Herhangi bir işyerinde çalışan bir çalışanın genel olarak ne tür becerilere sahip olması gerektiğini düşünüyorsunuz?” sorusuna 63 farklı yanıt vermiştir (Ek-5). Bu yanıtlardan 32’si (%50.79) kendini yönetme becerilerini; 14’ü (%23.80) temel becerileri; 10’u (%14.28) teknoloji becerilerini; 5’i (%7.93) ekip çalışmasını; 2’si (%3.17) yabancı dil ve önceki işyerlerindeki referanslar gibi özelliklere sahip olması gerektiğini belirtmektedir.

Bu sonuçlar ayrıntılı olarak incelendiğinde işverenler kendini yönetme becerileri içerisinde sırasıyla; işe zamanında gelme, işyerindeki kurallara uyma, işi düzgün yapma, işin bilincinde olma becerileri üzerinde odaklanmaktadır. Verilen yanıtların yarısının bu başlık altında yer alıyor olması bunun en önemli göstergesidir. Temel beceriler incelendiğinde sırasıyla; eğitilmiş olma, verileni alma gibi becerilere sahip olmaları gerektiğini düşünmektedirler. Ekip çalışması becerilerinde işverenlerin çoğu uyumlu olma becerisi üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Genel olarak işverenler işyerinde çalışan bireylerin kendini yönetme becerileri ve bu beceriler içerisinde de işe zamanında gelme, eğitilmiş olma ve uyumlu olmaları gerektiğini düşünmektedirler. Bu sonuçlar Ünal’ın (2001) araştırmasında yer alan çalışanların sahip olmaları gereken yeterlik maddeleriyle paralellik göstermektedir. Buna göre Ünal’da bir iş yerinde çalışacak bireylerin sahip olması gereken beceriler arasında işe zamanında gelme, eğitilmiş olma ve uyumlu olmaları gerektiğini sıralamaktadır.

### **3.2. İşverenlerin, İşyerlerinde Çalışan Zihin Engelli Bireylere Yaptırdıkları İşlerle İlgili Görüşleri**

“İşyerinizde çalışan zihin engelli bireye ne tür işler yaptırılıyorsunuz?” sorusuna işverenlerin verdiği yanıtların frekansları ve yüzdelik dağılımları Çizelge 2’de görülmektedir.

## Çizelge 2

## İşverenlerin, İşyerlerinde Çalışan Zihin Engelli Bireylere Yaptırdıkları İşlerle İlgili Görüşlerinin Beceri Alanlarına Dağılımı

| Beceri Alanları        | N         | %          |
|------------------------|-----------|------------|
| Geri Hizmet            | 6         | 16.21      |
| Temizlik               | 3         | 8.10       |
| Sevkiyat               | 6         | 16.21      |
| Mal veya Hizmet Üretme | 11        | 29.72      |
| Ara Eleman             | 11        | 29.72      |
| <b>Toplam</b>          | <b>37</b> | <b>100</b> |

Çizelge 2’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan işverenler “İşyerinizde çalışan zihin engelli bireye ne tür işler yaptırılıyorsunuz?” sorusuna toplam 37 farklı yanıt vermişlerdir (Ek-6). Bu yanıtların 11’i (%29.72) mal veya hizmet üretme; 11’i (%29.72) ara eleman, 6’sı (%16.21) geri hizmet; 6’sı (%16.21) sevkiyat; 3’ü (%8.10) temizlik olarak dağılım göstermektedir.

Bu sonuçlar ayrıntılı olarak incelendiğinde işverenlerin çoğunluğu işyerlerinde çalıştırdıkları zihin engelli bireyleri mal veya hizmet üretimi işlerinden ekip içinde yer alan işler, koli yapımı, kontrol, üretim, yardımcı eleman gibi işlerde görevlendirdiklerini belirtmektedirler. Sevkiyat işlerinde; kuryelik, yükleme gibi işler, geri hizmet ve temizlikte; depo görevlisi, ortalığı düzenleme, temizleme gibi işler yer almaktadır. Bu noktadan hareketle işverenlerin zihin engelli bireyleri üretime dönük işlerde görevlendirmeleri, bu bireylere bakış açılarındaki farklılığı ortaya koymakta dikkat çekici ve önemli bir noktadır.

Sonuç olarak işverenlerin zihin engelli bireylere üretim ve üretimi destekleyen işler verdikleri işverenlerin bu bireylere yönelik tutumlarının olumlu olduğunu ortaya koymaktadır. Bu noktadan hareketle araştırmada elde edilen bulguların Özmen’in

(1996) işverenlerin engelli bireyin işe alınması konusunda daha çok olumsuz tutumlar içerisinde buldukları bulgusuyla farklılıklar gösterdiği söylenebilir.

### 3.3. İşverenlerin, İşyerlerinde Çalışan Zihin Engelli Bireylere Verdikleri İşlerle, Diğer Bireylere Verdikleri İşler Arasındaki Farklılıklarla İlgili Görüşleri

“İşyerinizde çalışan zihin engelli bireye verdiğiniz işler ile diğer bireylere verdikleriniz arasında ne gibi farklılıklar olduğunu düşünüyorsunuz?” sorusuna işverenlerin verdiği yanıtların frekansları ve yüzdelik dağılımları Çizelge 3’te görülmektedir.

Çizelge 3

İşverenlerin, İşyerlerinde Çalışan Zihin Engelli Bireylere Verdikleri İşlerle, Diğer Bireylere Verdikleri İşler Arasındaki Farklılıklarla İlgili Görüşlerinin Beceri Alanlarına Göre Dağılımı

| Beceri Alanları                      | N         | %          |
|--------------------------------------|-----------|------------|
| Bireyin Yapabildiklerine Uygun İşler | 54        | 57.44      |
| Normal İşler                         | 7         | 7.44       |
| Güvenliği Yüksek İşler               | 16        | 17.02      |
| Üretimi Destekleyen İşler            | 9         | 9.57       |
| Diğer                                | 8         | 8.51       |
| <b>Toplam</b>                        | <b>94</b> | <b>100</b> |

Çizelge 3’de işverenlere sorulan “Zihin engelli bireye verdiğiniz bu işler ile diğer bireylere verdikleriniz arasında ne gibi farklılıklar olduğunu düşünüyorsunuz?” sorusuna toplam 94 farklı yanıt verilmiştir (EK-7). Bu yanıtlardan 54’ü (%57.44) bireyin yapabildiklerine uygun işler; 16’sı (17.02) güvenliği yüksek işler; 9’u (%9.57) üretimi destekleyen işler; 8’i (%8.501) diğer; 7’si (%7.44) normal işler olarak sıralanmaktadır.

Verilen yanıtlar ayrıntılı incelendiğinde, işverenlerin bireyin yapabildiklerine uygun işler alanı altında; kapasitesini aşmaması, fazla sorumluluk gerektirmemesi, rahat iş olması, karmaşık olmaması gibi özellikleri sıkça ifade ederek bu özellikleri önemsediklerini ortaya koymuşlardır. Verilen yanıtların yarısından fazlasının bireyin yapabildiklerine uygun işler alanında toplanması bunun en önemli göstergesidir. Diğer alanlara bakıldığında ise, güvenliği yüksek işler alanında; kendisine zarar vermeyecek işler olması, kaza riskinin az olması, iş güvenliğinin olması gibi özelliklerinin sıkça vurgulandığı görülmektedir. Bu alanları sırasıyla üretimi destekleyen işler, diğer ve normal işler izlemektedir.

Genel olarak işverenlerin zihin engelli bireylere verdikleri işlerde bireyin özellikleri ve verilen işlerin güvenliği konularında farklılıklar olduğunu belirtmektedirler. Bu farklılıklar içerisinde en çok göze çarpanlar ise, işlerin bireyin kapasitesini aşmayacak işler ve güvenliği yüksek işler olması gibi özellikler olduğu görülmektedir.

### **3.4. İşverenlerin İşyerlerinde Çalışan veya Çalışacak Olan Zihin Engelli Bireylerin Sahip Olmaları Gereken Yeterliklere İlişkin Görüşleri**

Bu soru altı alt sorudan oluşmaktadır. İşverenlere bu sorular ayrı ayrı sorulmuş ve yanıtları kaydedilmiştir. Buna göre işverenlerin Sorumluluk Becerilerine, Teknoloji Becerilerine, Uyum Becerilerine, Ekip Çalışması Becerilerine, İletişim Becerilerine ve Akademik Becerilere ilişkin bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

#### **3.4.1. İşverenlerin Sorumluluk Becerilerine İlişkin Görüşleri**

“Sorumluluk becerilerine ilişkin yeterlikler neler olmalıdır?” sorusuna işverenlerin verdiği yanıtların frekansları ve yüzdelik dağılımları Çizelge 4’te görülmektedir.

