ÇALIŞMA ARKADAŞLARININ ZİHİN YETERSİZLİĞİ OLAN BİREYLERİN ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN GÖRÜŞ VE ÖNERİLERİ

Yüksek Lisans Tezi

Tahir Mete ARTAR

Eskişehir 2018

ÇALIŞMA ARKADAŞLARININ ZİHİN YETERSİZLİĞİ OLAN BİREYLERİN ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN GÖRÜŞ VE ÖNERİLERİ

Tahir Mete ARTAR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Özel Eğitim Anabilim Dalı
Zihin Engelliler Öğretmenliği Programı
Danışman: Prof. Dr. Atilla CAVKAYTAR

Eskişehir
Anadolu Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Ocak 2018

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Tahir Mete ARTAR'ın "Çalışma Arkadaşlarının Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüş ve Önerileri" başlıklı tezi 29.12.2017 tarihinde, aşağıda belirtilen jüri üyeleri tarafından Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca Özel Eğitim Anabilim Dalı Zihin Engelliler Öğretmenliği programı yüksek lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

	Unvanı-Adı Soyadı	İmza
Üye (Tez Danışmanı)	: Prof.Dr. Atilla CAVKAYTAR	.....
Üye	: Prof.Dr. E.Sema BATU	.....
Üye	: Doç.Dr. Yasemin ERGENEKON	.....
Üye	: Yard.Doç.Dr. Aysun ÇOLAK	.....
Üye	: Yard.Doç.Dr. Fidan ÖZBEY	.....

Prof.Dr. Handan DEVECİ
Anadolu Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Müdürü

ÖZET

ÇALIŞMA ARKADAŞLARININ ZİHİN YETERSİZLİĞİ OLAN BİREYLERİN ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN GÖRÜŞ VE ÖNERİLERİ

Tahir Mete ARTAR
Özel Eğitim Anabilim Dalı
Zihin Engelliler Öğretmenliği Programı
Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ocak 2018
Danışman: Prof. Dr. Atilla CAVKAYTAR

Bu araştırmanın amacı, çalışma arkadaşlarının destekli istihdam uygulaması yürütülen işyerlerinde çalışan zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına ilişkin görüş ve önerilerinin belirlenmesidir. Nitel araştırma yaklaşımlarından fenomenolojik yaklaşıma göre desenlenen araştırmanın verileri, zihin yetersizliği olan bireylerle birlikte çalışan 18 çalışma arkadaşıyla yapılan yarı-yapılandırılmış görüşmeler yoluyla elde edilmiştir. Araştırma sonucunda zihin yetersizliği olan bireyin tipik çalışma koşulları içerisinde çalışmadığı, çalışma saatlerinin ve yaptıkları işlerin yetersizliği olmayan çalışanlardan farklı olduğu, bu farklılığın zihin yeterisizliği olan bireyin kariyer gelişimini olumsuz etkilediği ortaya konmuştur. Katılımcı görüşleri, yetersizliği olmayan çalışanların birbiriyle genellikle sosyal arkadaş düzeyinde ilişki geliştirmesine rağmen, zihin yetersizliği olan bireyle iş tanıdığı düzeyinde ilişki geliştirdiklerini yansıtmaktadır. Katılımcı görüşlerine göre zihin yetersizliği olan bireylerin iş becerileri yeterliyken istihdam edilebilirlik becerileri alanında destek gereksinimleri bulunmaktadır. Katılımcılara göre destekli istihdam uygulamasındaki en büyük sorun, çalışma arkadaşlarının zihin yetersizliği olan bireyle iletişim kuramaması ve problem durumlarında sürekli danışmanlık hizmetine ulaşamamalarıdır. Çalışma arkadaşlarının zihin yetersizliği olan birey için sosyal destek ve işle ilgili destek kaynağı olduğu ortaya konmuştur. Katılımcılar, zihin yetersizliği olan bireylerin yaptıkları işlerin çeşitlendirilmesi, ilgi ve yeterliklerine uygun işlerle eşleştirilmesi ve zihin yetersizliği olan bireylere sunulan mesleki eğitimde istihdam edilebilirlik becerilerine ağırlık verilmesi önerilerinde bulunmuşlardır.

Anahtar Kelimeler: Zihin yetersizliği olan bireyler, Çalışma yaşamı, Destekli istihdam, Doğal destekler, Çalışma arkadaşı görüşleri.

ABSTRACT

COWORKERS' VIEWS AND SUGGESTIONS ABOUT WORKING LIFE OF INDIVIDUALS WITH INTELLECTUAL DISABILITY

Tahir Mete ARTAR
Department of Special Education
Program in Education of the Mentally Disabled
Anadolu University, Graduate School of Educational Sciences, January 2018
Supervisor: Prof. Dr. Atilla CAVKAYTAR

The aim of this study was to determine coworkers' views and suggestions about working life of indivuduals with intellectual disability in workplaces which supported employment model had been implemented. The research was designed by phenomenological approach from qualitative research methods. The data were collected from 18 coworkers that worked with individuals with intellectual disability through semi-structured interviews. At the end of the study it was reported that individuals with intellectual disability didn't work in typical conditions and their working hours and professional roles differentiated from the ones of coworkers who showed typical development. Participants explained that these differences affected career development of individual with intellectual disability negatively. Participants' views showed that although workers who showed typical development made friendship with each other, they saw the worker with intellectual disability as only coworker. According to the participants; while individuals with intellectual disability had adequate occupational skills, they needed support for employability skills. Besides; the participants reported that the their biggest problem about process was that they couldn't communicate with individual with intellectual disability and reach consultancy service in problematic situations regularly. Participants views indicated that coworkers provided social and occupational support for the worker with intellectual disability. Finally participants suggested that jobs for individuals with intellectual disability should be varied; they should be employed appropriately for their interest and abilities and; employability skills should be mainly included in vocational training for individuals with intellectual disability.

Keywords: Individuals with intellectual disability, Working life, Supported employment, Natural supports, Coworkers' view.

TEŞEKKÜR

Akademik yaşantımın ilk ürünü olan bu çalışmayı, başarmak için tek yolu çok çalışmak olan yetim, öksüz, yoksul, ihmal edilmiş ve görmezden gelinmiş dezavantajlı çocuklara ve yetersizliği olan bireylere armağan ediyorum.

Lisans eğitimi yıllarında kendisinden ders alma imkânım olmadığı için kendimi şanssız hissettiğim, yine o dönemlerden itibaren çalışmalarını yakından takip ettiğim, yüksek lisansa kabulümden sonra aldığım ilk dersten itibaren ufkumu açan, hayalim olan tez öğrencisi olma şerefini bana layık gören, sık sık sorduğum sorulara bıkmadan verdiği cevaplarla bana yeni kapılar açan saygıdeğer danışmanım ve bölüm başkanım Prof. Dr. Sn. Atilla CAVKAYTAR'a saygı, minnet ve teşekkürlerimi sunarım.

Bilgi, birikim ve yeteneklerine güvendiğim, yardımseverliğine ve iyiliğine inandığım, tezimin başlangıcından inandırıcılık çalışmalarına hemen her aşamasında fikir danıştığım, sosyal destek aldığım Arş. Gör. Gizem YILDIZ'a sevgi ve teşekkürlerimi sunarım.

Nitel araştırma yöntemiyle beni tanıştıran Yard. Doç. Dr. Aysun ÇOLAK'a, veri toplama aşamasında eşsiz deneyimlerini benimle paylaşan Prof. Dr. Sema BATU, Doç. Dr. Yasemin ERGENEKON ve Yard. Doç. Dr. Fidan ÖZBEY'e, bilimsel araştırma yöntemleri hakkında sahip olduğum bilgileri kazandıran Doç. Dr. Şerife YÜCESOY-ÖZKAN'a, disiplinlerarası bir çalışma gerçekleştirebilmek adına görüşlerine başvurduğum Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU'na ve Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nin değerli öğretim elemanlarına saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Araştırma önerimi kendileriyle paylaşmamdan itibaren bana destek veren ve katılımcılarıma ulaşmamı sağlayan Down Sendromu Derneği Bşk. Yrd. Sn. Fulya EKMEN'e ve Dernek Müdürü Psk. Selver YOLSEVER'e, veri toplama aşamasında gerginliğime ve heyecanıma tahammül eden ve bana rehberlik eden Psk. Merve ÖZMAN'a saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına katılması amacıyla gerçekleştirilen Bağımsızım Çünkü Çalışıyorum projesine sağladığı maddi destekle, zihin yetersizliği olan bireylere yönelik Türkiye'deki destekli istihdam uygulamasına katkı sağlayan Sabancı Vakfı'na teşekkürlerimi sunarım.

Araştırma verilerimin toplanması aşamasında bana kapılarını açan ve gerekli izinleri veren, daha önemlisi destekli istihdam uygulamasına katkı sağlayan BANTAŞ

AŞ, BİMEKS, LAVAZZA, BigCHİEFS, DENİZBANK, HİLTON BOMONTİ OTEL şirketlerine ve zamanlarını ayırarak değerli deneyimlerini benimle paylaşan katılımcılarıma minnetlerimi sunarım.

Henüz yeni mezun olmuş bir özel eğitim öğretmeni olduğum günlerde bana güvenerek sahibi olduğu özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde çalışmama onay vererek hem mesleki gelişimime katkı sağlayan hem de para kazanarak lisansüstü eğitimime devam edebilmeme olanak tanıyan Sn. Mehmet TOPSAKAL'a saygı ve minnetlerimi sunarım.

Bu zor süreç içerisinde her zaman yanımda olduğunu ifade eden ve inanırlık çalışmalarında bana destek sağlayan sevgili abim Arş. Gör. Oğuz ÖZDAMAR'a, sürekli olarak danıştığım, değerli fikirleriyle bana katkı sağlayan oda arkadaşım Arş. Gör. Ahmet Serhat UÇAR, Arş. Gör. Kadriye BAKİ UÇAR ve Arş. Gör. Mustafa ULUYOL'a, araştırma verilerimi sabırla okuyan ve ses kayıtlarımı dinlemeye tahammül eden değerli dostum Arş. Gör. Salih NAR'a ve Arş. Gör. Halil UYSAL'a teşekkürlerimi sunarım.

Yokluğu ile en büyük öğretmenim olan, yetersizliği olan bireylerin çalışabileceğini çocukluğumdan bu yana bana deneyimleten ve ömür boyu gururla taşıyacağım bir miras bırakan Müh. Sadık ARTAR'a, varlığı ile bana kol kanat geren eğitimim ve iyiliğimi benden çok düşünen her şeyimi borçlu olduğum sevgili annem Nezahat ARTAR'a, iradesi, çalışkanlığı, şartlar ne olursa olsun idealizm ve pozitivizmi elden bırakmayarak önümdeki en büyük örnek olan sevgili ablam Dr. Müge ARTAR'a sevgi ve özlemlerimi sunarım.

Tahir Mete ARTAR
Eskişehir 2018

5/12/2017

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

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

Tahir Mete ARTAR

İÇİNDEKİLER

Sayfa

BAŞLIK SAYFASI.....i
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....ii
ÖZET.....iii
ABSTRACT.....iv
TEŞEKKÜR.....v
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BELGESİ.....vii
İÇİNDEKİLER.....viii
TABLOLAR DİZİNİ.....xii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....xiv
KISALTMALAR DİZİNİ.....xv
1. GİRİŞ.....1
1.1. Zihin Yetersizliği.....2
1.1.1. Zihin yetersizliği olan bireyler.....3
1.1.2. Zihin yetersizliği olan bireylerin eğitimleri.....3
1.1.2.1. *ZYOB'lerin eğitiminde bağımsız yaşam becerileri*.....7
1.2. Zihin Yetersizliği Olan Bireyleri Geleceğe Hazırlama.....9
1.2.1. İş ve meslek eğitimi.....9
1.3. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Çalışma Yaşamları.....11
1.3.1. Zihin yetersizliği olan bireylere yönelik istihdam modelleri.....13
1.3.1.1. *Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamında destekli istihdam modeli*.....15
1.3.1.1.1. *Destekli istihdam uygulamasında işverenler*.....16
1.3.1.1.2. *Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma koşulları*.....18
1.3.1.1.3. *Çalışma yaşamında zihin yetersizliği olan bireylere sağlanan doğal destekler*.....22
1.4. Sorun.....25
1.5. Amaç.....27
1.6. Önem.....27

Sayfa

2. YÖNTEM 29
2.1. Araştırma Modeli.....30
2.2. Katılımcılar.....31
2.2.1. Araştırmacı Rolü.....33
2.3. Veriler ve Toplanması 33
2.3.1. Veri toplama araçları.....34
2.3.1.1. Görüşmeler.....34
2.3.1.1.1. *Görüşme ilkeleri*.....34
2.3.1.1.2. *Etik ilkeler*.....34
2.3.1.1.3. *Görüşme öncesi hazırlıklar ve görüşme ortamları*.....36
2.3.1.1.4. *Görüşme sorularının oluşturulması*.....36
2.3.1.2. *Çalışma arkadaşı bilgi formu*.....39
2.3.1.3. *Araştırmacı günlükleri*.....39
2.3.2. Veri toplama süreci 39
2.4. Verilerin Analizi 40
2.5. İnanırlık Çalışmaları.....42
2.5.1. Veri analizi öncesinde gerçekleştirilen inanırlık çalışmaları.....42
2.5.2. Veri analizi sırasında gerçekleştirilen inanırlık çalışmaları.....43
2.5.3. Veri analizi sonrasında gerçekleştirilen inanırlık çalışmaları.....44
3. BULGULAR.....45
3.1. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Çalışma Arkadaşlarının Çalıştıkları İşyerinin Özelliklerine İlişkin Görüşleri 46
3.1.1. Tipik çalışma koşullarına ilişkin görüşler.....46
3.1.2. Çalıştıkları işyerindeki işyeri kültürüne ilişkin görüşler.....48
3.2. Çalışma Arkadaşlarının Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Çalışma Sürecine İlişkin Görüşleri 55
3.2.1. Zihin yetersizliği olan bireyin çalışma koşullarına ilişkin görüşler.....56
3.2.2. Çalışma yaşamının zihin yetersizliği olan bireye katkılarına ilişkin görüşler 58
3.2.3. Zihin yetersizliği olan bireyin becerilerin ve davranışlarına

Sayfa

ilişkin görüşler.....60
3.2.4. Zihin yetersizliği olan bireyin iş performansını etkileyen etmenler.....65
3.2.5. Zihin yetersizliği olan bireyin çalışma yaşamındaki paydaşlarla kurduğu iletişime yönelik görüşler.....67
3.2.6. Zihin yetersizliği olan bireyin serbest zaman etkinliklerine ilişkin görüşler 77
3.2.7. Zihin yetersizliği olan bireyin kariyer gelişimine ilişkin görüşler 78
3.3. Çalışma Arkadaşların İşyerlerindeki Destekli İstihdam Uygulamasına Yönelik Görüşleri.....80
3.3.1. Destekli istihdam uygulamasına yönelik olumlu görüşler 81
3.3.2. Destekli istihdam uygulamasında karşılaşılan sorunlar.....83
3.3.3. Destekli istihdam sürecinde ortaya çıkan problemlerin çözülmesi 86
3.3.4. Destekli istihdam sürecinde zihin yetersizliği olan bireyin çalışma arkadaşlarının üstlendikleri roller.....87
3.4. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Çalışma Arkadaşlarının İşyerlerindeki Çalışanlara Sağlanan Desteklere İlişkin Görüşleri.....88
3.4.1. Normal gelişim gösteren çalışanlara sağlanan destekler 89
3.4.2. Çalışma yaşamında zihin yetersizliği olan bireye sağlanan desteklere ilişkin görüşler.....91
3.5. Çalışma Arkadaşlarının Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Çalışma Yaşamı ve İstihdamlarına İlişkin Önerileri 97
3.5.1. Zihin yetersizliği olan bireyin çalışma koşullarına ilişkin öneriler.....98
3.5.2. Destekli istihdam uygulamasına ilişkin öneriler 99
3.5.3. Eğitimcilere öneriler 103
3.5.4. İşverenlere öneriler 106
3.5.5. Devlet kurumlarına öneriler.....107
4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....109
4.1. Tartışma.....109

Sayfa

4.1.1. ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarının çalıştıkları işyerinin özellikleri.....109
4.1.2. ZYOB'lerin çalışma arkadaşları gözünden ZYOB'lerin çalışma süreci.....113
4.1.3. ZYOB'lerin çalışma arkadaşları gözünden destekli istihdam uygulaması.....120
4.1.4. ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarının gözünden işyerlerindeki çalışanlara sağlanan destekler.....122
4.1.5. Çalışma arkadaşlarının ZYOB'lerin çalışma yaşamı ve istihdamlarına ilişkin önerileri.....125
4.2. Sonuç 131
4.3. Sınırlılıklar 132
4.4. Öneriler 133
4.4.1. Uygulamaya öneriler 133
4.4.2. İleri araştırmalara öneriler 134
KAYNAKÇA 136
EKLER
ÖZGEÇMİŞ

TABLOLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 2.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler 32
Tablo 2.2. Pilot Çalışma Katılımcılarının Demografik Özellikleri ve Görüşme Bilgileri 38
Tablo 2.3. Görüşme Takvimi.....40
Tablo 2.4. Birinci Kodlayıcı İnanırlık Yüzdeleri.....44
Tablo 3.1. Veri Analizi Sonrası Genel Tema Yapısı 45
Tablo 3.2. Tipik Çalışma Koşullarına İlişkin Görüşler.....46
Tablo 3.3. NGG Çalışanlar Tarafından Yapılan İşler.....47
Tablo 3.4. NGG Çalışanların Çalışma Saatleri.....48
Tablo 3.5. Çalışanlar Arasındaki İlişki Düzeylerine İlişkin Görüşleri 48
Tablo 3.6. NGG Çalışanlar Arasındaki İlişkiyi Etkileyen Etmenlere İlişkin Görüşler 50
Tablo 3.7. İnformal İletişim İçerikleri.....51
Tablo 3.8. İnformal İletişimin Çalışanlarına Katkıları 51
Tablo 3.9. Mesai Saati İçerisinde Kurulan İnformal İletişim Ortamları 52
Tablo 3.10. Mesai Saati İçinde Kurulan İnformal İletişim İçerikleri 53
Tablo 3.11. Mesai Dışı Etkinlikler 53
Tablo 3.12. İşyerindeki Çalışanların ZYOB'e İlişkin Algıları 54
Tablo 3.13. ZYOB'in Çalışma Saatlerine İlişkin Görüşler 56
Tablo 3.14. ZYOB'in Fiziksel Çalışma Ortamı 57
Tablo 3.15. ZYOB'lerin İş Tanımları 58
Tablo 3.16. Çalışma Yaşamının ZYOB'e Katkıları 59
Tablo 3.17. ZYOB'in Becerileri ve davranışlarına İlişkin Görüşler.....60
Tablo 3.18. ZYOB'in İş Performansını Olumlu Etkileyen Etmenler 65
Tablo 3.19. ZYOB'in İş Performansını Olumsuz Etkileyen Etmenler 66
Tablo 3.20. ZYOB ile Çalışma Arkadaşları Arasındaki İlişki Düzeyi 68
Tablo 3.21. ZYOB ile Çalışma Arkadaşları Arasındaki İletişim Kalitesini Belirleyen Etmenler 68
Tablo 3.22. ZYOB ile Kurulan Formal İletişim İçerikleri 70
Tablo 3.23. ZYOB ile Kurulan İnformal İletişimi Etkileyen

Sayfa

Olumsuz Etmenler.....71
Tablo 3.24. ZYOB'le Mesai Saati İçinde Kurdukları İnformal İletişim İçerikleri 73
Tablo 3.25. ZYOB'le Mesai Saati Dışında Kurulan İnformal İletişimin Ortamları 74
Tablo 3.26. ZYOB ile Mesai Dışı İnformal İletişimi Olumsuz Etkileyen Etmenler 75
Tablo 3.27. ZYOB ile Müşteriler Arasındaki İletişim 76
Tablo 3.28. ZYOB'in Serbest Zaman Etkinliklerine İlişkin Görüşler 77
Tablo 3.29. ZYOB'in Kariyer Gelişimine Katkı Sağlayan Etmenler 79
Tablo 3.30. ZYOB'in Kariyer Gelişimi Önündeki Engeller 80
Tablo 3.31. ZYOB'in Çalışma Arkadaşlarının Destekli İstihdam Uygulamasına İlişkin Olumlu Algıları.....81
Tablo 3. 32. Destekli İstihdam Uygulamasında Karşılaşılan Sorunlar 84
Tablo 3. 33. Destekli İstihdam Sürecinde ZYOB'in Çalışma Arkadaşlarının Üstlendikleri Roller.....87
Tablo 3.34. NGG Çalışanlara Sağlanan Destekler 89
Tablo 3.35. ZYOB'lere Çalışma Arkadaşları Tarafından Sağlanan Destekler 92
Tablo 3.36. ZYOB'in Gereksinim Duyduğu Destek Alanları 94
Tablo 3.37. ZYOB'e Desteklerin Sağlanma Şekline İlişkin Görüşler 96
Tablo 3.38. ZYOB'lerin İşe Yerleştirilme Sürecine İlişkin Öneriler 98
Tablo 3.39. Destekli İstihdam Uygulamasına İlişkin Öneriler.....100
Tablo 3.40. ZYOB'lerin İşe Yerleştirilme Sürecine İlişkin Öneriler.....101
Tablo 3.41. Eğitim Politikalarına İlişkin Öneriler.....104

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 1. Bağımsız Yaşam Becerilerine İlişkin Sınıflandırmalar.....8
Şekil 2. ZYOB'lere Yönelik İstihdam Modelleri.....13
Şekil 3. Araştırma Süreci.....29
Şekil 4. Nitel Araştırmada Tümevarım Analizi Basamakları 41
Şekil 5. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Çalışma Arkadaşlarının Çalıştıkları İşyerinin Özelliklerine İlişkin Görüşleri.....46
Şekil 6. Çalışma Arkadaşlarının Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Çalışma Sürecine İlişkin Görüşleri.....55
Şekil 7. Çalışma Arkadaşların İşyerlerindeki Destekli İstihdam Uygulamasına Yönelik Görüşleri.....81
Şekil 8. ZYOB'lerin Çalışma Arkadaşlarının İşyerlerindeki Çalışanlara Sağlanan Desteklere İlişkin Görüşleri.....88
Şekil 9. ZYOB'lerin Çalışma Arkadaşlarının ZYOB'lerin Çalışma Yaşamı ve İstihdamlarına İlişkin Önerileri.....98

KISALTMALAR DİZİNİ

AAIDD **:** American Association on Intellectual and Developmental Disabilities

MEB **:** Milli Eğitim Bakanlığı

ZYOB **:** Zihin Yetersizliği Olan Birey

NGG **:** Normal Gelişim Gösteren

1. GİRİŞ

Dünya çapında farklı tanımlar yapılmasına rağmen genel olarak yetersizlik insan hakları kapsamında değerlendirilmiştir (World Health Organization [WHO], 2011). Yetersizliği olan bireyler dünya nüfusunun %15'ini (Birleşmiş Milletler, [BM]), ülkemiz nüfusunun %12,29'unu oluşturmaktadır (Türkiye İstatistik Kurumu, [TÜİK], 2002). Yetersizliği olan bireyler içerisinde zihin yetersizliği olan bireylerin yaygınlık açısından önemli bir yeri tuttuğu düşünülmektedir (Cavkaytar, 2000, s. 115; Milli Eğitim Bakanlığı, [MEB], 2016; Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, [ASPB], 2014). Uluslararası sözleşmelerde, devletlerin ortaya koyduğu yasalarda, zihin yetersizliği olan bireylerin toplumsal hayata eşit ve tam katılımı için gerekli hizmetlerin kendilerine sağlanması konusunda önlemler alınmıştır. Bu önlemler arasında yetersizliği olan bireylere sağlanacak bakım, rehabilitasyon ve eğitim hizmetlerine ayrı bir önem yüklenmiştir. Yetersizliği olan bireylere yönelik hizmet sağlayan her paydaş, yetersizliği olan bireylerin toplum içerisinde eşit ve bağımsız olarak yaşayabilmelerini amaç olarak edindiklerini ifade etmekte ve bu doğrultuda hizmetlerini sağlamaktadır. Zihin yetersizliği olan bireylere sağlanan eğitim hizmetlerinde temel amaç onların bağımsız yaşama hazırlanmasıdır (Cavkaytar, 2000, s. 120). Zihin yetersizliği olan bireylerin bağımsız şekilde yaşamalarında bir işte çalışmaları önemli bir yer tutmaktadır. Zihin yetersizliği olan bireyler çalışma yaşamına katılarak para, özgüven kazanabilmekte, eğitim ortamlarında öğrendikleri becerileri sergilemekte ve toplum içerisinde eşit bir bireyler olarak yaşama fırsatı elde edebilmektedirler. Amerikan Zihinsel ve Gelişimsel Yetersizlik Birliği (American Association on Intellectual and Developmental Disability, [AAIDD]), zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına ilişkin güncel çalışmaların bulguları doğrultusunda yayınlanan raporunda, zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamında ve kariyer gelişimlerinde, işyerindeki sosyal ortamlarından elde edecekleri sosyal sermaye kaynaklarının önemi vurgulanmıştır (Nord, 2015). Zihin yetersizliği olan bireyler için işyerindeki en önemli sosyal paydaş, onların normal gelişim gösteren çalışma arkadaşlarıdır. Zihin yetersizliği olan bireyler için çalışma arkadaşları, işyerindeki bir doğal destek kaynağı olarak nitelendirilebilir. Bu kapsamda çalışma arkadaşlarının, zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamlarına yönelik görüş ve önerilerinin ortaya konması önem kazanmaktadır.

1.1. Zihin Yetersizliği

Zihin yetersizliğine yönelik yapılan tanımlar içerisinde AAIDD'nin yaptığı tanım özel eğitim alanında yaygın olarak kullanılmaktadır (Brown, 2007, s. 14; Brown ve Radford, 2007, s. 19; Schalock, 2010, s. 315). AAIDD, 11. Tanılama ve Sınıflama Kitapçığı'nda zihin yetersizliği, '*zihinsel işlevde bulunmada ve kavramsal, sosyal, pratik beceriler olarak ifade edilen uyumsal davranışların her ikisinde önemli/anlamlı sınırlılıklar ile kendini gösteren ve 18 yaşından önce meydana gelen bir yetersizlik'* olarak tanımlanmıştır (2010, s. 6). AAIDD ek olarak bu tanımın nasıl uygulanması gerektiğini açıklayan beş varsayımı da ortaya koymuştur. Bunlar:

> *1. Varolan işlevde bulunma düzeyindeki sınırlılıklar, bireyin akranlarının ve kültürünün özelliklerini yansıtan toplumsal çevresi bağlamında değerlendirilmelidir.*
>
> *2. Geçerli değerlendirme, kültürel ve dilsel farklılıklar gibi iletişimdeki farklılıklar, duyuşsal, motor ve davranışsal faktörlerdeki farklılıklar da göz önünde bulundurulur.*
>
> *3. Bireylerde, sınırlılıklara güçlü yanlar da eşlik etmektedir.*
>
> *4. Sınırlılıkları tanımlamanın en önemli amacı, gereksinim duyulan destekleri belirlemektir.*
>
> *5. Uygun bireyselleştirilmiş destekler sürekli bir şekilde sağlandığında, zihin yetersizliği olan bireyin işlevde bulunma düzeyinde gelişme olacaktır (Luckasson vd., 2002, s. 1).*

Bu tanım ve varsayımlar incelendiğinde zihin yetersizliği, zihinsel işlevlerde sınırlılıkları, çevresel taleplere uyumu sağlayan davranışsal sınırlılıkları ve erken yaşta ortaya çıkma kriterlerine bağlanmıştır (Schalock, vd., 2007, s. 118). Diğer yandan sahip oldukları 'zihin yetersizliği' tanısı zihin yetersizliği olan bireyleri (ZYOB) etiketlemek yerine, bu bireylere sağlanacak destekleri ve desteklerin yoğunluğunu belirleme işlevini taşımaktadır. AAIDD'nin ortaya koyduğu varsayımlarda, bireye sağlanacak desteklerin sürekli olması halinde ZYOB'in işlevde bulunma düzeyinde ilerlemeler olacağının ifade edilmesi, bu bireylerin eğitimlerine ayrı bir önem yüklemektedir.

AAIDD'nin güncel tanım ve varsayımları, ZYOB'lerin değerlendirilmesinde izlenen yolu da büyük ölçüde etkilemiştir. 1900'lü yılların başında Binet'nin zeka testi (1905) ile sadece zeka puanını temel alan değerlendirme yaklaşımı, zamanla uyumsal davranışları ve bireyin içerisinde bulunduğu çevreyi de dikkate alan çok boyutlu bir değerlendirme yaklaşımına dönüşmüştür (McLoughin ve Lewis, 2005, s. 6). Günümüzde zihin yetersizliği alanında değerlendirme, ZYOB'lerin tanılanması, sınıflandırılması ve gereksinim duydukları destekleri belirlemek amacıyla yapılmaktadır (Schalock, vd., 2010, s. 32). Geçmişe kıyasla günümüzde, değerlendirme faaliyetleri sonucu yapılan sınıflandırmanın etiketleme amaçlı değil, ZYOB'lerin işlevde bulunma

düzeyini arttıracak en uygun destek hizmetlerini sağlamak amaçlı yapıldığı söylenebilmektedir.

1.1.1. Zihin yetersizliği olan bireyler

MEB Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'nde (2012) zihin yetersizliği olan bireyleri şöyle tanımlamaktadır:

> *'...zihinsel işlevler bakımından ortalamanın iki standart sapma altında farklılık gösteren, buna bağlı olarak kavramsal, sosyal ve pratik uyum becerilerinde eksiklikleri ya da sınırlılıkları olan, bu özellikleri 18 yaşından önceki gelişim döneminde ortaya çıkan ve özel eğitim ile destek eğitim hizmetlerine ihtiyaç duyan birey...*'

ZYOB'ler, öğrenme yaşantılarında onları zorlayacak belli özelliklere sahiptir. ZYOB'lerin bilişsel özellikleri incelendiğinde kısa süreli belleği kullanmada, dikkat sürelerinde ve seçici dikkatlerinde ve öğrendikleri bilgileri farklı durumlarda sergilemede sorunlar yaşadıkları gözlenmektedir. Bilişsel gelişimde yaşanan gerilikten dolayı ZYOB'ler soyut düşünme becerilerinde sorunlar yaşamaktadırlar (Smith, Polloway, Patton ve Dowdy, 2004, s. 240).

ZYOB'ler öğrendikleri bilgi ya da becerileri farklı ortam ya da durumlara genelleyememektedir. Bu nedenle ZYOB'lerin öğrendiklerini farklı ortam ya da koşullarda hayata geçirmelerinde sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Dil gelişimlerinde gerilikler görülmesi ve konuşmada akıcılık problemleri yaşamaları, onların akademik başarıları üzerinde de olumsuz yönde etkili olmaktadır (Sabornie ve deBettencourt, 2009, s. 11-12; Werts, Culatto ve Tompkins, 2007; Friend, 2006).

ZYOB'lerin dış denetim odağına sahip olması onların çevreleri ile uyumlarında sorunlar yaşamalarına neden olabilmektedir (Wehmeyer, 1994, akt. Eripek, 2009, s.215). Diğer yandan sürekli yaşadıkları başarısızlıklar, ZYOB'lerin başarısızlık beklentisini arttırarak, öğrenme ortamlarındaki motivasyonlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Heber, 1964, akt. Eripek, 2009, s. 215). ZYOB'lerin sergiledikleri davranış problemleri de onların hem eğitimlerinin önüne geçmekte hem de sosyal açıdan arkadaş edinme, akranlar ile etkileşimde bulunma süreçlerinde olumsuz yönde etkili olmaktadır. Bu durum ZYOB'leri yalnızlaştırarak depresyon yaşamalarına neden olabilmektedir (Friend, 2006; Smith, Ittenbach ve Patton, 1998, s. 206).

1.1.2. Zihin yetersizliği olan bireylerin eğitimleri

Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'ne göre (2012) özel eğitim,

"özel eğitim gerektiren bireylerin eğitim ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için özel olarak yetiştirilmiş personel geliştirilmiş eğitim programları ve yöntemleri ile özel eğitim gerektiren bireylerin bireysel yeterliliklerine dayalı gelişim özelliklerine uygun ortamlarda sürdürülen eğitim"

olarak tanımlanmaktadır. ZYOB'lerin eğitimleri bireysel yeterliliklerine göre tam zamanlı kaynaştırmadan, özel eğitim okullarına kadar farklı ortamlarda sürdürülmektedir (MEB, 2012).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 42'inci *maddesinde "... Devlet, durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanları topluma yararlı kılacak tedbirleri alır."* hükmü yer almaktadır. Türkiye'de yetersizliği olan bireylere yönelik çıkarılan 5378 sayı 1.7.2005 tarihli Engelliler Hakkında Kanunu'nun 4/B maddesinde '*Engellilerin diğer bireylerle eşit koşullarda bağımsız olarak toplum içinde yaşamaları esas olup, özel bir yaşama düzenine zorlanamazlar.'* ifadesi yer almaktadır. Bu kanun, yetersizliği olan bireylere sağlanacak hizmetlerin, onları toplumdan dışlamaksızın verilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. 1997 yılında özel eğitime gereksinimi olan bireylere Türk Milli Eğitimi'nin genel amaçları ve temel ilkeleri doğrultusunda, genel ve mesleki eğitim görme haklarını sağlamaya yönelik esasları düzenlemek amacıyla 573 sayılı Kanun Hükmünde Kararname çıkarılmıştır. Bu kararnamenin 5. Maddesinde özel eğitime gereksinimi olan bireylerin yapılacak değerlendirme sonucu kendilerine en uygun ortama yerleştirilmesi gerektiği belirtilmektedir. Özel eğitime gereksinimi olan eğitimlerine yönelik olarak 2006'da çıkarılan ve 2012'de son olarak düzenlenen Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'nde yetersizliği olan bireylerin eğitim alabileceği kurumlar belirtilmiştir.

Ülkemizde ZYOB'lerin okul öncesi eğitimleri, öncelikle yetersizliği olmayan bireylerle birlikte kaynaştırma uygulamaları kapsamında yürütülmekle birlikte, 37-66 ay arasındaki ZYOB'ler özel eğitim anaokullarında, 48-66 ay arasındaki bireyler ise okul ve kurumlar bünyesinde açılan özel eğitim anasınıflarında eğitim alabilmektedirler. İlkokul çağındaki ZYOB'ler ise birinci ve ikinci kademe ilkokul eğitimlerini akranlarıyla birlikte ya da özel eğitime gereksinimi olan bireyler için açılan ilkokul ve ortaokullarda sürdürebilmektedirler. Ortaöğretim çağındaki ZYOB'ler de benzer şekilde akranları ile birlikte genel ya da mesleki ortaöğretim kurumlarında eğitim alabildikleri gibi özel eğitime ihtiyacı olan bireyler için açılan ortaöğretim kurularında da eğitimlerini sürdürebilmektedirler (MEB, 2012).

Ortaöğrenimlerini tamamlayan bireyler ise Rehberlik Araştırma Merkezleri, Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yürütme Komisyonu ve Rehberlik Psikolojik Danışma Servisleri'nin yönlendirmesiyle yükseköğrenimlerine devam edebilmektedirler. Diğer yandan ilgili yönetmelikte ZYOB'lerin, temel yaşam becerilerini geliştirmek, öğrenme ihtiyaçlarını karşılamak, işe ve mesleğe hazırlamak amacıyla özel eğitim kurumları ya da diğer kuruluşlarda farklı konularda açılan programlara katılarak yaygın öğretim hizmetlerinden yararlanmaları da amaçlanmıştır. Etkilendikleri yetersizliğin işlevde bulunma düzeylerine olumsuz etkisinden kaynaklı olarak ZYOB'lerin, özel eğitim hizmetlerinden kurumlarda yararlanamamaları durumunda ise bireyin gereksinim duyduğu özel eğitim hizmetleri gezici öğretmen tarafından sağlanabilmektedir (MEB, 2012). Okul öncesi, ilköğrenim, ortaöğrenim ve yaygın öğrenimlerine yetersizliği olmayan akranları ile devam edebilen ZYOB'lerin eğitimlerine yönelik olarak Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'nde kaynaştırma uygulamaları, özel eğitim sınıfları ve destek eğitim sınıfları seçenekleri ortaya konmuştur (MEB, 2012).

Kaynaştırma yoluyla eğitim uygulamaları, özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin eğitimlerini, kendilerine sunulan destek eğitim hizmetleriyle birlikte yetersizliği olmayan bireylerle birlikte resmi ya da özel eğitim kurumlarında sürdürmeleri esasına dayanan uygulamalardır. Yetersizliği olan bireyler özellikleri doğrultusunda tam zamanlı ya da yarı zamanlı olarak kaynaştırma uygulamalarına katılabilmektedirler. Bu bireylerin eğitimi, bireylerin performans ve öğretim ihtiyaçları gözetilerek hazırlanan Bireyselleştirilmiş Eğitim Planı'na (BEP) göre yürütülmekte, başarılarının değerlendirilmesi de yine bu BEP'e göre yapılmaktadır. Aynı zamanda yetersizliği olmayan akranlarıyla birlikte aynı sınıfta eğitim alan bireyler için özel araç-gereç ve materyaller ile birlikte özel eğitim destekleri verilen destek eğitim odaları da açılabilmektedir. Diğer yandan yetersizliği olmayan akranlarından ayrı sınıfta eğitim almaları uygun bulunan bireyler için aynı türde yetersizliğe sahip bireylerin bulunduğu ve özel eğitim öğretmeninin görevlendirildiği özel eğitim sınıflarında eğitim verilmektedir. Bu sınıflarda birinci ve dördüncü sınıflar ile beşinci ve sekizinci sınıflar birleştirilmiş sınıflar halinde eğitim almaktadırlar (MEB, 2012).

Genel ve mesleki ortaöğretim eğitim programlarından yararlanamayacak durumda ve 23 yaşından gün almamış olan ZYOB'lerin, temel yaşam becerilerini geliştirmek, topluma uyumlarını sağlamak ve iş ve mesleğe yönelik beceriler

kazandırmak amacıyla resmî ve özel, özel eğitim uygulama merkezleri açılmaktadır (MEB, 2012). Bu merkezlerde bireylere Beden Eğitimi, Beslenme, Dil ve Konuşma, Toplumsal Uyum, Hayat Bilgisi, Matematik, Müzik, Okuma-Yazma, Resim-İş ve Trafik ve İlkyardım alanlarına yönelik dersler verilmektedir (MEB, 2016).

Yetersizliği olmayan akranları ile birlikte eğitimlerine devam edemeyecek olan, ilköğretimlerini tamamlayan, genel ve mesleki ortaöğretim programlarına devam edemeyecek durumda olan ve 23 yaşından gün almamış ZYOB'lerin temel yaşam becerilerini geliştirmek, topluma uyumlarını sağlamak, iş ve mesleğe yönelik bilgi ve beceriler kazandırmak amacıyla resmî ve özel, özel eğitim mesleki eğitim merkezleri açılabilmektedir (MEB, 2012). Bu okullarda ZYOB'lere yönelik olarak Türkçe, Matematik, Resim-İş, Müzik, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Beden Eğitimi ve İş Eğitimi dersleri verilmektedir. İş Eğitimi dersi kapsamında yetersizliği olan bireylere iletişim, toplumsal yaşam, çalışma yaşamı ve işçi sağlığı ve iş güvenliği modülleri sunulmakta diğer yandan El Sanatları Teknolojisi, Gıda Teknolojisi, Güzellik ve Saç Bakım, İnsaat Teknolojisi, Kimya, Konaklama ve Seyahat Hizmetleri, Matbaa Teknolojisi, Metal Teknolojisi, Mobilya ve İç Mekan Tasarımı, Motorlu Araçlar Teknolojisi, Seramik ve Cam Teknolojisi, Tarım, Tekstil Teknolojisi, Tesisat Teknolojisi ve İklimlendirme, Yiyecek İçecek Hizmetleri, Bilişim Teknolojileri, Büro Yönetimi ve Giyim Üretim Teknolojisi branşlarında mesleki eğitim verilmektedir (MEB, 2016).

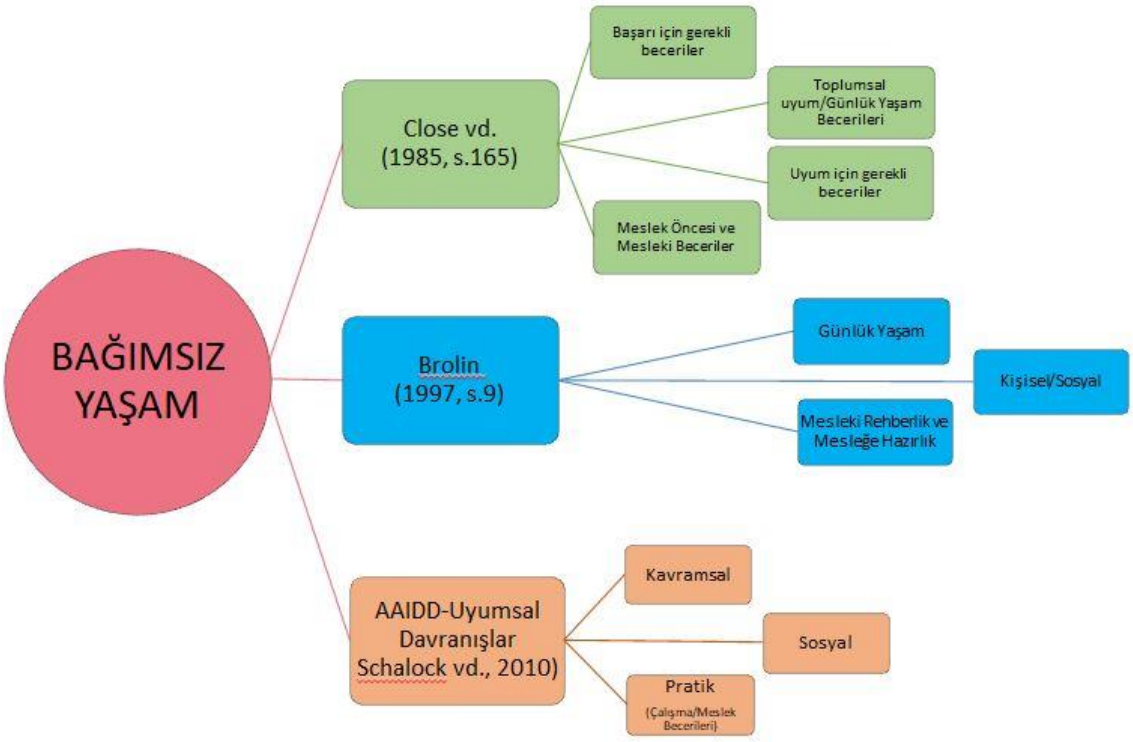
Ülkemizde ZYOB'lere sağlanan özel eğitim hizmetleri genel olarak incelendiğinde, kaynaştırma uygulamalarına öncelik verildiği, kaynaştırma uygulamasının mümkün olmadığı durumlarda ise destek eğitim odaları, özel eğitim sınıfları, özel eğitim okulları gibi ortamlarda özel eğitim hizmetlerinin sunulduğu görülmektedir. Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezleri ve Özel Eğitim Uygulama Merkezleri'nin programları incelendiğinde, programlarda temel akademik beceriler, mesleki beceriler, toplumsal uyum becerileri alanlarında eğitim verildiği gözlenmektedir. MEB, bu programların amacını yetersizliği olan bireylerin bağımsız yaşam becerilerini geliştirerek bu bireyleri bağımsız yaşama hazırlamak olarak ifade etmiştir.

ZYOB'lere iş ve meslek eğitimi sunan bir başka hizmet ise okul sonrası programlardır. Okul sonrası programlar ZYOB'ler için iki ya da dört yıllık yüksekokul/üniversiteden yetişkin eğitim programlarına kadar seçenekler sunan

hizmetleri kapsamaktadır (Judge ve Gasset, 2015, s. 121) Alanyazında okul sonrası programlara katılmış ZYOB'lerin bir işte çalışıyor olma oranlarının, okul sonrası programlara katılmayanlara göre anlamlı derecede yüksek olduğu bulgusu yer almaktadır (Newman, vd. 2011, s. 15). Düzenli olarak kariyer gelişimi ve sosyal beceri eğitimi hizmetlerine katılan bireylerin istihdam edilebilirliğinin önemli ölçüde arttığı (Test, vd., 2009, s.176) ve okul sonrası programlar içerisinde sağlanan kariyer gelişim eğitimleri ile ZYOB'lerin iş ortamında sergileyebileceği basit ve karmaşık becerileri öğrendikleri ve kendilerine güvenlerinin arttığı (Lindstorm, Doren ve Miesch, 2011, s. 430) söylenebilir. Papay ve Bambara (2011, s.89) ise okul sonrası programlara katılan zihin yetersizliği olan bireylerin %67'sinin temel amacının istihdam fırsatlarına erişmek ve iş-meslek eğitimi almak olduğunu belirtmiştir. Diğer yandan, yapılan bir çalışmada okul sonrası eğitim alan ZYOB'lerin tamamı rekabetçi işyerlerinde çalışma imkânı bulurken okul sonrası eğitim almayan zihin yetersizliği olan bireylerin sadece %43'ü iş bulabilmiştir (Zafft, Hart ve Zimbrich, 2004, s. 50). Alanyazındaki çalışmalar okul sonrası eğitimin ZYOB'lerin iş ve meslek yaşamına hazırlanmasında ve istihdamında hayati bir rol oynadığını göstermektedir (Kelley ve Coco, 2015, s. 218).

1.1.2.1. *ZYOB'lerin eğitiminde bağımsız yaşam becerileri*

Ülkemizde yürürlükte olan yasa ve yönetmeliklere, verilen hizmetlere ve eğitim programlarına bakıldığında ZYOB'lerin eğitimlerindeki en önemli hedefin, bu bireylere bağımsız yaşam becerilerini kazandırmak ve var olan becerilerini geliştirmek, böylece topluma katılımlarına katkıda bulunmak olduğu söylenebilmektedir (Cavkaytar, 2000, s. 120; MEB, 2012). Bağımsız şekilde yaşamaları için gerekli becerilere sahip olmaları ve toplum içerisinde kendilerine yer bulmaları için bağımsız yaşam becerilerinin ZYOB'lerin eğitiminde kendine önemli bir yer edindiği söylenebilir (Baker, vd., 2004, s. 51). Alanyazında bağımsız yaşam becerileri farklı başlıklar altında sınıflandırılsa da içerik olarak genelde aynı niteliği taşımaktadırlar (Cavkaytar, 2000, s. 117). Bağımsız yaşam becerilerine ilişkin sınıflandırmalar Şekil 1'de paylaşılmıştır.



Şekil 1. *Bağımsız Yaşam Becerilerine İlişkin Sınıflandırmalar*

Close, Sowers, Halpern ve Bourbeau'den (1985, s. 165) uyarlanan bağımsız yaşam becerileri sınıflandırmasına göre bu beceriler; (a) *başarı için gerekli temel beceriler* (temel gelişim becerileri, yaşamda gerekli sayısal bilgiler, yaşamda gerekli okuma ve iletişim), (b) *uyum için gerekli beceriler* (kendini tanıma, kişilik ve duygusal uyum, bireylerarası sosyal beceriler), (c) *toplumsal uyum becerileri/günlük yaşam becerileri* (özbakım becerileri, tüketici becerileri, ev içi beceriler, sağlık bilgisi ve topluma ilişkin bilgi) ve (d) *meslek öncesi ve mesleki beceriler* (işe hazır olma, mesleki davranışlar, işe uygun sosyal davranışlar sergileme) olarak ifade edilmiştir (Cavkaytar, 2000, s. 118).

Bağımsız yaşam becerilerinin sınıflandırılmasına yönelik bir başka yaklaşım Brolin (1997, s. 9) tarafından öne sürülmüş ve bağımsız yaşam becerileri, *günlük yaşam becerileri* (parayı yönetme, evi yönetme, kişisel bakım, aile sorumluluğu geliştirme, yiyecek satın alma-hazırlama-tüketme, giyecek alma ve giyinme, sorumlu vatandaşlık sergileme, serbest zamanı değerlendirme, seyahat etme), *kişisel-sosyal beceriler* (öz-farkındalık kazanma, öz-güven kazanma, sosyal açıdan sorumlu davranışlar sergileme, kişilerarası iyi ilişkileri sürdürme, bağımsız kararlar alma, problem çözme becerilerini kazanma, başkalarıyla etkileşimde bulunma), *mesleki rehberlik ve mesleğe hazırlık*

becerileri (iş imkanlarını bilme ve araştırma, mesleki kararlar alma, uygun iş alışkanlıkları ve davranışları sergileme, iş bulma ve işi sürdürme, yeterli psiko-motor becerileri sergileme, özel iş becerileri kazanma) olmak üzere üçe ayrılmıştır.

ZYOB'lerin tanılanmasında AAIDD tarafından önemli bir ölçüt kabul edilen uyumsal davranışlar, kavramsal (dil, okuma-yazma, para, zaman ve sayı kavramları), sosyal (kişilerarası beceriler, sosyal sorumluluk, öz-güven, aldatılmakdan kaçınma, uyanıklık, kurallara ve yasalara uyma, sömürülmekten kaçınma ve sosyal problemleri çözme) ve pratik (günlük yaşam becerileri, çalışma/meslek becerileri, para kullanımı, güvenlik, sağlık, ulaşım, rutinler ve telefon kullanımı) beceriler başlıkları ile ifade edilmektedir (Schalock, vd., 2010). Bu davranışlar alanyazında genel olarak bağımsız yaşam becerileri başlığı altında ifade edilmektedir. Bağımsız yaşam becerilerini sınıflandırmaya yönelik yapılan her çalışmada ZYOB'lerin çalışma yaşamına katılması ile ilişkili mesleki beceriler de kendine yer bulmaktadır. Bağımsız yaşam becerileri arasında önemli bir yer tutan iş ve meslek becerilerinin ZYOB'lere kazandırılması, özel eğitim hizmetlerinin amaçları arasında ifade edilmektedir (Cavkaytar,1990, s. 1).

ZYOB'lere sunulan tüm hizmetlerin, bu bireylerin toplum içerisinde bağımsız yaşamasına katkı sunma amacını taşıdığı söylenebilir. Bu doğrultuda, ZYOB'lere sunulan eğitim hizmetlerinin önemli amaçlarından biri de onların, kendi yaşamlarını kazanabilecekleri bir mesleğe hazırlamaktır (MEB, 2012). Ancak ZYOB'lerin bir bölümü işlevde bulunma düzeyleri gibi bireysel ya da ailelerinin ekonomik durumu gibi çevresel etmenler nedeniyle bakım hizmetlerine de gereksinim duymaktadırlar.

1.2. Zihin Yetersizliği Olan Bireyleri Geleceğe Hazırlama

ZYOB'ler bağımsız yaşama hazırlanmak amacıyla 23 yaşına kadar farklı kademelerde, bireysel özelliklerine uygun programlara dâhil olarak eğitimlerine devam etmektedirler. Okul çağının dışında kalan ZYOB'ler ise işlevde bulunma düzeylerine göre istihdama yönlendirilmekte ya da bakım hizmetlerinden yararlandırılmaktadır. ZYOB'lerin geleceğe hazırlanması ve istihdam edilmelerine katkıda bulunmak için, eğitim programlarının içerisinde iş ve meslek eğitimi önemli bir yer tutmaktadır (MEB, 2016).

1.2.1. İş ve meslek eğitimi

MEB (2012), 2006 yılında 26184 sayılı resmi gazete yayınlanan ve son olarak 21.7.2012 tarihinde güncellenen ve 28360 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Özel

Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'nde, özel eğitimin amaçları arasında özel eğitime gereksinimi olan bireylerin yeterlilikleri ve ilgileri doğrultusunda iş ve meslek hayatına katılmalarının sağlanması hüküm altına alınmıştır. Diğer yandan özel eğitime gereksinimi olan bireylere iş ve meslek eğitiminin Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezleri ve Halk Eğitimi Merkezleri'nde sunulması karara bağlanmıştır. Özel eğitime gereksinimi olan bireylere yönelik iş ve mesleki eğitim hizmetleri, öğrenciye kendini tanıtma, öğrenciyi mesleğe ve işe hazırlama, mesleğe ve işe yöneltme, iş ve meslek öğretimi çalışmaları, izleme başlıkları altında sürdürülmektedir (Çağlar, 2004, s.154). Zihin yetersizliği olan bireylere sunulan iş ve meslek eğitim hizmetleri doğrultusunda uygulanan eğitim programları incelendiğinde, bu programların el sanatları, seramik ve cam teknolojisi, büro yönetimi gibi özel iş becerilerine dayalı olduğu görülmektedir (MEB, 2016).

Yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına katılımında ve sürdürülebilir şekilde istihdam edilmelerinde, işveren ihtiyaçları ve çalışanların yeterlilikleri büyük önem taşımakta ve bu uyum sürdürülebilir istihdamın temeli olarak ifade edilebilmektedir (Kelley ve Coco, 2015). Bununla birlikte yeterince hazır olmayan ve çalışma yaşamı için uygun alt yapısı bulunmayan bir kişi için işte çalışmak çoğu zaman geçici bir durumdur (Ünal, 2003, s.282).

Yetersizliği olan bireylerin çalıştıkları ortamlarda, işverenlerin bu bireylerin iş becerilerinden çok istihdam edilebilirlik becerilerine sahip olmaları gerektiğini düşündükleri bilinmektedir (Domzal, Houtenville ve Sharma, 2008, s.16). Bu amaçla dünya çapında, yetersizliği olan bireylerin istihdama hazırlanması amacıyla uygulanan mesleki eğitim programlarında istihdam edilebilirlik becerileri giderek daha fazla yer almaya başlamaktadır (Cotton, 2008, s.1).

İstihdam edilebilirlik becerileri, istihdam sürecinin her aşamasında çalışanların kariyerini başarılı bir şekilde sürdürebilmesi için gerekli bilgi, beceri ve nitelikler olarak tanımlanmaktadır (Baker, 2013, s. 45; Hillage ve Pollard, 1998, s. 2). Diğer bir deyişle istihdam edilebilirlik becerileri, her işyerinde karşılığı olan ve çalışanların sahip olması gereken beceriler olarak tanımlanabilir (Sherer ve Eadie, 1987, s. 16). Alanyazında istihdam edilebilirlik becerilerinin farklı şekillerde sınıflandırıldığı görülmektedir. Bu beceriler Cotton (2008, s. 3) tarafından; konuşma, dinleme, okuduğunu anlama, basit matematik işlemlerini yapma ve yazmayı içeren *temel beceriler*, problem çözme, öğrenmeyi öğrenme, yaratıcı düşünme, karar alabilmeyi içeren *yüksek işlevli düşünme*

becerileri, sorumluluk, işe karşı olumlu yaklaşım, kişilerarası beceriler, kendine güven, esneklik, motivasyon, kendini yönetme, uygun giyinme, dürüstlük gibi *duyuşsal beceri ve karakter özellikleri* olarak sınıflandırılmıştır. İşverenler, yetersizliği olan çalışanlarında ağırlıklı olarak, duygusal beceri ve karakter özelliklerini aramaktadırlar (Ju, Robert ve Zhang, 2013, s. 121). Ülkemizdeki işverenlerin yetersizliği olan çalışanlarından beklediği istihdam edilebilirlik becerileri ise, uyum, sorumluluk, ekip çalışması, kendini yönetme, kişilerarası beceriler ve basit beceriler olarak karşımıza çıkmaktadır (Baran ve Cavkaytar, 2007, s. 219; Ünal, 2003, s. 286).

İstihdam edilebilirlik becerilerinin, var olan tüm iş seçeneklerinde geçerli beceriler olması nedeniyle büyük önem taşıdığı düşünülmektedir (Ju, Pacha, Moore ve Zhang, 2014, s. 204). Diğer yandan istihdam edilebilirlik becerileri özel iş becerilerinden öte tüm iş seçeneklerinde işveren ve yöneticilerin çalışanlardan talep ettikleri beceriler olarak karşımıza çıkmaktadır (Sherer ve Eadie, 1987, s. 16). Bu nedenle işverenlerin, çalışanlarının hangi istihdam edilebilirlik becerilerine sahip olmasını istediklerinin ortaya konmasının, mesleki eğitim programlarında bu becerilere yer vererek iş dünyası ve mesleki eğitim programları arasındaki boşluğun kapatılması açısından büyük önem taşıdığı düşünülmektedir (Ju, Pacha, Moore ve Zhang, 2014, s. 204; Wehman, 2011, s. 149).

1.3. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Çalışma Yaşamları

ZYOB'lerin çalışma yaşamı, onların çalışma yaşamına katılmasını içeren istihdam sürecini, çalışma yaşamı sırasında kendilerine yönelik yaklaşımları ve beklentileri belirleyen istihdam modellerini ve çalıştıkları süre içerisinde dâhil oldukları işyerlerindeki çalışma koşullarını içeren çok boyutlu bir süreç olarak değerlendirilebilir. Bir başka deyişle çalışma yaşamı, ZYOB'lerin istihdamı ve çalıştığı işyerinin özelliklerinin etkileşiminden etkilenen bir yaşam döngüsü olarak nitelendirilebilir.

Alanyazında istihdam, insan gücünün ekonomik faaliyete katılması olarak tanımlanmaktadır (Savaşır, 1999). ZYOB'ler hobilerine harcamak, ev ekonomisine katkıda bulunmak ve bağımsız yaşamak amacıyla para kazanmak, üreterek toplum içerisinde var olmak, başkaları tarafından takdir edilmek için çalışmak istemekte ve bunu gerçekleştirdiklerinde kendilerini daha değerli hissetmektedirler (Novak ve Rogan, 2010, s. 293; Timmons, vd. 2011, s. 293). Bir işte çalışmak yetersizliği olan bireylerin para kazanmaları, topluluk içerisinde bir yer edinmeleri, kendilerini değerli hissetmeleri

ve özsaygılarının artması açısından önemlidir (Alborno ve Gaad, 2012, s. 110; Akçamete, 1989; Güneş ve Akçamete, 2014; Kaner, Öğülmüş, Büyüköztürk ve Dökmen, 1997; Levinson, ve Palmer 2005, s. 14; Lehman, vd. 2002; Polak ve Warner 1996; Rogan, Grossi ve Gajewski 2002, s. 105). Yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına dâhil olması, onların istihdam yoluyla toplumsal hayata katılmalarını sağlayarak kendi kendilerine yeten, üreten bireyler haline gelmelerini sağlamaktadır (Hiperlink, 2010).

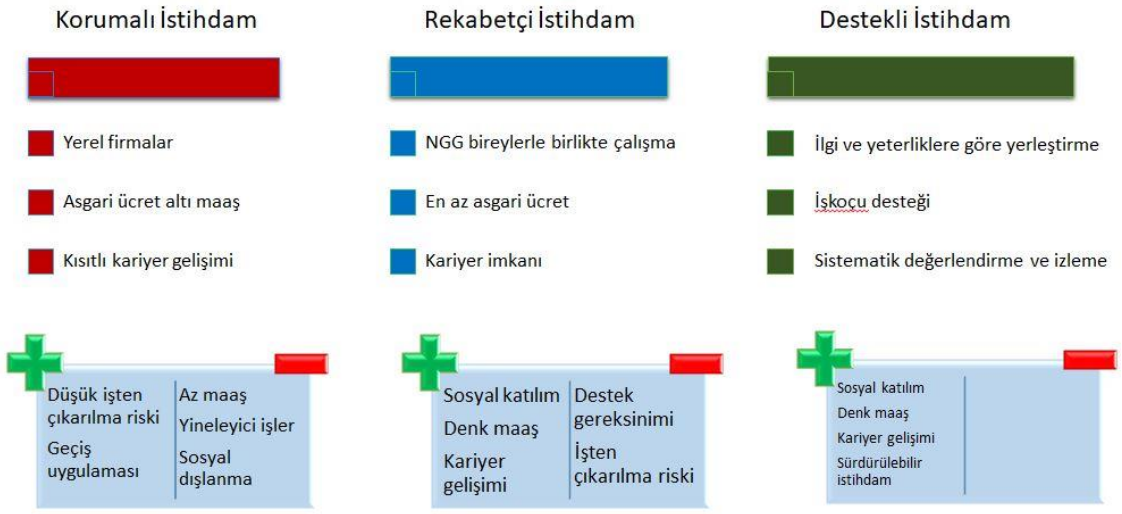
Çalışma yaşamına katılarak bir işte çalışmak, yetersizliği olan bireylerin yaşamında böylesine önemli bir yere sahipken bu bireylerin istihdamı konusunda bazı sorunlar göze çarpmaktadır. Örneğin dünya çapında yetersizliği olan bireylerin istihdamı ile normal gelişim gösteren bireylerin istihdam oranları arasında belirgin bir fark gözlenmektedir (Nittrouer, Pickens ve Shogren, 2015, s. 165; WHO ve WB, 2011, s. 238). Türkiye'de yapılan bir araştırmaya göre yetersizliği olan bireylerin istihdam oranı %21.7 iken normal gelişim gösteren bireylerin istihdam oranının %48.7 olduğu, yetersizliği olan bireylerin istihdamının genel istihdama oranının ise 0,44 seviyesinde olduğu belirlenmiştir (TÜİK, 2002). Dünyada ve Türkiye'de yapılan araştırmalarla elde edilen istatistiklerde yetersizliği olan bireyler içerisinde, ZYOB'lerin istihdam oranına yönelik net bir veriye ulaşılamamasına karşın, Harcourt, Lam ve Harcourt (2005, s.2123), ZYOB'lerin diğer yetersizlik türlerine sahip bireylere göre daha az istihdam edildiğini belirtmiştir.

Yetersizliği olan bireylerle normal gelişim gösteren bireylerin istihdamındaki oranlarda gözlenen bu farklılığın, hem yetersizliği olan bireyin özelliklerinden hem de çalışma koşullarının ve toplumun yapısını içeren çevresel etmenlerden kaynaklandığı söylenebilir. Kaner ve arkadaşları (1997) Türkiye'de gerçekleştirdikleri bir araştırmada, yetersizliği olan bireylerin ve normal gelişim gösteren bireylerin istihdam edilme oranları arasındaki farkı erişilebilirlik, işverenlere yönelik desteklemelerin yetersizliği, çalışma koşullarının uygun hale getirilememesi, meslek sahibi yetersizliği olan bireylerin az sayıda oluşu ve toplumun yetersizliği olan bireylere yönelik olumsuz tutumuna bağlamıştır. Dünya çapında yapılan araştırmalardan yansıyan bulgular da Türkiye'deki sorunlara benzer niteliktedir. Yetersizliği olan birey istihdamında yasal zeminin yetersiz olması (Kidd, Sloane ve Ferko, 2000), yetersizliği olan bireylere sunulan sınırlı iş seçeneği, yetersizliği olan bireylerin istihdamına yönelik yeterince kaynak ayrılamıyor olması (Gustafsson, Prieto, Peralta ve Danermark, 2013, s. 259) ve

toplumda yetersizliği olan bireylerin aleyhine yapılan ayrımcılık, benimsenen önyargı ve olumsuz tutumlar (Nittrouer, Pickens ve Shogren, 2015, s.165) yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına katılmasındaki çevresel sorunlar olarak sıralanabilir. Yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına katılmasına engel olan olumsuz tutumlar, çalışma yaşamına katılan zihin yetersizliği olan bireyler için de sorun olarak nitelendirilebilir. Uçar (2016, s. 98) ZYOB'lerin işverenlerinin, müşteri ve normal gelişim gösteren (NGG) çalışanların ZYOB'lere yönelik olumsuz tutumlarının ZYOB'in iş yaşamında karşılaştığı sorunlar içinde önemli bir yer olarak algıladıklarını paylaşmıştır. Bunlarla birlikte yetersizliği olan bireylere verilen iş ve meslek eğitiminin yetersiz ve işveren beklentilerinden kopuk olması, çalışma yaşamına katılan yetersizliği olan bireylerin sürdürülebilir şekilde istihdam edilmesinin önüne geçmektedir (Echevin, 2013, s. 868).

1.3.1. Zihin yetersizliği olan bireylere yönelik istihdam modelleri

ZYOB'lerin istihdam edilme şekilleri çalıştıkları yerlerde hangi işlerin yapıldığı, nasıl bir çalışma ortamı olduğu, kendilerine verilen ücret ve sunulan desteklere göre farklılaşabilmektedir (Migliore, Mank, Grossi ve Rogan 2007, s. 6). ZYOB'lerin istihdamında dünya çapında genel olarak üç istihdam modeli uygulanmaktadır (Sitlington, Neubert ve Clark, 2010; Steere, Rose ve Cavaiuolo, 2007; Wehman, 2013). Bu modeller korumalı, rekabetçi ve destekli istihdam olarak sıralanabilmektedir (Şekil 2).



Şekil 2. *ZYOB'lere Yönelik İstihdam Modelleri*

Korumalı istihdam, yerel firmalarla kısa dönem anlaşmalar yapılmasıyla birlikte yetersizliği olan bireylerin bu ortamlarda asgari ücretin altında maaş alarak ve kısıtlı terfi imkânıyla çalışması olarak tanımlanabilir (Drew ve Hardman, 2007; Migliore, Mank, Grossi ve Rogan, 2007 s. 7; Sucuoğlu, 2010). Rekabetçi istihdam, ZYOB'lerin terfi etme olanağı bulunan ve en az asgari ücret alınarak normal gelişim gösteren bireylerle birlikte çalışılan iş yerlerinde istihdam edilmesi şeklinde gerçekleşen istihdam modelidir (Bakkaloğlu, 2009; Sucuoğlu, 2010). Rekabetçi istihdamın amacı, yetersizliği olan bireylerin üreterek toplum içerisinde aktif rol alması, statü kazanması, toplum refahına katkıda bulunmaları ve adil ücret almalarıdır (Sen, 1997; Wehman, vd., 2005, s. 160). Destekli istihdam modeli ise zihin yetersizliği olan bireylerin ilgi ve yeterlilikleri doğrultusunda bir işe yerleştirilmesini, bu bireylere iş başında gerekli mesleki becerilerin öğretiminde görev alan bir iş koçunu, bireylerin performansının sürekli değerlendirilmesini ve gözlemlenmesini, ilk yerleştirme sürecinin ardından yıllar sonra becerinin kalıcılığını ve işte kalıcılığı sağlayacak sistematik izleme programlarının oluşturulmasını içermektedir (Drew ve Hardman, 2007; Steere, Rose ve Cavaiuolo, 2007). Ülkemizde yetersizliği olan bireylerin istihdamında, *korumalı iş yeri, kişisel çalışma, işverenlerin zorunlu olmaksızın yetersizliği olan bireyleri istihdam etmeleri, evde çalışma, kooperatif çalışma ve sadece yetersizliği olan bireylerin çalıştırıldığı seçilmiş işlerde çalışma* gibi uygulamalara yer verilmektedir (Genç ve Çat, 2013, s. 376).

Korumalı istihdam modeli uygulanan iş yerlerinde ZYOB'ler, iş arkadaşlarından daha az maaş almakta ve kendilerine yineleyici nitelikte işler yaptırılmaktadır. Bu istihdam modelinde, yetersizliği olmayan çalışanların yetersizliği olan bireylerden üstün olduğu bir hiyerarşik iş yeri kültürünün olması ve yetersizliği olan bireylerin sosyal açıdan dışlanma riskini barındırması bu modelin olumsuz yanları olarak öne çıkmaktadır (Genç ve Çat, 2013, s. 375; Migliore, Mank, Grossi ve Rogan, 2007, s. 7). Diğer yandan korumalı istihdam modelinin olumlu bir yanı olarak, ekonomik durgunluk zamanlarında yetersizliği olan bireylerin işten çıkarılma ihtimalinin diğer istihdam modellerine göre daha düşük olduğu bilinmektedir (The Urban Institute [TUI], 1975 akt. Migliore, Mank, Grossi ve Rogan, 2007, s. 8). Korumalı istihdam uygulamaları, ZYOB'lerin rekabetçi ya da destekli istihdam modeline hazırlanması için kullanıldığı durumlarda yetersizliği olan bireylere katkı sunabilmektedir (Visier, 1998, s. 349).

ZYOB'ler ve ailelerinin istihdam modeli tercihlerine bakıldığında, destekli istihdam modelini tercih etme eğiliminde oldukları görülmektedir (Migliore, Mank, Grossi ve Rogan, 2007, s. 9). ZYOB ve onların ailelerinin bu tercihlerinin, destekli istihdam modelinin yetersizliği olan çalışanlara daha iyi gelir sağlaması (Mank, Cioffi ve Yovanoff, 2003, s. 184), kişisel gelişim için fırsatlar sunması (Sen, 1997), yetersizliği olan bireylerin ayrıştırılmış ortamlarda farklı mesai saatlerinde çalışması yerine yetersizliği olmayan bireylerle birlikte çalışarak daha fazla sosyal katılımlarının olmasıyla ilgili olduğu görülmektedir (Mank ve Buckley, 1996, s. 246). Bu açıdan ZYOB'lerin temel çalışma motivasyonlarından biri, yetersizliği olmayan bireylerle birlikte onların bulunduğu sosyal ortamda eşit bir birey olarak çalışmak ve toplumsal yaşama katılım sağlamaktır (Novak ve Rogan, 2010, s. 293; Timmons, vd. 2011, s. 293). ZYOB'lerin bu yönüyle yetersizliği olmayan bireylerle birlikte çalışma ortamı sunan rekabetçi istihdam uygulamalarında yer alması uygun görülse de destekli istihdam hem bireye rekabetçi ortamın sağladığı sosyal katılımı sunması hem de sürdürebilir bir çalışma yaşamı sağlayacak desteklerin sunulması açısından bir adım öne çıkmaktadır.

1.3.1.1. *ZYOB'lerin istihdamında destekli istihdam modeli*

Destekli istihdam, yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına katılmalarında benimsenen ve yetersizliği olan bireyin özellikleri ile içerisinde yaşadığı toplumdaki iş olanakları arasındaki ilişkiye göre şekillenen bir süreçtir (Camuso ve Baker, 2008, s. 29). Geneneksel algıya göre işgücü içerisinde düşünülmeyen, bir işte çalışabilmek için desteğe gereksinim duyan ve genellikle bir ya da birden fazla yetersizliği olan bireyler, destekli istihdam modelinin kapsamı içerisinde düşünülebilir (Pierangelo ve Giuliani, 2004, s.95). Destekli istihdam, yetersizliği olan bireyin destek gereksinimi ve işverenin beklentilerine dayalı olarak bir iş koçu tarafından desteklendiği, normal gelişim gösteren bireylerle aynı iş ortamında ve genellikle eşit çalışma koşullarında çalışılan bir istihdam modelidir (Meaker, 2016, s. 153). Destekli istihdam modelinde temel varsayım, iş ortamının gerektirdiklerinin belirlenerek yetersizliği olan bireye buna yönelik eğitim verilmesi ve işe yerleştirme sürecinden sonra yetersizliği olan bireye sunulan desteğin sıklık ve süresinin aşamalı olarak azaltılmasıdır (Camuso ve Baker, 2008, s. 33).