Çizelge 4  
İşverenlerin Sorumluluk Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Beceri Alanlarına Göre Dağılımı

| Beceri Alanları   | N          | %          |
|---|------------|------------|
| Kişisel Olarak Bir İşin Sorumluluğunu Üstlenebilme      | 40         | 32.78      |
| Yaptığı İşte Ayrıntılara Önem Verme ve Dikkatli Olma    | 29         | 23.77      |
| Sorumlu Olduğu İş Organize Etme Becerilerine Sahip Olma | 8          | 6.55       |
| Zamanı Verimli Kullanma                                 | 13         | 10.65      |
| Aldığı İş Tamamlamada İstekli Davranma                  | 21         | 17.21      |
| Bir İş Tamamlamada Dayanma Gücü Sergileme               | 11         | 9.01       |
| <b>Toplam</b>   | <b>122</b> | <b>100</b> |

Çizelge 4’de işverenlere sorulan “Sorumluluk becerilerine ilişkin yeterlikler neler olmalıdır?” sorusuna toplam 122 farklı yanıt verilmiştir (EK-8). Buna göre yanıtların büyük bölümü yani 40’ı (%32.78) kişisel olarak bir işin sorumluluğunu üstlenebilme; 29’u (%23.77) yaptığı işte ayrıntılara önem verme ve dikkatli olma; 21’i (%17.21) aldığı işi tamamlamada istekli davranma; 13’ü (%10.65) zamanı verimli kullanma; 11’i (%9.01) bir işi tamamlamada dayanma gücü sergileme; 8’i (%6.55) sorumlu olduğu işi organize etme becerilerine sahip olma olarak zihin engelli bireylerde sorumluluk becerileri olması yönünde görüş belirtmişlerdir

Bu yanıtlar incelediğinde, işverenlerin büyük bölümünün kişisel olarak bir işin sorumluluğunu üstlenebilme alanı altında yer alan; işin sorumluluğunu üstlenme, sorumluluk alabilme, işinin sorumluluğunu yapma gibi becerileri daha sıklıkla ifade ettikleri görülmektedir. Yaptığı işte ayrıntılara önem verme ve dikkatli olma alanı

altında; yaptığı işe önem verme, dikkatli olma, işinin önemini algılama gibi becerilere sıkça değinildiği belirlenmiştir. Aldığı işi tamamlamada istekli olma alanı altında; eksiksiz yapma, istekli olma, işini düzenli yapma becerilerine; zamanı verimli kullanma alanında; işi zamanında yapma, işi bitirebilme; bir işi tamamlamada istekli davranma alanında ise devamlılık ve iyi performans sergileme becerilerinin ifade edildiği görülmektedir.

Sonuç olarak işverenler zihin engelli bireylerin kendine, yaptığı işe ve işyerine karşı sorumluluğunun farkında olması gerektiğini ve bu alanda daha iyi performans sergilemesi gerektiğini ifade etmektedirler. Elde edilen bu bulgu, Özmen'in (1996) araştırma bulguları içerisinde yer alan engelli bireyleri çalıştırmaya istekli işverenlerin ileri sürdüğü işe düzenli olarak devam etmeleri gerektiği bulgusuyla paralellik göstermektedir.

### 3.4.2. İşverenlerin Teknoloji Becerilerine İlişkin Görüşleri

“Teknoloji becerilerine ilişkin yeterlikler neler olmalıdır?” sorusuna işverenlerin verdiği yanıtların frekansları ve yüzdelik dağılımları Çizelge 5’te görülmektedir.

Çizelge 5

İşverenlerin Teknoloji Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Beceri Alanlarına Göre Dağılımı

| Beceri Alanları  | N         | %          |
|--|-----------|------------|
| İş İçin Gerekli Teknolojileri Kullanabilme                                 | 5         | 25.00      |
| Kullandığı Makinelerin Performansında ki Sapmaları Belirleyip Düzeltibilme | 6         | 30.00      |
| İşyerinde Kullanılan Ekipmanı ve İşlevlerini Bilme                         | 2         | 10.00      |
| Diğer  | 7         | 35.00      |
| <b>Toplam</b>  | <b>20</b> | <b>100</b> |

Çizelge 5’de işverenlere sorulan “Teknoloji becerilerine ilişkin yeterlikler neler olmalıdır?” sorusuna toplam 20 farklı yanıt verilmiştir(EK-9). Bu yanıtlardan; 7’si (%35.00) diğer yeterliklerin olması; 6’sı (% 30.00) kullandığı makinelerin performansında ki sapmaları belirleyip düzeltebilmelidir; 5’i (%25.00) iş için gerekli becerileri kullanabilme; 2’si (%10.00) iş yerinde kullanılan ekipmanı ve işlevlerini bilmelidir yönünde görüş belirtmişlerdir.

Verilen yanıtlar incelendiğinde karşımıza “Diğer” alanı altında bulunan; bu tür sorumluluklar vermiyoruz, teknoloji içeren işler vermiyoruz yanıtları oldukça çarpıcı şekilde sıkça ifade edilmektedir. Kullandığı basit makinelerin performansındaki sapmaları belirleyip düzeltebilme alanı altında; yetkili kişiyi haberdar etme, gerekli malzemeyi makineye yerleştirme becerileri sıralanmaktadır. İş için gerekli teknolojileri kullanabilme alanı altında ise; işi ile ilgili basit makineyi kullanma becerisinin önemli görüldüğü ortaya konmaktadır.

Sonuç olarak işverenlerin teknoloji ifadesini algılayış biçimlerinden kaynaklanmış olabileceği düşünülerek ağırlıklı olarak diğer seçeneği içerisinde yer alan “engelli bireye teknoloji içeren işler vermedikleri, temel anlamda basit teknolojilerin kullanımını önemli gördükleri” ortaya çıkmaktadır. Bu alanda sonuçların az olması işverenlerin engelli bireylerden teknoloji becerilerine ilişkin beklentilerinin düşük olduğunu ortaya koymaktadır.

### 3.4.3. İşverenlerin Uyum Becerilerine İlişkin Görüşleri

“Uyum becerilerine ilişkin yeterlikler neler olmalıdır?” sorusuna işverenlerin verdiği yanıtların yüzdeler dağılımları ve frekansları Çizelge 6’te görülmektedir

Çizelge 6

## İşverenlerin Uyum Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Beceri Alanlarına Göre Dağılımı

| Beceri Alanları  | N          | %          |
|--|------------|------------|
| İş Arkadaşlarına Karşı Hoşgörülü ve Saygılı Olma       | 20         | 15.50      |
| Uyumlu ve Uzlaşmacı Bir Tutum Sergileme                | 47         | 36.43      |
| Bir Durumda Olası Riskleri Hesaba Katarak Hareket Etme | 3          | 2.32       |
| İşyerinde Gerekli Olan Politikalara Uyma               | 45         | 34.88      |
| İşyerindeki Disiplin Kurallarına Özen Gösterme         | 14         | 10.85      |
| <b>Toplam</b>  | <b>129</b> | <b>100</b> |

Çizelge 6’da işverenlere sorulan “Uyum becerilerine ilişkin yeterlikler neler olmalıdır?” sorusuna toplam 129 farklı yanıt verilmiştir (EK-10). Yanıtlara göre 47’si (%36.90) uyumlu ve uzlaşmacı bir tutum sergileme; 45’i (%34.80) işyerinde geçerli olan politikalara uyma; 20’si (%15.20) iş arkadaşlarına karşı hoşgörülü ve saygılı olma; 14’ü (%10.80) işyerindeki disiplin kurallarına özen gösterme; 3’ü (%2.30) bir durumda olası riskleri hesaba katarak hareket edebilme şeklinde dağılım oluşmuştur.

Verilen yanıtlara bakıldığında işverenlerin, uyumlu ve uzlaşmacı bir tutum sergileme alanı altında yer alan; uyumlu olması, arkadaşları ile iyi geçinmesi becerilerine büyük oranda önem verdikleri görülmektedir. İş yerindeki politikalara uyma alanı altında; amirinin söylediklerini yapması, iş saatlerine uyması, verilen görevi yapması gibi becerilerin öncelik kazandığı görülmektedir. İş arkadaşlarına karşı hoş görülü ve saygılı olma alanı altında; saygılı olma, hoş görülü olma becerilerini; iş yerindeki disiplin kurallarına riayet etme ise iş yeri kuralları ile uyumlu olma becerilerinin işverenler tarafından sıkça vurgulandığı ifade edilmektedir.

### 3.4.4. İşverenlerin Ekip Becerilerine İlişkin Görüşleri

“Ekip becerilerine ilişkin yeterlikler neler olmalıdır?” sorusuna işverenlerin verdiği yanıtların frekansları ve yüzdelik dağılımları Çizelge 7’te görülmektedir

Çizelge 7

İşverenlerin Ekip Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Beceri Alanlarına Göre Dağılımı

| Beceri Alanları  | N         | %          |
|--|-----------|------------|
| İşyerinde Yaşanan Başarı yada Başarısızlığı Paylaşmayı Bilme       | 6         | 9.83       |
| Ekip İçinde Etkin ve Uyumlu Çalışabilme                            | 45        | 73.77      |
| Farklı Eğitim ve Geçmişe Sahip Olan Kişilerle Birlikte Çalışabilme | 3         | 4.91       |
| Toplantılarda Alınan Ortak Kararlara Katkıda Bulunabilme           | 7         | 11.47      |
| <b>Toplam</b>  | <b>61</b> | <b>100</b> |

Çizelge 7’de görüldüğü üzere işverenlere sorulan “Ekip çalışması becerilerine ilişkin yeterlikler neler olmalıdır?” sorusuna toplam 61 yanıt verilmiştir (EK-11). Yanıtların 45’i (%73.77); ekip içinde etkin ve uyumlu çalışabilme; 7’si (%11.47) toplantılarda alınan ortak kararlara katkıda bulunabilme; 6’sı (%9.83) işyerinde yaşanan başarı yada başarısızlığı paylaşmayı bilme; 3’ü (%4.91) farklı eğitim ve geçmişe sahip olan kişilerle birlikte çalışabilme olarak dağılım göstermektedir.

Verilen yanıtlara ayrıntılı biçimde bakıldığında işverenlerin büyük çoğunluğunun, ekip içinde etkin ve uyumlu çalışabilme alanı altında yer alan; ekiple uyumlu çalışma, ekip içinde verilen görevi yerine getirme, arkadaşlarıyla birlikte hareket etme, ekip içinde yardımlaşma gibi beceri alanlarında ciddi bir fikir birliği içinde oldukları görülmektedir. Bu da işverenlerin zihin engelli bireyin ekip içinde etkin ve uyumlu çalışabilmesi gibi becerilere büyük önem verdiklerini göstermektedir. Diğer alanlara baktığımızda ise,

toplantılarda alınan ortak kararlara katılım alanında; katılımcı olma, kendine güvenme becerileri önemli görülmektedir. Bu alanları sırasıyla işyerinde yaşanan başarı yada başarısızlığı paylaşmayı bilen ve farklı eğitim ve geçmişe sahip olan kişilerle birlikte çalışabilme alanları izlemektedir.

### 3.4.5. İşverenlerin İletişim Becerilerine İlişkin Görüşleri

“İletişim becerilerine ilişkin yeterlikler neler olmalıdır?” sorusuna işverenlerin verdiği yanıtların frekansları ve yüzdelik dağılımları Çizelge 8’de görülmektedir

Çizelge 8

İşverenlerin İletişim Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Beceri Alanlarına Göre Dağılımı

| Beceri Alanları  | N         | %          |
|--|-----------|------------|
| Fikirlerini Zihninde Uygun Biçimde Düzenleyip İletebilme                 | 8         | 22.22      |
| Konuşma Sırasında Karşısındakinin Tepkilerini Değerlendirebilme          | 8         | 22.22      |
| Diğer İnsanların Ne Söyledikleri yada Ne Yaptıklarıyla İlgilenme         | 4         | 11.11      |
| Sosyal İlişkilerde Girişken Olma   | 7         | 19.44      |
| İletişim Kurarken Karşısındakinin Düşüncelerini de Göz Önünde Bulundurma | 4         | 11.11      |
| Aldığı Bilgiyi Doğru Yorumlayıp Gereken Yere İletebilme                  | 5         | 13.88      |
| <b>Toplam</b>  | <b>36</b> | <b>100</b> |

Çizelge 8 de işverenlere sorulan “İletişim becerilerine ilişkin yeterlikler neler olmalıdır?” sorusuna toplam olarak 36 yanıt verilmiştir (EK-12). Bu yanıtlardan 8’i (%22.22) fikirlerini zihninde uygun biçimde düzenleyip iletebilme; 8’i (%22.22)

konuşma sırasında karşısındakinin tepkilerini değerlendirebilme; 7'si (%19.44) sosyal ilişkilerde girişken olma; 4'ü (11.11) diğer insanların ne söyledikleri yada ne yaptıklarıyla ilgilenme; 5'i (13.88) aldığı bilgiyi doğru yorumlayıp gereken yere iletebilme; 4'ü (11.11) iletişim kurarken karşısındakinin düşüncelerini de göz önünde bulundurma şeklinde dağılım göstermektedir.

Yanıtlar incelendiğinde işverenlerin, fikirlerini zihninde uygun biçimde düzenleyip iletebilme alanı altında; iletişim kurabilme, dertlerini sıkıntılarını anlatabilme becerilerine; konuşma sırasında karşısındakinin tepkilerini değerlendirebilme alanı altında; konuşma ve anlatma şekillerini bilme, kişiler aleyhinde konuşmama ve saygılı olma becerilerine aynı oranda önem ve öncelik verdikleri gözlenmektedir. Sosyal ilişkilerde girişken olma alanı altında; çekingen olmama sohbet edebilme, becerilerine ; aldığı bilgiyi doğru yorumlayıp gereken yere iletebilme alanı altında ise; algılamasının iyi olma ve sorulara yanıt verme becerileri gerekli görülmektedir. Bu alanları sırasıyla iletişim kurarken karşısındakinin düşüncelerini de göz önünde bulundurma ve diğer insanların ne söyledikleri yada ne yaptıklarıyla ilgilenme beceri alanları izlemektedir.

### **3.4.6. İşverenlerin Akademik Becerilere İlişkin Görüşleri**

“Akademik becerilere ilişkin yeterlikler neler olmalıdır?” sorusuna işverenlerin verdiği yanıtların frekansları ve yüzdeleri dağılımları çizelge 9'da görülmektedir

Çizelge 9

İşverenlerin Akademik Becerilere İlişkin Görüşlerinin Beceri Alanlarına Göre Dağılımı

| Beceri Alanları                 | N         | %          |
|---------------------------------|-----------|------------|
| Okuma-Yazma Bilme               | 11        | 28.20      |
| Temel Matematik İşlemleri Bilme | 8         | 20.51      |
| Düşünme ve Sorun Çözme          | 10        | 25.64      |
| Nasıl Öğrenebileceğini Bilme    | 10        | 25.64      |
| <b>Toplam</b>                   | <b>39</b> | <b>100</b> |

Çizelge 9’da işverenlere sorulan “Akademik becerilere ilişkin yeterlikler neler olmalıdır?” sorusuna toplam 39 tane farklı cevap verilmiştir (EK-13). Bu cevaplardan 10’u (%25.64) düşünme ve sorun çözme; 11’i (%28.20) okuma-yazma bilme; 8’i (%20.51) temel matematik işlemlerini bilme; 10’u (%25.64) nasıl öğrenebileceğini bilme olarak dağılım göstermektedir. Buna göre işverenler zihin engelli bireyin okuma yazma bilme becerisine (%28.20) sahip olması gerektiğini belirtmektedirler. Bunu sırasıyla düşünme ve sorun çözme, nasıl öğreneceğini bilme ve temel matematik işlemlerini bilme becerileri izlemektedir.

Verilen yanıtlar incelendiğinde işverenlerin tabloda yer alan temel dört alanında önemli gördükleri ortaya çıkmaktadır. İşverenlerin zihin engelli bireylerin, okuma yazma bilme, temel matematik işlemleri bilme alanında; saati bilme, hesap makinesi kullanabilme, sayı sayabilme gibi becerileri ifade ettikleri gözlenmektedir. Düşünme ve sorun çözme alanında; uyarıları okuyup yorumlayabilme tabloları okuyup anlamlandırabilme ve işaretleri okuyabilme becerilerinin sıklıkla ifade edildiği belirlenmiştir. Nasıl öğrenebileceğini bilme alanında ise; öğrenmeye açık olma, yeterli algılamaya sahip olma, verileni algılayıp yerine getirme becerilerini önemli gördükleri ortaya çıkmaktadır.

Genel olarak işverenlerin zihin engelli bireylerde akademik beceri alanında okuma yazma, düşünme ve temel matematik işlemleri konularında yeterlikleri sıkça ifade etmeleri bu becerilerin önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

### 3.5.İşverenlerin, Zihin Engelli Bir Bireyin İşe Girebilmesi ve O İşte Devam Edebilmesi İçin Mesleki Eğitim Veren Eğitimcilere Önerileri İle İlgili Görüşleri

“Bir işveren olarak zihin engelli bir bireyin bir işe girebilmesi ve o işte başarılı bir şekilde devam edebilmesi için bu çocuklara mesleki eğitim veren eğitimcilere neler önerirsiniz?” sorusuna işverenlerin verdiği yanıtların frekansları ve yüzdelik dağılımları Çizelge 10’da görülmektedir.

Çizelge 10

İşverenlerin, Zihin Engelli Bir Bireyin İşe Girebilmesi ve O İşte Devam Edebilmesi İçin Mesleki Eğitim Veren Eğitimcilere Önerileri İle İlgili Görüşlerinin Beceri Alanlarına Göre Dağılımı

| Beceri Alanları  | N         | %          |
|--|-----------|------------|
| İş ve İşyeri Deneyimlerinin Arttırılması               | 4         | 14.81      |
| Bazı Konularda Kişisel Olarak Yönlendirilmeleri        | 5         | 18.51      |
| İşe Göre Hazırlanmaları                                | 6         | 22.22      |
| Hobiler Kazanmaları                                    | 2         | 7.40       |
| Okul Tarafından Bilgilendirme Çalışmalarının Yapılması | 6         | 22.22      |
| Takım Çalışmasına Uyumlarının Arttırılması             | 2         | 7.40       |
| İş Yeri Takiplerinin Yapılması                         | 2         | 7.40       |
| <b>Toplam</b>  | <b>27</b> | <b>100</b> |

Çizelge 10'da iş verenlere sorulan “Zihin engelli bir bireyin bir işe girebilmesi ve o işte başarılı bir şekilde devam edebilmesi için bu çocuklara mesleki eğitim veren eğitimcilere neler önerirsiniz?” sorusuna 27 farklı yanıt alınmıştır (EK-14). Bu 27 yanıtta 6'sı (%22.22) işe göre hazırlanmaları; 6'sı (%22.22) okul tarafından bilgilendirme çalışmalarının yapılması; 5'i (%18.51) bazı konularda kişisel olarak yönlendirilmeleri; 4'ü (%14.81) iş ve işyeri deneyimlerinin arttırılması 2'si (%7.40) hobiler kazanmaları; 2'si (%7.40) takım çalışmasına uyumlarının arttırılması; 2'si (%7.40) iş yeri takiplerin yapılması gerektiğini belirtmişlerdir. Buna göre işverenler zihin engelli bireyin; işe göre hazırlanmalarının (%22.22) ve okul tarafından bilgilendirilme çalışmalarının yapılmasının (%22.22) gerekliliğini belirtmişlerdir. Bunu sırasıyla; bazı konularda kişisel olarak yönlendirilmeleri, iş ve işyeri deneyimlerinin arttırılması, hobiler kazandırılması, takım çalışmasına uyumlarının arttırılması ve işyeri takiplerinin yapılması şeklinde öneriler izlemektedir.