Destekli istihdam modeli, uygulanma sürecindeki farklılıklara göre çeşitli şekillerde hayata geçirilebilir. Camuso ve Baker (2008, s. 30) destekli istihdam modelini bireysel yerleştirme, grup yerleştirme, gezici iş personeli ve girişimci model başlıklarında sınıflandırmıştır. Bireysel yerleştirme modeli, iş koçunun tek bir bireyin ilgi ve yeterliklerini göz önünde bulundurarak uygun iş araması, bireyi işe yerleştirmesi ve yerleştirme süreci sonrasında destek sağlaması süreci olarak açıklanabilir. Grup yerleştirme modeli ise genellikle beş ile sekiz yetersizliği olan bireyin, bir ya da iki işkoçu tarafından işe yerleştirilmesi ve desteklenmesi sürecini ifade etmektedir. Gezici iş personeli modeli ise altı ya da daha az yetersizliği olan bireyden oluşan bir grup yetersizliği olan bireyin yaşadıkları toplum içerisinde birkaç farklı işyerinde çalışması olarak açıklanabilir. Son olarak girişimci model ise destekli istihdam hizmeti sağlayan bir kuruluşun küçük bir işyeri kurarak, bu işyerinde yetersizliği olan ve normal gelişim gösteren bireyleri istihdam etmesi şeklinde gerçekleşmektedir.

Destekli istihdam modelinde sürdürülebilir başarının yetersizliği olan birey ve çalıştığı işyerinin özelliklerinin birbirine uyumu ile yakından ilişkili olduğu söylenebilir (Nord, vd. 2016, s.76). Destekli istihdam modelinde işverenler, çalışılan işyerindeki çalışma koşulları ve ZYOB'lere sağlanan doğal destekler ZYOB'lerin çalışma yaşamına etkin biçimde katılımını sağlamada anahtar rol oynayan unsurlar olarak sıralanabilir. Dolayısıyla ZYOB'lerin çalışma yaşamı incelenirken bu unsurların göz önünde bulundurulması gerektiği söylenebilir.

1.3.1.1.1. *Destekli istihdam uygulamasında işverenler*

4857 sayılı İş Kanunu'nda işveren, *"bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar..."* olarak tanımlanmıştır. İşverenler, çalışanları değerlendirme, yönlendirme, aynı zamanda onlara işleriyle ilgili gereken desteği vermekten sorumludurlar (Eisenberger, vd., 2002, s. 565). Diğer yandan bir işyerindeki görevler ve sorumluluklar işveren tarafından belirlenmekte ve çalışanlara paylaştırılmaktadır (Rothman, 1998, s. 33). İşverenlerin istihdam konusundaki işlevleri, sermaye ortaya koyma, istihdam oluşturma ve çalışma koşullarını belirleme olarak sıralanabilmektedir (Rothman, 1998, s. 30).

İşverenlerin ZYOB'lerin istihdamına yönelik görüşleri incelendiğinde, ZYOB'lerden iş becerileri yerine istihdam edilebilirlik becerilerini bekledikleri

görülmektedir (Baran ve Cavkaytar, 2007, s. 223; Güneş ve Akçamete, 2014, s. 9; Ju, Zhang ve Pacha, 2012, s. 34; Ju, Pacha, Moore ve Zhang, 2014, s. 204; Wehman, 2011, s. 149). İşverenlerin ZYOB'lerden beklediği istihdam edilebilirlik becerilerinin başında kişilerarası ilişkiler ve uyum becerilerinin olduğu düşünüldüğünde, işverenlerin aslında işyerindeki müşteriler ve çalışma arkadaşları ile ilişkileri içeren sosyal ortama yönelik kaygılar taşıdıkları yorumu yapılabilmektedir.

İşverenlerin ZYOB'lere yönelik tutum ve algılarının, onların bu bireyleri işe alma davranışlarında etkili olduğu düşünülmektedir (Gustafsson, Peralta ve Danermark, 2013, s. 99). İşverenlerin geçmiş ZYOB çalıştırma deneyimleri ve yaşantılarında, ZYOB'lerle etkileşimde bulunma düzeyleri, onların ZYOB'leri işe almaya yönelik kararlarında etkili olabilmektedir (ASPB, 2011, s. 131; Gustaffson, Peralta ve Danermark, 2013, s. 103). İşverenler, ZYOB ve yaptığı işin uyumlu olmasının sürdürebilir istihdamda son derece önemli olduğunu belirtmektedir (Hernandez, vd., 2008, s. 161; Smith, Webber Graffam ve Wilson, 2005, s. 170).

İşverenler, işyerlerine ZYOB'ler konusunda yeterince destek verilmediğinden yakınmaktadır. Büyük işyerleri, ZYOB'lerle ilgili sorunları kendi yapıları içerisinde çözebilirken, küçük işyerleri dışarıdan danışmanlık hizmetine gereksinim duymaktadır (Gustaffson, Peralta ve Danermark, 2013, s. 100). Diğer yandan, işverenler tarafından ZYOB'ler ve yetersizliği olmayan bireyler arasında verim farkı olduğu algısının benimsenmesi ZYOB'lerin istihdamının önünde bir engel olarak göze çarpmaktadır. (Bengisu ve Balta, 2011, s. 47; Harcourt, vd., 2005, s. 2125; Hirst, 1987, s. 64; Luecking, 2011, s. 264). ZYOB'lerin istihdamının önündeki bir diğer engel ise işverenlerin yetersizliği olan birey çalıştırmakla kendilerini ek yasal sorumluluklar altına sokacaklarını düşünmeleridir (Kaye, Jans ve Jones 2011, s. 529).

Harcourt ve arkadaşları (2005) yetersizlik grupları içerisinde işverenler tarafından en az tercih edilen yetersizlik alanlarının zihin yetersizliği ve fiziksel yetersizlik olduğunu paylaşmıştır. Güneş ve Akçamete (2014, s. 7) işverenlerin işe alma tercihlerinde, yetersizliği olan bireyler içerisinde en az ZYOB'leri tercih ettiklerini belirtmiştir. Yetersizliği olan birey çalıştırmak, bu bireylerin müşteriler ve normal gelişim gösteren çalışma arkadaşlarıyla kuracakları etkileşimin bilinmezliği nedeniyle işveren üzerinde baskı oluşturmaktadır (Colella, 2001; Lengnick-Hall, Gaunt ve Kulkarni, 2008.) Yetersizliği olan bireylerin iş verimlerinin düşük olduğu algısı, yetersizliği olan bireyin iş arkadaşları açısından kendi iş yüklerinin artması anlamına

gelmesi, işverenleri kaygılandıran başka bir olumsuz durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Heera, 2016, s. 62; Stone ve Colella, 1996).

1.3.1.1.2. *Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma koşulları*

Sadece yetersizliği olan bireylerin bir arada çalıştığı korumalı işyeri modeline karşı destekli istihdam modeli yetersizliği olan bireylerin NGG bireylerle birlikte çalışmasını içermektedir. Destekli istihdam modelinin temel amaçlarından birinin ZYOB'lerin toplumla bütünleşmesi olduğu düşünüldüğünde, çalışma ortamında tipik çalışma koşullarının yaratılması önem kazanmaktadır. ZYOB'ler için tipik çalışma koşulları, işyerinde çalışan NGG çalışanlarla ZYOB'lerin aynı koşullarda çalışması anlamına gelmektedir (Mank, Cioffi ve Yovanoff, 1999, s.384). Destekli istihdam modeli uygulanan işyerlerinde tipik çalışma koşullarının göstergeleri ZYOB'ler ile NGG çalışanların aldıkları ücretler, çalışma saatleri ve yaptıkları işler olarak ifade edilebilir (Mank, Cioffi ve Yovanoff, 2000, s.513). Destekli istihdam modeli kapsamında işe yerleştirilen ZYOB'lerin çalışma şartlarına tipik çalışma şartlarının yansıtılması halinde maaşlarının ve işyerindeki NGG çalışanlarla iletişimlerinin daha olumlu olduğu bilinmektedir (Mank, Cioffi ve Yovanoff, 1997a, s. 195).

Bir işyeri, para kazanılan ve çalışılan bir ortam olmanın ötesinde, küçük bir toplum olarak nitelendirilebilir (Baker ve Jacobs, 2003). Bu küçük toplum, her işyerinde farklı davranış normları, kurallar ve beklentiler inşa etmektedir. İşyerinde çalışan bireyler tarafından oluşturulan bu normlar işyeri kültürü olarak adlandırılmaktadır (Attridge, 2009). İşyeri kültürü, kültürel değerler, normlar ve varsayımların iş yerindeki davranışları nasıl etkilediğiyle ve iş yerinde oluşan sosyalleşme süreciyle ilgili olguları ifade etmektedir (Attrige, 2009, s. 393; Green, 2005, s. 680; Novak ve Rogan, 2010, s. 46; Türk, 2007, s. 3). Diğer bir ifadeyle bir işyerinin kültürü, o iş yerinde işlerin nasıl yürüdüğünü ortaya koymaktadır (Türk, 2007, s. 4). İşyeri kültürü ile aynı anlamı taşıyan işyeri iklimi ise işyerindeki standart, tutum ve görüşleri içeren değişkenler olarak ifade edilebilmektedir. İşyeri iklimi, çalışanlar tarafından kuruluşun genel atmosferini niteleyen algıların bir bütünü olarak görülebilir (Dastmalchian, Blyton ve Adamson, 1991, s. 30).

İşyeri kültürü kavramının işyerinde çalışan bireylerin davranışları üzerinde etkili olduğu bilinmektedir (Dastmalchian, Blyton ve Adamson, 1991, s. 33). İşyeri kültürü, işyerindeki çalışanların hem bireysel performanslarını hem de iş yerindeki sosyal

çevreye uyum düzeyini etkileme işlevini taşımaktadır (Chetman ve Barsade, 1995, s.437). İşyeri kültürü, bir işyerindeki paylaşım, sosyalleşme, maaş dağılımı, iş dışı toplantılar, yemek ve mola saatleri, çalışanlara sağlanan ulaşım imkânları, personel listelerinde hangi çalışanlara yer verildiği gibi bileşenlerden oluşmaktadır (Hagner, Dague ve Phillips, 2015, s. 200).

İşyeri kültürünün tanımından ve onu oluşturan bileşenlerden yola çıkılarak işyeri kültürünü oluşturan öğeler içerisinde büyük oranda sosyal etkileşim ve ilişkinin olduğu görülebilmektedir. İşyeri kültürü, aynı iş yerinde çalışan bireylerin birbirleri arasındaki etkileşimin niteliğini belirlemesi açısından önemlidir (Türk, 2007, s. 14). Bir işyerinde çalışanların mevcut işyeri kültüründe kendilerine yer bulmaları, onların kendilerini değerli bir üye olarak görmelerini sağlamaktadır (Kulkarni ve Lengnik-Hall, 2011, s. 536). İşyerlerinin, çalışanlar için aile kurumundan sonra en önemli sosyal ortam olduğu düşünüldüğünde (Irvine ve Lupert, 2008, s. 242), olumlu işyeri kültürünün çalışanların iş doyumu ve performanslarında artış sağlaması, işyerindeki sosyal uyum ve kaynaşmanın önemini ön plana çıkarmaktadır (McGuine, 2007, s. 143). Diğer yandan, işverenler de sahip oldukları işyerlerindeki tüm çalışanların sosyal uyum sağladığı ve sosyal etkileşimin bir parçası olduğu işyeri kültürünün oluşmasını tercih etmektedirler (Timmons, vd. 2011, s. 294; Zottoli ve Wanous, 2000, s. 371).

ZYOB'lerin sürdürülebilir şekilde istihdama katılabilmesinde, ZYOB ve mevcut işyeri kültürünün uyumu önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. ZYOB'lerin çalıştıkları işyerlerindeki sosyal çevreye kabulünde, işyeri kültürü kritik rol oynamaktadır (Novak ve Rogan, 2010, s. 46). Alanyazında ZYOB'lerin, yetersizliği olmayan bireylere göre çalıştıkları işyerlerindeki işyeri kültürüne daha az dâhil olduklarını ortaya koyan bulgular yer almaktadır (Fillary ve Pernice, 2006, s. 178; Hagner, Dague ve Phillips, 2015, s. 200). Bu durumun ZYOB'lerin çalışma koşullarındaki tipiklikle yakından ilişkili olduğu bilinmektedir. Hagner, Dague ve Phillips (2000, s. 200) destekli istihdam modeliyle çalışma yaşamına katılan ZYOB'lerin NGG çalışma arkadaşlarından, işyerinde yaptıkları işler, çalışma saatleri, işyerindeki etkinliklere katılma, farklı mola çizelgeleri, işyerine ulaşım ve performans ödüllendirme gibi alanlarda farklılaştığını ve bu farklılığın ZYOB'lerin işyeri kültürüyle bütünleşmelerinin önünde bir engel olduğunu ifade etmektedir.

ZYOB'ler için işyeri kültürüyle bütünleşmenin temel yolu olarak işyerindeki NGG çalışma arkadaşlarıyla kurulan sosyal ilişkiler, sosyal kabulün bir göstergesi

olarak görülebilmektedir (Hall ve Kramer, 2009; Rusch, Wilson, Hughes ve Heal, 1995, s. 73; Rusch, Wilson, Hughes ve Heal, 1994, s. 118). ZYOB ve NGG çalışma arkadaşları arasındaki sosyal ilişkinin bağlamı ve yapısı, ZYOB'lerin sosyal katılımının düzeyini belirlemekte ve bu ilişki onlara sosyal destek sağlamakla birlikte iş performanslarını da arttırmaktadır (Novak ve Rogan, 2010, s.45).

Henderson ve Argyle'e göre (1985, s. 230) işyerlerinde çalışanlar arasında genel olarak üç farklı düzeyde sosyal ilişki gözlenmektedir. Bunlar, iş tanıdığı, iş arkadaşı ve sosyal arkadaş olarak sıralanmaktadır. İş tanıdığı işyerinde sadece resmi ilişki içerisinde bulunulan kişileri belirtmektedir. İş arkadaşı ise işyerinde mesai saatleri içerisinde sosyal etkileşim kurulan bireyleri ifade etmektedir. Sosyal arkadaş, işyeri dışında da görüşülen, mesai saatleri dışında iletişim kurulan bireyleri nitelemektedir. Bir işyerindeki çalışma arkadaşlarının sosyal etkileşim kalitesi incelendiğinde, en güçlü ilişkilerin kurulduğu sosyal ilişki düzeyi sosyal arkadaşlık düzeyi olarak ifade edilebilir. İş tanıdıkları arasında birbirinden hoşlanma ya da hoşlanmama gibi faktörlerin önemi olmamakta, sadece görev temelli bir ilişki yürütülmektedir. İş arkadaşları ise mesai saati içinde molalarını beraber geçirebilmekte, birlikte yemek yiyebilmektedir. Ancak bu sosyal ilişki iş yeriyle ve mesai saatleriyle sınırlı kalmaktadır.

Hagner (1988, s. 114) işyerindeki çalışanların birbirleri arasında kurdukları etkileşimi formal ve informal iletişim olarak ikiye ayırmıştır. Formal iletişim, çalışanların yapmaları gereken görevleri tamamlamaları amacıyla diğer çalışanlarla kurdukları iletişim olarak tanımlanmaktadır. İnformal iletişim ise çalışanlar arasında işyerinde ya da dışında gerçekleşebilen işle ilgili olmayan sosyal konuları içeren iletişim olarak tanımlanmaktadır (Hagner, 1988, s.116). İşyerlerinde gerçekleşen informal iletişimin genel olarak mesai saatinin belli zamanlarında ve işyerindeki belli bir yerde gerçekleştiği bilinmektedir. Hagner (1988, s.117) aynı işyerinde çalışan bireylerin önceden birbirlerini tanıyor olması, birbirlerinin eğitimlerinden sorumlu olmaları, işe aynı zamanda başlamaları ve aynı düşünceleri paylaşmaları durumunda informal iletişimin daha kolay ortaya çıktığını vurgulayarak, işyerindeki çalışanlar arasındaki iletişimin o işyerindeki işyeri kültüründen etkilendiğini ifade etmiştir.

Hagner'in (1988) işyerindeki sosyal etkileşim sınıflaması ile Henderson ve Argyle'in (1985) işyerindeki sosyal ilişki sınıflamaları birlikte düşünüldüğünde, iş tanıdıklarının birbirleri ile daha çok formal etkileşimde bulundukları, iş arkadaşı ve sosyal arkadaşların ise işyeri içinde ve dışında birbirleri ile informal etkileşimde

bulundukları söylenebilir. Destekli istihdam uygulaması kapsamında işyerinde bulunan ZYOB ile NGG çalışma arkadaşları arasında belli görevleri tamamlamak ve birbiri ile ilişkili işleri bitirmek için formal etkileşim kurulması gereklidir. Örneğin paketleme işinde, bir çalışan paketlenecek nesneyi kartonun içine koyarken bir diğeri kartonun ağzını kapatabilir. Başka bir çalışan ise kartonun dışına etiket yapıştırabilir. Bu işte çalışan bireyler birbirleri ile bağlantılı işler yapmalarından dolayı formal etkileşime girebilmektedirler. Bu anlamda işyerinde yapılan işlerin birbiri ile ilişkili ve bağlantılı olması durumunda formal iletişim için daha fazla fırsat ortaya çıktığı ifade edilebilmektedir (Hagner, 1988, s. 155). Diğer yandan, işyerinde kurulan informal iletişimlerde desteklenen çalışanların daha az yer aldığı bilinmektedir. Hagner (1988, s.121) bunu, desteklenen çalışanların yaşam deneyimlerinin sınırlı olmasına, soyut anlam içeren şakaları anlamlandıramamalarına ve sahip oldukları sosyal becerilerin eksikliğine bağlamaktadır.

Chadsey'nin (2004) yaptığı çalışmaya göre işyerinde destekli istihdam kapsamında bulunan ZYOB'ler ve NGG çalışma arkadaşları arasındaki sosyal ilişkide, işyeri yönetiminde ZYOB ve NGG çalışanlardan beklentilerin aynı olması ve bu çalışanların aynı koşullarda çalışarak benzer işleri yapmaları büyük önem taşımaktadır. ZYOB'in diğer çalışanlardan farklı işler yapması, onu işyerinde yalnızlaştırmakta ve diğer çalışanlardan alabileceği desteğin önüne geçerek işi öğrenmesini yavaşlatmakta ve akıcı şekilde çalışmasının önüne geçmektedir (Cramm, Tebra ve Finkenflügel, 2008, s. 273). İşyerindeki NGG bireylerin, ZYOB'den beklentisinin düşük olması ve bu nedenle ZYOB'e az sorumluluk yüklemesi, işyerlerindeki NGG çalışma arkadaşlarının ZYOB'i kabulü ve işyeri kültürüne dâhil etmelerinin önünde bir engel olarak göze çarpmaktadır (Cramm, Tebra ve Finkenflügel, 2008, s. 274).

Öğle yemekleri, mola zamanları gibi sosyal etkileşime olanak sağlayan işyeri kültürünün bulunduğu bir iş çevresinde, sosyal ilişkilerin daha kaliteli olduğu görülmektedir (Chadsey, 2004). ZYOB'in, sosyal ilişkiyi sürdürmek için gerekli olan sosyal becerilere sahip olması ve rahatsız edici davranışlar sergilememesinin de diğer çalışanlarla olan sosyal ilişki üzerinde etkili olduğu ifade edilmektedir (Chadsey, 2004; Cramm, Tebra ve Finkenflügel, 2008, s. 273). ZYOB ile diğer çalışanların sosyal ilişkisinde etkili bir diğer faktör ise dinlenilen müzik ya da hobiler gibi örneklendirilebilecek olan ortak ilgiler olarak karşımıza çıkmaktadır (Cramm, Tebra ve Finkenflügel, 2008, s. 273). Çalışanların birbirine fiziksel çalışma ortamı açısından

yakınlığı ve işletme büyüklüğü de işyerindeki sosyal ilişkileri etkileyebilmektedir. Örneğin küçük işletmelerde, az sayıda çalışan bulunan bir iş yerinde kişisel ilişkilerin daha güçlü olduğu bilinmektedir (Cramm, Tebra ve Finkenflügel, 2008, s. 273). Ek olarak, işyerindeki NGG çalışma arkadaşları ve ZYOB'lerin vardiya saatlerinin uyuşması, ZYOB'le çalışma arkadaşlarının sosyal etkileşim fırsatı yakalamaları bakımından önemli bir etmen olarak öne çıkmaktadır (Volti, 2008, s. 187).

Toplumdaki NGG bireylerle kişilerarası ilişkiler kurma ve sosyal kaynaşma ZYOB'lerin yaşam kalitelerinin artmasında başta gelen etmenler arasında sayılmaktadır (Schalock, 2010). Çalışma yaşamı bağlamında sosyal kaynaşma, ZYOB'in işyerindeki fiziksel varlığından çok, o işyerinde bir birey ve çalışan olarak kabul görmesi ve sosyal aktivitelere katılım sağlamasıdır (Chadsey-Rusch ve Heal, 1995). Ancak ZYOB'ler genellikle odalarında tek başına ya da ZYOB'ler ile birlikte, NGG çalışma arkadaşlarından izole edilmekte, çalışma saatleri diğer çalışanlar ile farklılaşmaktadır. ZYOB'lerin çalışma koşullarında görülen bu gibi durumlar ZYOB'lerin çalışma yaşamında, NGG çalışma arkadaşları ya da müşterilerle arasındaki sosyal etkileşimi olumsuz yönde etkilemektedir (Novak ve Rogan, 2010, s. 31). ZYOB'lerin çalışma motivasyonları incelendiğinde, para kazanmaktan önce toplum içerisinde eşit bir şekilde yaşamayı istedikleri görülmektedir (Genç ve Çat, 2013, s. 369; Shur, Kruse, Blasi ve Blanck, 2009, s. 401). Bu kapsamda destekli istihdam modeli uygulanan işyerlerinde ZYOB'in tipik çalışma koşullarına dâhil olması hem çalıştığı işyeri kültürü hem de işyerindeki sosyal ortamla bütünleşmesine katkı sağlamaktadır.

1.3.1.1.3. *Çalışma yaşamında zihin yetersizliği olan bireylere sağlanan doğal destekler*

Zihin yetersizliği alanında destekler, ZYOB'in işlevde bulunma düzeyini arttıracak, gelişimine ve ilgilerine katkı sunacak kaynaklar ya da stratejiler olarak tanımlanmaktadır (Schalock, vd., 2010, s.105). Çalışma yaşamı bağlamında doğal destekler, ZYOB'in işyerindeki diğer çalışanlarla formal ya da informal ilişkilerinin kuvvetlendirilmesi yoluyla, tipik çalışma koşulları ve NGG gösteren çalışanların sosyal davranışları tarafından çalışma yaşamının desteklenmesi ve sürdürülmesine katkı sağlayan her türlü destek olarak tanımlanabilir (Rogan, Hagner ve Murphy, 1993). Çalışma yaşamında ZYOB'lere sağlanan doğal destekler, ZYOB'in gereksinim duyduğu desteklerin işkoçu ya da öğretmen yerine, çalışılan işyerindeki doğal çevreyi

oluşturan NGG çalışma arkadaşları tarafından sağlanmasını içermektedir (Steere, Rose ve Cavaiuolo, 2007, s.167). Çalışma yaşamında ZYOB'e yönelik doğal destek yaklaşımının benimsenmesinin temel nedenleri arasında doğal desteklerin ZYOB'in işe yerleştirilmesi amacıyla dışarıdan işyerine dâhil olan iş koçu ya da öğretmene duyulan ihtiyacı azaltması, ZYOB'le NGG çalışma arkadaşları arasındaki sosyal iletişimin artmasına yönelik fırsat sunması (Hagner, 1992, s.233) ve destekli istihdam sürecinin maddi açıdan daha ekonomik hale gelmesi gösterilebilir (Duggan ve Linehan, 2013, s. 201).

Alanyazında destekli istihdam modeli kapsamında çalışan ZYOB'e doğal destek sağlaması öngörülen başlıca paydaş olarak, ZYOB'lerin NGG çalışma arkadaşları ön plana çıkmaktadır. ZYOB'lerin destekli istihdam ortamlarında doğal destekler genellikle işyerindeki bir NGG çalışma arkadaşının ZYOB'e eğitim, dönüt ya da destek sunmasıyla, ZYOB'in işyerindeki bağımsız iş performansının ve sosyal ilişkilerinin geliştirilmesi şeklinde sağlanmaktadır (Storey, 2003, s.79). NGG çalışma arkadaşlarının ZYOB'lere sağladığı desteklerin yoğunluğunun ZYOB'in yaş, cinsiyet ya da işlevde bulunma düzeyine göre farklılık göstermediği bilinmektedir (Mank, Cioffi, ve Yovanoff, 2000). Bu kapsamda aynı işyerinde çalışan bireylerin birbirlerine sağladıkları destekleri incelemenin faydalı olacağı söylenebilir.

Çalışma arkadaşı desteği, bir işyerinde çalışan bireyin, o işyerinde kendisi ile aynı düzeyde olan ve birlikte çalıştığı arkadaşlarından aldığı destek olarak tanımlanmaktadır (Yoon ve Lim, 1999, s. 941). Ducharme ve Martin'e (2000, s. 237) göre çalışma arkadaşı desteği, sosyal ve işle ilgili destek olarak ikiye ayrılmaktadır. Sosyal destek, ilgi ve sevgi sağlama, yardım etme niyetiyle sergilenen davranışları içermektedir (Harris, Winskowski ve Engdahl, 2007, s. 150). İşle ilgili destek işin tamamlanması için materyal ve kaynak sağlama ögelerini içermektedir (Ducharme ve Martin, 2000, s. 237).

Minch'e göre (1987) destekli istihdam uygulaması yürütülen işyerlerinde, ZYOB'lerle diğer çalışanlar arasındaki destek ilişkisi altı başlık altında toplanabilmektedir. Bunlar, *eğitim, birlikte olma, arkadaşlık kurma, hak aramaya yardım etme ve savunuculuk, veri toplama ve değerlendirme* olarak sıralanmaktadır. Bir işyerinde çalışan bireyler çalışma arkadaşlarına düzeltici dönütler vererek ya da model olarak onların iş başında eğitiminde aktif rol oynayabilmektedir. İşyerindeki öğle yemeği, molalar gibi anlarda ZYOB'le birlikte zaman geçirmek birlikte olma olarak açıklanmaktadır. İşyerinde

çalışan bireylerle ZYOB'in iş dışındaki sosyal ortamlarda da birlikte olması, arkadaş olma ilişkisini ifade etmektedir. Diğer yandan iş arkadaşları, destekli istihdam kapsamında çalışan bireyin haklarını koruyarak hak aramaya yardım etme ve savunuculuk ilişkisini kurabilmektedir. Çalışma arkadaşları, ZYOB'in sosyal açıdan uygun olmayan davranışları ve iş performanslarına yönelik veri toplama işlevini yerine getirebilmektedir. Değerlendirme ise çalışma arkadaşlarının, destekli istihdam uygulamaları kapsamında görüşlerini belirterek uygulama programlarına dönüt vermesi şeklinde ifade edilmektedir.

NGG çalışma arkadaşlarıyla ZYOB'lerin doğal destek ilişkisini arttırmayı amaçlayan araştırmalar incelendiğinde, bu araştırmaların farklı destek alanlarına yoğunlaştığı görülmektedir. Shafer, Tait, Keen ve Jeisolowski (1989) ve Likins ve arkadaşları (1989), NGG çalışma arkadaşlarına ZYOB'e düzeltici dönüt, ipucu sunma ve pekiştirme öğretimi konusunda bir eğitim sunmuşlar ve bu eğitimle birlikte ZYOB'lerin işyerindeki olumlu davranışlarında artış olduğu bulgusunu paylaşmıştır. Storey ve Garff (1997) ise NGG çalışma arkadaşlarına ZYOB'lere beceri öğretimi süreciyle ilgili eğitim sunmuş ve bu eğitimin NGG çalışma arkadaşlarının konuyla ilgili bilgi düzeyini arttırdığı bulgusunu paylaşmıştır. Ek olarak, NGG çalışma arkadaşlarına yönelik iletişim becerisi eğitimi sunarak, bu eğitimin onların ZYOB'le iletişim kurma sıklıklarına olan etkisini ortaya koymayı amaçlayan iki çalışma (Mautz, Storey ve Certo, 2001; Storey ve Garff, 1989), sunulan eğitimin ZYOB ve NGG çalışma arkadaşları arasındaki iletişimin sıklığını olumlu yönde etkilediğini ve ZYOB'in çalıştığı işyerindeki sosyal ortama katılımını arttırdığı bulgusunu paylaşmıştır. İşyerindeki çalışanların uyumlu çalışma ve kişilerarası becerilere sahip olma niteliklerinin çalışma arkadaşlarından aldıkları desteğin düzeyinde etkili olduğu bilinmektedir (Giray, 2013, s. 76).

ZYOB'lerin destekli istihdam uygulaması kapsamında ZYOB'in işe yerleştirilme sürecinde, mevcut işyeri kültürü ve çalışma koşullarının göz önünde bulundurulmasının, NGG çalışma arkadaşlarından aldıkları doğal destekleri arttırdığı bilinmektedir. Bu kapsamda ZYOB'in işyerinde çalıştığı ortamın NGG çalışma arkadaşlarıyla yakın olması, ZYOB'in yaptığı işlerin NGG çalışma arkadaşlarıyla benzer olması, ZYOB'lerin iş tanımlarının esnek olması ve NGG çalışanlar ile ZYOB'in molaya ya da yemeğe aynı anda çıkması uygulamalarının ZYOB'e sağlanan doğal desteklere katkı sağlayacağı söylenebilir (Hagner, Rogan ve Murphy, 1992, s.33).

ZYOB'ler, toplum içerisinde çalışmayı ve kendilerini yetersizliği olmayan çalışanların da içerisinde bulunduğu bir takımın üyesi olmayı istemektedirler (Timmons, vd. 2011, s. 292). Yetersizliği olmayan çalışma arkadaşlarının kendilerine saygı duyduğu ve destek olduğu iş ortamlarında ZYOB'ler, yaptıkları işlerden tatmin olmakta, mevcut işlerinde daha uzun çalışmakta (Beehr, Jex, Stacy ve Murray, 2000; Carr, Schmidt, Ford ve DeShon, 2003; Chiaburu ve Harrison, 2008; Ducharme ve Martin, 2000; Kale, 2015, s. 114; Mossholder, Settoon ve Henegan, 2005, s. 609; Ng ve Sorenson, 2008) çalışma arkadaşlarının olumlu tutumunun kendilerine doğal bir sosyal destek niteliği taşıdığını belirtmektedirler (Timmons, vd. 2011, s. 294). İşyerindeki diğer çalışanlardan alınan sosyal destek, ZYOB'lerin sürdürülebilir şekilde istihdam edilmesinde önemli bir nokta olarak karşımıza çıkmaktadır. (Knox ve Parmenter, 1993, s. 9). Diğer yandan alanyazında çalışma yaşamına katılan ZYOB'lerin arkadaşlık kurarak sosyal çevre edindikleri ve arkadaşlık ilişkilerini iş ortamları dışında da sürdürdükleri ifade edilmektedir (Hall ve Kramer, 2009, s. 159). İşyerinde yetersizliği olmayan çalışanlardan destek gören yetersizliği olan bireylerin sosyal katılımlarının ve yaşam tatminlerinin daha üst seviyede olduğu bilinmektedir (Kale, 2015, s. 115).

1.4. Sorun

ZYOB'lerin çalışma yaşamına katılması, onların toplum ile iletişim kurması ve etkileşime girmesi için fırsat oluşturmakta ve toplumsal yaşama katılımı kolaylaştırmaktadır (Genç ve Çat, 2013, s. 372). Çalışma arkadaşlarının sağladığı sosyal destek ile ortaya çıkan olumlu işyeri kültürü, çalışanların işleriyle ilgili motivasyonlarını (Genç ve Çat, 2013, s. 389), iş doyumunu ve performansını ve işte kalma sürelerini arttırmaktadır (Beehr, Jex, Stacy ve Murray, 2000; Carr, Schmidt, Ford ve DeShon, 2003; Chiaburu ve Harrison, 2008; Ducharme ve Martin, 2000; Mossholder, Hetoon ve Henegan, 2005, s. 609; Kale, 2015, s. 114; Ng ve Sorenson, 2008). Çalışma arkadaşlarından alınan destek, bireylerin yaşadıkları iş kaynaklı stresi düşürmektedir (AbuAlRub, 2006).

ZYOB'lerin işyeri tercihlerinde, çalışma arkadaşları ile kurdukları arkadaşlıklar ve sosyal bağlar belirleyici niteliktedir (Timmons, vd. 2011, s. 294). Çalışanların uyum ve kişilerarası becerileri içeren istihdam edilebilirlik becerilerine sahip olması, onların çalışma arkadaşlarından aldıkları desteği arttırdığı (Giray, 2013, s. 76) düşünüldüğünde, ZYOB'lerin bu becerilerdeki düzeyinin çalışma arkadaşlarından alacağı destekleri

arttıracağı düşünülebilir. ZYOB'lerin iş ortamlarına dâhil olması, yetersizliği olmayan bireylerle arkadaşlık kurmalarına ve yeni arkadaş çevreleri edinmelerine katkı sağlamaktadır (Genç ve Çat, 2013, s. 372). ZYOB'lerin çalıştıkları işyerlerinde, normal gelişim gösteren çalışma arkadaşlarıyla birlikte öğle yemeği, mola ve mesai saatleri dışında gerçekleştirilen sosyal faaliyetler gibi iş dışı etkinliklere katılmalarının engellenmesi, onların çalışma hayatına katılma amaçlarından biri olan sosyal katılım ve kaynaşmanın dolayısıyla istihdam uygulamalarından beklenen çıktıların önüne geçmektedir (Hall ve Kramer, 2009, s. 155).

Normal gelişim gösteren çalışma arkadaşlarının, ZYOB'lerin iş tercihleri, performansları ve doyumları üzerindeki etkisi bu kadar önemliyken, alanyazında ZYOB'lerin NGG çalışma arkadaşlarıyla yeterli sayıda çalışma yapılmadığı görülmektedir. Lysaght ve diğerleri (2012, s. 413) ZYOB'in çalışma arkadaşlarını, doğal bir destek olarak nitelendirmiş ve çalışma arkadaşlarından alınan desteğin ZYOB'in iş performansı ile birlikte iş gücüne kabulleri üzerinde de olumlu etkisi olduğu bulgularına ulaşmışlardır.

Cramm, Tebra ve Finkenflügel (2008, s. 273) ZYOB ile diğer çalışanların sosyal etkileşim türlerini incelemiş ve bunun zihin yetersizliği olan bireylerin iş ortamındaki sosyal ortama kaynaşmasında etkili bir faktör olduğunu belirtmiştir. Ek olarak, normal gelişim gösteren çalışanların ZYOB'lerle iletişim problemleri nedeniyle sorunlar yaşadıklarını, bu bireylerle kurdukları etkileşimin seviyesinde, ZYOB'in sahip olduğu sosyal becerilerin önemli bir yer tuttuğu bulgusunu paylaşmıştır. Hagner (1988, s. 155) ise ZYOB'in işyerindeki sosyal etkileşime, normal gelişim gösteren bireylere göre daha az katıldığını ifade etmiştir.

Tsu-Hsuan Hsu (2012, s. 91) çalışma arkadaşlarının ZYOB'lere yönelik tutumlarını araştırdığı çalışmasında, ZYOB'lere yönelik olumlu tutum besleyen çalışma arkadaşlarının, işyerindeki ZYOB'lere yaklaşımlarının daha olumlu olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde, Novak ve Rogan'ın (2002, s. 123) yaptığı çalışmanın bulguları arasında, ZYOB'in çalışma arkadaşlarının tutumları ile işyerindeki etkileşim arasında olumlu bir ilişki olduğu ifade edilmektedir.

Uluslararası alanyazındaki çalışmalar incelendiğinde, ZYOB ile birlikte çalışan NGG çalışma arkadaşlarının ZYOB'lere yönelik tutumları, ZYOB'lerin sahip oldukları sosyal beceriler ile işyerindeki sosyal ortama katılımları ve bu becerilerin ZYOB'lerin istihdamına etkisi, zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına yönelik işveren

görüşleri ve tutumlarına yönelik çalışmalar yer almaktadır. ZYOB'lerin çalışma yaşamında çalışma arkadaşları ile ilişkisini, ZYOB'lerin çalıştıkları işyeri kültüründeki yerini, ZYOB'lerin becerilerini ve ZYOB'ler ve çalışma arkadaşları arasındaki destek ilişkisinin araştırıldığı bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Türkiye'de yapılan araştırmalar incelendiğinde, ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarıyla gerçekleştirilen herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Buna ek olarak, Türkiye'de gerçekleştirilen araştırmalar genellikle ZYOB'lerin çalışma yaşamına başlangıcının öncesindeki istihdam edilme sürecini konu almaktadır. Çalışma yaşamına devam eden ZYOB'lerin çalışma sürecine yönelik çok sınırlı veri bulunmaktadır. ZYOB'lerin çalışma koşulları, becerileri ve işyerinde aldıkları desteklere yönelik bu bilinmezlik nedeniyle, onların çalışma yaşamına yakından tanık olan NGG çalışma arkadaşlarının görüşlerinin belirlenmesiyle, alanyazındaki boşluğun kapatılmasına katkı sunulacağı düşünülmektedir.

1.5. Amaç

Bu çalışmanın amacı destekli istihdam uygulaması kapsamında ZYOB ile birlikte çalışan çalışma arkadaşlarının, ZYOB'lerin çalışma yaşamlarına yönelik görüş ve önerilerini belirlemektir. Bu temel amaç doğrultusunda aşağıda yer alan sorulara yanıt aranacaktır:

1. ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarının çalıştıkları işyerindeki tipik çalışma koşullarına ilişkin görüşleri nelerdir?
2. ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarının, ZYOB'lerin çalışma koşullarına ilişkin görüşleri nelerdir?
3. ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarının, işyerlerinde sürdürülen destekli istihdam uygulamasına ilişkin görüşleri nelerdir?
4. ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarının, zihin yetersizliği olan çalışanlara sağladıkları desteklere ilişkin düşünceleri nelerdir?
5. ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarının, zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına ilişkin önerileri nelerdir?

1.6. Önem

AAIDD'nin 2010'da yaptığı zihin yetersizliği tanımı ile birlikte ortaya koyduğu varsayımlarda, ZYOB'lerin işlevde bulunma düzeylerinin içerisinde bulundukları çevre ile ilişkili olduğu belirtilmiştir (Schalock, vd, 2010). Çalışan ZYOB'lerin çalışma

arkadaşlarının, onların işyerindeki çevrelerinde önemli bir yer oluşturduğu söylenebilir. Bu nedenle, çalışma arkadaşı görüşlerinin, ZYOB'lerin sahip olması gereken öncelikli beceri alanlarını ortaya koyarak mesleki eğitim programlarının yapı ve içeriğine katkı sağlaması umulmaktadır.

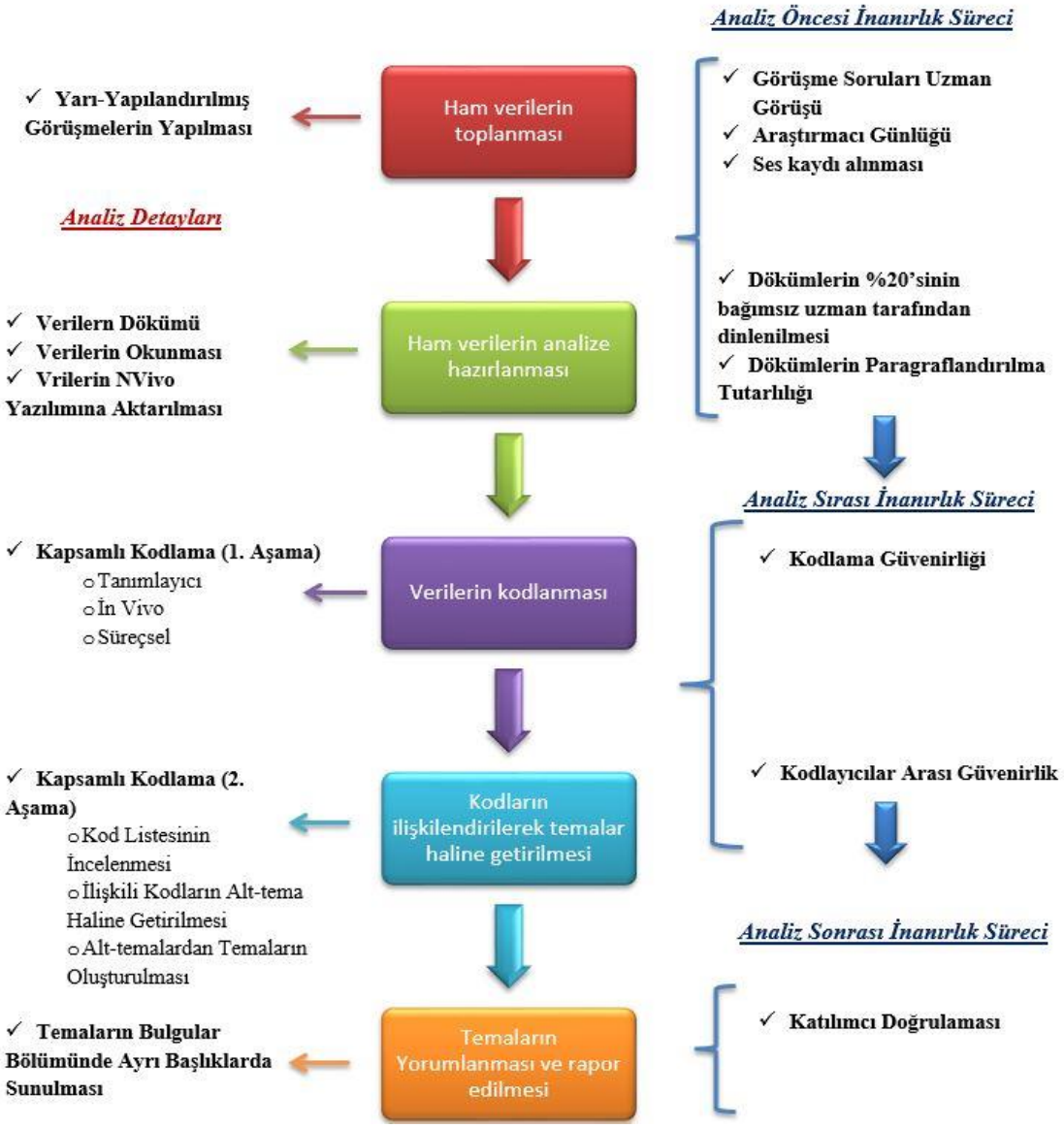
Çalışma arkadaşları ile ZYOB'lerin çalışma koşullarının benzer olmasının, ZYOB'lerin işyerindeki sosyal ortama katılımında ve iş performansında etkili olduğu bilinmektedir. Bu doğrultuda, ZYOB'lerin çalıştığı işyerlerindeki tipik çalışma koşulları ve ZYOB'lere yansıtılan çalışma koşullarının belirlenmesinin, bu koşulları ZYOB'ler yararına geliştirmede yardımcı olacağı düşünülmektedir.

NGG çalışanların, ZYOB'lerin işyerindeki sosyal ortama kabulünde, iş performansı ve doyumunda, iş tercihlerinde ve stres düzeylerinde etkili olduğu bilinmektedir. Destekli istihdam uygulamalarında ZYOB'in aldığı doğal desteklerin, onların becerilerine, sürdürülebilir şekilde çalışma yaşamına devam etmelerine ve sosyal katılımlarının artmasına katkısı bilinmektedir. Destekli istihdam uygulaması yürütülen işyerlerinde ZYOB'e doğal destek sağlaması en olası paydaş onların NGG çalışma arkadaşlarıdır. Destekli istihdam uygulaması geleneksel olarak bir iş koçu ya da öğretmenin ZYOB'e yönelik sağladığı destekleri kapsıyor olsa da işyerinde ZYOB'e doğal destek sağlayabilecek nitelikte bir iklim oluşturmak hem destekli istihdam uygulamasının ekonomikliği hem de ZYOB'in çalışma yaşamından en üst düzeyde yararlanması açısından önemlidir. Bu açıdan çalışma ortamlarında ZYOB'lere çalışma arkadaşları tarafından sağlanan desteklerin, çalışma arkadaşları gözünden ZYOB'in destek gereksinimlerinin ve ZYOB'e doğal destek sağlamak için çalışma arkadaşlarının gereksinim duyduğu desteklere yönelik görüşlerin belirlenmesinin ZYOB'ler için daha destekleyici bir çalışma ortamı oluşturmaya katkı sunabilmesi açısından destekli istihdam uygulamalarına katkı sağlaması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Çalışma arkadaşlarının, ZYOB'lerin çalışma yaşamına ilişkin görüş ve önerilerinin belirlenmesinin ulusal alanyazında bu konuda yapılmış araştırma olmaması yönüyle kuramsal anlamda önemli bir boşluğun giderilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmadan elde edilecek verilerin pratik anlamda ZYOB'lerin iş ve meslek eğitimlerine yönelik öneriler geliştirilmesinde, ZYOB'lerin işyerindeki sosyal ortama tam ve eşit şekilde katılım düzeylerinin arttırılmasında yol gösterecek nitelikte olacağı düşünülmektedir.

2.YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, katılımcılar, araştırma kapsamında gereksinim duyulan veriler ve bu verilerin toplanması, verilerin analizi, araştırmacı rolü ve inanırlık çalışmaları hakkında bilgilere yer verilmiştir. Araştırmada destekli istihdam uygulaması kapsamında çalışma yaşamına devam eden ZYOB aynı işyerinde çalışan çalışma arkadaşları ile yarı-yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmeler nitel araştırma yöntemleri içerisinde yer alan fenomenolojik desen kapsamında gerçekleştirilmiş ve yarı-yapılandırılmış görüşmelerden elde edilen veriler tümevarım analizi ile analiz edilmiştir. Araştırma sürecinde atılan adımlar Şekil 3'de paylaşılmıştır.



Şekil 3. *Araştırma Süreci*

2.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, nitel araştırma yaklaşımlarından fenomenolojik yaklaşıma göre desenlenmiştir. Nitel araştırma; olay, olgu, durum ve ilişkileri araştırmak amacıyla sözlü ve görsel olarak kapsamlı bir şekilde verilerin toplanması, analizi ve sunulması sürecini ifade eden bir araştırma yaklaşımı olarak tanımlanmaktadır (Fraenkel ve Warrel, 1990, s. 368; Gay, Mills ve Airasian, 2012, s. 7). Nitel araştırma bireylerin olgu ya da olayları nasıl algıladıklarını, deneyimleri ne şekilde dışa vurduklarını, kendi dünyalarını nasıl inşa ettiklerini anlamak adına derinlemesine bilgi elde etmeyi amaçlar (Gay, Mills ve Airasian, 2012, s. 12; Merriam, 2009, s. 5).

Nitel araştırmacılar, toplum içerisinde yaşayan farklı kesim ve konumlardan insanların, farklı bakış açılarına sahip olabileceklerinin bilincinde olarak, bu insanların belli olay ya da olgular hakkındaki deneyimlerin, görüşlerini ve bakış açılarını ortaya koymayı amaçlar (Gay, Mills ve Airasian, 2012, s. 7).

Fenomenolojik yaklaşıma göre desenlenen araştırma, katılımcılar tarafından ifade edilen şekliyle belli bir fenomen hakkındaki deneyimleri ortaya koymayı amaçlayan bilimsel yaklaşıma dayalı süreci tanımlanmaktadır (Creswell, 2009, s.13). Fenomenolojik yaklaşım olay ya da olguların, bireylerin deneyimlerinden yola çıkarak olgu ya da olayların onlar tarafından nasıl algılandığını ve anlamlandırıldığını ortaya koymayı amaçlamaktadır (Gay, Mills ve Airasian, 2012, s. 12; Merriam, 2009, s. 24). Fenomenolojik yaklaşımda araştırmacıların temel odağı, belli durumlardaki bireylerin olgu ya da olaylara yönelik deneyimlerinden yola çıkarak, onların olgu, olay ya da deneyimlerini nasıl tanımladıklarını anlamak olarak açıklanabilir (Bogdan ve Biklen, 2007, s.25; Gay, Mills ve Airasian, 2012, s. 13).

Nitel araştırma yönteminde veriler görüşme, gözlem, saha notları, görsel veriler ve resmi-kişisel dökümanlar gibi kaynaklardan elde edilebilmektedir (Bogdan ve Biklen, 2007, s. 117; Creswell, 2009, s.17). Görüşme; kişi ya da kişilerin olgu, olay ya da durumlar hakkında görüş, algı veya düşüncelerini hakkında derinlemesine bilgi sahibi olmak amacıyla gerçekleştirilen amaçlı sohbet olarak tanımlanabilir (Berg, 1998; Bogdan, ve Biklen, 2007, s. 103; Gay, Mills ve Airasian, 2012, s. 386; Seidman, 2006, s. 9). Yarı-yapılandırılmış görüşme ise araştırmacının belli sorularla görüşmeye başlayarak, aldığı cevaplara göre soruları detaylandırması sürecini içermektedir (Gay, Mills ve Airasian, s. 386).

2.2. Katılımcılar

Bu araştırmanın katılımcılarını, merkezi İstanbul'da bulunan ve ZYOB'ler ve ailelerine yönelik bir sivil toplum kuruluşuna bağlı bağımsız yaşam merkezinin yürüttüğü ve Sabancı Vakfı Hibe Programları tarafından mali destek verilen destekli istihdam uygulaması olan Bağımsızım Çünkü Çalışıyorum projesi kapsamında işe yerleştirilen down sendromu tanılı ZYOB'ler, çalıştıkları işyerlerindeki NGG çalışma arkadaşları oluşturmaktadır. Proje kapsamında 42 ZYOB destekli istihdam modeline uygun olarak göre işyerlerine yerleştirilmiştir.

Araştırmanın katılımcıları ölçüt amaçlı örnekleme ile belirlenmiştir. Amaçlı örnekleme, anlaşılmak istenen olay ya da olgu hakkında en zengin bilginin elde edileceği düşünülen bireylerin katılımcı olarak seçilmesi şeklinde tanımlanabilmektedir (Creswell, 2008, s.214; Patton, 1990, s. 169). Ölçüt amaçlı örnekleme ise katılımcıları, araştırılmak istenen durumu en iyi yansıtması beklenen bireyleri araştırmaya dâhil etmek amacıyla katılımcıların belirlenmesinde göz önünde bulundurulacak ölçütlerin araştırma öncesinde belirlendiği örnekleme yöntemi olarak tanımlanabilir (Creswell, 2008, s.216; Merriam, 2013, s. 77).

Ölçüt amaçlı örnekleme süreci kapsamında katılımcılarda, çalıştıkları işyeri kültürünü en iyi şekilde yansıtmaları açısından mevcut işyerinde en az iki yıl, ZYOB'e ilişkin yeterince deneyime sahip olmak açısından ise bu bireyle en az altı ay çalışmış olma ölçütleri aranmıştır. Ek olarak, katılımcıların ZYOB'le iş arkadaşı ya da sosyal arkadaş düzeyinde ilişki kurmuş olması göz önünde bulundurulmuştur. Alanyazında işyerinde gerçekleşen sosyal ilişkiler iş tanıdığı, iş arkadaşı ve sosyal arkadaş olarak üç grupta sınıflandırılmıştır (Ohtake ve Chadsey, 1999). Bu üç gruptan iş arkadaşı ve sosyal arkadaş, işyerlerindeki diğer bireylerle işyerinde ve iş yeri dışarısında sosyal etkileşime girmektedir. Araştırma sorularının cevaplanmasında daha zengin veriler elde etmek amacı ile verilerin ZYOB'le işyerinde veya dışında sosyal etkileşim kurabilme ihtimali olan iş arkadaşları ve sosyal arkadaşlardan toplanması uygun bulunmuştur. Bu ölçütler doğrultusunda, ZYOB istihdam eden işyerlerinin insan kaynakları yetkilisi ile iletişime geçilmiş ve yetkiliye katılımcılarda beklenen ölçütler aktarılmıştır. İnsan kaynakları yetkililerinin sağladığı listedeki 26 katılımcıya telefonla ulaşılmış ve araştırmanın amacı aktarılmıştır. Araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 20 katılımcıdan görüşme tarih ve saati konusunda randevu alınmıştır. Randevu alındıktan sonraki süreçte işten ayrılan iki çalışan katılımcı listesinden çıkarılmıştır. Bu süreç

sonunda ölçüt amaçlı örneklemeye uygun olarak 18 katılımcı çalışma grubunu oluşturmuştur. Katılımcıların birlikte çalıştıkları ZYOB'lerin özellikleri EK-1'de sunulmuştur. Katılımcıların demografik bilgileri Tablo 2.1'de aktarılmıştır.

Tablo 2.1 *Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler*

Katılımcı Kod Adı	Yaş	Cinsiyet	Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi (yıl)	ZYO Bireyle Çalışma Süresi (ay)	Faaliyet Gösterilen Sektör	ZYO Yakın/Tanıdık
Aybüke	24	Kadın	5	24	Lokanta-Garson	Var
Oğuz	38	Erkek	10	24	Konaklama Oda Servisi	Var
Vecihi	23	Erkek	3	24	Lokanta Garson	Var
Baybars	22	Erkek	3	36	Lokanta Garson	Yok
Sadık	36	Erkek	7	24	Lokanta Komi	Yok
Ata	22	Erkek	2	18	Kafe Barmen	Var
Müge	46	Kadın	3	12	Kafe Aşçı	Yok
Nezahat	19	Kadın	2	12	Lokanta Hostes	Yok
Umay	24	Kadın	2	12	Lokanta Garson	Yok
Gizem	29	Kadın	4	36	Büro Hizmetleri İnsan Kaynakları	Var
Bahadır	26	Erkek	2	24	Büro Hizmetleri İnsan Kaynakları	Yok
Sabiha	27	Kadın	2	24	Büro Hizmetleri-Muhasebe	Yok
Mustafa	37	Erkek	6	36	Mağazacılık	Yok
Kübra	35	Kadın	8	9	Büro Hizmetleri- İdari İşler	Yok
Hatice	45	Kadın	5	9	Büro Hizmetleri-Hizmetli	Yok
Salih	36	Erkek	4	18	İnsan Kaynakları Veri Giriş Yetkilisi	Yok
Dinçer	32	Erkek	3	18	Büro Hizmetleri-İnsan Kaynakları Uzmanı	Yok
Ülker	30	Kadın	3	18	İnsan Kaynakları- İşe Alım Yetkilisi	Yok

Katımcıların özellikleri incelediğinde yaşlarının 19 ve 46 yaşları arasında değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Araştırma katılımcılarının cinsiyetleri incelendiğinde, kadın ve erkek katılımcıların katılımcılar arasında yarı yarıya yoğunluk oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların çalıştıkları işyerindeki çalışma deneyim sürelerinin iki ve 10 yıl arasında değiştiği, zihin yetersizliği olan çalışanla birlikte çalışma deneyimi süresininse dokuz ay ve üç yıl arasında değiştiği görülmektedir.

Katılımcıların beşi, yakınları ya da akrabaları arasında ZYOB olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların yedisi büro hizmetleri sektöründe insan kaynakları, işe alım, idari işler departmanlarında, altısı lokantacılık sektöründe garson ya da komi olarak çalışmakta, ikisi kafe sektöründe barmen ve aşçı olarak görev yapmakta, biri ise konaklama sektöründe oda servisi görevlisi olarak çalışmaktadır.

2.2.1. Araştırmacı rolü

Araştırmacı özel eğitim bölümü zihin engelliler öğretmenliği alanında lisans derecesine sahiptir ve aynı alanda lisansüstü eğitimine devam etmektedir. Araştırmacı erken çocukluk dönemi ve okul çağında, ailesinin sahip olduğu, zihin yetersizliği ve işitme kaybı olan bireylerin de çalıştığı işyerinde, bu bireylerin çalışma yaşamına yönelik deneyimler edinmiştir. Bu deneyimlerin araştırmacıya, araştırma problemi belirleme, alanyazın taraması ve elde edilen bulguların tartışılması süreçlerinde yol gösterdiği söylenebilir.

Araştırmanın yüksek lisans tezi kapsamında yapılması bakımından araştırmacı, verilerin toplanması, analize hazır hale getirilmesi, analizi ve yorumlanması süreçlerini tez danışmanının rehberliğinde kendi gerçekleştirmiştir. Araştırmacı, araştırma probleminin belirlenmesinden sonra lisansüstü düzeyde nitel araştırma yöntemi, nicel araştırma yöntemi ve görüşme teknikleri ve veri analiziyle ilgili dersler almış ve bu derslerde veri toplama ve analize yönelik uygulamalar yapmıştır. Buna ek olarak araştırmacı nitel veri analizinde yazılım kullanımı konusunda araştırma seminerlerine katılarak araştırma yöntemine yönelik birikimini arttırmıştır.

2.3. Verilerin Toplanması

Bu araştırmada, araştırma sorularının yanıtlanabilmesi amacıyla çalışma arkadaşlarının, ZYOB'lerin çalışma yaşamına yönelik görüş ve önerilerini içeren verilere gereksinim duyulmuştur. Araştırma verileri, yarı-yapılandırılmış görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Verilerin görüşmeler yoluyla toplanmasında, destekli istihdam modeli uygulanan işyerlerinde çalışan ZYOB'lerin çalışma yaşamının, bu bireylerle birlikte çalışan normal gelişim gösteren çalışma arkadaşları tarafından nasıl algılandığı konusunda bilgiye sahip olma amacı etkili olmuştur. Görüşme teknikleri arasından yarı-yapılandırılmış görüşme tekniğinin seçilme nedeni ise, ZYOB'lerle aynı işyerinde çalışan çalışma arkadaşlarına sorulan sorulara verilen yanıtlara göre tamamlayıcı ya da derinleştirici sondaj sorularının sorulması gereksinimidir.

2.3.1. Veri toplama araçları

Bu araştırmanın verileri yarı-yapılandırılmış görüşmeler, çalışma arkadaşı bilgi formu ve araştırmacı günlükleri kullanılarak toplanmıştır.

2.3.1.1. *Görüşmeler*

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen görüşmelerde göz önünde bulundurulan ilkeler, yapılan hazırlıklar ve görüşme süreçleri izleyen başlıklarda paylaşılmıştır.

2.3.1.1.1. *Görüşme ilkeleri*

Araştırmacı, gerçekleştirdiği yarı-yapılandırılmış görüşmeler süresince uyması gereken belli başlı ilkeler belirlemiştir. Görüşme ortamlarına gidilirken mutlaka traş olunmuş ve giyilen giysilerin ütülü ve temiz olmasına özen gösterilmiştir. Görüşme esnasında katılımcıya yöneltilecek sorular, soru atlamamak ya da yanıtlanmış soruları tekrar yönlendirmemek adına görüşme yönergesinden takip edilmiştir. Katılımcının kendini rahat hissetmesi, görüşme sürecini takip etmesi, görüşme sürecine aktif katılımına katkı sağlamak amacıyla görüşme yönergesinin bir kopyası katılımcının önüne konulmuştur. Araştırmacı, tam olarak yanıt alamadığını düşündüğü sorularda "Bu konuyu biraz daha detaylandırabilir miyiz?" vb. ifadeler kullanmıştır. Görüşmeler sırasında katılımcının sözü bitmeden yeni soru yöneltilmemiş, katılımcının sözü bittikten sonra "Bu konuya yönelik söylemek istediğiniz başka şeyler var mı?" vb. ifadeler kullanılmıştır. Görüşmeler katılımcıya yöneltilmeden önce sorulara yönelik açıklamalar yapılmıştır. Örneğin katılımcının zihin yetersizliği olan çalışanın iş becerilerine yönelik görüşlerini edinmeyi amaçlayan soru yöneltilmeden önce "İş becerileri, çalışma ortamlarında çalışanlardan beklenen görev ve eylemlerdir." şeklinde açıklama yapılmıştır.

2.3.1.1.2. *Etik ilkeler*

Odağına insan ve insanla ilgili olguları alan araştırmalarda veri toplanan ya da araştırma sürecine dahil edilen katılımcılara fiziksel ya da duygusal zararlar verilmemelidir. Araştırmacı, katılımcıların duygusal durumlarında rahatsızlık ve tedirginlik yaratmamak, güvenilir olmak amacıyla attığı adımları etik açıdan uygunluk kapsamında değerlendirmelidir (Rubin ve Rubin, 2005). Bu araştırma, Anadolu Üniversitesi Etik Kurulu tarafından 24.01.2017 tarih ve 10683 protokol numarası ile etik ilkeler açısından uygun bulunmuştur (EK-2). Ek olarak, görüşme yapılacak

işyerlerinin genel merkezlerine araştırma önerisi sunulmuş ve işyeri yönetimlerinden işyerinde görüşme yapmak için izin belgesi alınmıştır (EK-3). Araştırma kapsamında başvurulan yedi işyerinin altısı işyerindeki çalışanlarla görüşme yapılması talebine olumlu yanıt vermiştir. Araştırmacı, görüşme randevularının alınması, görüşmelerin gerçekleştirilmesi ve görüşme sonrasında katılımcı odaklı ve gönüllülük ilkesine dayanan bir yaklaşım içerisinde olmaya özen göstermiştir. Bu kapsamda görüşme randevularında öncelikle katılımcıların uygun olduğu tarih ve saatler belirlenmiştir. Görüşmeye başlamadan önce katılımcılara önceden hazırlanmış Gönüllü Katılım Onam Formu (EK-4) sesli olarak okunmuştur. Ardından katılımcıya da tekrar okuyarak imzalaması rica edilmiştir. Araştırmacı da Gönüllü Katılım Onam Formu'nun bir kopyasını imzalayarak katılımcıya sunmuştur. Araştırmacı, görüşme yapmak amacıyla gittiği işyerlerinde geçirdiği süre boyunca ZYOB'i nitelendirmesi gereken durumlarda, etiketleyici dil kullanmamak adına yetersizliği ifade eden terimler yerine bireyin ismi ya da gerekli durumlarda 'desteklenen çalışan' terimini kullanmıştır. Araştırmanın veri toplama sürecinde kullanılacak görüşme sorularında ve formlarda etiketleyici dil kullanımından kaçınılmıştır.

Araştırmacı veri toplama sürecinde olduğu gibi veri toplama sonrasında ve veri analizi sürecinde de etik ilkelere uygun davranmaya özen göstermiştir. Araştırmaya katılım gösteren tüm katılımcılara üzerinde araştırmacı ve tez danışmanının imzası olan ve araştırmaya gösterilen katılıma yönelik minneti ifade eden bir Teşekkür Belgesi gönderilmiştir (EK-5). Bilimsel araştırmalara katılan bireylerin araştırma için harcadıkları zamana değdiğini bilmelerinin, toplumdaki bilimsel çalışma algısına katkı sağlaması açısından bilinmektedir. Katılımcıları araştırma sonrası araştırma bulguları hakkında bilgilendirmek araştımacının etik sorumlulukları arasında değerlendirilebilir (Miles, Huberman ve Saldana, 2014, s. 60). Bu kapsamda araştırma katılımcılarına görüşme bitiminin hemen ardından verdikleri bilgilerin çok değerli olduğu ifade edilmiştir. İlgili araştırma bir yüksek lisans tezi kapsamında gerçekleştirildiği için araştırma raporunun tez sunumu ardından katılımcılarla paylaşılacağı konusunda bilgilendirme yapılmıştır. Katılımcılarla yapılan görüşmelerin ses kayıtlarının dökümü araştırmacı tarafından yapılmış ve ses kayıt dosyaları klasör şifreleme yazılımı ile korumaya alınmıştır. Veri analizi sürecinde yapılan kodlamalarda katılımcıların kod isimleri kullanılmış, gerçek isimlerine yer verilmemiştir. Katılımcı isimleri ve kod isimlerinin bulunduğu dosya ses kayıtları ile birlikte şifreli klasörde arşivlenmiştir.

2.3.1.1.3. *Görüşme öncesi hazırlıklar ve görüşme ortamları*

Araştırmacı, görüşme sürecinde kendisine yol göstermesi amacıyla bir görüşme kılavuzu hazırlamıştır (EK-6). Bu kılavuz, görüşme öncesi, sırası ve sonrasında araştırmacının yapması gerekenleri içermektedir. Araştırmacı, katılımcılar ile belirlediği randevuları takvimine işlemiş ve ilgili tarihlerden en az bir hafta önce öğretim elemanı olarak görev yaptığı kurumdan resmi izinlerini almıştır. Görüşme tarihinde katılımcılarla randevulaşılan saatte orada olmak adına, araştırmacı bir önceki gün randevu ortamlarına gitmekte kullanacağı yollarda yapım çalışması olup olmadığı, trafikten kaynaklanan gecikmeler vb. durumları kontrol etmiştir. Araştırmacı randevu saatinden en az bir saat önce randevu ortamında olacak şekilde planlamalarını yapmıştır.

Araştırmacı görüşmelerin gerçekleştirileceği işyerlerine giriş yapmadan önce ses kayıt cihazlarının çalışıp çalışmadığını, yedek pillerini, görüşmede kullanılacak form, yönerge ve izin belgelerini içeren görüşme kitini kontrol etmiştir. Araştırmacı işyerine giriş yaptıktan sonra öncelikle kendisine işyeri yönetimi tarafından sağlanan görüşme ortamını sessiz olma ve dışarıdan görülmeme ölçütleriyle görüşmeye elverişlilik konusunda değerlendirmiştir. İki işyerinde görüşme yapılması için işyeri yönetimi tarafından sağlanan ortam ses geçirgenliği bakımından görüşmeye elverişli bulunmamış ve işyeri yönetimine işyerinde görüşme yapmaya elverişli sessiz bir ortam olup olmadığı sorulmuştur. Bunun üzerine her iki işyeri de görüşme yapılması için araştırmacı tarafından uygun bulunan toplantı odalarını sağlamıştır.

2.3.1.1.4. *Görüşme sorularının oluşturulması*

Görüşme soruları, ilgili alanyazında yer alan ve ZYOB'lerin çalışma yaşamı ve çalışma arkadaşları ile ilişkilerini konu alan araştırmaların (Genç ve Çat, 2013, s. 372; Giray, 2013, s. 76; Novak ve Rogan, 2010, s. 31; Hall ve Kramer, 2009, s. 155; Ng ve Sorenson, 2008; Cramm, Tebra ve Finkenflügel, 2008, s. 273; Volti, 2008, s. 187) bulgularına dayalı olarak oluşturulmuştur. Araştırmacı, çalışma koşulları üzerinde etkili olan ve örgütsel davranış bilim alanına giren işyeri kültürü kavramı konusunda incelediği araştırmalardan ortaya çıkardığı bulguları ve araştırmanın amacı ile ilişkisini Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapan bir profesör ve iki alan uzmanı ile değerlendirmiş ve bu konuda veri elde etmek için oluşturulan sorular konusunda önerilerini almıştır. Bu kapsamda araştırmacı araştırma amacına

uygun ve araştırma sorularına yanıt bulmaya yönelik olarak görüşme sorularını hazırlamış ve tez danışmanı ile hazırladığı soruları değerlendirmiştir. Bu değerlendirme sonucunda, katılımcıların anlamakta zorlanabileceği akademik ifadeler, katılımcıların anlayabileceği düzeyde sadeleştirilmiştir.

Taslak Görüşme Sorularının Uzman Görüşüne Sunulması

Düzenlenen görüşme soruları, uzman görüşü almak amacıyla nitel araştırma ve/veya ZYOB'lerin çalışma yaşamı konusunda akademik çalışmaları olan beş alan uzmanına elektronik posta yoluyla gönderilmiştir. Alan uzmanları özel eğitim alanında doktora derecesine sahiptir ve öğretim üyesi olarak çalışmaktadır. Alan uzmanlarına kolaylık sağlamak amacıyla görüşme soruları tabloya yerleştirilmiştir. Ana soru, alt soru ve sondaj soruları farklı şekilde renklendirilmiş ve dönütlerin sınıflandırılmasını sağlayan ifadelere yer verilmiştir. Ortaya çıkan tablo, açıklayıcı bir yönergeyle uzman görüşü formu olarak alan uzmanlarına sunulmuştur. Araştırmacı ve tez danışmanı tarafından uzmanlardan gelen dönütler değerlendirilmiştir. Uzmanlardan gelen, bazı alt soruların ana sorunun kapsamında olmadığına ilişkin dönüt doğrultusunda ilgili alt soruya başka bir ana sorunun altında yer verilmiş, uzmanlar tarafından akademik terim olarak nitelendirilen ifadelerin yerlerine daha anlaşılır ifadeler kullanılmıştır. Soru içerisinde yer alan ve daha fazla sadeleştirilemeyeceği düşünülen beceri, iletişim, destek gibi terimlerin bulunduğu soruların başında bu terimlerin açıklamalarına yer verilmiştir. Son olarak, katılımcı ve görüşmecinin görüşmeye ısınması amacıyla tipik çalışma koşullarını öğrenmeyi amaçlayan soruların soruluş sırasında değişiklik yapılarak bu sorulara görüşme sorularının başında yer verilmiştir. Uzman görüşleri sonrasında son hali verilen görüşme formu beş ana soru, 14 alt soru ve 32 sondaj sorusundan oluşmuştur.

Görüşme Yönergesinin Hazırlanması

Görüşme sırasında sorulacak sorular ve alt soruların her katılımcıya tutarlı şekilde sorulması, katılımcının ihtiyaç duyduğunda üzerine not alabilmesi ve görüşmecinin soruları doğru ifadelerle sormasını kolaylaştırması işlevlerini taşıması nedeniyle görüşme yönergesi hazırlanması, görüşmenin yapılma güvenirliğini arttırmaktadır (Drew, Hardman ve Hosp, 2008, s. 191). Bu amaçla, görüşme sırasında araştırmacıya kolaylık sağlaması adına katılımcıya görüşmenin amacı hakkında yapılacak bilgilendirme metni görüşme sorularının başına yerleştirilmiş, katılımcılara

yöneltilecek ana sorular, alt sorular ve sondaj sorularına farklı renkler ve madde düzeyleri verilerek görüşme formu, görüşme yönergesi haline getirilmiştir (EK-7).

Pilot Görüşme

Hazırlanan soruların araştırma sorularına ilişkin verileri sağlayıp sağlamadığının öğrenilmesi ve araştırmacının görüşme yapma güvenirliğini artırmak amacıyla ZYOB'le aynı işyerinde çalışan iki çalışma arkadaşı ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Pilot görüşme katılımcılarının demografik bilgileri Tablo 2.2.'de yer almaktadır.

Tablo 2.2. *Pilot Çalışma Katılımcılarının Demografik Özellikleri ve Görüşme Bilgileri*

Kod İsim	Yaş	Cinsiyet	Çalışılan Sektör	İşyerindeki Görev	Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi	ZYOÇ'la Birlikte Çalıştığı Süre	İşyerinde Çalışan Kişi Sayısı	ZYO Tanıdık/ Yakın
Timur	38	Erkek	Lokanta	Barmen	4 yıl	4 yıl	40	Yok
Gazi	30	Erkek	Lokanta	Garson	6 yıl	4 yıl	40	Yok

Pilot görüşmeler sırasında araştırmacı, görüşmelerin yapılacağı işyeri ortamındaki koşulları deneyimlemiş ve görüşmelerin sağlıklı şekilde gerçekleştirilmesi için alınması gereken önlemleri araştırmacı günlüğüne kaydetmiştir. Araştırmacı pilot görüşmeler sırasında asil görüşmelerde kullanılacak formlar, ses kayıt cihazı, kalem, defter, yedek pil vb. nesnelerin düzenli ve güvenli şekilde taşınabileceği bir çanta edinilmesi ve sessiz bir görüşme ortamının sağlanıp sağlanamayacağı konusunda işyeri yönetimi ile önceden görüş alışverişinde bulunulması konusunda deneyimler elde etmiştir.