Önerilere bakıldığında işverenlerin, zihin engelli bireylerin işe göre hazırlanmalarının, kişisel olarak yönlendirme yapılmasının, iş ve işyeri deneyimlerinin arttırılması gibi konularda çalışmaların yapılması gerektiğini ifade ettikleri gözlenmektedir. Bunun yanı sıra okul tarafından gerek toplumun gerekse ailelerin bilgilendirilmesinin önemli olduğu vurgulanmaktadır.

#### 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın özeti, verilerin çözümlenmesiyle elde edilen araştırma bulgularıyla ulaşılan sonuçlar ve öneriler yer almaktadır.

Zihin engelli bireylerin istihdam olanaklarının artırılması için işveren görüşlerinin önemli olduğu noktasından hareketle, işverenlerin bu bireylerden ne tür yeterlikler beklediği konusunda herhangi bir çalışmanın olmaması bu araştırmanın gereksinimini ortaya koymaktadır. Bu araştırmanın amacı; işverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerilerinin neler olduğunu belirlemektir.

Araştırmada niteliksel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile veri toplanmıştır. Araştırma Bursa ilinde hizmet veren 20 işverenle işyerlerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

İşverenler, bir çalışanın sahip olması gereken beceriler konusunda genel olarak bireyin; kendini yönetme becerilerine (%50.79) ve temel becerilere (%23.80) sahip olması gerektiğini düşünmektedirler.

İşverenler, işyerlerinde çalışan zihin engelli bireylerin mal veya hizmet üretimi (%29.72) işlerde görevlendirildiğini belirtmektedirler.

İşverenler, zihin engelli bireye verilen işlerle diğer bireylere verilen işler arasında; bireyin özelliklerinin (%57.44) ve verilen işlerin güvenliği (%17.02) konularında farklılıkların olduğunu belirtmektedirler.

İşverenler, işyerlerinde çalışan zihin engelli bireyin sahip olması gereken sorumluluk becerileri konusunda; kişisel olarak bir işin sorumluluğunu üstlenebilme (%32.78) ve

yaptığı işte ayrıntılara önem verme ve dikkatli olma (%23.77) gibi yeterliklere sahip olmaları gerektiğini belirtmektedirler.

Teknoloji becerilerine ilişkin ise çoğunlukla bu tür sorumluluklar vermedikleri (%35.00), sadece işi ile ilgili basit makineleri kullanma (%30.00) yeterliğine sahip olması gerektiğini ifade etmektedirler.

Uyum becerilerine ilişkin, zihin engelli bireyin uyumlu ve uzlaşmacı bir tutum izlemesi (%36.43), işyerinde geçerli politikalara uyması (%34.88) ve iş arkadaşlarına karşı hoşgörülü ve saygılı bir tutum içinde olmalarının (%15.50) gerekli olduğu üzerinde durmaktadırlar.

Ekip becerilerine ilişkin ise büyük çoğunluğun, zihin engelli bireyin ekip içerisinde etkin ve uyumlu bir şekilde çalışabilmesinin (%73.77) gerekli olduğu konusunda hemfikir oldukları görülmektedir.

İşverenler iletişim becerileri konusunda zihin engelli bireyin, fikirlerini zihninde uygun biçimde düzenleyip iletebilme (%22.20), konuşma sırasında karşısındakinin tepkilerini değerlendirebilme (%22.20) ve sosyal ilişkilerde girişken olma (%19.40) konularında yeterliklere sahip olmaları gerektiğini ifade etmektedirler.

Akademik beceriler konusunda ise okuma-yazma bilme (%28.20), düşünme ve sorun çözme (%25.60), nasıl öğrenebileceğini bilme (%25.60) ve temel matematik işlemlerini bilme (%20.50) konularının işverenler tarafından belirtilen beceriler olduğu görülmektedir.

İşverenlere son olarak sorulan, zihin engelli bireyin işe girebilmesi ve o işte başarılı bir şekilde devam edebilmesi için bu bireylere mesleki eğitim veren eğitimcilere önerileri ile ilgili olarak; zihin engelli bireylerin işe göre hazırlanmaları (%22.20), iş ve işyeri deneyimlerinin artırılması (%14.80), okul tarafından bilgilendirme çalışmalarının yapılması (%22.20), bu bireylerin bazı konularda yönlendirilmeleri (%18.50) gibi konular üzerinde durulması gerektiği ifade edilmiştir.

## 4.2 .Sonuç

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre işverenlerin, işyerlerinde çalıştırdıkları zihin engelli bireyleri daha çok üretim ve üretimi destekleyen işlerde görevlendirdikleri, zihin engelli bireylere verdikleri işlerde bireyin özelliklerini ve işlerin güvenli olması gibi özellikleri dikkate aldıkları gözlenmiştir. Bunun yanı sıra zihin engelli bireylerin sorumluluk, teknoloji, uyum, ekip çalışması, iletişim, akademik beceriler konularında sahip olmaları gereken becerilerin neler olduğu ortaya konmuştur.

Son olarak işverenlerin zihin engelli bireye mesleki eğitim veren eğitimcilere önerileri konusunda şu noktalara yer verilmiştir. İşverenler zihin engelli bireylerin iş ve işyeri deneyimlerinin artırılması, işe göre hazırlanmaları, kişisel olarak yönlendirilmeleri ve okul tarafından toplumun ve ailelerin bilgilendirilmesi çalışmalarının yapılması gibi önerilerinin olduğu görülmüştür.

## 4.3. Öneriler

Bu araştırma sonunda uygulamaya ve ileri araştırmalara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

### 4.3.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler

İş eğitimi ve mesleki eğitim programlarında üretim ve üretimi destekleyen alanlara yönelik beceri kazandırılmasına ağırlık verilmesi önerilebilir.

Zihin engelli bireylerin iş yerinde çalışırken gereksinim duyabileceği beceriler konusunda işyerinde zihin engelli bireye öğretici konumunda bulunan çalışanlara zihin engelli bireyler ve çalışma özellikleri konusunda destek sunulması önerilebilir.

### 4.3.2. İleri Araştırmalara Yönelik Öneriler

Alanyazın incelendiğinde zihin engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin sınırlı sayıda araştırma olduğu görülmektedir. Buradan yola çıkarak ileri araştırmalara yönelik şu önerilerde bulunulabilir.

Araştırma bulgularının genellenebilirliğini arttırmak için araştırma, başka ortamlarda, başka işverenlerle ve başka araştırmacılar tarafından yinelenebilir.

İşe yerleştirilen zihin engelli bireylerin ne tür istihdam edilebilirlik becerilerine sahip olduklarının belirlendiği araştırmalar desenlenebilir.

İşe yerleştirilen zihin engelli bireylerin yaptıkları iş, çalıştıkları iş yeri, işverenler ve diğer çalışanlara ilişkin görüşlerinin belirlenmesine yönelik araştırmalar yapılabilir.

Zihin engelli bireylerle aynı ortamda çalışan diğer çalışanların bu bireylerin çalışma yaşamındaki becerilerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesine yönelik araştırmalar yürütülebilir.

Mesleğe hazırlık ve mesleki becerilerin öğretimini yapılandırılmış ortamlar yerine doğal ortamlarda yapılan araştırmalar desenlenebilir.

## EK 1

**İŞVEREN VE ZİHİN ENGELLİ İŞÇİYE YÖNELİK  
KİŞİSEL BİLGİ FORMU**

**I- İşverene ilişkin bilgiler**

- İşletmenizin adı:.....
- İşletmenizin kuruluş yılı:.....
- İşletmenizin etkinlik alanı (sektör):.....
- İşletmenizin türü (A.Ş/ LTD Şti/ Koll. Şti./ Esnaf) :.....
- Çalışan sayısı: .....
- Yönetici: .....
- İşçi: .....
- İşletmedeki görev ünvanınız: .....
- Kaç yıldır bu işyerinde çalışmaktasınız?: .....
- Daha önce başka işletmelerde çalıştınız mı?: .....
- Öğrenim durumunuz?: .....
- Öğrenim gördüğünüz alan: .....

**II- Zihin engelli işçiye ilişkin bilgiler**

- Adı-Soyadı: .....
- Doğum tarihi: .....
- Cinsiyeti: .....
- Öğrenim gördüğü alan: .....
- İşyerindeki görevi:.....
- Aylık kazancı: .....
- Bu işyerinde ne zamandan beri çalışmakta: .....

EK 2  
GÖRÜŞME KLAUVUZU (1. BÖLÜM)

Merhaba,

Adım Nimet Baran. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Zihin Engellilerin Eğitimi Bilim Dalında yüksek lisans yapmaktayım. İşverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerileri konulu bir araştırma yapmaktayım. Bu görüşmede amacım siz işverenlerin zihin engelli bireylerde bulunması gerektiğini düşündüğünüz işle ilgili becerilerin neler olduğunu ortaya çıkarmaya çalışıyorum.

Bana görüşme boyunca söyleyeceklerinizin tümü gizli tutulacaktır. Bu bilgileri araştırmacıların dışında herhangi bir kimsenin görmesi mümkün değildir. Ayrıca, araştırma sonuçlarını yazarken görüştüğümüz kişilerin isimlerini kesinlikle rapora yansıtmayacağız.

Başlamadan önce, bu söylediklerimle ilgili belirtmek istediğiniz herhangi bir düşünceniz veya sormak istediğiniz herhangi bir şey var mı?

Görüşmemizi izin verirseniz kaydetmek istiyorum. Bunun sizce bir sakıncası var mı? Bu görüşmenin yaklaşık 1 saat süreceğini tahmin ediyorum. İzin verirseniz sorulara geçmek istiyorum.

Araştırmacı

Nimet BARAN

Anadolu Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Zih. Eng. Öğ. B.D.

EK 3  
GÖRÜŞME KLAVUZU (2.BÖLÜM)

GÖRÜŞME SORULARI

- 1 Bize iş yerinizden söz eder misiniz?
  - (i) Kaç kişi çalışıyor?
  - (ii) Yaş, cinsiyet özelliklerinden söz eder misiniz?
  
- 2 Herhangi bir işyerinde çalışan bir çalışanın genel olarak ne tür becerilere sahip olması gerektiğini düşünüyorsunuz?
  - (i) Sözü ettiğiniz beceriler sizce yeterli mi?
  - (ii) Bunlar dışında söylemek istedikleriniz var mı?
  
- 3 İş yerinizde çalışanlar ne tür işler yapmaktadırlar?
  - (i) Zihin engelli bireye ne tür işler yaptırıyorsunuz?
  - (ii) Zihin engelli bireye verdiğiniz bu işler ile diğer bireylere verdikleriniz arasında ne gibi farklılıklar olduğunu düşünüyorsunuz?
  
- 4 Sizce işyerinizde çalışan veya çalışacak olan zihin engelli bireylerin sahip olmaları gereken yeterlikler neler olmalıdır?
  - (i) Sorumluluk becerilerine ilişkin yeterlikler neler olmalıdır?
  - (ii) Teknoloji becerilerine ilişkin yeterlikler neler olmalıdır?
  - (iii) Uyum becerilerine ilişkin yeterlikler neler olmalıdır?
  - (iv) Ekip çalışması becerilerine ilişkin yeterlikler neler olmalıdır?
  - (v) İletişim becerilerine ilişkin yeterlikler neler olmalıdır?
  - (vi) Akademik becerilere ilişkin yeterlikler neler olmalıdır?

5-Bir işveren olarak zihin engelli bir bireyin bir işe girebilmesi ve o işte başarılı bir şekilde devam edebilmesi için bu çocuklara mesleki eğitim veren eğitimcilere neler önerirsiniz?

EK 4  
GÖRÜŞME KODLAMA ANAHTARI (ÖRNEK)

Görüşen: İş yerinizde kaç kişi çalışıyor? Bunların yaş, cinsiyet özelliklerinden söz eder misiniz?

Görüşülen: İş yerimizde toplam 102 personel çalışmakta. Bunda idari personelde dahil. Yaklaşık 18 kişi idari kadrodan. Bayan ve erkek olarak ayırarak olursak da 25'i bayan kalanı 77 kişide erkek diyebiliriz.

Görüşen: peki sizce herhangi bir işyerinde çalışan bir bireyin sahip olması gereken yeterlilikler neler olmalı?

Görüşülen: ilk önce yapılacak işe göre tabiki bu personel seçimi de ona göre olmakta. Ancak ekip çalışmasına cevap verebilen, uyumlu, kişilik açısından agresif olmayan, verilen bir işte kendisinin de bazı şeyleri katarak başarılı olabilecek kişileri özellikle seçmek istiyoruz. Ama tabi bunda verileni alması ve bunu uygulamaya koyması önemli.

Görüşen: sizce bunlar yeterli mi? Yoksa bunlar dışında daha farklı yeterlilikler de var mı?

Görüşülen: birinci planda kişilik özellikleri geliyor. İkincisi algılama gücünün iyi derecede olması ve bunun uygulamaya geçmesi, ilk etapta bunlar tabiki.

Görüşen: peki iş yerinizde çalışanlar ne tür işler yapmaktadırlar? Yapılan işlerden biraz söz eder misiniz?

Görüşülen: İş yerimizde kağıt bobin üretiyoruz biz. Kağıt ham madde olarak bize gelmekte, bize bobinler olarak geliyor. Yaklaşık ağırlığı kaç bilmiyorum ama 50-60 kilo civarında olsa gerek. Bunlar makinelerimize takılıyor, her bir bobin ayrı bölgelere takılıyor, yapıştırıcı tutkalımızla birlikte tutkal makineye bir yerden giriyor. Yani kağıtlarında her katı ayrı ayrı gelip tutkalla birlikte birleştiriliyor. Daha sonra sıkıştırılarak bobin haline geliyor ve kesiliyor. Sonra fırına giriyor, kurutuluyor.

Görüşen: Peki bu az önce saydığımız işler içerisinde zihin engelli bireye ne tür işler veriyorsunuz?

Görüşülen: şu anda zihin engelli kişi sadece koli yapımında var.

Görüşen: zihin engelli bireye verdiğiniz işlerle diğer bireylere verdiğiniz işler arasında ne gibi farklılıklar olduğunu düşünüyorsunuz?

Görüşülen: Bu makineler çünkü oldukça iş kazası yüksek olan, makinelere takıldığı zaman herhangi bir zarar verebilecek nitelikte. Bu nedenle de ambalaj yaptığımız kolilerin yapımında kullanıyoruz bu arkadaşları.

Görüşen: işi belirlerken neye göre belirliyorsunuz?

Görüşülen: kendisine iş kazası olmaması birinci derecede. İş güvenliğinin olması açısından önemli bu. Bir de bütün iş olmasından kaynaklanıyor. Kendisinin zekaca fazla yorulmayacağı, sıkılmayacağı bir iş olması gibi özellikler belirleyici oluyor.

## EK-5

## İŞVERENLERE GÖRE HERHANGİ BİR İŞYERİNDE ÇALIŞANIN SAHİP OLMASI GEREKEN BECERİLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DAĞILIMI

| <b>Temel beceriler</b>                                    | <b>Sayı</b> |
|---|-------------|
| ✓ Algılama gücünün iyi olması ve bunun uygulamaya geçmesi | 1           |
| ✓ Dikkat düzeyi   | 1           |
| ✓ Eğitilmiş olması  | 5           |
| ✓ İşe yatkın olma   | 2           |
| ✓ Vasıflı olması  | 1           |
| ✓ Verilen işe kendinden de bir şeyler katabilen           | 1           |
| ✓ Verileni alan   | 2           |
| ✓ Verileni uygulaması                                     | 1           |
| ✓ Yapmak istediği işi analiz etmeli                       | 1           |
| <b>Kendini yönetme becerileri</b>                         |             |
| ✓ Çalışkan olması   | 1           |
| ✓ Disiplinli çalışmak                                     | 1           |
| ✓ Dürüst olmalı   | 1           |
| ✓ Genel uture sahip olmalı                                | 1           |
| ✓ El becerisi   | 2           |
| ✓ Güvenilir olmalı  | 1           |
| ✓ İstekli olması  | 1           |
| ✓ İşe zamanında gelmesi                                   | 4           |
| ✓ İş eksiksiz yapması                                     | 2           |
| ✓ İş zamanında yapması                                    | 2           |
| ✓ İşin düzgün yapması                                     | 3           |
| ✓ İşin hakkını vermesi                                    | 1           |
| ✓ İşine sadık olmalı                                      | 1           |
| ✓ İşini kusursuz yapması                                  | 1           |
| ✓ İşinin bilincinde olması                                | 2           |
| ✓ İşten kaytarmaması                                      | 1           |
| ✓ İşyerindeki kurallara riayet etmesi                     | 3           |
| ✓ Kendi fikirlerini sunabilmeli                           | 1           |
| ✓ Kişilik açısından agresif olmayan                       | 1           |
| ✓ Pratiklik   | 1           |
| ✓ İş saatlerine riayet etmesi                             | 1           |
| <b>Ekip çalışmaları</b>                                   |             |
| ✓ Ekip çalışmasına cevap verebilen                        | 1           |
| ✓ Kaliteli hizmet sunabilmeli                             | 1           |
| ✓ Uyumlu olması   | 3           |
| <b>Teknolojileri kullanma becerileri</b>                  |             |
| ✓ İşle ilgili ekipmanı kullanabilmesi                     | 1           |
| ✓ Makinelerin özelliklerini bilmesi                       | 1           |

|   |   |
|---|---|
| ✓ Tecrübeli olması                        | 4 |
| ✓ Teknik becerileri olmalı                | 1 |
| ✓ Yapılan işle ilgili teknik bilgi        | 1 |
| ✓ Ehliyeti olan                           | 1 |
|   |   |
| <b>Diğer</b>                              |   |
| ✓ Önceki işyerlerinin referansları nasıl? | 1 |
| ✓ Yabancı dil bilen                       | 1 |