Timur Bey'le yapılan pilot görüşme 37 dakika 22 saniye, Gazi Bey'le 40 dakika 2 saniye sürmüştür. Araştırmacı tarafından pilot görüşmelerin ses kayıtlarının dökümleri 12 punto ve 1,5 satır aralığında olmak üzere Microsoft Word yazılımında yapılmış ve ilki 14, ikincisi 15 sayfa olmak üzere 29 sayfalık döküm elde edilmiştir. Pilot görüşmenin ses kaydı ve dökümleri, araştırmacı ve tez danışmanı tarafından incelenmiştir. Yapılan değerlendirme sonucunda görüşme sorularının amaca uygunluğu konusunda görüş birliğine varılmış ve görüşme formu aynen kullanılmıştır. Görüşme esnasında katılımcıların önerilerini belirlemeye yönelik sorunun başında "Şimdi buradaki görevinizden istifa ederek Milli Eğitim Bakanı olduğunuzu hayal edin." Şeklinde bir ifade kullanılarak daha kapsamlı önerilere ulaşmak hedefiyle görüşme yönergesine ekleme yapılmıştır.

2.3.1.2. *Çalışma arkadaşı bilgi formu*

Araştırmaya katılımcılarına doldurulmak üzere Çalışma Arkadaşı Bilgi Formu sunulmuştur. Formda katılımcının demografik bilgilerini, yaşını, çalıştığı işyerini, işyerindeki görevini, işyerindeki çalışma saati ve vardiya düzenini, işyerinde çalışan kişi sayısını, zihin yetersizliği olan çalışanla birlikte çalışma süresini ve katılımcının işyerinde çalışan zihin yetersizliği olan birey dışında zihin yetersizliği olan bir yakını/tanıdığı olup olmadığını öğrenmeye yönelik bildirimlere yer verilmiştir (EK-8).

2.3.1.3. *Araştırmacı Günlükleri*

Araştırmacı, araştırmanın alanyazın taraması döneminden veri analizi ve verilerin rapor edilmesi aşamasına kadar, sürece yol göstermesi adına izlenim ve gözlemlerini günlüğüne not etmiştir. Alanyazın taraması döneminde tez danışmanıyla yapılan toplantılar sırasında ve sonrasında, tez danışmanının dönütleri bu günlüğe işlenmiştir. Araştırmacı görüşmelerin gerçekleştirildiği işyerlerinde küçük bir deftere kısa notlar almış, ortamdan çıkar çıkmaz aracına oturarak ses kayıt cihazına izlenimlerini kaydetmiştir. Bu izlenimler sonrasında Microsoft Word programında yazıya dökülmüş, araştırmacının çektiği resimler faydalanılarak oluşturulan kroki ve şemalarla birlikte kayıt altına alınmıştır. Araştırmacı çalışma süresince 81 sayfalık bir günlük oluşturmuştur. Araştırmacı günlüğünden örnek bir sayfa EK-9'da paylaşılmıştır.

2.3.2. Veri toplama süreci

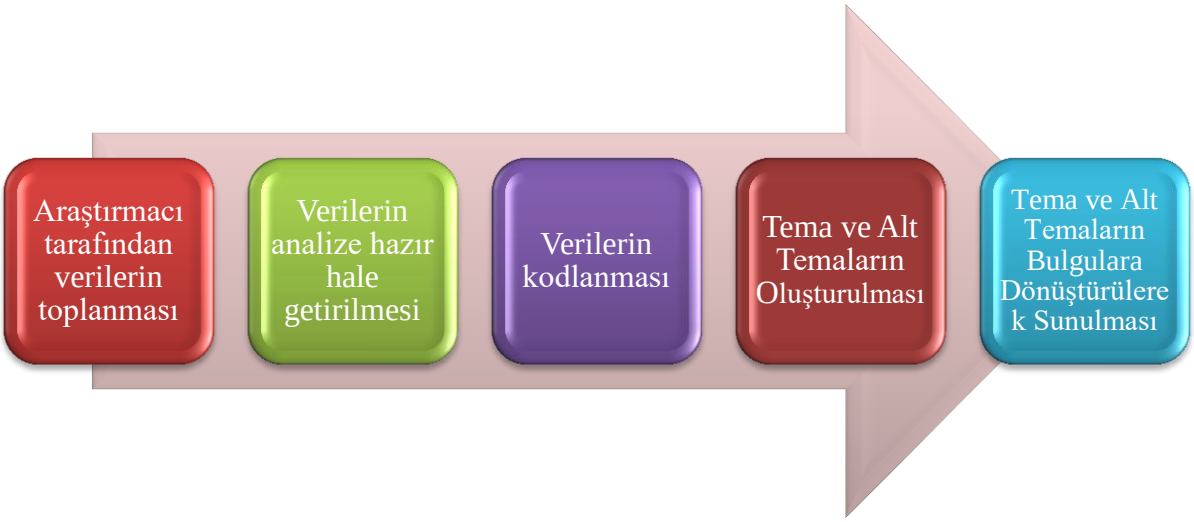
Bu araştırma kapsamında 27.07.2017 ve 18.10.2017 tarihleri arasında 18 katılımcı ile yarı-yapılandırılmış görüşme gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin yapılacağı fiziksel ortam hazırlandıktan sonra araştırmacı randevu aldığı katılımcıların çalıştığı departmana/reyona yönlenmiş ve katılımcıları görüşme ortamına davet etmiştir. Görüşme gerçekleştirilmeden önce katılımcı ile tanışılmış ve kısa bir sohbet gerçekleştirilmiştir. Katılımcıya araştırmanın amacı, görüşme sürecinin detayları aktarılmış ve Gönüllü Katılımcı Onam Formu sesli şekilde okunarak araştırmaya gönüllü katılımına ve görüşmenin ses kaydına alınması konusundaki onayına ilişkin formun imzalanması rica edilmiştir. Katılımcı onayı üzerine ses kayıt cihazları açıldıktan sonra, katılımcıya görüşmenin ses kaydına alınmasını onaylayıp onaylamadığı tekrar sorularak yazılı onayın üzerine sesli onayı da alınmıştır. Görüşmelerin gerçekleştirildiği tarih, ortam ve görüşmelerin süresine ilişkin bilgilerin yer aldığı görüşme takvimi Tablo 2.3.'de yer almaktadır.

Tablo 2.3. *Görüşme Takvimi*

Katılımcı Kod Adı	Görüşme Ortamı	Görüşme Tarihi	Görüşme Süresi
Aybüke	Otel Toplantı Salonu	27.07.2017	52 dk 26 sn
Oğuz	Otel Toplantı Salonu	27.07.2017	58 dk 58 sn
Vecihi	Otel Toplantı Salonu	27.07.2017	1 s 4 dk 26 sn
Baybars	Lokanta Arkaplanı	28.07.2017	43 dk 45 sn
Sadık	Lokanta Arkaplanı	28.07.2017	1 s 21 dk 42 sn
Gizem	Şirket Toplantı Odası	03.08.2017	1 s 3 dk 18 sn
Bahadır	Şirket Toplantı Odası	03.08.2017	42 dk 49 saniye
Sabiha	Şirket Toplantı Odası	03.08.2017	31 dk 58 saniye
Mustafa	Mağaza Dinlenme Odası	03.08.2017	47 dk 36 saniye
Ata	Çalışılan Kafenin Lobisi	14.09.2017	1 s 6 dk 30 sn
Müge	Çalışılan Kafenin Lobisi	14.09.2017	1 s 25 sn
Nezahat	Lokanta Arkaplanı	14.09.2017	27 dk 45 sn
Umay	Lokanta Arkaplanı	14.09.2017	31 dk 9 sn
Kübra	Şirket Toplantı Odası	11.10.2017	1 s 2 dk
Hatice	Şirket Toplantı Odası	11.10.2017	21 dk 17 sn
Salih	Katılımcı Ofisi	18.10.2017	1 s 45 dk
Dinçer	Katılımcı Ofisi	18.10.2017	34 dk 14 sn
Ülker	Katılımcı Ofisi	18.10.2017	39 dk 29 sn

2.4. Verilerin Analizi

Nitel araştırmada veri analizi araştırma amacı ve sorularına göre değişkenlik göstermektedir. Araştırmacı veri analizi sürecini belirlerken topladığı verinin yapısını ve araştırma sorularını göz önünde bulundurmalıdır (Saldana, 2016, s. 69). Araştırmacı, gereksinim ve amaç bölümünden ifade edildiği üzere, ZYOB'lerin çalışma yaşamı sürecine yönelik derin ve kapsamlı verilere ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle araştırmada toplanan veriler, Creswell'in (2008, s.244) Şekil 4.'de yer alan nitel araştırmada tümevarım analizi basamaklarına göre analiz edilmiştir (s. 244).



Şekil 4. *Nitel Araştırmada Tümevarım Analizi Basamakları* (Creswell, 2008, s.244'ten aktarılmıştır).

Verilerin analize hazır hale getirilmesi aşaması, toplanan verilerin aslına uygun, tutarlı ve veri kaybına izin vermeyecek bir biçime sokulması şeklinde açıklanabilir (Miles, Huberman ve Saldana, 2014, s. 71). Bu doğrultuda araştırmacı, kayıt altına almış olduğu görüşmeleri yavaşlatma yazılımı kullanmaksızın, doğal hali ile dinlemiş ve ses kayıtlarının dökümünü Microsoft Word yazılımında 12 punto ve 1,5 satır aralığıyla gerçekleştirmiştir. 18 katılımcıyla gerçekleştirilen ve toplam süresi 14 saat 28 dakika 2 saniye olan görüşmelerin ses kayıtlarının dökümü sonrası 338 sayfalık veri elde edilmiştir. Verilere daha fazla aşina olmak adına dökümü yapılan görüşmelerin her biri araştırmacı tarafından birkaç kez okunmuştur. Bu sürecin araştırmacıya veri analizi ve verilerin yorumlanması aşamasında katkı sağladığı düşünülmektedir. Araştırmacı veri analizi ve verilerin yorumlanması aşamasında sık sık verilerin analize hazır hale getirilmesi aşamalarında araştırmacı günlüğüne aldığı notlardan yardım almıştır.

Nitel verilerin analizi sürecinde bilgisayar yazılımı kullanımı güncel uygulamalar arasında gösterilebilir. Nitel veri analizinde yazılım kullanımı araştırmacıya veri kaynaklarını gruplandırmaya ve nitelendirmeye olanak tanımasıyla verileri yönetmeye, tüm veriler içerisinde istenen terim ya da kavramların aratılabilmesi özelliği ile veri sorgulamasına, durum, düşünce ve yapıların verilerden yola çıkılarak grafiksel modellemeler yapılmasına ve verilerin içeriğini özet ya da kapsamlı olarak raporlaştırma özelliği sayesinde veriden raporlar elde etme avantajları sağlamaktadır (Bazeley, 2007, s. 3; Lewins ve Silver, 2007, s. 10). Bu araştırmanın verileri QSR NVivo 11 yazılımı yardımı ile analiz edilmiştir. Yazılım kullanımı araştırmacıya veriler

üzerinde çalışma, verilerin güvenliği ve değerlendirilmesi konularında kolaylık sağlamıştır (EK-10).

Kodlama, verilerin ifade ettikleri kısa kavramsal etiketlerle adlandırılmaları olarak tanımlanabilir (Rubin ve Rubin, 2005, s. 207). Verilerin kodlanması aşamasında kapsamlı kodlama yaklaşımı benimsenmiştir. Saldana'ya göre (2016, s. 73) kapsamlı kodlama yaklaşımı genel olarak iki aşamadan oluşmaktadır. Kapsamlı kodlama yaklaşımının ilk aşaması tüm verilerin niteliğinin belirlenmesi, tüm verilerin gözden geçirilmesi, katılımcı bakış açısına, sürece ve/veya değerlere ilişkin kodlama basamaklarını içermektedir. İkinci aşama ise birinci aşamada elde edilen kodlamaların düzenlenmesi ve içerdikleri anlamlara göre gruplandırılmasını içermektedir (Miles, Huberman ve Saldana, 2014, s. 71; Saldana, 2016, s. 73). Kodlama aşamasının ilk bölümünde farklı işlevlerde kodlar kullanılabilmektedir. Bu araştırmanın kodlama sürecinde veriyi kısa kelimelerle özetleyen tanımlayıcı kodlama, bireyin kendi ifadelerinden temellenen in vivo kodlama, gözlenebilir ve eylem içeren terimleri içeren süreçsel kodlama türleri sıklıkla kullanılmıştır. Araştırmacı, kodlamanın birinci aşamasının ardından kod listesini incelemiş, anlamsal ve kuramsal olarak birbirine yakın kodları birleştirmiştir. Kodlarda yapılan bu sadeleştirme işleminin ardından alt-tema ve temalar belirlenmiştir. Bu aşamada ortaya çıkan tema, alt-tema ve kodlar üzerinde tez danışmanı ile çalışılmış ve bazı kod ve temaların daha açık ifadelerle sunulması kararlaştırılmıştır. Tüm kod, alt-tema ve temalar bu gözle bir kez değerlendirilmiş ve özel eğitim bölümü zihin engellilerin eğitimi alanında çalışan bir alan uzmanına sunularak dönütlerine göre gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler yansıtan kod, alt-tema ve temalar kodlayıcılar arası güvenirlik sürecine hazır hale getirilmiştir.

2.5. İnanırlık Çalışmaları

Nitel araştırmalarda inanırlık, araştırmacının olguyu olduğu biçimiyle ve olabildiğince yansız şekilde gözlemesi anlamına gelmektedir. Bu araştırmanın veri analizi sürecinin öncesinde, veri analizi sürecinde ve veri analizi sonrasında inanırlık çalışmaları gerçekleştirilmiştir.

2.5.1. Veri analizi öncesinde gerçekleştirilen inanırlık çalışmaları

Analiz öncesi inanırlık çalışmaları kapsamında ilk inanırlık çalışması, görüşme sorularında uzman görüşü alınması, araştırmacının günlük tutması ve görüşmeler

sırasında ses kaydı alınması uygulamaları ile gerçekleştirilmiştir. Analiz öncesi inanırlık çalışması kapsamında, dökümlerin tutarlığı inanırlık çalışması görüşmeler sırasında kaydedilen ses kayıtlarının dökümünden sonra gerçekleştirilmiştir. Kvale'ye göre (1996) yapılan görüşmelerin %20'sinin başka bir uzman tarafından dinlenilerek ses kaydı ile döküm arasındaki tutarlılığın kontrol edilmesi gerekmektedir. Katılımcılarla yapılan 18 görüşmenin ses kayıtları ve döküm dosyalarının 4'ü yansız olarak seçilmiş ve özel eğitim bölümü zihin engelliler eğitimi alanında görevli bir alan uzmanı tarafından ses kayıtları ile döküm metinlerinin tutarlılığı kontrol edilmiştir. Tutarlılık oranı, dökümlerdeki değiştirilen karakter sayısı / dökümlerdeki toplam karakter sayısı x 100 formülü ile hesaplanmıştır. Döküm metinlerinden yansız seçilen dört dosyadaki toplan karakter sayısı 142.367 iken alan uzmanı 141.248 karakteri tutarlı, 1.119 karakteri tutarsız olarak nitelendirmiştir. Buna göre dökümlerin ses kayıtları ile tutarlılık oranı %99.21 olarak hesaplanmıştır. Alan uzmanı ile yapılan değerlendirmede, tutarsız olarak nitelendirilen karakterlerin tümünün boşluklardan ya da eksik/fazla harf yazımlarından oluştuğu sonucuna varılmıştır.

Analiz öncesi inanırlık süreci kapsamında ikinci inanırlık çalışması, görüşme metinlerinin paragraflandırılması sonrasında yapılmıştır. Bu aşamada özel eğitim bölümü zihin engelliler eğitimi alanında görevli başka bir alan uzmanına görüşme dökümlerinin %20'si verilmiş ve anlamsal ilişkilere göre paragraflandırması istenmiştir. Ardından araştırmacı ile alan uzmanı bir araya gelmiş ve paragrafların uyuşmasını kontrol etmişlerdir. Kontrol sonrası alan uzmanı ve araştırmacı tüm paragraflarda uzlaşmışlardır.

2.5.2. Veri analizi sırasında gerçekleştirilen inanırlık çalışmaları

Veri analizi süreci sırasındaki ilk inanırlık çalışması, kodlama güvenirliği çalışmasıdır. Buna göre araştırmacı ve uzmanın verilerden elde edilen tüm kodlar üzerinde uzlaşma sağlaması gerekmektedir (Bogdan ve Biklen, 1998; Kvale, 1996). Bu çalışma araştırmacı ile tez danışmanı arasında gerçekleştirilmiştir. Yapılan değerlendirme sonucu anlamsal ve kavramsal açıdan birbirine yakın bazı kodlar birleştirilmiştir. Dördüncü inanırlık çalışması verilerden elde edilen kodların temalar ve alt-temalar altında birleştirilmesi aşamasında yapılmıştır. Bu aşamada da araştırmacı ve tez danışmanı, araştırmacının hazırlamış olduğu tema ve alt-temaları kodlarla birlikte incelemiştir. Yapılan değerlendirme sonucu kodlama yapısında bir değişiklik

yapılmamış, sadece tema ve alt-temaların daha açık şekilde ifade edilmesi amacıyla yeniden isimlendirmeler yapılmıştır.

Veri analizi sürecindeki ikinci inanırlık çalışması olan kodlayıcılar arası güvenirlik çalışması, özel eğitim bölümü zihin engelliler eğitimi alanında görevli daha önce başvurulmayan bir alan uzmanına verilerden elde edilen tema ve alt-temalar ile görüşme dökümlerinin verilerek uzmandan bunları eşleştirmesini isteme şeklinde gerçekleştirilmiştir. Eşleştirme işleminin ardından alan uzmanı ve araştırmacı arasındaki kodlayıcılar arası güvenirlik uyuşma yüzdesi görüş birliği / (görüş birliği+görüş ayrılığı) x 100 formülü ile hesaplanmıştır. Kodlayıcılar arası güvenirlik oranlarına dair veriler Tablo 2.4.'te paylaşılmıştır.

2.5.3. Veri analizi sonrasında gerçekleştirilen inanırlık çalışmaları

Araştırmacı, veri analizini tamamladıktan sonra her bir katılımcıya kendi görüşme kaydının dökümünü ve veri analizi sonrasında ortaya çıkan kod listesini elektronik posta yoluyla göndermiştir. Katılımcılardan döküm ve kod listesini kontrol ederek doğrulamaları ya da ifade etmediklerini düşündükleri bulgular varsa belirtmeleri istenmiştir. Bu kapsamda 18 katılımcının yedisi dönüş yapmış ve görüşme kayıtlarının dökümündeki ifadeleri onaylamışlardır. Yedi katılımcı da inceledikleri kod listesine yönelik herhangi bir olumsuz dönütte bulunmamıştır. Bu inanırlık süreçlerinin ardından bulguların raporlaştırılmasında kullanılan tema, alt-tema ve kod listesi kesinleşmiştir (EK-11).

Tablo 2.4. *Kodlayıcılar Arası Güvenirlik Verileri*

Analiz Aşaması	**Uzlaşma Öncesi**				**Uzlaşma Sonrası**			
	Görüş Birliği (GB)	**Görüş Ayrılığı (GA)**	**Görüş bildirilen toplam kod sayısı**	**(GB/GB+ GA)x100**	**Görüş Birliği (GB)**	**Görüş Ayrılığı (GA)**	**Görüş bildirilen toplam kod sayısı**	**(GB/GB+ GA)x100**
Kodlama	337	24	361 kod	%93	361	0	361 kod	%100
Alt tema ve tema oluşturma	21	3	5 tema 19 alt tema toplam 24	%85	24	0	5 tema 16 alt tema toplam 24	%100
Toplam İnanırlık Yüzdesi	%89				%100			

3. BULGULAR

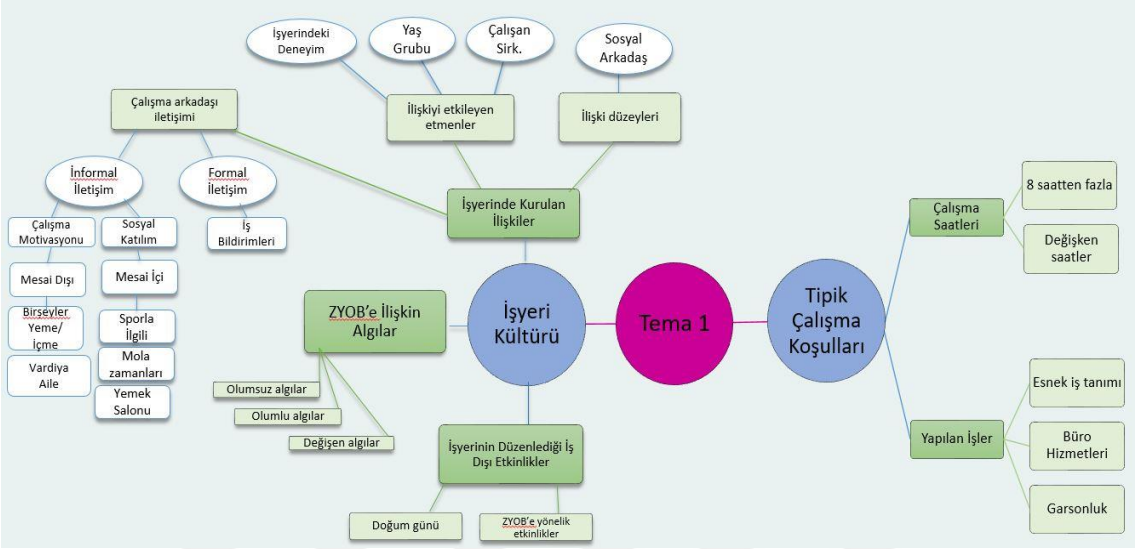
Destekli istihdam uygulaması kapsamında çalışma yaşamına devam eden ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarının kendilerine yöneltilen sorulara verdikleri yanıtların analiz edilmesiyle beş temaya ulaşılmıştır. Tema ve alt temalar Tablo 3.1.'de paylaşılmıştır.

Tablo 3.1. *Veri Analizi Sonrası Genel Tema Yapısı*

Tema No	Alt Tema No	Tema Adı
1		**ZYOB'lerin Çalışma Arkadaşlarının Çalıştıkları İşyerinin Özelliklerine İlişkin Görüşleri**
	1.1.	Tipik Çalışma Koşullarına İlişkin Görüşler
	1.2.	İşyeri Kültürüne İlişkin Görüşler
2		**Çalışma Arkadaşlarının ZYOB'lerin Çalışma Sürecine İlişkin Görüşleri**
	2.1.	Çalışma Yaşamının ZYOB'e Katkıları
	2.2.	ZYOB Çalışanın Becerilerine İlişkin Görüşler
	2.3.	ZYOB'in Çalışma Koşullarına İlişkin Görüşler
	2.4.	ZYOB'in Çalışma Yaşamında Kurduğu İletişime Yönelik Görüşler
	2.5.	ZYOB'in İş Performansını Etkileyen Etmenler
	2.6.	ZYOB'in Serbest Zaman Etkinlikleri
	2.7.	ZYOB'in Kariyer Gelişimine İlişkin Görüşler
3		**Çalışma Arkadaşlarının İşyerlerindeki Destekli İstihdam Uygulamasına İlişkin Görüşleri**
	3.1.	Destekli Istihdam Sürecinde Ortaya Çıkan Problemlerin Çözülmesine Ilişkin Görüşler
	3.2.	Destekli İstihdam Sürecinde ZYOB'in Çalışma Arkadaşlarının Üstlendikleri Roller
	3.3.	Destekli İstihdam Uygulamasında Karşılaşılan Sorunlar
	3.4.	ZYOB'in Çalışma Arkadaşlarının Destekli İstihdam Uygulamasına Yönelik Olumlu Görüşleri
4		**Çalışma Arkadaşlarının İşyerlerinde Çalışan Bireylere Sağlanan Desteklere İlişkin Görüşleri**
	4.1.	Çalışma Yaşamında ZYOB'e Sağlanan Desteklere İlişkin Görüşler
	4.2	NGG Çalışanlara Sağlanan Desteklere İlişkin Görüşler
5		**Çalışma Arkadaşlarının ZYOB'lerin Çalışma Yaşamları ve İstihdamlarına Yönelik Önerileri**
	5.1.	Çalışma Koşullarına Yönelik Öneriler
	5.2.	Destekli İstihdam Uygulamasına İlişkin Görüşler
	5.3.	Devlete Kurumlarına Yönelik Öneriler
	5.4.	Eğitimcilere Öneriler
	5.5.	İşverenlere Öneriler

3.1. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Çalışma Arkadaşlarının Çalıştıkları İşyerinin Özelliklerine İlişkin Görüşleri

ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarının, çalıştıkları işyerinin özellikleri konusuna yönelik görüşleri, tipik çalışma koşulları ve işyeri kültürü alt-temalarında sınıflandırılmıştır. Genel tema yapısı Şekil 5'de paylaşılmıştır.



Şekil 5. *Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Çalışma Arkadaşlarının Çalıştıkları İşyerinin Özelliklerine İlişkin Görüşleri*

3.1.1. Tipik çalışma koşullarına ilişkin görüşler

Tipik çalışma koşulları, işyerindeki ZYOB dışındaki çalışanlara yönelik koşullar olarak açıklanabilmektedir. Tablo 3.2.'de katılımcıların tipik çalışma koşullarına ilişkin görüşlerinin frenkans dağılımı yer almaktadır.

Tablo 3.2. *Tipik Çalışma Koşullarına İlişkin Görüşler*

Kod	f
Olumsuz Görüşler	8
Olumlu Görüşler	2

Katılımcılar, tipik çalışma koşullarına yönelik yanıtlarında işyerinin faaliyet gösterdiği sektörün çalışma koşullarını şekillendirdiğini aktarmışlardır. Müge Hanım bu duruma yönelik *"... dönem dönem ya da saat saat değişiyo. Herkesin farklı istekleri olabilmesi açısından .... gıda sektöründe çalışıyoruz çünkü..."* ifadelerini kullanmıştır. Katılımcılar işyerindeki çalışma koşullarını genellikle "olumsuz" olarak

nitelendirmiştir. Bu kapsamda katılımcılar (Ata, Vecihi, Umay) işyerlerindeki yoğun çalışma temposunun kendilerinde stres yarattığını belirtmiştir. Vecihi, çalışanların molalarının işveren tarafından müşteri yoğunluğuna göre belirlendiğini ve işyerinin fiziksel açıdan *"büyük"* oluşunu olumsuz olarak değerlendirmiş, Gizem ise çalıştığı işyerini *"gürültülü"olarak tanımlamıştır*." Katılımcılar arasında iki çalışan (Müge, Umay) işyerindeki sosyal ilişkilere atıf yaparak olumlu çalışma koşulları olduğunu ifade etmişlerdir.

3.1.1.1. *NGG çalışanlar tarafından yapılan işler*

Katılımcılar (Nezahat, Müge, Mustafa, Kübra, Oğuz, Umay) işyerinde yerine getirdikleri işleri genellikle *"esnek"* olarak nitelendirmişlerdir. Mustafa bu konuya ilişkin *"...yani burda her zaman herkes her işi yapıyo. Yani ürün kabulü de yapıyoruz. Müşteri şikayetiyle de ilgileniyoruz. İnternetten gelen siparişleri de karşılıyoruz. Mağazacılık adına ne yapılacaksa herkes yapıyo..."* ifadelerinde bulunmuştur. Katılımcıların işyerinde yaptıkları iş türlerine ilişkin görüşleri Tablo 3.3.'de yer almaktadır.

Tablo 3.3. *NGG Çalışanlar Tarafından Yapılan İşler*

Kod	**f**
Garsonluk	4
İnsan Kaynakları Çalışanı	3
Baristalık	2
Hosteslik	2
İdari İşler Çalışanı	1
Aşçılık	1
İş Güvenliği Uzmanı	1
Mağazacılık	1
Oda Servisi	1

3.1.1.2. *NGG çalışanların çalışma saatleri*

Katılımcıların çalıştıkları işyerindeki günlük çalışma saatlerine yönelik yanıtlarına ilişkin frekanslar Tablo 3.4.'de yer almaktadır.

Tablo 3.4. *NGG Çalışanların Çalışma Saatleri*

Kod	f
Sekiz saatten fazla	9
Sekiz saat	1
Değişken Saatler	1

Tablo 3.4. incelendiğinde, NGG çalışanların genellikle 8 saatten fazla çalıştıkları ve çalışma saatlerinin işyerindeki yoğunluğa göre değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Nezahat bu konuya ilişkin *"...sabah ben 11'de geliyorum buraya ya da gününe göre 12'de.... ama yani giriş çıkış saatlerim değişiyo..."* ifadesinde bulunmuştur.

3.1.2. Çalıştıkları işyerindeki işyeri kültürüne ilişkin görüşler

İşyeri kültürü bir işyerindeki bireylerin davranış alışkanlıkları, birbirleriyle iletişimleri ya da ortak algıları tarafından şekillenmektedir. ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarının, çalıştıkları işyerinin işyeri kültürüne yönelik görüşleri işyerinde kurulan ilişkiler, işyeri geleneği haline gelen iş dışı etkinlikler ve ZYOB'e yönelik algılar başlıklarında sınıflandırılmıştır.

3.1.2.1. *İşyerinde kurulan ilişkilere yönelik görüşler*

Katılımcılar genellikle işyerinde kurdukları ilişkilerin, işyerindeki sosyal ortama katılımı etkilediğini belirtmişlerdir. Sabiha bu konuda *"...bu şekilde yani çok sıcak bi ortam.Yani gelen hemen adapte olabiliyo. Aramıza hemen katılım sağlayabiliyo..."* ifadelerin paylaşmıştır. Katılımcıların işyerinde kurdukları ilişkilere yönelik görüşleri çalışanlar arasındaki ilişki düzeyleri, çalışma arkadaşları arasındaki iletişim başlıkları altında sınıflandırılmıştır.

3.1.2.1.1. Çalışanlar arasındaki ilişki düzeylerine ilişkin görüşler

Katılımcılar, işyerinde çalışan bireylerle kurdukları ilişkinin farklı düzeylerde olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların arasındaki ilişki türlerine ilişkin yanıtlarının frekans dağılımı Tablo 3.5.'de yer almaktadır.

Tablo 3.5. *Çalışanlar Arasındaki İlişki Düzeylerine İlişkin Görüşler*

Kod	f
Sosyal arkadaş düzeyi	7
İş arkadaşı düzeyi	2
İş tanıdığı düzeyi	2

Katılımcıların çalışma arkadaşlarıyla ilişki türleri sosyal arkadaş, iş arkadaşı ve iş tanıdığı düzeylerinde sınıflandırılmıştır. Vecihi bu farklılığı *"...mesela molaya birlikte çıktığım zaman birine ailemle geçirdiğim vakti anlatırım, diğeriyle sadece okuldan havadan sudan konuşurum..."* sözleriyle ifade etmiştir. ZYOB'lerin çalışma arkadaşları, çalıştıkları işyerindeki NGG çalışma arkadaşları ile aralarındaki ilişkiyi genellikle sosyal arkadaş düzeyinde nitelendirmişlerdir. Sadık işyerindeki sosyal arkadaşlarını *"...ya böyle nazının geçceği belki alakasız bi muhabbet oldu ama nazının geçceği, diyalog kurabilceğin birileri..."* sözleriyle tanımlamıştır. Aybüke işyerindeki sosyal arkadaşlarını tüm çalışanlar arasında *"...bikaç kişi..."*nin oluşturduğunu belirtmiş ve işyerindeki sosyal arkadaşlarına ilişkin *"...onlarla çalışmak mesela bana daha zevkli geliyo. İşini tabi severek yapıyosun ama onun dışında onlar da sana böyle bi ek olarak katkıda bulunuyolar. Büyük bi huzur veriyo..."* ifadelerini kullanmıştır.

Katılımcılar, iş arkadaşı düzeyinde ilişki kurdukları çalışma arkadaşlarını mesai saati içerisinde *"anlayış"*la karşıladıklarını belirtmiştir. Katılımcılardan biri (Gizem), iş arkadaşı düzeyinde ilişki kurdukları çalışma arkadaşlarıyla aralarındaki ilişkiyi *"...hani her insan her insana çünkü uyum sağlayamıyo. İletişim konusunda tarzına uymayabiliyo karşı taraf. Burda mümkün olduğunca aynı ortamda olduğumuz için belli bi saat beraber olduğumuz için anlayışla karşılıyoruz. Karşı tarafla birbirimizi ama samimiyet kurmuyoruz..."* sözleriyle açıklamış, iş arkadaşı düzeyinde ilişki kurduğu çalışma arkadaşlarıyla mesai saati içinde "belli bi saat" süresince iletişim kurduklarını aktarmıştır. Çalışma arkadaşları iş tanıdığı düzeyindeki ilişkiyi, sadece işle ilgili iletişim kurdukları ve *"merabalaştıkları"* (Aybüke) ilişkiler olarak tanımlamışlardır.

3.1.2.1.2. NGG çalışanlar arasındaki ilişkiyi etkileyen etmenlere ilişkin görüşler

Katılımcılar çalıştıkları işyerindeki NGG çalışma arkadaşları ile aralarındaki ilişkiyi etkileyen etmenlerin başlıcalarını işyerindeki çalışan sirkülasyonu, işyerinde çalışılan süre, işyerinin fiziksel ortamı, çalışanların yaş grubu, çalışılan departman olarak sıralamışlardır (Tablo 3.6.).

Tablo 3.6. *NGG Çalışanlar Arasındaki İlişkiyi Etkileyen Etmenlere İlişkin Görüşler*

Kod	f
Çalışan sirkülasyonu	6
Çalışma arkadaşlarının yaş grubu	4
İşyerinde geçirilen zaman	4
Çalışılan departman	4
İşyerinin fiziksel ortamı	3
Benimsenen iletişim tarzı	3
İş yoğunluğu	2
İşyerindeki hiyerarşik konum	2
Çalışanların cinsiyeti	1

Sadık çalışan sirkülasyonunun ilişkilere etkisi kapsamında *"...bazı değişiklikler oldu. Arkadaşların bazıları işten ayrıldı, bazıları başka şubelere gitti. O yüzden şuanki arkadaşlarla tam olarak kaynaşamadık doğrusunu söylemek gerekirse..."* görüşünü dillendirmiştir. Aybüke işyerinde geçirilen zamanın çalışma arkadaşlarıyla kurulan iletişime olan olumlu etkisini *"..hani insanları tanıdıkça daha çok muhabbet ediyosunuz iletişim kuruyosunuz..."* sözleriyle ifade etmiştir. Kübra çalıştığı işyerindeki fiziksel ortamın çalışma arkadaşı düzeyine etkisini *"...Bu masaların şekli. Hani bi odaya kapanmıyolar. Açık ofis olduğu için. Böylece daha samimi oluyosunuz. Geçerken masadan "Kolay gelsin..." diyebiliyosunuz. Eskiden bizim Çamlıca'da bi mağazamız vardı. Biz ordaydık. Genel müdürlüğümüz ordaydı. Iıı kopuktuk birbirimizden..."* sözleriyle açıklamıştır. Bu durum araştırmacı günlüğüne *de "...iş ortamı tek bir alandan oluşuyor. Alçak masalar sayesinde herkes birbirini görebiliyor. Oda duvarları ya da camla ayrılmıyor..."* (A.G., 18.10.2017, s. 72) şeklinde yansımıştır.

3.1.2.1.3. Çalışma arkadaşı iletişimine ilişkin görüşler

Katılımcıların çalışma arkadaşlarıyla kurdukları iletişimlere yönelik görüşleri, işle ilgili iletişimi kapsayan formal iletişim ve iş dışı iletişim kapsayan informal iletişim şeklinde sınıflandırılmıştır.

Katılımcıların ifadelerine göre işyerindeki formal iletişim iş bildirimleri, işle ilgili yardım isteme ve işle ilgili dönüt verme içerikleriyle gerçekleşmektedir. Katılımcıların işyerindeki formal iletişim içeriğine ilişkin görüşlerinin frekans bilgileri Tablo 3.7.'de paylaşılmıştır.