## EK 6

İŞVERENLERİN İŞYERLERİNDE ÇALIŞAN ZİHİN ENGELLİ BİREYLERE  
YAPTIRDIKLARI İŞLERE İLİŞKİN DAĞILIMI

| <b>Geri hizmet</b>                    | <b>Sayı</b> |
|---------------------------------------|-------------|
| ✓ Ortalgın düzenlenmesi               | 1           |
| ✓ Hafif işler                         | 1           |
| ✓ Depoda görevli                      | 2           |
| ✓ Geri hizmet                         | 2           |
|                                       |             |
| <b>Temizlik</b>                       |             |
| ✓ Temizlik                            | 3           |
|                                       |             |
| <b>Sevkiyat</b>                       |             |
| ✓ Yükleme                             | 1           |
| ✓ Kuryelik                            | 1           |
| ✓ Sevkiyat                            | 4           |
|                                       |             |
| <b>Mal ya da hizmet üretme</b>        |             |
| ✓ Koli yapımı                         | 1-          |
| ✓ Ekip içinde yer alan işler          | 1           |
| ✓ Kontrol                             | 1           |
| ✓ Topları açma                        | 1           |
| ✓ Çay ocağı                           | 1           |
| ✓ Üretim destekleme                   | 2           |
| ✓ Bobin dizme                         | 1           |
| ✓ Bobin takma                         | 1           |
| ✓ Foklift kullanımı                   | 1           |
| ✓ Pompacı                             | 1           |
|                                       |             |
| <b>Ara eleman</b>                     |             |
| ✓ Meydancılık                         | 2           |
| ✓ Sahip olduğu yeteneklere göre işler | 1           |
| ✓ Ara eleman                          | 3           |
| ✓ Yardımcı eleman                     | 2           |
| ✓ Getir-götür                         | 3           |
|                                       |             |

## EK 7

## İŞVERENLERİN ZİHİN ENGELLİ BİREYLERE NORMALERDEN FARKLI OLARAK VERDİKLERİ İŞLERE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DAĞILIMI

| <b>Bireyin yapabildiklerine uygun işler</b> | <b>Sayı</b> |
|---|-------------|
| ✓ Zekaca fazla yorulmayacağı iş olması      | 2           |
| ✓ Zihinsel özelliklerine göre iş            | 2           |
| ✓ Zorlanmaması                              | 2           |
| ✓ Sıkılmayacağı iş olması                   | 2           |
| ✓ Sorumluluk gerektirmeyecek işler          | 5           |
| ✓ Ağır iş olmaması                          | 2           |
| ✓ Kolay iş olması                           | 2           |
| ✓ Onu zorlamayacak seviyede olması          | 3           |
| ✓ Rahat iş olması                           | 3           |
| ✓ Az sorumluluk içermesi                    | 3           |
| ✓ Kapasitesinin kaldırabileceği iş olması   | 4           |
| ✓ Görerek öğrenebileceği iş olması          | 1           |
| ✓ Kapasitesine göre                         | 3           |
| ✓ Kapasitesini aşmaması                     | 4           |
| ✓ Yorucu olmaması                           | 2           |
| ✓ Çok gürültülü olmaması                    | 1           |
| ✓ Karmaşık olmaması                         | 5           |
| ✓ Karmaşık olmayan                          | 3           |
| ✓ Kimsenin rahatsız etmeyeceği işler olması | 1           |
| ✓ Fazla kimsenin bulaşmayacağı işler        | 1           |
| ✓ Başarabileceği türden işler olması        | 2           |
| ✓ Bedeninin kaldırabileceği işler olması    | 2           |
|   |             |
| <b>Normal işler</b>                         |             |
| ✓ Bütün iş olması                           | 3           |
| ✓ Pek farklılık oluşmuyor                   | 1           |
| ✓ Kendisini özürlü hissettirmeyecek işler   | 1           |
| ✓ Kendine şans tanıyacak işler olması       | 2           |
|   |             |
| <b>Güvenliği yüksek işler</b>               |             |
| ✓ İş güvenliği                              | 4           |
| ✓ Azami dikkatine göre olması               | 2           |
| ✓ Kaza riski az olan                        | 4           |
| ✓ Problem oluşturmayacak işler olması       | 2           |
| ✓ Kendisine zarar vermeyecek işler olması   | 4           |
|   |             |
| <b>Üretimi destekleyen işler</b>            |             |
| ✓ Havlu temizleme                           | 1           |
| ✓ Paketleme                                 | 1           |
| ✓ Katlama                                   | 1           |
| ✓ Desteklenebilecek iş olması               | 2           |

|   |   |
|---|---|
| ✓ Monoton olmayan                             | 1 |
| ✓ Üretimi destekleyen işler olması            | 3 |
|   |   |
| <b>Diğer</b>                                  |   |
| ✓ Firmaya zarar vermeyecek işler              | 2 |
| ✓ Hata götürür işler olması                   | 3 |
| ✓ Çok fazla teknik beceri gerektirmeyen işler | 3 |
|   |   |

## EK-8

İŞVERENLERE GÖRE ZİHİN ENGELLİ BİREYİN SAHİP OLMASI GEREKEN  
SORUMLULUK BECERİLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DAĞILIMI

| <b>Kişisel olarak bir sorumluluğunu üstlenebilme</b>            | <b>Sayı</b> |
|---|-------------|
| ✓ Hata yaptığı zaman üstlenmesi                                 | 2           |
| ✓ Kendi işinde sorumluluk sağlaması                             | 4           |
| ✓ Sorumluluğu alması  | 2           |
| ✓ İşinin sorumluluğunu yapması                                  | 4           |
| ✓ Kendinde hissetmesi   | 1           |
| ✓ Algılaması ve uygulaması                                      | 3           |
| ✓ İşini benimsemesi   | 3           |
| ✓ Kendi işini yapması   | 2           |
| ✓ İşin sorumluluğunu üstlenmesi                                 | 6           |
| ✓ Sorumluluk alabilmeli   | 3           |
| ✓ Sorumluluk sahibi olması                                      | 4           |
| ✓ Sorumluluk bilincinin olması                                  | 6           |
|   |             |
|   |             |
| <b>Yaptığı işte ayrıntılara önem verme</b>                      |             |
| ✓ Yaptığı işin bilincinde olması                                | 3           |
| ✓ Adapte olması   | 1           |
| ✓ Kendini koruyabilmeli   | 2           |
| ✓ İşin önemini algılayabilmeli                                  | 3           |
| ✓ İş bölümlerine ayırmalı                                       | 2           |
| ✓ Titizlikle yapması  | 2           |
| ✓ İş gereğiyle yerine getiriyor olmalı                          | 2           |
| ✓ Yaptığı işe önem vermesi                                      | 3           |
| ✓ Titiz davranmalı  | 1           |
| ✓ Dikkatli olması   | 5           |
| ✓ İş kazası riskini azaltmalı                                   | 2           |
| ✓ Doğru yapması   | 3           |
|   |             |
|   |             |
| <b>Sorumlu olduğu işi organize etme becerilerine sahip olma</b> |             |
| ✓ Mantık kurabilmeli  | 4           |
| ✓ Muhakeme yeteneği olmalı                                      | 2           |
| ✓ Toleransını kullanabilmeli                                    | 2           |
|   |             |
|   |             |
| <b>Zamanı verimli kullanma</b>                                  |             |
| ✓ Zamanında yapması   | 4           |
| ✓ İş zamanında yerine getirmesi                                 | 9           |
|   |             |

|   |   |
|---|---|
| <b>Aldığı işi tamamlamada istekli davranma</b>    |   |
| ✓ İşini tam yapması                               | 3 |
| ✓ İsteklilik                                      | 3 |
| ✓ İş sevmesi                                      | 2 |
| ✓ İş düzenli yapması                              | 5 |
| ✓ İş düzenli yapması                              | 5 |
| Uğraş vermesi                                     | 2 |
| ✓ Zevkle çalışması                                | 1 |
|   |   |
| <b>Bir işi tamamlamada dayanma gücü sergileme</b> |   |
| ✓ Devamlılık                                      | 3 |
| ✓ İyi performans sergilemeli                      | 3 |
| ✓ Verilen işi tamamiyle yapabiliyor olmalı        | 2 |
| ✓ İş bitirebilmesi                                | 3 |
|   |   |
|   |   |

## EK 9

İŞVERENLERE GÖRE ZİHİN ENGELLİ BİREYİN SAHİP OLMASI GEREKEN  
TEKNOLOJİ BECERİLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DAĞILIMI

| <b>İş için gerekli teknolojileri kullanabilmeli</b>                     | <b>Sayı</b> |
|---|-------------|
| ✓ Bant makinesi kullanması  | 1           |
| ✓ Kullandığı basit makinelere uyum sağlama                              | 1           |
| ✓ Riske girmeden bazı basit alet edevatı kullanabilmesi                 | 1           |
| ✓ İşi ile ilgili basit makineyi kullanabilmesi                          | 2           |
|   |             |
| <b>Kullandığı makinelerin performansındaki sapmaları belirleyebilme</b> |             |
| ✓ Bant bittiği zaman yenilemesi   | 1           |
| ✓ Yetkili kişiyi haberdar etmesi  | 2           |
| ✓ Gerekli malzemeyi makineyi yerleştirmesi                              | 1           |
| ✓ Kullandığı araçları takip etme  | 2           |
|   |             |
| <b>İşyerinde kullanılan ekipmanı ve işlevlerini bilme</b>               |             |
| ✓ Kullandığı makinenin özelliklerini bilmesi                            | 2           |
|   |             |
| <b>Diğer</b>  |             |
| ✓ Bu tür sorumluluklar vermiyoruz                                       | 1           |
| ✓ Teknoloji içeren işler vermiyoruz                                     | 6           |
|   |             |

## EK 10

**İŞVERENLERE GÖRE ZİHİN ENGELLİ BİREYİN SAHİP OLMASI GEREKEN  
UYUM BECERİLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DAĞILIMI**

| <b>İş arkadaşlarına karşı hoşgörülü ve saygılı olma</b>       | <b>Sayı</b> |
|---|-------------|
| ✓ Selam verme   | 2           |
| ✓ Hal hatır sorma   | 1           |
| ✓ Saygılı olması  | 10          |
| ✓ Arkadaşlarını sevmesi                                       | 1           |
| ✓ Laubali olmamalı  | 1           |
| ✓ Hoşgörülü olması  | 1           |
| ✓ İyi bir yaklaşım içinde olması                              | 1           |
| ✓ İyi geçinmesi   | 1           |
|   |             |
|   |             |
| <b>Uyumlu ve uzlaşmacı bir tutum sergilemeli</b>              |             |
| ✓ İyi   | 3           |
| ✓ Sessiz  | 1           |
| ✓ Sakin   | 2           |
| ✓ Uyumlu olması   | 12          |
| ✓ Saldırgan davranışlar sergilememeli                         | 3           |
| ✓ İyi geçinmeli   | 3           |
| ✓ Sürtüşme ve kavgaya mahal vermemeli                         | 1           |
| ✓ İçine kapanık olmamalı                                      | 1           |
| Problem çıkarmamalı   | 1           |
| ✓ Çekingen olmamalı   | 1           |
| Agresif tutum sergilememesi                                   | 4           |
| ✓ Uyum sağlayabiliyor olması                                  | 10          |
| ✓ Ortama uymalı   | 3           |
| ✓ Herkes gibi çalışmalı                                       | 2           |
|   |             |
|   |             |
| <b>Bir durumda olası riskleri hesaba katarak hareket etme</b> |             |
| ✓ Hataların doğuracağı sonuçları bilmesi                      | 2           |
| ✓ Risk almadan çalışabilmeli                                  | 1           |
|   |             |
|   |             |
| <b>İşyerinde geçerli olan politikalara uymalıdır</b>          |             |
| ✓ Eğitimlere katılması  | 1           |
| ✓ Verilen direktiflere göre hareket etmesi                    | 3           |
| ✓ Verilen görevi yapması                                      | 5           |
| ✓ İşe geliş gidiş zamanına uyması                             | 8           |
| ✓ İş yerini benimsemesi                                       | 4           |
| ✓ İş saatlerine uyması  | 16          |
| ✓ Amirinin söylediklerini yapması                             | 6           |

|  |   |
|--|---|
| ✓ Giriş çıkış saatlerine uyması                            | 2 |
|  |   |
|  |   |
| <b>İşyerindeki disiplin kurallarına özen göstermelidir</b> |   |
| ✓ Ne söylemesi gerektiğini bilmesi                         | 1 |
| ✓ İşyeri kuralları ile uyumlu olmalı                       | 5 |
| ✓ Kurallara uması  | 5 |
|  |   |
|  |   |

## EK 11

**İŞVERENLERE GÖRE ZİHİN ENGELLİ BİREYİN SAHİP OLMASI GEREKEN  
EKİP ÇALIŞMASI BECERİLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DAĞILIMI**

| <b>İşyerinde yaşanan başarı ya da başarısızlığı paylaşabilmelidir</b>          | <b>Sayı</b> |
|--|-------------|
| ✓ Sorun konusunda yetkiliye haber vermesi                                      | 2           |
| ✓ İşten kaytarmaması   | 4           |
|  |             |
|  |             |
| <b>Ekip içinde etkin ve uyumlu çalışabilmelidir</b>                            |             |
| ✓ Üzerine düşeni yapması   | 2           |
| ✓ Diğer arkadaşlarıyla birlikte hareket etmesi                                 | 5           |
| ✓ Ekip içinde çalışabilmeli  | 3           |
| ✓ Ekip içinde verilen görevi yerine getirmesi                                  | 5           |
| ✓ Ekip içinde yer alması   | 4           |
| ✓ Ekiple uyumlu çalışması  | 8           |
| ✓ Söyleneni yapması  | 3           |
| ✓ Ekiple uyumlu çalışması  | 8           |
| ✓ Ekipte zincirin halkası olmalı   | 3           |
| ✓ Ekip içinde çalışabilmeli  | 3           |
| ✓ Takım içinde yer alabilmeli  | 4           |
| ✓ Takım içinde yardımlaşmaya girmeli   | 4           |
| ✓ Kendini kabul ettirmeli  | 3           |
| ✓ Topluma ayak uydurabilmesi   | 1           |
| ✓ Verilen işi yapması  | 3           |
|  |             |
|  |             |
| <b>Farklı eğitim ve geçmişe sahip olan kişilerle birlikte çalışabilmelidir</b> |             |
| ✓ Ekip içinde insanlara güven vermeli  | 3           |
|  |             |
| <b>Toplantılarda alınan ortak kararlara katkıda bulunabilmelidir</b>           |             |
| ✓ Katılımcı olması   | 3           |
| ✓ Kendine güvenmesi gerekir  | 4           |
|  |             |

## EK 12

**İŞVERENLERE GÖRE ZİHİN ENGELLİ BİREYİN SAHİP OLMASI GEREKEN  
İLETİŞİM BECERİLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DAĞILIMI**

| <b>Fikirlerini zihninde uygun biçimde düzenleyip iletebilmelidir</b>                 | <b>Sayı</b> |
|--|-------------|
| ✓ İletişim kurabilmesi   | 3           |
| ✓ Mantıklı konuşmalar olmalı   | 1           |
| ✓ Ne istediğini konuştuğu zaman biz anlayabilmeliyiz                                 | 1           |
| ✓ Dertlerini, sıkıntılarını anlatabilmeli  | 2           |
| ✓ Ani tepkilerde bulunmamalı   | 1           |
|  |             |
|  |             |
| <b>Konuşma sırasında karşısındakinin tepkilerini değerlendirebilmelidir</b>          |             |
| ✓ Kimse aleyhinde konuşmaması  | 3           |
| ✓ Konuşma ve anlatma şeklini bilmeli   | 4           |
|  |             |
|  |             |
| <b>Diğer insanların ne söyledikleri ya da ne yaptıklarıyla ilgilenmelidir</b>        |             |
| ✓ Herkesle barışık olması  | 1           |
| ✓ İşin akışını aksatmayacak şekilde iletişim kurması                                 | 1           |
| ✓ Herkesle belli oranda muhabbeti olmalı   | 2           |
|  |             |
|  |             |
| <b>Sosyal ilişkilerde girişken olmalıdır</b>   |             |
| ✓ Çekingen olmamalı  | 4           |
| ✓ İçine kapanık olmamalı   | 1           |
| ✓ Sohbet edebilmeli  | 2           |
|  |             |
|  |             |
| <b>İletişim kurarken karşısındakinin düşüncelerini de göz önünde bulundurmalıdır</b> |             |
| ✓ Sağlıklı bir iletişim  | 1           |
| ✓ İyi etkileşim kurabilmeli  | 1           |
| ✓ Anlayışlı olmalı   | 2           |
|  |             |
|  |             |
| <b>Aldığı bilgiyi doğru yorumlayıp gereken yere iletebilmelidir</b>                  |             |
| ✓ Amaçlı iletişim olmalı   | 1           |
| ✓ Algılamasının iyi olması   | 1           |
| ✓ Sorulana yanıt vermeli   | 2           |
|  |             |
|  |             |

## EK 13

**İŞVERENLERE GÖRE ZİHİN ENGELLİ BİREYİN SAHİP OLMASI GEREKEN  
AKADEMİK BECERİLERE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DAĞILIMI**

| <b>Okuma-Yazma</b>                      | <b>Sayı</b> |
|---|-------------|
| ✓ Okuma-yazması olmalı                  | 11          |
|   |             |
|   |             |
| <b>Temel matematik işlemleri</b>        |             |
| ✓ Temel matematik işlemlerini bilmesi   | 2           |
| ✓ Saati bilmeli                         | 2           |
| ✓ Sayı sayabilmeli                      | 1           |
| ✓ Hesap makinesi kullanımı olmalı       | 1           |
| ✓ Parayı tanıması                       | 1           |
| ✓ Renkleri tanıyabilmeli                | 1           |
|   |             |
|   |             |
| <b>Düşünme ve sorun çözme</b>           |             |
| ✓ Algılayıp doğru yapması               | 2           |
| ✓ İşaretleri okuyabilmeli               | 2           |
| ✓ Uyarıları okuyup yorumlayabilmeli     | 3           |
| ✓ Tabelaları okuyup anlamlandırabilmeli | 2           |
| ✓ Bilgiyi alıp kullanabilmesi           | 1           |
|   |             |
|   |             |
| <b>Nasıl öğrenebileceğini bilme</b>     |             |
| ✓ Yeterli algılaması olmalı             | 3           |
| ✓ Öğrenmeye açık olmalı                 | 3           |
| ✓ Kavraması iyi olmalı                  | 2           |
| ✓ Verileni algılayıp gereğini yapması   | 2           |
|   |             |
|   |             |