Tablo 3.7. *Formal İletişim İçerikleri*

Kod	f
İş bildirimleri	6
İşle ilgili dönüt verme	2
İşle ilgili yardım isteme	1

Bu içerikler arasında katılımcılara göre (Mustafa, Vecihi, Kübra, Gizem, Ata, Bahadır) en öne çıkanı iş bildirimleri olarak ifade edilmiştir. Bahadır çalışma arkadaşlarına yönelik iş bildirimlerini *"...genellikle komut tarzında etkileşimler oluyo. İşe girişler olsun, işe alımdan evrak talebinde bulunuyoruz..."* sözleriyle örneklendirmiştir. Oğuz, işyerindeki arkadaşlarıyla kurduğu iletişimdeki işle ilgili dönüt verme içeriğini *"...mesela bakarım masaya yanlış giriyor. Çekerim anlatırım durumu yaptığı hatayı düzeltmesi adına..."* sözleriyle ifade etmiştir.

Katılımcılar, işyerindeki çalışma arkadaşlarıyla kurdukları iş dışı iletişimi içeren informal iletişimin, kendilerine çalışma motivasyonu sağladığını, bu iletişimlerin iş performanlarında artış sağladığını, sosyal katılımlarının ve özgüvenlerinin artmasına katkı sağladığını aktarmışlardır. İnformal iletişimin çalışanlarına katkılarına yönelik görüşlerini içeren frekans bilgileri Tablo 3.8.'de paylaşılmıştır.

Tablo 3.8. *İnformal İletişimin Çalışanlarına Katkıları*

Kod	f
Çalışma motivasyonu sağlama	6
Sosyal katılım sağlama	4
İş performansında artış	3
Özgüven artışı	2
Kişisel gelişim	1

Umay, işyerindeki çalışma arkadaşlarıyla kurduğu informal iletişimin çalışma motivasyonuna katkısını ters bir örnekle *"...E iş ortamında hep iş olmamalı bence arkadaşlık da olmalı. Yani o işe gittiğin zaman severek gidiceksin. Sürekli iş iş iş olduğu zaman insan sıkılıyo. Diyosun ki yani hep iş hep iş. İşe gidiyorum eve geliyorum, işe gidiyorum eve geliyorum. Bu da insanda ister istemez şey yapıyo hani. Bunaltıyo daha doğrusu. Motivasyonu düşürüyo..."* şeklinde dile getirmiştir. Kübra, işyerindeki informal iletişimin sosyal katılıma olan etkisini *"...yani o şakalaşmalar vesaire ile*

kaynaşıyosunuz tam anlamıyla katılıyosunuz ortama yani samimiyetle açıkçası..." sözleriyle ifade etmiştir.

Katılımcıların mesai saati içerisinde kurdukları informal iletişim ortamlarına ilişkin görüşleri incelendiğinde bu ortamların yemek salonu, sigara alanı, oyun odası, işyeri arka planı ve işyeri bahçesi olarak nitelendirildiği görülmektedir. Mesai saati içerisinde kurulan informal iletişim ortamlarına ilişkin frekans bilgileri Tablo 3.9.'da paylaşılmıştır.

Tablo 3.9. *Mesai Saati İçerisinde Kurulan İnformal İletişim Ortamları*

Kod	**f**
Yemek salonu	6
Sigara alanı	3
Oyun odası	3
İşyeri arka planı	2
İşyeri bahçesi	1

Katılımcıların görüşlerine göre mesai saati içerisinde gerçekleşen informal etkileşim genellikle işyerinin yemek salonu, sigara alanı ya da oyun odasında gerçekleşmektedir. Mustafa bu konuda *"...genelde yemek salonunda gerçekleşiyo yani en çok görüşme diyalog orda oluyo iş dışında..."* ifadelerini paylaşmıştır. Kübra işyerinde bulunan oyun odasının informal iletişim ortamı olmasına yönelik *"...mesela bizim playstation odamız var. Erkekler orda oyun oynar. Kızlar da oturur sohbet eder yani..."* ifadelerini paylaşmıştır.

Katılımcılar mesai saati içindeki mola ve yemek aralarının informal etkileşim kurmak için en uygun zamanlar olduğunu dillendirmiştir. *Salih "...iş dışı sohbet konusuna gelirsek yani hemen hemen sadece mola vakitlerimizde..."* ifadesiyle informal iletişimin genellikle mola zamanlarıda gerçekleştiğini ifade etmiştir. Mesai saati içerisinde kurulan informal iletişimin içeriğine yönelik görüşler ise genellikle spor ile ilgili konular, ailesel durumlar ve ülke gündemini oluşturan güncel konulara yönelik iletişim içeriğine işaret etmektedir. Katılımcıların mesai saati içinde kurdukları informal iletişim içeriklerine yönelik frekans bilgileri Tablo 3.10.'da paylaşılmıştır.

Tablo 3.10. *Mesai Saati İçinde Kurulan İnformal İletişim İçerikleri*

Kod	f
Spor ile ilgili konular	6
Ailesel durumlar	5
Güncel konular	3
Şakalaşmalar	2
Serbest zaman planlamaları	1

Mesai saati içerisinde kurulan informal iletişim içeriklerinin başında gelen spor ile ilgili konulara yönelik Oğuz *"...yani genelde spor...Futbol, basketbol, transferler vesaire hakkında konuşuruz..."* ifadelerinde bulunmuştur. Gizem, ailesel durumlar içeriğine yönelik *"...karşı tarafın ya da benim ailesel konularda sıkıntılarımız ya da gelişmelerimiz olursa bunları paylaşıyoruz genellikle..."* sözlerini paylaşmıştır.

Katılımcıların çalışma arkadaşlarıyla mesai saati dışında gerçekleştirdiği informal iletişime yönelik görüşleri arasında, bu iletişimin ne tür etkinlikler yoluyla gerçekleştiğine ilişkin görüşler bulunmaktadır. Mesai saati dışı etkinliklere yönelik frekans bilgileri Tablo 3.11.'de paylaşılmıştır.

Tablo 3.11. *Mesai Dışı Etkinlikler*

Kod	f
Birşeyler yeme içme	9
Bilardo, bowling vb. oyunlar	3
İşyerinin düzenlediği etkinlikler	2
Spor etkinlikleri	2
Sinemaya gitme	1

NGG çalışma arkadaşları mesai saati dışında aynı işyerinde çalıştıkları çalışma arkadaşlarıyla informal iletişimlerinin *"birşeyler yeme, içme"*, spor etkinlikleri yapma ve işyerinin düzenlediği etkinliklere katılma şeklinde gerçekleştiğini ifade etmişlerdir. Sadık çalışma arkadaşlarıyla birşeyler yeme, içme etkinliğini *"...gidiyoruz böyle bi yemek yiyoruz, bi kebap organizasyonu ya da böyle oturup soğuk bişeyler içme, o tarz organizasyonlarımız oluyo yani..."* sözleriyle örneklendirmiştir.

Oğuz mesai dışında formal iletişim kurma sıklıklarının genellikle *"ayda bir kez"* olduğunu ifade etmiştir. Katılımcılar çalışma arkadaşlarıyla kurdukları mesai dışı informal etkileşimin önündek engelleri işyerlerindeki sosyal arkadaşlarla vardiyaların

uyuşmamasına (Nezahat, Aybüke, Vecihi, Oğuz), mesai dışındaki zamanlarını ailelerine ayırma isteklerine (Oğuz, Sadık, Salih, Umay) ve sosyal arkadaşlarının oturdukları yerlerin uzaklığına (Müge, Sadık) bağlamışlardır. Nezahat *"...Nedeniiii. Yani ondan geç çıktığım için uyumsuz oluyo hani... Denk düşmüyoruz..."* sözleriyle sosyal arkadaşıyla vardiyasının uyuşmamasının mesai dışı informal iletişime olumsuz etkisini dile getirmiştir.

3.1.2.2. *İşyerindeki çalışanların ZYOB'e ilişkin algıları*

Çalışma arkadaşlarının ZYOB'lere yönelik algıları olumlu algılar, olumsuz algılar ve destekli istihdam uygulaması ile değişen algılar şeklinde sınıflandırılmıştır. Katılımcıların ZYOB'e yönelik algılarına ilişkin frekans bilgileri Tablo 3.12.'de paylaşılmıştır.

Tablo 3.12. *İşyerindeki Çalışanların ZYOB'e İlişkin Algıları*

Kod	**f**
Olumsuz Algılar	10
Olumlu Algılar	5
Destekli istihdam uygulaması ile değişen algılar	4

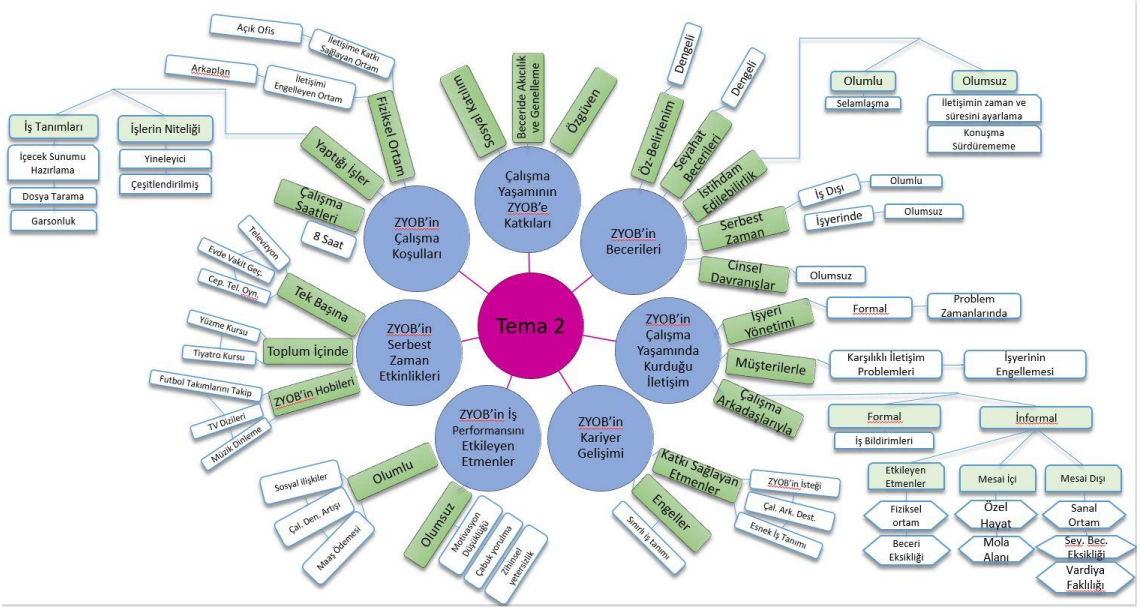
Çalışma arkadaşlarının ZYOB'e yönelik algılarına ilişkin ifadeleri genellikle olumsuz algılar yansıtmaktadır. Katılımcılar ZYOB'lerin özelliklerini "anormal" olarak nitelendirirken, yetersizlikten dolayı işlevde bulunma düzeylerinin düşük olmasını *"...zaten onu biliyoruz hani yaptığı şeyleri de kabul edebiliyoruz. Çok fazla bi beklentimiz yok zaten..."* (Aybüke) ifadesi örnek olarak şekilde "normal" karşıladıklarını belirtmişlerdir. Bir katılımcı (Sabiha) ZYOB'leri *"sempatik"* olarak nitelendirerek olumlu algısını yansıtmıştır. Müge ise ZYOB'leri *"özel"* olarak nitelendirmiş ve farklılıklarını herkesin sahip olduk bireysel farklılıklar kapsamında değerlendirerek olumlu algısını yansıtmıştır. Çalışanlardan dördü (Kübra, Gizem, Oğuz, Umay) ZYOB'lere yönelik algılarının, işyerlerinde destekli istihdam kapsamında çalışan ZYOB'le birlikte değiştiğini ifade etmişlerdir. Gizem bu konuya ilişkin görüşlerini *"...zihin engelli birisi konuşamıyo, yazamıyo, algılayamıyo diye düşünüyodum o dönem. ....'de tam tersini görünce değişti düşüncelerim..."* ifadeleriyle yansıtmıştır.

3.1.2.3. *İşyerinin düzenlediği iş dışı etkinlikler*

ZYOB'lerin çalışma arkadaşları, çalıştıkları işyerinde geleneksel olarak düzenlenen etkinlikler olduğunu ifade etmişlerdir. Bu etkinliklerin genellikle işyeri çalışanlarının doğum günü etkinliklerinden oluştuğu belirtilirken, bazı işyerlerinde ZYOB'lere yönelik düzenlenen etkinliklerin de işyeri kültüründe kendine yer bulduğu anlaşılmaktadır. Vecihi çalıştığı işyerinin ZYOB'lere yönelik etkinlikler düzenlediğini ve bu etkinliklere NGG çalışanların da katılım gösterdiğini *"...mesela kendi cookies günleri oluyo. Kendileri aşçı kıyafetlerini giyiyolar. Cookieslerini yapıyolar ve bize getiriyolar. 'Çörek yaptım işte çikolatalı yaptım.' 'Bak Vecihi sen çikolatalı seversin.' der çikolatalıyı bana verir. Bu etkinlikler bize de yansıtılır..."* şeklinde ifade etmiştir.

3.2. Çalışma Arkadaşlarının Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Çalışma Sürecine İlişkin Görüşleri

Çalışma arkadaşlarının ZYOB'lerin çalışma sürecine ilişkin görüşleri teması, çalışma arkadaşlarının ZYOB'lerin çalışma koşullarına, çalışma yaşamının ZYOB'e katkılarına, ZYOB'in becerilerine, iş performansını etkileyen etmenlere, çalışma yaşamında kurdukları iletişime, serbest zaman etkinliklerine ve kariyer gelişimi ve planlaması sürecine ilişkin görüşleri içeren yedi alt-temadan oluşmaktadır. Temanın genel yapısı Şekil 6'da paylaşılmıştır.



Şekil 6. Çalışma Arkadaşlarının Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Çalışma Sürecine İlişkin Görüşleri

3.2.1. Zihin yetersizliği olan bireyin çalışma koşullarına ilişkin görüşler

ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarının, ZYOB'in çalışma koşullarına ilişkin görüşlerini içeren alt-tema ZYOB'in çalışma saatlerine, fiziksel çalışma ortamına ve yapığı işlere yönelik üç başlıkta sınıflandırılmıştır.

3.2.1.1. *ZYOB'in çalışma saatleri*

ZYOB'in çalışma arkadaşları, ağırlıklı olarak ZYOB'in günlük sekiz saat olan çalışma saatinin yeterli olduğu görüşünü dile getirmişlerdir. Buna karşın ZYOB'in günlük çalışma saatinin fazla oluşuna ilişkin görüşler de ifade edilmiştir. Katılımcıların ZYOB'in çalışma saatlerine ilişkin frekans bilgileri Tablo 3.13.'de paylaşılmıştır.

Tablo 3.13. *ZYOB'in Çalışma Saatlerine İlişkin Görüşler*

Kod	f
Çalışma saatlerinin yeterli oluşu	7
Çalışma saatlerinin fazla oluşu	4

Müge ZYOB'in sekiz saatlik çalışma süresini uygun bulduğunu ve daha az çalışması durumunda çalışma yaşamına uyumunda sorunlar yaşanabileceği görüşünü *"...Normal. Ümit'i eğer hani ıı olduğundan daha az çalıştığı zaman Ümit o hayata nası adapte olabilir ki?"* sözleriyle ifade etmiştir. Buna karşın, ZYOB'in çalışma saatlerinin kısaltılması gerektiğini düşünen çalışma arkadaşları da bulunmaktadır. Gizem ZYOB'in sekiz saatlik çalışma süresinde *"sıkıldığını"* ifade ederken Salih belli bir süreden sonra ZYOB'in *"motivasyonunun düştüğünü"* dile getirmiştir.

3.2.1.2. *ZYOB'in fiziksel çalışma ortamı*

ZYOB'in fiziksel çalışma ortamı, katılımcıların görüşlerine göre işyerinden işyerine farklılaşmaktadır. Bu konuda görüş bildiren katılımcılar ZYOB'in açık ofis ortamında, işyerinin arkaplanında yer alan bir bölümde, farklı bir odada ya da kendine özel hazırlanmış bir tezgahta çalıştığını ifade etmiştir. ZYOB'in fiziksel çalışma ortamına ilişkin frekans bilgileri Tablo 3.14.'de paylaşılmıştır.

Tablo 3.14. *ZYOB'in Fiziksel Çalışma Ortamı*

Kod	f
Açık ofis düzenlemesi	5
Arkaplanda yer alan çalışma ortamı	3
Salon içi özel tezgah	3
Odalara bölünmüş fiziksel ortam	1

Bir katılımcı (Sadık) arka plan olarak nitelendirilen çalışma ortamının ZYOB'in müşterilerle iletişiminin önünde engel olduğunu *"...Backround daha çok barın önü dediğimiz yer var orda çoğu zaman zaten fazla, misafirle diyaloğa giremiyo orda..."* sözleriyle aktarmıştır. Katılımcıların bir kısmı ise ZYOB'in kendileri gibi açık ofis ortamında çalıştığını ifade etmiştir. Bir katılımcı (Salih) açık ofis ortamının ZYOB'in diğer çalışma arkadaşlarıyla etkileşimi açısından olumlu olduğunu ancak bu ortamın ZYOB için dikkat dağıtıcı bir etmen olduğunu *"...İşyerimizde açık ofis dizaynı var. Herkes birbirini görebiliyor yani. Etkileşim ve arkadaşlık açısından bu çok güzel ama tabi gürültü ve insanın etrafını duvar çevrelememesi dikkat dağınıklığı oluşturabiliyor onda..."* şeklinde dile getirmiştir. Bu konuda araştırmacı günlüğünde *"...herkes yanyana ya da karşı karşıya oturuyor. Ancak telefon sesleri, konuşmalar birbirine karışıyor..."* (A.G., 18.10.2017, s. 74) ifadeleri bulunmaktadır. Başka bir katılımcı (Mustafa) ise işyerlerinde ZYOB'in gelişinden sonra bu birey için fiziksel uyarlama yapıldığını aktarmıştır. ZYOB'in boyunun kısa olması nedeniyle çalıştığı reyonun boyunun kısaltılarak daha rahat çalışmasının *hedeflendiği "....Serkan'ı düşünerek alçak bi raf kullandık oyuncak reyonu için..."* ifadeleriyle aktarılmıştır.

3.2.1.3. *ZYOB'lerin yaptığı işlere yönelik görüşler*

Çalışma arkadaşlarının ZYOB'in yaptığı işlere yönelik görüşleri incelendiğinde ZYOB'lerin yaptığı işlerin genellikle dosya tarama ve içecek sunumu hazırlama şekinde tanımlandığı görülmektedir. ZYOB'lerin yaptığı işlere yönelik katılımcı tanımlamaları Tablo 3.15.'de paylaşılmıştır.

Tablo 3.15. *ZYOB'lerin İş Tanımları*

Kod	f
Dosya tarama	6
İçecek sunumu hazırlama	6
Garsonluk	2
Ofis içi çay servisi	2
Diğer	5

Katılımcıların ZYOB'in yaptığı işe yönelik görüşleri, yapılan işin niteliğine yönelik veriler de içermektedir. Çalışma arkadaşları gözünden ZYOB'ler, çalıştıkları işyerlerinde genel olarak yineleyici işler yapmaktadır. Aybüke ZYOB'in yaptığı işleri *"rutin"*, Gizem ise *"standart"* olarak nitelendirirken, Bahadır bu yineleyici iş tanımı nedeniyle ZYOB'in *"sıkıldığını"* aktarmıştır. Araştırmacı günlüğüne bu konuyla ilgili *"...görüşme yaparken bir gözüm de ondaydı. Sunum hazırlama işi bittiğinde barda oturdu ve etrafına bakmaya başladı elini çenesine koyarak. Yaklaşık 10 15 dakika öylece oturdu..."* (A.G., 28.7.2017, s. 46) gözlemini günlüğe not ederek, katılımcıların yineyici ve katı iş tanımının ZYOB'in sıkılmasına neden olduğu görüşüne katkı yapmıştır. Bir çalışma arkadaşı (Bahadır) sınırlı iş tanımına sahip ZYOB'in sıkılmasını önlemek adına farklı işlere yönlendirebildiklerini *"...Bi değişiklik arıyo. Onu da sağlamaya çalışıyoruz biz kendisine..."* sözleriyle dile getirmiştir. ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarından, beraber çalıştıkları ZYOB'in yaptığı işlerin çeşitlendirildiğine yönelik görüşler de alınmıştır. Bir katılımcı (Ata) *"...hani sahada bardak toplar. Çöpler yerde olduğunda çöp toplar. Kata servis olduğunda kata çıkar. Şimdi kahve bile yapabiliyo..."* sözleriyle birlikte çalıştığı ZYOB'in işyerinde yapılan her işle ilgilendiğini aktarmıştır.

3.2.2. Çalışma yaşamının zihin yetersizliği olan bireye katkılarına ilişkin görüşler

Çalışma arkadaşları, ZYOB'in çalışma yaşamına katılmasının ona belli alanlarda katkı sağladığını ifade etmiştir. Çalışma arkadaşları ZYOB'in çalışmasının onun sosyal katılımına, sahip olduğu becerilerin akıcılığı ve genellenmesine, özgüveninde ve bağımsız yaşam sorumluluğunu almada katkılar sağladığını ifade etmişlerdir. Çalışma yaşamının ZYOB'e katkılarına ilişkin görüşlerinin frekans dağılımı Tablo 3. 16'da aktarılmıştır.

Tablo 3.16. *Çalışma Yaşamının ZYOB'e Katkıları*

Kod	f
Sosyal katılımı arttırma	13
Sahip olunan becerilerde akıcılık ve genelleme sağlama	11
Özgüven artışı	6
Bağımsız yaşam sorumluluğu alma	4
Diğer	5

ZYOB'in çalışma yaşamına katılmasının, onun sosyal katılımına olan katkısını Oğuz *"...Çok şey katıyo bence. Bence sosyal katılımına da faydası oldu..."* sözleriyle dile getirmiştir. Vecihi ZYOB'in sosyal katılımının çalışma yaşamıyla artmasında hemfikir olmakla birlikte *" ...Başlarda kabuğu içindeydi...Özellikle o etkileşimlerle birlikte oturmalarla beraber bi şeyler yapmalarla yavaş yavaş tersine döndü olaylar..."* ifadesiyle, ZYOB'in işyerindeki çalışma arkadaşlarıyla etkileşim kurmasıyla birlikte sosyal katılımının da aşamalı olarak arttığını ifade etmiştir.

Katılımcıların büyük bir çoğunluğu, ZYOB'in belli becerilere sahip olmasına rağmen bu becerileri çalışma yaşamına katıldığı ilk dönemde kullanmadığını, ancak belli bir zaman sonra bu becerilerin kullanımın arttığını ifade etmişlerdir. Yine katılımcıların büyük çoğunluğu ZYOB'in işlevlerindeki en büyük artışın akıcı ve anlaşılır konuşma alanında olduğunu ifade etmişlerdir. Müge ZYOB'in sosyal becerilerindeki genellemeyi *"...ilk geldiğinde iki kelime konuşmazdı. Ama annesiyle konuştuğunu görürdük. Zamanla bizle de oturttu bunu. Şuan yeni gördükleriyle bile çekinmeden iletişime giriyo..."* sözleriyle dillendirmiştir.

Katılımcılardan biri ZYOB'in çalışma yaşamına katılımıyla birlikte, özgüven seviyesinde de artış gözlediğini *"... Ama şimdi topluluğun arasına girebiliyo. İlk geldiğinde çekinen bi çocuktu. Şimdi topluluğa girerken gayet rahat... kendine güvenen... icra kurulu başkanıyla bile rahatça konuşabiliyo..."* sözleriyle aktarmıştır.

Bir katılımcı (Bahadır) *"...ıı insanların çalışma zorunluluğu olması ve çalıştığı yerde de belli ciddiyette bazı sorumluluklarının olması gerektiğini gayet iyi biliyo şuan. Yaşam sorumluluğunu öğrendi yani..."* sözleriyle çalışma yaşamının ZYOB'e toplum içerisinde bağımsız yaşama konusunda sorumluluklarını öğrettiğini ifade etmiştir. Müge ise *"...mümkün olduğunca bu hayatta tek kalırsa veya yakın çevresinde annesi gibi bi desteği olmadan da eğer ayakta kalmayı becerebiliyosa burası sayesinde..."* sözleriyle bu konuya katkı sağlamıştır. Diğer görüşler arasında yer alan katkılar ise çalışma

yaşamına katılmasıyla ZYOB'in kendini ifade etme fırsatının ve özsaygısının arttığı, para kazanmasının mümkün olduğununa ilişkin görüşler bulunmaktadır.

3.2.3. Zihin yetersizliği olan bireyin becerileri ve davranışlarına ilişkin görüşler

Çalışma arkadaşlarının, ZYOB'in sahip olduğu beceriler ve davranışlarına ilişkin görüşleri istihdam edilebilirlik, öz-belirlenim (self-determination), seyahat, serbest zaman becerileri ve cinsel davranışlar başlıklarında sınıflandırılmıştır. ZYOB'in becerilerine ilişkin görüşlerin frekans bilgileri Tablo 3. 17'de paylaşılmıştır.

Tablo 3.17. *ZYOB'in Becerileri ve Davranışlarına İlişkin Görüşler*

Kod	Toplam f
Kişilerarası Beceriler	76
Temel Beceriler	27
Uyum Becerileri	26
Öz belirlenim becerileri	15
İş Becerileri	14
İş Kurallarına Uyma	12
Seyahat becerileri	9
Serbest zaman becerileri	6
Cinsel davranışlar	4

Tablo 3. 16. incelendiğinde, katılımcıların ZYOB'in becerilerine yönelik olumlu ve olumsuz görüşlerin birbirine yakın olduğu söylenebilir. ZYOB'in cinsel davranışları konusuna yönelik görüş bildiren katılımcıların hepsinin olumsuz görüş bildirdiği görülmektedir. Katılımcıların ZYOB'in becerilerine ilişkin detaylı görüşleri izleyen başlıklarda aktarılmıştır.

3.2.3.1. *İstihdam edilebilirlik becerileri*

Katılımcılar ZYOB'in istihdam edilebilirlik becerileri kapsamında temel beceriler, iş becerileri, uyum becerileri, kişilerarası beceriler ve mesleki beceriler başlıklarında görüş bildirmiştir. İstihdam edilebilirlik becerilerinin temel beceriler alanında incelenen alıcı dil becerilerine yönelik katılımcıların çoğu (Nezahat, Mustafa, Kübra, Baybars, Gizem, Bahadır) ZYOB'in alıcı dil becerilerinin, kısa ve az basamaklı yönergelerde yeterli olduğunu ancak ZYOB'e verilen görevlerin karmaşıklaşması durumunda algılamada sorunlar yaşandığını ifade etmiştir. Gizem bu konudaki

görüşlerini *"...anlıyo. Direkman yapıyo. Ama karışık bişeyse tek tek söylemek gerekiyo. Onun sırasını karıştırabiliyo çünki..."* şeklinde ifade etmiştir. Bu kapsamda Oğuz ve Aybüke, ZYOB'le iletişime girerken *"yavaş ve tane tane"* konuştuklarını ifade etmişlerdir. ZYOB'in ifade edici dil becerileri konusunda katılımcılar (Müge, Sabiha, Vecihi, Kübra, Oğuz) genellikle olumlu görüş bildirmelerine rağmen bu durumu, ZYOB'in işyerinde geçirdiği zaman ve kendilerinin ZYOB'in diline maruz kalma etmenleriyle ilgili olduğunu aktarmışlardır. Gizem bu durumu *"...ıı ilk etapta dediğim gibi anlamıyodum. O da ilk etapta yani şimdiki kadar düzgün konuşamıyodu aslına bakarsanız. Daha da geliştirdi o konuda kendini. Yani insanlarla iletişime geçerek... Aslında hem çalışma ortamı onun becerisini geliştirdi hem de biz ona aşina oldukça dilini anlamaya başladık..."* ifadeleriyle dile getirmiştir. Hatice ZYOB'in ifade edici dil becerilerindeki farklılığı *"şive"* olarak değerlendirmiştir. Sadık ZYOB'in konuşmasını *"hızlı"* bulduğunu, Umay ise ZYOB'in *"hızlı konuşmasından dolayı kekelediğini"* ifade etmiştir.

Katılımcı görüşleri ZYOB'in kişilerarası beceriler alanında özellikle kendini kontrol edebilme davranışında sorunlar olduğunu ortaya koymaktadır. Gizem bu konuda *"...yani çekiniyoruz ona bi eleştiride bulunurken. Parlayabiliyo...yani kendini kontrol kısmına geldiğinde sıkıntı yaşıyoruz. Çok basit bişey söylediğinizde bile sinirlenip çıkışabiliyo bize..."* sözleriyle görüşlerini dillendirmiştir. Sekiz katılımcı (Bahadır, Aybüke, Vecihi, Kübra, Baybars, Gizem, Ata, Oğuz) ZYOB'in kendilerine selam vermesini çok olumlu bir davranış olarak nitelendirmiştir. Vecihi bu konuda *"...sabahleyin çok hoşuma giden bişi yapıyo bu anlamda. Bi enerjiyle gelir tokalaşır bizle...Günaydıuın der. Enerjiyle dolarız o bize selam verince..."* şeklinde görüşlerini paylaşmıştır. Katılımcı görüşleri incelendiğinde ZYOB'in kişilerarası beceriler alanında yetersiz görüldüğü davranışların konuşmayı sürdürememe ve iletişim süresini ayarlayamama olduğu belirlenmiştir. Aybüke ZYOB'in konuşmayı sürdürememesiyle ilgili *"...ya mesela konuşuyoruz anlatıyosun anlatıyosun duvar gibi. Hani bişi üretemiyo cevaplıcak. Sizi dinliyo ama cevap veremiyo..."* ifadelerinde bulunmuştur. Gizem bu konuda *"...yani tamam konuşuyosunuz ama yani mesela bi yerden sonra sussun diye bekliyorum. Kalbini kırmamak için söyleyemiyorum ama konuşmaya başladığı zaman çok uzatıyor. Kesemiyor anlatmayı..."* ifadeleriyle görüşlerini paylaşmıştır.

ZYOB'in iş becerileri konusunda katılımcılar genellikle olumlu görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar (Nezahat, Mustafa, Aybüke, Baybars, Gizem, Hatice)

ZYOB'in yaptığı işi *"eksiksiz"* şekilde tamamladığını dile getirmiştir. Baybars bu konudaki görüşünü *"...işini çok temiz yaparr. Sıkıntı yok yani. Hatta bizim çalışanların hiçbiri onun kadar kusursuz yapmaz işini..."* sözleriyle aktarmıştır. Buna ek olarak Aybüke ZYOB'in iş becerilerinin çalışma deneyimi arttıkça geliştiğini ifade etmiştir. ZYOB'in iş becerilerine yönelik olumsuz görüşler kapsamında Gizem, *"...bi şekilde yapıyo ama yavaş yapıyo..."* ifadesiyle ZYOB'in işini yavaş yaptığına, Sadık ise *"...eğer kafasında bi iş varsa o bitmeden diğerini yapamıyor..."* sözleriyle birden fazla işi yürütemediğine değinmiştir.

3.2.3.2. Öz-belirlenim becerileri (Self-Determination)

Katılımcıların ZYOB'in öz-belirlenim becerilerine yönelik görüşleri karar verme, kendini savunma, kendini değerlendirme, kendini düzenleme ve seçim yapma alt beceri alanlarına ilişkindir. Katılımcıların ZYOB'in öz-belirlenim becerileri hakkındaki düşünceleleri incelendiğinde olumlu ve olumsuz görüşlerin dengeli olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle katılımcılar, ZYOB'in öz-belirlenim becerilerinde çalışma ortamında geçirdiği sürenin artmasıyla birlikte olumlu yönde bir değişim olduğu dile getirmişlerdir. Örneğin Gizem bu durumu *"...Eskiden atıyorum. Yemeğe gittiğimizde Mert kendi seçmezdi. Iıı ilk geldiği zamanlar biz Mert'e seçerdik. Onun tercihleri bile yoktu. Şuanda mesela 'ben onu istemiyorum, ben bunu yicem...' dicek duruma geldi..."* sözleriyle ifade etmiştir.

ZYOB'in özellikle işyerindeki serbest zamanlar olan mola zamanları ve yemek zamanlarında karar verme fırsatlarıyla karşılaştığı, bu kapsamda menüden yemek seçme ya da yenilecek yemek miktarını ayarlama konularında zorluklar yaşadığı söylenebilir. Ata *"...yemeğini seçmesi epey zaman alıyo. Özellikle açık büfeyse tepeleme dolduruyo... Sonra da tıkanıyo..."* sözleriyle bu konuya yönelik görüş bildirmiştir. Oğuz ise beraber çalıştığı ZYOB'in moladan geri dönmediğini *"...o işi kavrayamıyo yani mola bitti benim gitmem lazım olayı yok. Bazen bi saat gelmediği oluyo..."* ifadesiyle dillendirirken bu konuda başka bir işyerindeki katılımcı ZYOB için *"...kendisi bakıyo mesela 'saatimiz doldu' diyo 'aşağıya inelim' diyo..."* sözleriyle olumlu görüşünü dile getirmiştir.

Öz-belirlenim becerisinin alt beceri alanlarından olan kendini değerlendirme becerisine yönelik olarak bir katılımcı olumlu görüşünü *"...'ben gelemicem yemeğe dosyamda eksik var hemen yapmam lazım.'..."* sözleriyle ifade etmiştir. ZYOB'in

kendini savunma becerilerine yönelik katılımcı görüşleri incelendiğinde katılımcıların (Vecihi, Kübra, Gizem) ZYOB'in kendini savunma becerilerini işle ilgili konularda olumlu, işdışı konularda ise olumsuz olarak değerlendirmişlerdir. Vecihi işle ilgili konularda ZYOB'in kendini savunma becerisi hakkındaki olumlu görüşünü *"...mesela setapları hazırlayacağı arabayı kendisine hazırlar. Mesela o araba başka birine lazım oldu diyelim. Bazen büfeci arkadaşlara lazım oluyo genelde onlarla sürtüşüyo. Iıı 'araba lazım Cengiz' diyolar. 'Vermem' diyoo. 'Bu araba benim ben bunla servis yapıcam...setapı hazırlamam lazım bunu size verememe' diyo. Vermiyo arabayı... "* şeklinde ifade etmiştir. Hatice ise ZYOB'in işle ilgili olmayan konulardaki kendini savunma becerilerine yönelik olumsuz görüşünü *"...işte bazen de yani hatası olmayan durumlarda da özür diliyo...yani suçu olmadığı durumlarda nası derler kafasına vur ağzındaki ekmeği al..."* sözleriyle dile getirmiştir. Bir katılımcı ise (Ata) ZYOB'in içecek servisi yapacağı binanın koridorundaki odaları kendi anlayacağı şekilde kodladığını *"...bi gün ortadan kayboldu. Yok...gitti. Bi gitti bi geldi. Elinde defter. Tüm odaların numaralarını yazmış. Sağ kol yazmış 120'den 129'a kadar. Sol kol yazmış 100'den 110'a kadar misal veriyorum. Hepsini yazmış..."* sözleriyle ZYOB'in kendini düzenleme konusundaki olumlu yönde becerisini dile getirmiştir.