## EK 14

İŞVERENLERİN ZİHİN ENGELLİLERE MESLEKİ EĞİTİM VEREN  
EĞİTİMCİLERE ÖNERİLERİ'NE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DAĞILIMI

| <b>İş ve iş yeri deneyimlerini arttırma</b>                   | <b>Sayı</b> |
|---|-------------|
| ✓ İş deneyimlerinin arttırılması                              | 2           |
| ✓ Herhangi bir işte genel uyulması gereken şeyler öğretilmeli | 1           |
| ✓ İş ciddiyetinin farkındalığının arttırılması                | 1           |
|   |             |
|   |             |
| <b>Bazı konularda kişisel olarak yönlendirme</b>              |             |
| ✓ Davranışlar üzerine yoğunlaşılması                          | 1           |
| ✓ Algılamalarının arttırılması                                | 1           |
| ✓ Bazı konularda kişisel olarak yönlendirilmeliler            | 1           |
| ✓ Elişi etkinliklerine daha ağırlık verilmeli                 | 1           |
| ✓ İletişimsel becerilere ağırlık verilmeli                    | 1           |
|   |             |
|   |             |
| <b>İşe göre hazırlama</b>                                     |             |
| ✓ İşe göre hazırlanması                                       | 1           |
| ✓ Belli bir iş alanına göre hazırlanmaları                    | 2           |
| ✓ Çalışacağı işle ilgili becerilerle donatılması              | 3           |
|   |             |
|   |             |
| <b>Hobiler kazandırma</b>                                     |             |
| ✓ Hobiler kazandırılmalı                                      | 1           |
| ✓ Spor aktivitelerine yönlendirilmeli                         | 1           |
|   |             |
|   |             |
| <b>Okul tarafından bilgilendirme çalışmaları</b>              |             |
| ✓ Ailelerin bilinçlendirilmesi                                | 2           |
| ✓ Daha fazla insana ulaşılması                                | 1           |
| ✓ Toplumun bilgilendirilmesi                                  | 3           |
|   |             |
|   |             |
| <b>Takım çalışmasına uyumlarını arttırma</b>                  |             |
| ✓ Takım çalışmasına uyumu arttırılmalı                        | 2           |
|   |             |
|   |             |
| <b>İş yeri takipleri</b>                                      |             |
| ✓ İşyeri takibinin yapılması                                  | 2           |
|   |             |

## KAYNAKÇA

- AAMR/American Association on Mental Retardation. **Mental Retardation: Definition, Classification and Systems of Supports** Washington, DC:2002 (Vuran, 1996,s.45'deki alıntı).
- Akçamete, G. "Özürü Çocukların ve Gençlerin İşe Hazırlanmaları", **Çağdaş Eğitim Dergisi**, (143), 25-31, 1989.
- Altan, Ö, T. **Sakatlar ve Türkiye'de Çalışma Sorunları**. Eskişehir İTİA, No: 146/90. Eskişehir: 1976.
- Anadolu Üniversitesi. "Cilt II Zihin Engelliler Alt Çalışma Grubu Raporu" **Engelliler İçin Eğitim Modelleri Geliştirme Projesi**. T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Yayını, Eskişehir: 1992
- Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı "Özürlülerin Toplumsal Yaşama Tam Katılımı", **1. Özürlüler Şurası**, Ankara: 1999.
- Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, **1. Özürlüler Şurası Çağdaş Toplum, Çağdaş Yaşam ve Özürlüler, Ön Komisyon Raporları**, Ankara 29 Kasım-02 Aralık 1999.
- Batu,E. S. **Özel Gereksinimli Öğrencilerin Kaynaştırıldığı Bir Kız Meslek Lisesindeki Öğretmenlerin Kaynaştırmaya İlişkin Görüş ve Önerileri**. Anadolu Üniversitesi Engelliler Araştırma Enstitüsü Yayınları; No 2, Eskişehir: 2000.
- Böcü-Boran, B. "Türkiye'de Özürlülerin Büro Hizmetlerinde İstihdam Edilmesi Açısından Mesleki Eğitimin Önemi." Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara: 2000.
- Brolin, Doon E. **Life Centered Career Education: A Competency Based Approach**. (3 th Edition) Published by the Counsel for Exceptionel Children, USA: 1991.

Cavkaytar, A. **Zihin Engellilere Özbakım ve Ev İçi Becerilerinin Öğretiminde Bir Aile Eğitimi Programının Etkililiği**. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir: 1999.

\_\_\_\_\_. “Ailelerle Birlikte Çalışma” **Özel Eğitim**, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını, Eskişehir: 2002.

\_\_\_\_\_. “Hizmetler Arası Koordinasyon” **Bireyselleştirilmiş Eğitim Programlarının Geliştirilmesi** (Ed. O. Gürsel) Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Okulöncesi Öğretmenliği Lisans Programı No:754 Eskişehir:2003. (Basımda)

Corley, M. A. and J. Tibbetts. **Building Professional Development Partnership for Adult Educators Project**. [http://pro-net2000.org/cm/content\\_files/gr.pdf](http://pro-net2000.org/cm/content_files/gr.pdf)

Ekin, N. **Gelişen Ülkelerde ve Türkiye’de İşsizlik**. İ.Ü. İktisat Fakültesi, yayın no:296, İstanbul:1971

Erbahçeci, F. “Mesleki Rehabilitasyon Merkezinde Özürlülerin Çalışma Kapasitelerinin Değerlendirilmesi ve Eğitimi”. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 1992.

Eripek, S. **Zihinsel Engelli Çocuklar**. İkinci basım. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1996.

\_\_\_\_\_. **Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi İlköğretim Öğretmenliği Lisans Tamamlama Programı, Özel Eğitim, Ünite 4 (Zihin Engelliler)**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi Yayınları, 1998.

Gürsel, O. “Yetişkin Zihin Engelli Kadınların Günlük Yaşam Becerilerini Gerçekleştirme Durumlarının Belirlenmesi”, **8. Ulusal Özel Eğitim Kongresi’nde Sunulan Bildiri**, Edirne, 1998.

Grant V. "Man Education and Work". Copright 1964, By American Council on Education 1785 Massachusets N.W, Washington 36 DC". Çeviren: Haydar Taymaz. Mesleki Teknik Öğretim Kitapları 9. Ajanstürk Matbaacılık. Ankara: 1968.

Tonguç, İ. H. **İş ve Meslek Eğitimi**. Töbder Yayınları. Ankara: 1974.

Karasar, N. **Araştırmalarda Rapor Hazırlama**. Sekizinci Basım. Ankara: 3/A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd., 1995.

\_\_\_\_\_. **Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler**. Sekizinci Basım. Ankara: 3/A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd., 1998.

Kırcaali-İftar, G. ve E. Tekin. **Tek-Denekli Araştırma Yöntemleri**. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 1997.

Kırcaali-İftar, G. "Özel Gereksinimli Bireyler ve Özel Eğitim". **İlköğretim Öğretmenliği Lisans Tamamlama Programı**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1998.

M.E.B. Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği (23937) **Resmi Gazete**. 18 Ocak 2000a

\_\_\_\_\_. **Zihinsel Engelliler İlköğretim Okulları Programı**. Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2000c.

\_\_\_\_\_. **Zihinsel Engelliler İş Eğitim Merkezleri Programı**. Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 1999.

Özel Eğitim Hakkında Kanun Hakkında Kararname, Karar Sayısı: KHK/573, Resmi Gazete 23911: 6 Haziran 1997.

Özmen, E. S. "İşverenlerin Engelli Bireylerin İşe Alınması ve Birlikte Çalışılmasına Yönelik Tutumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından Karşılaştırılması." Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara: 1996.

SCANS. “**What work requires of school: A SCANS report for America 2000.** The Secretary’s Commission on Achieving Necessary Skills, Washington, DC: 1991” (Ünal, 2001, s. 14’teki alıntı).

Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu (2828 S.K.) **Resmi Gazete.** 27 Mayıs 1983.

Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü “Özürülerin Tespiti, İncelenmesi, Bakım ve Rehabilitasyonuna Dair Yönetmelik” **Resmi Gazete.** 19724, 13 Şubat 1988.

\_\_\_\_\_. Zihinsel Özürüler Özel Rehabilitasyon Merkezleri Yönetmeliği, **Resmi Gazete.** 21728, 14 Ekim 1993.

Soyal, E. “Özürülerin Mesleğe Yönlendirilmesi-Çalıştırılması ve Bunda Toplum Örgütlerinin Rolü.” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 1993.

The Conference Board of Canada, (2000) **Employability skills 2000.** [On-line]. Available at: <http://www.isbe.state.il.us/wpp/perkinsroad/11-Resources.pdf>

Uç, G. **Sakatlarm İstihdam Sorunu.** Ankara: İİBK Genel Müdürlüğü Yayını, 1990.

Usta, H. Zihinsel Özürülerin İstihdamı ve Korunmalı İşyerleri. **Saraydan Çağrı Dergisi,** 2(3), 28-31.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982.

Ünal, F. “İstihdam Edilebilirlik Becerileri Ve Bu Becerilerin Kazandırılmasına Yönelik Eğitsel Bir Model Önerisi.” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir: 2001.

Vuran, S.“Zeka Geriliği,” **Özel Eğitim**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını, 2002