3.2.3.3. *Seyahat becerileri*

Katılımcıların beraber çalıştıkları ZYOB'in seyahat becerilerine ilişkin görüşleri bina-dışı seyahat becerileri ve bina-içi seyahat becerileri başlıklarında sınıflandırılmıştır. Katılımcıların bir kısmı (Nezahat, Müge, Sadık, Umay) ZYOB'in bina-dışı seyahat becerilerini yeterli bulmuş ve ZYOB'in evinden işyerine toplu taşıma araçlarını kullanarak geldiğini ifade etmişlerdir. Umay bu konuya yönelik *"...buraya tek başına gelip gidiyo. Evi de uzak bi yerde. Yani tek başına gelip gitmesi bile ne kadar güzel..."* ifadelerini kullanmıştır. Buna karşılık kimi katılımcılar (Sabiha, Gizem, Oğuz) ZYOB'in bina-dışı seyahat becerilerinin yeterli olmadığını ifade etmiştir. Sabiha bu konuya yönelik düşüncelerini *"...evinin adresini biliyo şeyapıyo ama toplu taşımaya kendi başına binemiyo. Iıı mesela örneğin Kadıköy diyim, Kadıköy'den nası gelinir, geri dönüşü nasıldır bilemiyo... Karıştırabilir evini..."* şeklinde ifade etmiştir.

ZYOB'in bina-içi seyahat becerilerine yönelik farklı işyerlerinde çalışan iki katılımcı farklı yönde görüşler bildirmiştir. Müge ZYOB'in servis yapacağı binadaki odaları işyerindeki başka bir arkadaşının önerdiği alternatif bir yolla öğrendiğini

"...Mesela dediğimiz bi odayı bulabiliyo... şurda şu şeyimiz var, fincanlarımız var dediğimiz zaman bocalamıyo. Ata ona kolla yön bulmayı öğretti. Diyo ki işte '2. kata çıkıyosun sol kolun sağ kolun' bizimki ordan buluyo ve getiriyo..." sözleriyle ifade etmiştir. Oğuz ise oda servisi bölümünde çalışan ZYOB'in siparişi götürmek üzere gittiği odayı bulamadığını *"...böyle odayı karıştırmış. Odayı bulamamış. Öyle bi iki kez olmuş..."* şeklinde dile getirmiştir.

3.2.3.4. *Serbest zaman becerileri*

Katılımcıların, ZYOB'in serbest zaman becerilerine ilişkin görüşleri işyerindeki ve işyeri dışındaki serbest zaman becerileri olarak sınıflandırılmıştır. İşyerindeki serbest zaman becerilerine yönelik görüş bildiren katılımcılar (Vecihi, Gizem) ZYOB'in işyerinde iş yoğunluğu olmadığı zamanlarda sıkıldığını ifade etmiştir. Vecihi bu konuda *"...iş olmadığı zaman canı sıkılıyo ve 'benim canım sıkıldı bana iş verin' diye böyle bize sinirlenen bi kişiliğe bürünebiliyo bazen..."* ifadelerini kullanmıştır. Oğuz ise ZYOB'in işyerindeki serbest zamanını şiir yazarak ve resim yaparak geçirdiğini ifade ederek olumlu görüşününü paylaşmıştır. İşyeri dışındaki serbest zaman becerileri kapsamında görüş bildiren Vecihi ZYOB'in serbest zamanlarında sporla ilgili gündemi takip ettiğini ve bununla ilgili işyerinde kendisiyle iletişim kurduğunu *"...Trabzonspor hakkında bişey duyduğu zaman ben bazen gündemi takip edemiyorum, o söylüyo mesela bana. 'Bak diyo şunu yapmışız' diyo 'bunu yapmışız' diyo..."* sözleriyle ifade etmiştir.

3.2.3.5. *Cinsel davranışlar*

ZYOB'in cinsel davranışlarına yönelik görüş bildiren katılımcıların hepsi (Müge, Kübra, Gizem, Ata) ZYOB'in cinsel davranışlarındaki sorunlara değinmişlerdir. Gizem ZYOB'in işyerindeki bireylere uygun olmayan şekilde sarıldığını ya da dokunduğunu *"...Etek giydiyse bi kişi. Öyle bişey var. Ondan sonra öyle yandan yandan bakma durumları söz konusu olabiliyo... Yanak alma öyle 'uyyy canım benim.' gibi şeyler olabiliyo. Gelip sarılabiliyo bazen..."* sözleriyle ifade etmiştir. Kübra ise ZYOB'in işyerindeki dinlenme odasında mastürbasyon yaptığını ve çalışma arkadaşları tarafından işyeri yönetimine şikayet edildikten sonra bu davranışı sonlandırdığını *"...playstation odasında otururken cinsel organıyla oynamaya başlıyodu falan işte şikayetler geldi. Biri gelip uyarmasını istemiş falan. O günden bugüne o yaptığı hareketten o kadar utanıyo ki. O günden sonra da yapmadı zaten...."* sözleriyle dile getirmiştir.

3.2.4. ZYOB'in iş performansını etkileyen etmenler

Katılımcıların ZYOB'in iş performansını etkileyen etmenlere ilişkin görüşleri, iş perfomansını olumlu etkileyen etmenler ve olumsuz etkileyen etmenler başlıklarında sınıflandırılmıştır.

3.2.4.1. *Olumlu etmenler*

ZYOB'in iş performansını olumlu etkileyen etmenler hakkında katılımcılar ZYOB'in çalışma deneyiminin artması, iş ortamında çalışma arkadaşlarıyla geliştirilen ilişkiler, esnek iş tanımı ve ZYOB'e maaş ödemesi konularına değinmişlerdir. Katılımcı görüşlerinin frekans dağılımı Tablo 3.18.'de aktarılmıştır.

Tablo 3.18. *ZYOB'in İş Performansını Olumlu Etkileyen Etmenler*

Kod	**Toplam f**
Çalışma deneyiminin artması	2
İş ortamında geliştirilen sosyal ilişkiler	2
Maaş ödemesi	2
Esnek iş tanımı	1

Aybüke ZYOB'in işyerindeki çalışma deneyiminin artmasının iş performansına olumlu etkisini *"...yaani ilk başladığında biraz zorluk çekiyodu işini tamamlamakta unuttuğu oluyodu bazen ama burda çalıştığı zaman geçtikçe oturttu işini, yapabiliyo yani..."* sözleriyle dile getirmiştir. Bahadır ise ZYOB'in kendisiyle sosyal ilişki geliştirmesiyle birlikte iş performansının da arttığı konusunda *"...benle olan arkadaşlığının işe dönük performansı arttırdığını söylerim. Çünkü bunu gözlemliyorum. Arkadaşlar da diyo zaten, 'senden öncesi var ve senden sonrası var' diyolar..."* şeklinde görüş bildirmiştir. Aynı işyerinde çalışan katılımcılar Müge ve Ata ZYOB'in kendisine maaş ödemesi yapılan günlerde iş performansının arttığını belirtmiştir. Müge bu konuda *"...mesela maaşını aldığı zaman parasını aldığı zaman fırtına gibi koşuştuyo işine..."* ifadesini kullanmıştır. Bir katılımcı ise (Sabiha) ZYOB'in esnek iş tanımı doğrultusunda işyerinde farklı işler yapmasının sıkılma durumunun önüne geçerek iş performansını arttırmasını *"...bi ara dosya taramadan sıkılmıştı. Iıı farklı işler verildi kendisine. Bordro biriminde mesela. Hem burda hem orda daha sıkı, daha iyi çalışıyo..."* sözleriyle ifade etmiştir.

3.2.4.2. *Olumsuz etmenler*

Katılımcılar ZYOB'in iş performansını olumsuz etkileyen etmenlere yönelik motivasyon düşüklüğü, çabuk yorulma, zihin yetersizliğinin getirdiği işlevde bulunma düzeyinde düşüklük, cinsellik güdülerini kontrol edememe, sahip olunan becerilerde akıcılık problemi konularında görüş bildirmişlerdir. Katılımcı görüşlerine ilişkin frenans bilgileri Tablo 3.19.'da paylaşılmıştır.

Tablo 3.19. *ZYOB'in İş Performansını Olumsuz Etkileyen Etmenler*

Kod	**Toplam f**
Motivasyon düşüklüğü	5
Çabuk yorulma	3
Zihin yetersizliği	2
Cinsellik güdülerini kontrol edememe	1
Becerilerde akıcılık problemi	1

Gizem ZYOB'in motivasyon düşüklüğünün iş performansına olumsuz etkileri konusunda *"...Bazen motivasyonu düşük olabiliyo Said'in ıı Said'in kaç dosya taradığı, onun görevi üç dosya taramak mesela, 'Said bugün kaç dosya taradın?' hani biliyorum motivasyonu düşmüş. Yapamıyo duruyo böyle bekliyo..."* ifadelerini kullanmıştır. Ata, ZYOB'in yorulması kapsamında *"...ilk iki gün çok güzel çalışır. Üçüncü gün çalışmak istemez. Bir buçuk yıl geçmiş hala da öyledir. İlk iki gün ağır tempoda çalıştığı için üçüncü gün yoruluyo. Bünyesi artık dayanmıyo..."* şeklinde görüş bildirmiştir. İki katılımcı (Aybüke, Baybars) ZYOB'in iş performansının *"zihin engeli"* tarafından olumsuz yönde etkilendiğini ifade etmiştir. Ata ZYOB'in iş performansının cinsellik güdüsünün kontrol edememesinden kaynaklı olarak düştüğünü *"...dediğim gibi bi gün aksaması oluyo. O da hem cinsel olarak şeyinden hem yorulduğundan dolayı isteği düşebiliyo. Aklı kayabiliyo o tarafa...."* sözleriyle ifade etmiştir. Oğuz ZYOB'in bardak silme becerisine sahip olduğunu ancak işi çok yavaş yaptığından dolayı kendisine o işi vermediklerini *"...mesela bardakları ona vermiyoruz. Biz daha hızlı siliyoruz ama o silene kadar şöyle siliyo siliyo siliyo...yeni başlayan garsonlar komiler olur ya siliyo siliyo onun gibi...ama o hep öyle yavaş olduğu için ona vermiyoruz onları artık..."* şeklinde dile getirmiştir.

3.2.5. Zihin yetersizliği olan bireyin çalışma yaşamındaki paydaşlarla kurduğu iletişime yönelik görüşler

Katılımcıların ZYOB'in çalışma yaşamında kurduğu iletişime yönelik görüşleri işyeri yönetimi ile iletişim, çalışma arkadaşları ile iletişim ve müşteriler ile iletişim başlıklarında sınıflandırılmıştır.

3.2.5.1. *ZYOB ile işyeri yönetimi iletişimi*

Katılımcılar ZYOB'le işyeri yönetimi ile ilişkilerine yönelik görüşleri incelendiğinde ZYOB ve işyeri yönetiminin kurduğu iletişimin problem çözme amaçlı olarak kurulduğu ve ZYOB'in işyeri yönetimi ile kurduğu iletişimin, çalışma arkadaşlarıyla kurduğundan daha formal nitelik taşıdığı ön plana çıkmıştır. Vecihi, beraber çalıştığı ZYOB'in bir sorunu olduğunda önce kendilerinin müdahale ettiğini, çözülemeyen durumlarda ZYOB işyeri yönetimine yönlendirdiklerini *"...onları da zaten bizim ..... Hanım var departman müdürü. O ilgileniyo. Ona yönlendiriyoruz. Söylüyoruz Kazım bugün biraz üzgün gibi diye..."* sözleriyle ifade etmiştir. Gizem, ZYO çalışma arkadaşı ile işyeri yönetiminin kurduğu iletişimin genellikle işle ilgili konulardan oluşan formal nitelikte *olduğunu "...Üst yönetimle çok fazla şey olmasa da yani iş konusunda sadece iletişim içinde olsa da onlarla konşurken tabi daha saygılı ve işle ilgili konularda yani..."* ifadeleriyle aktarmıştır.

3.2.5.2. *ZYOB ile çalışma arkadaşlarının iletişimi*

Katılımcıların ZYOB'le kurdukları iletişime yönelik görüşleri ZYOB'le çalışma arkadaşları arasındaki ilişki düzeyi, ZYOB'le iletişimin kalitesini belirleyen etmenler, ZYOB'le kurulan formal iletişim ve ZYOB'le kurulan informal iletişim başlıklarında sınıflandırılmıştır.

3.2.5.2.1. ZYOB ile çalışma arkadaşları arasındaki ilişki düzeyi

Katılımcı görüşleri incelendiğinde ZYOB'le çalışma arkadaşları arasındaki ilişki düzeyinin genellikle, işyerinde formal iletişime dayanan iş tanıdığı düzeyinde olduğu görülmektedir. Katılımcı görüşlerinin ZYOB'le aralarındaki ilişki düzeyine yönelik frekans bilgileri Tablo 3.20'da paylaşılmıştır.

Tablo 3.20. *ZYOB ile Çalışma Arkadaşları Arasındaki İlişki Düzeyi*

Kod	Toplam f
İş tanıdığı	7
İş arkadaşı	3
Sosyal arkadaş	2

Sabiha ZYOB'in işyerinde mesai saati içerisinde işdışı iletişim kurma ölçütüyle belirlenen iş arkadaşı ilişkisini her çalışanla kurmayı tercih etmediğini *"...o zaten burda belli kişilerle samimi oluyo, gülüyo eğleniyo o kadar..."* sözleriyle ifade etmiştir. ZYOB'le kurulan sosyal arkadaşlık düzeyine ilişkin Baybars *"...Mesela ben askerdeydim bir sene beni her zaman arardı... arardı ve ben buraya geldiğimde o kadar sevinmişti ki. Herkese 'Baybars geldi. Bak bu Baybars'...Çok sevindi..."* sözlerini dile getirmiştir. Baybars, ZYOB'in iletişim kurduğu çalışma arkadaşıyla hangi düzeyde ilişki içinde olduğunun, iletişimin niteliğine yönelik etkisini *"...Hani 'şunu bana versen şunu bana verir misin?' o bunu yapar. Ama başkası olsa herangi bi arkadaşımız olsa yapmaz. Samimiyet olması lazım..."* şeklinde dile getirmiştir.

3.2.5.2.2. ZYOB ile çalışma arkadaşları arasındaki iletişim kalitesini belirleyen etmenler

Katılımcı görüşleri incelendiğinde, ZYOB ile çalışma arkadaşları arasındaki iletişimin kalitesini belirleyen etmenlerin ZYOB ile iletişim kurulurken açık ifadeler kullanılması ve iletişim kuran çalışma arkadaşının ZYOB'le ilişki düzeyi olarak ifade edildiği görülmektedir. ZYOB ile çalışma arkadaşları arasındaki iletişimin kalitesini belirleyen etmenlere ilişkin frekans bilgileri Tablo 3. 21.'de paylaşılmıştır.

Tablo 3.21. *ZYOB ile Çalışma Arkadaşları Arasındaki İletişim Kalitesini Belirleyen Etmenler*

Kod	Toplam f
Açık ifadeler kullanma	3
İletişim kuran çalışma arkadaşıyla ZYOB'in ilişki seviyesi	2

Katılımcılar (Gizem, Bahadır, Sadık) ZYOB'le kurduklari iletişimde daha açık ifadeler kullanmaya dikkat ettiklerini belirtmişlerdir. Gizem bu konuda *"...Said'e ifade ederken daha doğru şekilde daha açıklayıcı şekilde kullanmaya çalışıyorum. Mesela bi*

*arkadaşıma bi dosya atıyoorum tarattırcam, 'şuraya ismini yazarsın çalışanın ismini yazarsın tararsın' diye veririm. Said'e 'Bak Saidcim burda çalışanın ismi yazıyo. Burda yazan ismi oraya yazcaksın sonra ondan sonra bunu koyup tarıcaksın. Zaten yaptığın iş ondan sonrasını biliyosun.' Ondan sonra 'Bunları toplu olarak taramanı istiyorum. Bunları tek olarak taramanı istiyorum' falan diye daha ayrıntıya giriyorum..."*şeklinde görüşlerini paylaşmıştır. Sadık bu konuda görüşlerini *"...Hani bişi isticeksiniz örneğin bunu oraya koy şeklinde değı de bunu masanın sağ tarafına koy gibi söylemek vurgulamak bize katkı sağlıyo daha sağlıklı oluyo..."* ifadeleriyle dile getirmiştir. Katılımcıların (Nezahat, Mustafa, Sabiha, Kübra, Gizem, Ata, Oğuz) ZYOB ile aralarındaki ilişkiye yönelik paylaştıkları görüşleri ZYOB'in çalışma arkadaşlarına yaklaşımında ilişki düzeyine göre davranabildiğini içermektedir. Gizem ZYOB'in iş tanıdığı düzeyinde ilişki kurduğu çalışma arkadaşlarına, iş arkadaşı düzeyinde ilişki kurduklarından daha farklı bi yaklaşım sergilediğini *"...insanına göre. Hani meraba meraba olduklarına tepkili olabiliyo. O yüzden ben aynı şeyi söyliyim aynı şekilde kızmıyo ama o söylediği zaman kızıyo..."* sözleriyle ifade etmiştir. Oğuz ZYOB'in iş tanıdığı düzeyindeki çalışanlardan iş bildirimi aldığında bunu çok fazla dikkate almadığı şeklindeki *görüşünü "... fazla muhabbeti olmadıkları işle ilgili bişi söylediğinde şeyapıyo dinlememezlik de yapabiliyor..."* sözleriyle ifade etmiştir.

3.2.5.2.3. ZYOB ve çalışma arkadaşları arasındaki formal iletişim

Katılımcılardan üçü (Aybüke, Ata, Bahadır), ZYOB'le mesai saatinde işle ilgili konularda çok sık iletişim kurduklarını belirtmiştir. Ata bunun nedeninin, ZYOB'in işini doğru şekilde yapılması için destek sağlamak olduğunu *"...hani yapılması gerekenleri tam şey edemiyo bazen idrak edemiyo. Biz söylüyoruz ona tekrar. Gösteriyoruz falan filan. Ondan sonra daha iyi yapıyo. Sürekli bi konuşma oluyo haliyle..."* şeklinde ifade etmiştir. Katılımcıların ZYOB'le kurdukları formal iletişime ilişkin görüşleri incelendiğinde, formal iletişim içeriklerinin hangi konulardan oluştuğuna yönelik ifadelerde bulundukları görülmüştür. ZYOB ile kurulan formal iletişim içerikleri Tablo 3.22.'de paylaşılmıştır.

Tablo 3.22. *ZYOB ile Kurulan Formal İletişim İçerikleri*

Kod	Toplam f
İş bildirimleri	12
İşle ilgili dönüt verme	9
İşle ilgili yardım isteme	8

Katılımcıların büyük çoğunluğu, ZYOB'le kurdukları formal iletişim içeriğinin iş bildirimlerinden oluştuğunu ifade etmişlerdir. Dinçer bu konuda *"... yani işle ilgili konularda genellikle komutlar ve iş tariflerini kullanıyoruz. Şunu al, bunu getir, bunu tara şeklinde..."* ifadelerini dile getirmiştir. Kübra *"... 'bunları götürür müsün?' ya da telefon çalar o telefona bakar "Hatice hanım iki çay bi su promalt' der. Hatice Hanım hazırlar..."* sözleriyle bu konuda görüşleriyle katkı yapmıştır. Katılımcılar (Nezahat, Müge, Sadık, Aybüke, Sabiha, Kübra, Umay, Bahadır) ZYOB'le işle ilgili yardım isteme-sağlama konusunda formal iletişim kurdukları şeklinde görüş bildirmişlerdir. Sabiha ZYOB'in kendisinden destek istemesine yönelik formal iletişimi *"...Bu işi ben nası yapıcaktım diye geliyo soruyo. Bu şekilde ilerliyo yani..."* sözleriyle, Nezahat ZYOB'den istediği desteğe yönelik formal iletişimi *"...mesela sıkıştığımızda hani 'Çatal getirir misin .....?', 'Tabak alır mısın .....?' o tarz şekilde yardım istiyorum..."* sözleriyle ifade etmiştir. Salih, işyerinde ZYOB'le kurdukları formal iletişimde işle ilgili verilen dönütleri *"...genelde yaptığı işte bi eksik gördüğümüzde 'Şu dosyanın sırasını kontrol etsek nası olur?' gibi geri bildirimler yapıyoruz..."* sözleriyle ifade etmiştir.

3.2.5.2.4. ZYOB ve çalışma arkadaşları arasındaki informal iletişim

Bir katılımcı (Sadık) ZYOB'le kurulan mesai içi ya da mesai dışı informal iletişimin, onun çalışma motivasyonunu ve sosyal katılımını arttırdığını ifade etmiştir. Sadık *"...e sohbet muhabbet ettiğinizde buraya severek geliyo isteyerek geliyo. Bu diyaloglar sohbetlerle arkadaşı oluyo, çevresi oluyo..."* sözleriyle bu duruma yönelik görüşlerini paylaşmıştır. Katılımcıların görüşleri ZYOB ile çalışma arkadaşları arasındaki işle ilgili olmayan konuları içeren informal iletişimin belli etmenlerden dolayı olumsuz yönde etkilendiğine işaret etmektedir. ZYOB ile kurulan informal iletişimi etkileyen etmenlere ilişkin görüşlerin frekans bilgileri Tablo 3.23.'de paylaşılmıştır.

Tablo 3.23. *ZYOB ile Kurulan İnformal İletişimi Etkileyen Olumsuz Etmenler*

Kod	Toplam f
ZYOB'in çalışma alanının çalışma arkadaşlarından uzak olması	2
ZYOB'in informal iletişim kurmaktan kaçınması	2
İşyeri yönetiminin ZYOB'le iletişimi sınırlandırması	1
Çalışma arkadaşlarının zihin yetersizliğine yönelik bilgi eksikliği	1
ZYOB'in kişilerarası becerilerinde eksiklik	1
Yoğun iş temposu	1

Tablo 3.22. incelendiğinde ZYOB'in işyerindeki çalışma alanının çalışma arkadaşlarından uzak olması ve ZYOB'in informal iletişim kurmaktan kaçınmasının ZYOB ile çalışma arkadaşlarının kurduğu informal iletişimi etkileyen olumsuz etmenler arasında önce çıktığı görülmektedir. İki katılımcı (Mustafa, Aybüke) ZYOB'in kendileriyle informal iletişim kurmaktan çekindiğini ifade etmişlerdir. Mustafa bu görüşünü *"...yani zorunlu olmadıkça bizle diyaloga girmiyo. O diyalog olayı hep bizden geliyo... bi sıkıntısını anlatsın bi hal hatır sorsun yok yani..."* şeklinde ifade etmiştir. İki katılımcı (Nezahat, Sadık) ZYOB'in işyerindeki çalışma alanının, kendilerinden uzak olması nedeniyle onunla informal iletişim kurma fırsatlarının olmadığı ifade etmişlerdir. Sadık *"....yaaa tabiki çoğu zaman onun görev yeri farklı olduğu için zor oluyo. Oraya git halini hatrını sor..."* ifadesiyle ZYOB'in çalışma alanının informal iletişime olumsuz etkisini dillendirirken, Nezahat *"...hani hep içerden yanyana çalıştığımız için ben olayım yanımdaki arkadaşım olsun onunla hep bi sohbet içindeyi iş dışı konularda..."* şeklinde ZYOB'le informal iletişiminin çalışma alanlarının yakınlığıyla olumlu ilişkisini ifade etmiştir. ZYOB'in çalışma alanının çalışma arkadaşlarından uzak olmasının mesai içi informal iletişime olumsuz yansıması araştırmacı günlüğüne *"...Salon diye nitelendirilen, lokantanın açık alanındaki yerde ise NGG çalışanlar aynı yerde bulunuyor ve siparişleri hazırlarken birbirleriyle konuşuyorlar. .....'nun bu alandan uzak olması onun gün içinde iletişime girme şansını azaltıyor olabilir..."* (A.G. 15.9.2017, s.76) şeklinde yansımıştır.

Bir katılımcı (Umay) ZYOB'le arasındaki informal etkileşimin, ZYOB'lere yönelik bilgi eksikliğinden etkilendiğine değinmiştir. Umay bu konuda *"...hani ben hayatımda hiç bu tarz hastalarla hani çok fazla diyaloğum olmadığı için hallerini tavırlarını bilmediğim nası konuşcağımı, napcağımı, bilmediğim için onla konuşmaktan*

çekiniyorum..." sözlerini paylaşmıştır. Katılımcıların görüşleri incelendiğinde ZYOB'lerle informal iletişimlerini etkileyen diğer etmenlerin yoğun çalışma temposu (Nezahat), işyeri yönetiminin ZYOB'in motivasyonunu dağıtmamak adına onunla kurulan iletişimi sınırlandırması (Nezahat), ZYOB'in kişilerarası becerilerindeki eksiklik (Gizem) ve ZYOB'le geçirilen zamanın artması (Gizem) olarak ifade edildiği görülmüştür.

Katılımcıların görüşleri incelendiğinde, ZYOB'le mesai saatleri içinde kurulan informal iletişimin belli zamanlarda ve ortamlarda yoğunlaştığı, belli içerikler üzerinden gerçekleştiği görülmektedir. Mesai saatleri içinde kurulan informal iletişimin yoğunlaştığı zamanlara yönelik görüş bildiren katılımcıların çoğu (Nezahat, Müge, Aybüke, Sabiha, Vecihi, Baybars, Gizem, Ata, Sadık, Umay, Bahadır) yemek ve mola zamanlarında ZYOB'le kurdukları informal iletişimin arttığını ifade etmiştir. Sabiha buna yönelik görüşlerini *"...yani en iyi zamanlar öğlen yemeği saatleri ve ardındaki molayı kapsayan o bi saat oluyo..."* şeklinde ifade etmiştir. Üç katılımcı (Müge, Kübra, Ata) işyerlerinde düzenlenen doğum günü etkinliklerinin de ZYOB'le informal iletişim kurmak için bir fırsat olduğunu ifade etmişlerdir. Müge bu konuda *"...yani kafede bi çalışanın doğum günü olduğunda falan örneğin şarkı söylüyoruz eğleniyoruz o da şiir söylüyo, bize güzel oluyo..."* ifadelerini paylaşmıştır.

Katılımcı görüşleri, ZYOB ile mesai saati içinde kurulan informal iletişimin işyerinin belli alanlarında yoğunlaştığını göstermektedir. Katılımcılar (Aybüke, Kübra, Oğuz) ZYOB'le mesai içinde kurdukları informal iletişimin genellikle işyerinin dinlenme zamanları için sağladığı alanlarda gerçekleştiğini ifade etmişlerdir. Kübra *"...bizim erkekleri playstation oynamayı seviyolar. Bizimki de orda takılıyo onlarla işte hahah..."* sözleriyle işyerinin molalar için oluşturduğu oyun odasını, Oğuz *"...bizim aşağıda dinlenme odası var gırgır şamataya katılıyo orda..."* sözleriyle çalışan dinlenme odasını, Aybüke *"...biz sigara içmeye indiğimizde o da bizle geliyo. Sohbet ediyoruz beraber, izlediği dizileri anlatıyo..."* sözleriyle çalışanlar için oluşturulan sigara içme alanını mesai saatleri içindeki informal iletişimin yoğunlaştığı alanlar olarak ifade etmişlerdir. Katılımcılar ZYOB'le kurdukları mesai saatleri içindeki informal iletişim içeriğinin genellikle özel hayatla ve sporla ilgili konularda gerçekleştiğini ifade etmişlerdir. Katılımcıların ZYOB'le mesai saati içinde kurdukları informal iletişim içeriklerine ilişkin frekans bilgileri Tablo 3. 24.'de yer almaktadır.

Tablo 3. 24. *ZYOB'le Mesai Saati İçinde Kurdukları İnformal İletişim İçerikleri*

Kod	Toplam f
Özel hayatla ilgili konular	9
Sporla ilgili konular	6
Tatilde yaşananları anlatma	5
Televizyon dizileri	3
Konsol oyunları	3
Diğer	4

Katılımcıların ZYOB'le mesai saati içinde kurdukları informal iletişim içerğine yönelik Sabiha ZYOB'le kurdukları informal iletişimin genellikle özel hayatla ilgili *olduğunu "...o anlatıyo işte ablam evlencek, işte yeğenim olacak. Ben ona çocuğumun resmini gösteriyorum..."* sözleriyle ifade etmiştir. Sadık ise ZYOB'le kurdukları informal iletişimin genellikle sporla ilgili içerikle kurulduğunu *"...yani molalarda işte çoğu zaman maç diyaloğu kurarız... Fenerbahçeli o anlatır durur bize..."* sözleriyle ifade etmiştir. Araştırmacı ZYOB'in çalışma arkadaşlarıyla kurdukları informal iletişimde sporla ilgili konulara yönelik içeriğe ilişkin *"...görüşmelerim bittikten sonra Sadık Bey'den beni onla tanıştırıp tanıştıramayacağını sordum. Elbette dedi. Yanına gittik. Öğretmen olduğumu söyledim. İşiyle ilgili sorularımı sorduktan sonra hani takımlı olduğumu sordu. Trabzonsporluyum dedim çekinerek. Bu sene iyi kadro kurdunuz dedi. Ben Trabzonsporu bilir mi diye düşünürken, transferlerimizden bile haberi vardı..."* (A.G., 28.7.2017, s. 47) ifadelerini araştırma günlüğüne yansıtmıştır. Bunun dışında katılımcıların ZYOB'le kurdukları informal iletişimin tatilde yaşananların anlatılması, televizyon dizileri, şakalaşma ve konsol oyunları içerikleriyle gerçekleştiği görülmektedir.

Mesai saatleri dışında ZYOB'le kurulan informal iletişime yönelik katılımcı görüşleri incelendiğinde bu iletişimin genellikle telefon, sosyal medya gibi uzaktan iletişim araçlarıyla ya da ZYOB'in evi-evinin yakın çevresinde gerçekleştiği görülmektedir. Mesai saati dışında kurulan informal iletişim ortamlarına ilişkin görüşlerin frekans bilgileri Tablo 3. 25.'de paylaşılmıştır.

Tablo 3.25. *ZYOB'le Mesai Saati Dışında Kurulan İnformal İletişimin Ortamları*

Kod	Toplam f
İnteraktif İletişim (İnternet-Telefon-Sosyal Medya)	7
ZYOB'in evi ve yakın çevresi	4
İşyerinin düzenlediği etkinlikler	3
Kafe, lokanta	2

Vecihi, ZYOB'le sosyal medya üzerinden kurduğu informal iletişime yönelik *"...facebooktan arkadaşız. Bi resmini beğendiğimde mutlaka mesaj atar 'Vecihi resmimi beğenmişsin çok teşekkür ederim.' şeklinde ya da benim paylaşımlarımı beğenir..."* şeklinde görüşlerini ifade etmiştir. Bahadır, ZYOB'le mesai dışı informal iletişim kurdukları ortamın ZYOB'in evi ve evine yakın bir ortam olmasına dikkat ettiklerini *"...haftasonları buluştuğumuzda mesela onun evinde ya da evine yakın biyerlere gitmeye önem gösteriyorum. Acil durum olur, ailesiyle iletişim kurmamız gerekir falan diye..."* sözleriyle açıklamıştır. ZYOB ve çalışma arkadaşlarının mesai dışı kurduğu informal iletişimde diğer ortamlar Kübra ve Gizem tarafından *"işyerinin düzenlediği iftar yemekleri"* ve Mustafa tarafından *"kafe"* olarak nitelendirilmiştir. Katılımcılardan Dinçer ve Müge mesai saati dışında ZYOB'le kurduğu informal iletişimin içeriğini ZYOB'in *"tatil anıları"* olarak ifade etmiştir.

Katılımcılar ZYOB'le mesai dışında kurdukları informal iletişimin belli etmenler tarafından olumlu ya da olumsuz şekilde etkilendiğini ifade etmişlerdir. ZYOB'le kurulan mesai dışı informal iletişimi arttıran etmenler NGG çalışanlar ile ailenin iletişim halinde olması, ZYOB'e evine gidebilmesi için ulaşım desteği sağlanması ve ZYOB'le çalışma arkadaşlarının yaş gruplarının benzerlik göstermesi olarak ifade edilmiştir. Kübra ZYOB'in ailesi ile kurduğu iletişimin, mesai dışı informal iletişimi arttırmasına yönelik etkisini *"...mesela Halil'i bi yere davet etmek istediğimizde ailesini arıyıp haberdar ediyorum. Yani ailesini tanımam ve az çok huylarını bilmem katkı sağlıyo, güven veriyo bana..."* şeklinde ifade etmiştir. Gizem, ZYOB'e ulaşım desteği sağlanmasının mesai saati informal iletişime katkısını *"...mesela bi arkadaşımız 'ben bırakırım onu eve' diyerek ulaşımını üstlendiğinde gönül rahatlığıyla davet ediyoruz..."* sözleriyle dile getirmiştir.

Çalışma arkadaşları ve ZYOB'in mesai dışı informal iletişimini olumsuz etkileyen etmenlere yönelik katılımcı görüşleri incelendiğinde, olumsuz etmenlerin

genellikle ZYOB'in seyahat becerilerindeki yetersizlik, evinin şehir merkezine uzak olması ve sosyo-ekonomik düzeyinin düşük olması gibi ZYOB'den kaynaklı etmenler olarak dile getirildiği görülmektedir (Tablo 3.26.).

Tablo 3. 26. *ZYOB ile Mesai Dışı İnformal İletişimi Olumsuz Etkileyen Etmenler*

Kod	Toplam f
ZYOB'den kaynaklı nedenler	
ZYOB'in seyahat becerilerinin yetersiz olması	8
ZYOB'in ailesiyle iletişim kopuk olması	5
ZYOB'in oturduğu yerin uzak olması	3
Diğer	3
Çalışma arkadaşlarından kaynaklı nedenler	
ZYOB'in sorumluluğunu almaktan kaçınma	6
ZYOB'in çalışma saatleri ve vardiyasının farklı olması	4
Çalışma arkadaşlarının yoğunluğu	4
Çalışma arkadaşlarının oturduğu yerin uzaklığı	2

Tablo 3.26. İncelendiğinde katılımcıların ZYOB'le kurdukları mesai dışı informal iletişimi olumsuz etkileyen etmenlerin ZYOB'den ya da çalışma arkadaşlarından kaynaklandığı görülmektedir. Aybüke ZYOB'in seyahat becerilerindeki yetersizliğin mesai dışı informal iletişime yönelik olumsuz etkisini *"...o sorumluluğu almak çok zor. Yani bi yerden evine gitme konusunda hangi metrobüse binilir, hangi minibüse binilir bunları bilse gönlüm rahat olur. Ama diğer türlü yok..."* sözleriyle dile getirmiştir. Hatice ZYOB'in evinin şehir merkezine uzak olmasının mesai dışı informal iletişime yönelik olumsuz etkisini *"...yani ben bi kere evine gideyim dedim iki vesayıt değiştirdim. Bir buçuk saat aldı yani. Çocuk nası gitsin evine..."* şeklinde ifade etmiştir. Katılımcılar, ZYOB'le mesai dışında iletişim kurmalarının önündeki engeller arasında kendilerinden kaynaklanan engeller olduğunu da ifade etmiştir. Bu engeller ZYOB'le NGG çalışanlar arasındaki çalışma saati/vardiyanın farklı olması, çalışma arkadaşlarının ZYOB'in sorumluluğunu almaktan kaçınması ve ZYOB'in çalışma arkadaşlarının çalışma temposunun yoğun olması etmenlerini içermektedir. Nezahat, kendisi ile ZYOB'in çalışma saatlerindeki uyumsuzluğun mesai dışı informal iletişime olumsuz etkisini *"...yaniiii bi kere ben ondan geç çıktığım için uyumsuz oluyo hani. Denk düşmüyoruz..."* sözleriyle ifade etmiştir. Sadık *"...ben bunu alamam. Yani sorumluluğunu alamam. Tamam burda konuşuyoruz vesaire ama dışarda nası*

reaksiyon gösterir napar, ne eder, o sorumluluğa giremem yani..." sözleriyle ZYOB'in sorumluluğunu almaktan kaçınmasının mesai dışındaki informal iletişime olumsuz etkisini dile getirmiştir. Ata ZYOB'le mesai dışı informal iletişim kurmayı istediğini ancak kendisinin yoğun iş temposu nedeniyle buna zaman ayıramadığını *"...iş yoğunluğu var. Ben ağır tempoda çalışıyorum. Hep aklımda onla dışarı çıkmak ama vakit bulamıyorum işten..."* sözleriyle ifade etmiştir. Katılımcılardan beşi (Aybüke, Sabiha, Vecihi, Gizem, Sadık) ZYOB'in ailesiyle iletişimlerinin olmamasının, ZYOB'le mesai dışında informal iletişim kurmalarını engelleyen bir etmen olarak göstermişlerdir. Vecihi bu konuya yönelik *"...ıı şimdi ailesi bizi bilmiyo, tanımıyo. Güvenmeyebilir belki diye kafamda hep. O konuyu aşamadık bi türlü. Belki ailesiyle tanışmış olsak ben sinemaya gitmek isterim Said'le birlikte..."* ifadelerinde bulunmuştur.

3.2.5.3. ZYOB ile müşteriler arasındaki iletişim

Katılımcılar ZYOB ile müşteriler arasındaki iletişime yönelik genellikle olumsuz görüş bildirmişlerdir. Katılımcıların olumsuz görüşleri ZYOB'in müşterilerle iletişim kuramaması, işyeri yönetimi tarafından ZYOB ile müşteri iletişiminin engellenmesi ve müşterilerin ZYOB'i yanlış yönlendirmesi konularında yoğunlaşmaktadır. Olumlu görüşler ise ZYOB'in müşterilerle karşılıklı selamlaşması, fotoğraf çektirilmesi konularını içermektedir. ZYOB ile müşteriler arasındaki iletişime yönelik frekans bilgileri Tablo 3.27'de paylaşılmıştır.

Tablo 3.27. *ZYOB ile Müşteriler Arasındaki İletişim*

Kod	Toplam f
Olumsuz iletişim yönünde görüşler	14
Olumlu iletişim yönünde görüşler	6

Sadık, ZYOB'in müşterilerle iletişim kuramamasını *"... masalarla diyaloğa giremiyo. Hani iletişim kuramıyo pek..."* sözleriyle ifade etmiştir. Baybars, ZYOB'in müşterilerle iletişim kurmasının işyeri yönetimi tarafından engellendiğini *"...şimdi gelen misafirler, misafirlerimiz mutlu gününde, yanlış bişey olmasın ya da ne biliyim çay dökülmesin üstüne... Yani yapmamasından değil. Götürürken şey olur eli titreyebilir, dökülebilir diye şeflerimiz izin vermiyolar masaya girmesine..."* şeklinde ifade etmiştir. Ata beraber çalıştığı ZYOB'in zaman zaman müşteriler tarafından yanlış yönlendirildiğini *"...Tabi arada bi pis arkadaşlarımız işte yok sana gel kız ayarlayalım.*

Gel seni eğlendirelim. Akşam gezelim. Müşterilerden... Bizimkinin devre bi atıyo böyle olunca..." sözleriyle dillendirmiştir.

ZYOB ile müşteri iletişimine yönelik olumlu görüşler bildiren katılımcılar bu iletişimin genellikle ZYOB'in iş tanımı kapsamında gerçekleştiğini ifade etmişlerdir. Örneğin Vecihi çalıştığı lokantada görevi gelenleri karşılamak olan ZYOB'in müşteriler ile iletişimini *"...bizin ekibimizin güler yüzü o, gelene güler yüzlü olarak 'Hoşgeldin!', gidene 'Hoşçakal!' diyo ve bunu çoğu zaman hosteslerimiz bile yapamayabiliyo..."* sözleriyle ifade etmiştir. Araştırmacı bu konuda "...restoranta girer girmez elindeki defterle onu gördüm. Bana baktı, *'Hoşgeldiniz isminiz nedir?' diye sordu. Elindeki rezervasyon listesinden kontrol edicekti sanırım. Ona bir görüşme için geldiğimi söyledim..."* (A.G., 27.7.2017, s.44) şeklinde görüşlerini paylaşmıştır. Ata bu konuyla ilişkili görüşlerini *"... Alıyo bardağı götürüyo, 'Afiyet olsuuuuun.' diyo böyle falan kızlar gülüyo falan ..."* şeklinde ifade etmiştir.

3.2.6. ZYOB'in serbest zaman etkinliklerine ilişkin görüşler

ZYOB'lerin serbest zaman etkinliklerine yönelik katılımcı görüşleri ZYOB'in tek başına gerçekleştirdiği etkinlikler, toplum içinde gerçekleştirdiği etkinlikler ve ZYOB'in hobileri başlıklarında sınıflandırılmıştır. Bir katılımcı (Müge) ZYOB'in serbest zamanını değerlendirme şeklinin, ailesinin sosyo-ekonomik durumuyla ilişkisini *"...zannetmiyorum sinemaya vesaire gidebileceğini. Annesini tanıyorum. Maddi zorlukları var. Evleri de epey uzakta. Sınırlandırıyor bu olay çocuğun hobilerini, boş vakitlerini..."* sözleriyle ifade etmiştir. Katılımcıların ZYOB'in serbest zaman etkinliklerine ilişkin önerilerinin frekans bilgileri Tablo 3.28'de paylaşılmıştır.

Tablo 3.28. *ZYOB'in Serbest Zaman Etkinliklerine İlişkin Görüşler*

Kod	Toplam f
Televizyon izleme	2
Evde zaman geçirme	2
Cep telefonuyla oynama	1
Tiyatro kursu	1
Yüzme Kursu	1

3.2.6.1. *Tek başına gerçekleşen etkinlikler*

Katılımcıların görüşleri incelendiğinde beraber çalıştığı ZYOB'in serbest zamanını genellikle tek başına geçirdiği bulgusu ön plana çıkmaktadır. Sadık ve Nezahat ZYOB'in serbest zamanlarını genellikle televizyon izleyerek geçirdiğini ifade etmişlerdir. Nezahat bu konudaki görüşlerini *"...yani bizle tek muhabbeti sörvayvır ve diziler. Anlayın yani bu çocuk eve gittiğinde televizyon izliyo sürekli. Sorduğumuzda da başka söylediği bişi yok..."* şeklinde ifade etmiştir. Bir katılımcı (Sabiha) ZYOB'in serbest zamanını *"evde ailesiyle vakit geçirmek"* şeklinde geçirdiğini ifade etmiştir.

3.2.6.2. *Toplum içerisinde gerçekleşen etkinlikler*

İki katılımcı (Hatice, Baybars) ZYOB'in serbest zamanlarında toplum içi etkinliklere katıldıklarını ifade etmiştir. Hatice ZYO çalışma arkadaşının yüzme kursuna gittiğini paylaşmıştır. Baybars ZYOB'in tiyatro kursuna devam ettiğini, kendisinin de ZYO çalışma arkadaşının oynadığı bir tiyatro oyununa gittiğini *"...o zaten tiyatroya gidiyo. Kendi oynuyo yani. Ben iki kere gittim. Öğretmenleri falan da. Tatil günlerini öyle geçiriyo..."* sözleriyle ifade etmiştir.

3.2.6.3. *ZYOB'in hobileri*

ZYOB'in hobilerine yönelik görüşler incelendiğinde katılımcılar ZYOB'in futbolla, televizyon dizileriyle, oyunculuk yapmayla ve müzik dinlemeyle ilgili olduklarını belirtmişlerdir. Aybüke beraber çalıştığı ZYOB'in futbola ilgisini *"...yani Galatasaray'ı çok seviyo sürekli söylüyo bize. Haberleri takip ediyo maçları takip ediyo..."* şeklinde ifade etmiştir. Gizem, ZYOB'in bir televizyon dizisine duyduğu ilgiyi *"...Arka Sokaklar kesinlikle. Her Cuma bana der ki benim film var. Hangisi? Arka sokaklar. Hayat durur onun için..."* sözleriyle dile getirmiştir.

3.2.7. ZYOB'in kariyer gelişimine ilişkin görüşler

Katılımcıların birlikte çalıştıkları ZYOB'in kariyer gelişimine yönelik görüşleri ZYOB'in kariyer gelişimine katkı sağlayan etmenler ve ZYOB'in kariyer gelişimi önündeki engeller başlıklarında sınıflandırılmıştır.

3.2.7.1. *ZYOB'in kariyer gelişimine katkı sağlayan etmenler*

Katılımcılar ZYOB'in kariyer gelişimine katkı sağlayan etmenlere yönelik görüşlerinde ZYOB'in kariyer yapma isteği, ZYOB'e çalışma arkadaşları tarafından sunulan destek, ZYOB'in kendi iş tanımı dışında işler yapması, işyerinin ZYOB'in

kariyer gelişimine katkı sunması ve ZYOB'in çalışma deneyiminin artması konularının ZYOB'in kariyer gelişimine katkı sağladığını ifade etmişlerdir. ZYOB'in kariyer gelişimine katkı sağlayan etmenlere ilişkin görüşlerin frekans bilgileri Tablo 3.29'da paylaşılmıştır.

Tablo 3.29. ZYOB'in *Kariyer Gelişimine Katkı Sağlayan Etmenler*

Kod	Toplam f
ZYOB'in kariyer yapma isteği	6
ZYOB'e çalışma arkadaşları tarafından sunulan destek	5
ZYOB'e işyeri tarafından sunulan kariyer fırsatları	3
ZYOB'in çalışma deneyiminin artması	2
ZYOB'in kendi iş tanımı dışında işler yapması	1

Bahadır, birlikte çalıştığı ZYOB'in kariyer yapma isteğinin farklı departmanlarda çalışmasını olanaklı kılabilecek yeni işler öğrenmesini sağladığını *"...o kendi yapması gereken işlerden sıkılıyo bi yerde. İnsan kaynaklarında ama benim çalıştığım bordro birimine geliyo 'dosya taramaktan sıkıldım' diyo. Bizim işlerimize alışmak istiyo. Şuan bordroya da hakim yani bu sayede..."* sözleriyle ifade etmiştir. Sabiha çalışma arkadaşları olarak ZYOB'e kendi iş tanımından farklı işler verdiklerini ve bu işlerin yerine getirilmesi konusunda destek sağladıklarını *"...yeri geliyo farklı işler veriyoruz. O işleri öğrensin istiyoruz. Bakıyoruz istekli, yanlış yaptığı yerleri düzeltiyoruz. Yapar hale geliyo zamanla..."* şeklinde dile getirmiştir. Ata çalıştığı işyerinin ZYOB'in işyerindeki performansına göre maaşını arttırdığını *"...işe başladığında maaşı 500 liraydı. Bu zamanla 600 oldu, 700 oldu, 900 oldu. Bizim patronun katkısı bu. O yükseldikçe maaşı yükseliyo sabit kalmıyo. Bence bu güdülüyo onu farklı işleri yapmak, öğrenmek için..."* sözleriyle ifade etmiştir.

3.2.7.2. *ZYOB'in kariyer gelişimi önündeki engeller*

Çalışma arkadaşlarının görüşleri incelendiğinde ZYOB'in kariyer gelişiminin önündeki engellerin ZYOB'in iş tanımının sınırlı olması, çalıştığı işyerindeki işlerin karmaşık yapısı, yapılan işlerin yineleyiciliğinin yarattığı motivasyon düşüklüğü ve ZYOB'in işlevlerindeki yetersizlik olarak ifade edildiği söylenebilir. ZYOB'in kariyer gelişimi önündeki engellere ilişkin frekans bilgileri Tablo 3.30.'da paylaşılmıştır.

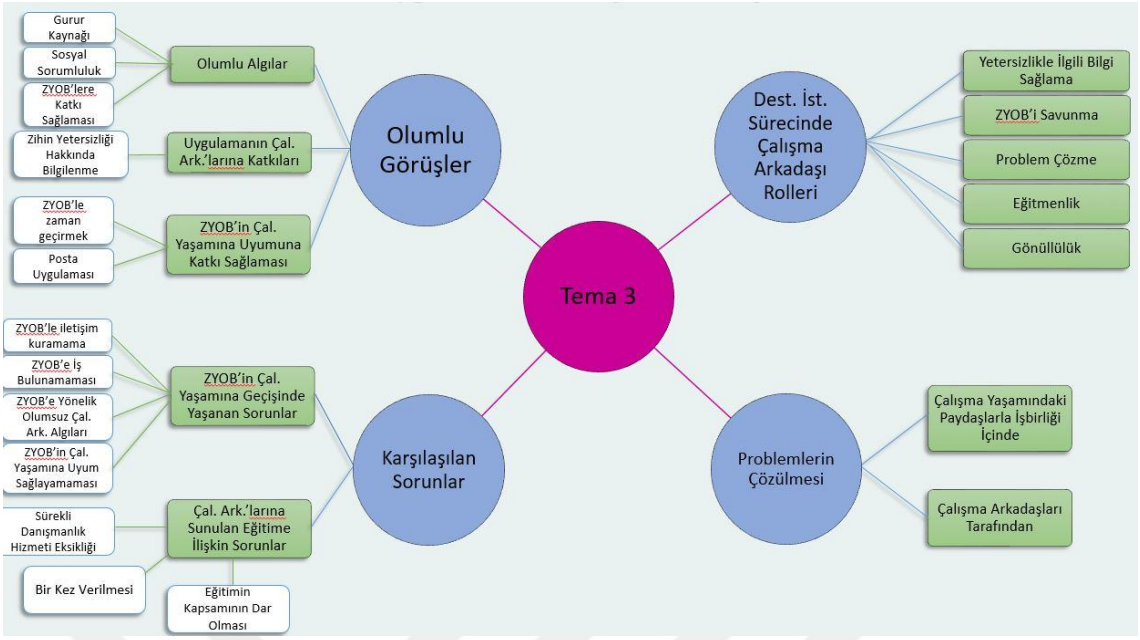
Tablo 3.30. *ZYOB'in Kariyer Gelişimi Önündeki Engeller*

Kod	Toplam f
ZYOB'in sınırlı iş tanımı	7
Yineleyici işlerin yarattığı motivasyon düşüklüğü	3
İşyerindeki işlerin karmaşık yapısı	3
ZYOB'in işlevlerinde yetersizlik	1

Kübra, ZYOB'in iş tanımının sınırlı olmasının kariyer gelişimine yönelik etkisini *"...burda kimse ondan ek bi iş beklemiyo. Çayları götürsün, siparişi alsın, boşları toplasın...Burdaki işi bu. Bunun dışında bi görev beklemiyoruz ondan..."* sözleriyle ifade etmiştir. Sadık ZYOB'in çalıştığı işyerindeki işlerin karmaşık yapısının, onun yeni işler öğrenerek kariyer gelişimi önünde engel oluşturmasını *"...dürüst olmak gerekirse ben burdaki normal bi komiyi bile garson olarak göremem. Menülerimiz çok teferruatlı. Hani Said komi olarak iyi yapıyo işini. Bunun bi üstü garsonluk. Ama kıvıramaz o işi Said. Her bi yemeğin bin çeşit şekli var. İçeceğin bin türlüsü var..."* sözleriyle ifade etmiştir. Oğuz, ZYOB'in işyerinde yaptığı yineleyici işlerin çalışma motivasyonuna olumsuz etkisini *"...ya bi keresinde şey dedi 'her gün peçete katlıyorum ben istemiyorum çalışmak'. Çocuk haklı yani. Hepimiz bi hedef için çalışıyoruz. Misal ben şef olmak isterim mesela. Ona bunu sunmuyoruz..."* sözleriyle ifade etmiştir.

3.3. Çalışma Arkadaşlarının İşyerlerindeki Destekli İstihdam Uygulamasına Yönelik Görüşleri

Katılımcıların işyerlerinde sürdürülen destekli istihdam uygulamasına yönelik görüşleri destekli istihdam uygulamasına yönelik olumlu görüşler, destekli istihdam uygulaması sürecinde karşılaşılan sorunlar, destekli istihdam sürecinde ortaya çıkan problemlerin çözülmesi ve destekli istihdam uygulaması sürecinde ZYOB'in çalışma arkadaşlarının üstlendikleri roller başlıklarında sınıflandırılmıştır. Temanın genel yapısı Şekil 7'de paylaşılmıştır.



Şekil 7. Çalışma Arkadaşların İşyerlerindeki Destekli İstihdam Uygulamasına Yönelik Görüşleri

3.3.1. Destekli istihdam uygulamasına yönelik olumlu görüşler

Katılımcıların işyerlerinde sürdürülen destekli istihdam uygulamasına yönelik olumlu görüşleri destekli istihdam uygulamasına yönelik olumlu algılar, ZYOB'in çalışma yaşamına uyumuna katkı sağlayan etmenler ve destekli istihdam uygulamasının ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarına katkıları başlıklarında sınıflandırılmıştır.

3.3.1.1. *Olumlu algılar*

Katılımcıların işyerlerinde yürütülen destekli istihdam uygulamasına yönelik görüşleri incelendiğinde, uygulamaya yönelik olumlu algı yansıtan görüşlerin ortaya çıktığı görülmektedir. Çalışma arkadaşlarının destekli istihdam uygulamasına yönelik olumlu algılarına ilişkin frekans bilgileri Tablo 3. 31.'de paylaşılmıştır.

Tablo 3.31. *ZYOB'in Çalışma Arkadaşlarının Destekli İstihdam Uygulamasına İlişkin Olumlu Algıları*

Kod	**Toplam f**
Gurur kaynağı olarak görme	5
Sosyal sorumluluk projesi olarak görme	2
ZYOB'lere katkı sağlayan bir uygulama olarak görme	1

Tablo 3.31. incelendiğinde katılımcıların işyerlerinde sürdürülen destekli istihdam uygulamasına ilişkin olumlu algılarının destekli istihdam uygulamasını gurur kaynağı olarak görme, sosyal sorumluluk projesi olarak görme ve ZYOB'lere katkı sağlayan bir uygulama olarak görme konularında ifade edildiği görülmektedir. Beş katılımcı (Mustafa, Kübra, Sadık, Dinçer, Umay) çalıştıkları işyerlerinde yürütülen destekli istihdam uygulamasını gurur kaynağı olarak algıladıklarını ifade etmişlerdir. Mustafa bu konuya ilişkin *"...ben şirketimle gurur duyuyorum açıkçası. Bu arkadaşlara bu şekilde yardımcı olunması olağanüstü..."* ifadeleriyle görüşünü bildirmiştir. Oğuz çalıştığı şirketteki destekli istihdam uygulamasını "sosyal sorumluluk projesi olarak nitelendirmiş, Mustafa *"...onlara iş edindirme konusunda onlara yönelik bu şekilde bi uygulama bence ayrıyetten bi sosyal sorumluluk projesi..."* şeklinde görüş bildirmiştir. Araştırmacı, destekli istihdam uygulamasının sosyal sorumluluk projesi olarak algılanmasına yönelik izlenimini *"...şirketin adresine bakmak için internet sayfasına girdim. Yan sekmede destekli istihdam uygulamasını duyurmuşlar. Şirketimizin sosyal sorumluluk projesi diye bir başlıkla..."* (A.G., 3.8.2017, s. 50) şeklinde araştırma günlüğüne yansıtmıştır. Aybüke, destekli istihdam uygulamasının ZYOB'lere katkı sağlayan bir uygulama olduğu yönünde görüş bildirerek konuya ilişkin *"... bence işyerim onları burda bu şekilde çalıştırarak hayatlarına bi nokta katıyo, kendilerini geliştirmelerini sağlıyor..."* sözlerini dile getirmiştir.

3.3.1.2. *ZYOB'in çalışma yaşamına uyumuna katkı sağlayan etmenler*

Katılımcılardan ikisi (Mustafa, Kübra) destekli istihdam uygulaması kapsamında işyerlerine yerleştirilen ZYOB'in çalışma yaşamına uyumuna katkı sağlayan etmenlere değinmişlerdir. Mustafa işyerlerindeki ZYOB'in işyerlerinde çalışmaya başladığı süreçte yaptığı işe ve işyerindeki sosyal ortama uyum sağlamada sorunlar yaşadığını gözlediğini ve işyerindeki bir çalışma arkadaşının ZYOB'le yakından ilgilenerek bu sorunun aşıldığını *"...belli sıkıntılar yaşadık. İşini tamamlayamadı. Bizim içimizde ama bizden ayrı çalıştığını düşündüm. Arkadaşlarla konuştuk. Arkadaşlık bağlarını kuvvetlendirmek ve yaptığı işleri takip etmek açısından her gün bi kişi onla takılsın diye karar aldı. İyi bi çözüm de oldu..."* sözleriyle aktarmıştır. Sadık ZYOB'in işyerinde çalışmaya başladığı ilk günlerde çalışma yaşamına uyumunda sorunlar yaşandığını ancak zaman geçtikçe bu durumun *düzeldiğini "...tedirgindi. Normal tabi bu. Ben şahsen durup bekleyelim dedim. Biz de tedirgindik açıkçası çünkü. Sonra sonra yaniii*

gün geçtikçe çalışmak nedir anladı bizi anladı...ıı biz onu anladık. Böyle zamanla uyum sağladı yaniii..." sözleriyle dile getirmiştir.

3.3.1.3. *Destekli istihdam uygulamasının ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarına katkıları*

Katılımcılardan dördü (Vecihi, Kübra, Gizem, Oğuz) destekli istihdam uygulamasının onları ZYOB'ler hakkında bilgilenmelerini sağladığına değinmiştir. Oğuz bu konuda *"...valla ben bu olayla tanıdım bu arkadaşları. Hani yaşayarak vesaire. Yoksa nerden bilcem zihin engelini, bu arkadaşların hallerini tavırlarını..."* şeklinde görüş bildirmiştir. Kübra *"...yani ben kendi açımdan söylüyorum. Çok fazla şey öğrendim. Hiç böyle bi bireyle...zihin engelli bi bireyle tanışma fırsatım olmamıştı. Onlara nası davranılması gerektiğini bilmiyodum..."* ifadeleriyle bu konuya yönelik görüş bildirmiştir. Bir katılımcı ise (Vecihi) destekli istihdam uygulaması kapsamında işyerinde çalışan ZYOB'le zaman geçirerek zihin yetersizliği olan bireylere yönelik bilgi edindiğini ve bu bilgiyi, zihin yetersizliği olan yeğeninin ailesiyle paylaştığını *"...yeğenimin de bu şekilde olduğunu öğrendiğimizde ben biliyodum ki gidebilceği, yerleşebilceği okullar var hatta çalışabileceği bi iş var. Kaygı yaşamadım....ablamı eniştemi de bu konuda rahatlattım. Burda böyle bi uygulama olmasa bi korku hissederdim..."* şeklinde dile getirmiştir.

3.3.2. Destekli istihdam uygulamasında karşılaşılan sorunlar

Katılımcılar çalıştıkları işyerinde sürdürülen destekli istihdam sürecinde bazı sorunlarla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Bu sorunlar ZYOB'in çalışma yaşamına geçiş sürecinde karşılaşılan sorunlar ve destekli istihdam uygulaması kapsamında çalışma arkadaşlarına sunulan eğitime ilişkin sorunlar başlıklarında sınıflandırılmıştır. Katılımcıların destekli istihdam uygulamasında karşılaşılan sorunlara ilişkin görüşlerinin frekans bilgileri Tablo 3. 27'de paylaşılmıştır.

Tablo 3. 32. *Destekli İstihdam Uygulamasında Karşılaşılan Sorunlar*

Kod	Toplam f
ZYOB'in Çalışma Yaşamına Geçiş Sürecinde Yaşanan Sorunlar	
Çalışma arkadaşlarını ZYOB'le iletişim kuramaması	6
ZYOB'e yaptırılacak iş bulunamaması	1
ZYOB'le yönelik çalışma arkadaşlarının olumsuz algıları	1
ZYOB'in çalışma yaşamına uyum sağlayamaması	1
Çalışma Arkadaşlarına Sunulan Eğitime İlişkin Sorunlar	
Problem anında sürekli danışmanlık hizmetine ulaşılamaması	3
Çalışma arkadaşı eğitiminin sadece bir kez verilmesi	2
Çalışma arkadaşı eğitimlerinin kapsamının dar olması	2
Çalışma arkadaşı eğitiminin uygulanmasındaki sorunlar	1

3.3.2.1. *ZYOB'in çalışma yaşamına geçiş sürecinde yaşanan sorunlar*

Çalışma arkadaşları gözünden ZYOB'in çalışma yaşamına geçiş sürecinde karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşler arasında, çalışma arkadaşlarının ZYOB'le iletişim kuramaması öne çıkan sorun olarak gösterilebilir. Altı katılımcı (Mustafa, Kübra, Gizem, Ata, Sadık, Bahadır) ZYOB'in işyerinde çalışmaya başladığı süreçte, onunla iletişim kurmakta zorluklar yaşadıkları konusunda görüş bildirmiştir. Kübra bu konuda *"...buraya ilk geldiğinde playstation odasında oturuyodu, işe alışma dönemi olarak adlandırılmıştı bu dönem ama aslında bizim de ona alışma dönemimizdi. Çünkü onunla iletişim başlatmaya korkuyoduk..."* ifadelerini kullanmıştır. Sadık *"...onunla ilk günlerde çoğu kez diyaloğa giremedim. Bilmiyorum yani içimden mi gelmediii, korktum mu yoksa net olarak söyleyemem. Beni dinler mi? Kalbini kırar mıyım istemeden? Bi çok soru vardı aklımda. Çekiniyodum yani..."* şeklinde görüşlerini bildirmiştir.

Bir katılımcı (Kübra) ZYOB'in işe başladığı ilk günlerde kendisine yaptıracak iş bulamadıklarını *"...yani Hatice abla alışmaya çalışıyodu ona bi yandan da tartıyoduk tabi bu çocuğa ne iş yaptırabiliriz diye düşünüyoduk. İş bulamıyoduk uygun..."* şeklinde dile getirmiştir. Kübra, ZYOB'in işe başladığı süreçte, işyerinde çalışan diğer bireylerin ZYOB'e yönelik olumsuz algısını da bir sorun olarak nitelendirmiş, bu görüşünü *"....ilk buraya geldiğinde onun için insanlar 'bu çocuk bu çayları dökeeeer. Bunu biz buna nası veriicezzz. Ben istemiyorum bu çocuk bana çay getirmesin korkuyorumm' dediler..."* sözleriyle ifade etmiştir.

3.3.2.2. *Çalışma arkadaşlarına sunulan eğitime ilişkin sorunlar*

Katılımcılar, işyerlerinde yürütülen destekli istihdam uygulamasına ilişkin sorunlar arasında kendilerine yönelik sağlanan eğitim ve danışma hizmetlerine yönelik sorunları dillendirmişlerdir. Bu sorunlar çalışma arkadaşlarının ZYOB'le ilgili bir problem olduğunda sürekli danışmanlık hizmetine ulaşamaması, işyerinde gerçekleştirilen çalışma arkadaşı eğitiminin sadece bir kez düzenlenmesi, çalışma arkadaşı eğitiminin kapsamının dar olması ve çalışma arkadaşı eğitiminin uygulanma şekline yönelik sorunlar olarak sıralanabilir. Üç katılımcı (Kübra, Gizem, Ata) işyerinde ZYOB'le ilgili bir problem olduklarında danışabilecekleri bir sürekli danışma hizmetinin olmadığını bir sorun olarak dile getirmiştir. Ata bu konuya ilişkin görüşlerini *"...yani tamam kağıt üstünde bi eğitim aldık ama süreç kendince farklı sıkıntılar doğuruyor. Bizim bu sıkıntılarda danışabileceğimiz ne biliyim telefonu açıp sorabileceğimiz, internetten bakabileceğimiz bi yer yok..."* şeklinde dile getirmiştir. İki katılımcı (Gizem, Sadık) çalıştıkları işyerinde gerçekleştirilen çalışma arkadaşı eğitiminin sadece bir kez verildiğini ve işyerinde eğitimden sonra işe başlayan çalışanların bu eğitimi alamadığını belirtmiştir. Sadık, bu konuda ek olarak çalışma arkadaşı eğitimi verildiği sırada işyerinde olduğunu ancak iş temposu nedeniyle *katılamadığını "...yani mesela o gün ben katılamadım. Salonda misafirlerle ilgilenmem gerekiyodu. Yeni giren arkadaşlar da almadı o eğitimi. Bir kez yapıldı sadece..."* sözleriyle dile getirmiştir. İki katılımcı (Mustafa,Ata) aldıkları çalışma arkadaşı eğitiminin kapsamının dar olduğunu ifade etmiştir. Mustafa aldığı çalışma arkadaşı eğitimini *"ufak çaplı"* olarak nitelendirmiş, Ata ise *"...o kırkbeş dakikalık eğitim sürecinde öğrendiklerim bana yeterli olmadı açık konuşmak gerekirse. Giriş niteliğindeydi bence konu yoğunluğu olarak..."* sözleriyle aldığı eğitimin içerdiği konuların ve eğitimin süresinin kapsamına yönelik yorumlarını paylaşmıştır. Bir katılımcı (Sadık) işyerinde bulunan işkoçunun ZYOB'le seviyeli ilişki kurma şeklindeki tavsiyelerini yanlış anladığını ve bunun ZYOB'le iletişim kurmasını belli bir süre geciktirdiğini *"...hani orda işkoçuyla müdür konuşuyodu. Bi iki kulak misafiri olmuştum 'çok fazla duygu bağ kurmayın, içli dışlı olmayın' gibi laflar duymuştum. Onun verdiği bi şeyle selam vermeye bile çekiniyodum ilk başlarda..."* sözleriyle ifade etmiştir.

3.3.3. Destekli istihdam sürecinde ortaya çıkan problemlerin çözülmesi

Katılımcıların işyerlerinde destekli istihdam uygulamasının gerçekleştirilmesinden itibaren ortaya çıkan problemlerin nasıl çözüldüğüne ilişkin görüşleri problemlerin ZYOB'in çalışma arkadaşları tarafından çözüldüğü durumlar ve problemlerin ZYOB'in çalışma yaşamındaki diğer paydaşlarla işbirliği içinde çözüldüğü durumlar başlıklarında sınıflandırılmıştır.

3.3.3.1. *Problemlerin ZYOB'in çalışma arkadaşları tarafından çözülmesi*

İki katılımcı (Mustafa, Kübra) işyerlerinde sürdürülen destekli istihdam uygulaması kapsamında çıkan sorunlara öncelikle çalışma arkadaşlarının müdahale ettiğini ifade etmiştir. Mustafa bu konuda *"...yani o bizim arkadaşımız. Hepimizin problemleri oluyo. Onla ilgili problemler de oluyo. Biz nası kendi problemlerimizi üst yönetime yansıtmadan kendi içimizde hallediyosak, onla ilgili durumları da kendimiz hallediyoruz ve bu daha mantıklı bence. Onun huyunu suyunu bilen biziz, onla beraber olan biziz..."* sözlerini dile getirmiştir. Kübra işyerindeki NGG çalışma arkadaşlarının ZYOB'e yönelik olumsuz algılarına yönelik problemlerin yine çalışma arkadaşları tarafından çözüldüğünü *"...buraya her gün dışardan insan çağırmak saçmaydı bence. En basitinden mimarımız bi süre çayını kendi aldı mutfaktan. Onun çayı getirirken dökeceğini falan düşünüyodu. Hayır dedik. Bu çocuk bu işi yapıyo. Yapacak. Şans vermemiz lazım..."* sözleriyle ifade etmiştir.

3.3.3.2. *Problemlerin ZYOB'in çalışma yaşamındaki diğer paydaşlarla işbirliği içinde çözülmesi*

Katılımcılardan üçü (Mustafa, Kübra, Vecihi) işyerlerinde yürütülen destekli istihdam uygulaması kapsamında ZYOB'le ilgili ortaya çıkan ve çalışma arkadaşlarının çözemediği sorunları ZYOB'in işkoçu ya da işyeri yönetimi ile işbirliği içinde çözdüklerini ifade etmiştir. Kübra bu konuya yönelik görüşlerini *"... Bi şekilde biz ilgileniyoruz bi yolunu bulup çözmek için. Ben yoksam Hatice Hanım. O da çözemezse müdüre hanıma gidiyoruz. Bi şekilde ortayolu buluyoruz..."* sözleriyle ifade etmiştir. Mustafa ZYOB'le ilgili bir problem olduğunda bu problemi işkoçuna bildirmeden önce, işyeri olarak kendi içlerinde çözmeye çaba sarfettiklerini *"... o bizim mesai arkadaşımız. Ancak işin içinden çıkamadığımız durum olursa dışardan işkoçundan yardım istiyoruz..."* sözleriyle ifade etmiştir. Vecihi, işyerinde çalışan ZYOB'le ilgili problemlerin çözülme sürecini *"... mesela defteri kayboldu. Çok sefer defterini. Biz*

ararız buluruz. Daha büyük bişi olursa mesela ailevi meseleler falan yukarı müdüre yönlendiririz. Aileyle ya da işkoçuyla iletişim kurma olayına o karar verir. Tabi genelini biz yukarı yönlendirmeden çözmüş oluruz zaten sorunların..." sözleriyle özetlemiştir.

3.3.4. Destekli istihdam sürecinde ZYOB'in çalışma arkadaşlarının üstlendikleri roller

Katılımcıların işyerlerinde sürdürülen desteki istihdam sürecine yönelik görüşleri incelendiğinde farklı roller üstlendiklerini ifade ettikleri görülmektedir. Bu roller zihin yetersizliği ile ilgili bilgi sağlayıcılık, savunuculuk, problem çözücülük, gönüllülük ve eğitmenlik olaran nitelendirilebilir. Destekli istihdam sürecinde ZYOB'in çalışma arkadaşlarının üstlendikleri rollere ilişkin frekans bilgileri Tablo 3. 33.'de paylaşılmıştır.

Tablo 3.33. *Destekli İstihdam Sürecinde ZYOB'in Çalışma Arkadaşlarının Üstlendikleri Roller*

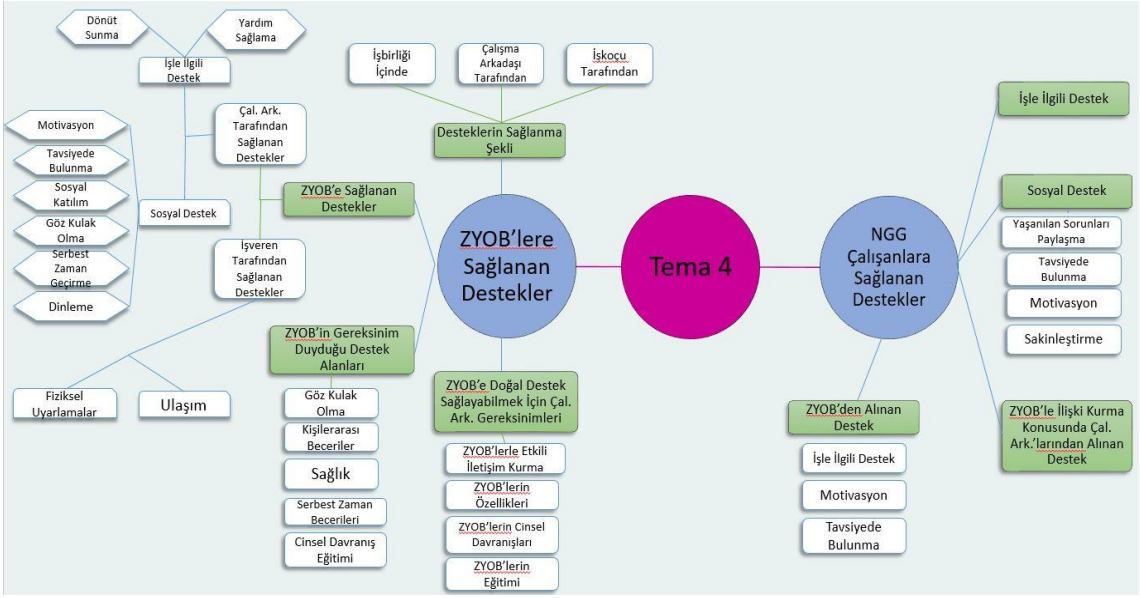
Kod	Toplam f
Yetersizlikle ilgili bilgi sağlayıcılık	6
Savunuculuk	4
Problem çözücülük	3
Eğitmenlik	1
Gönüllülük	1

Destekli istihdam sürecinde üstlendikleri rollere yönelik katılımcı görüşleri göz önünde bulundurulduğunda altı katılımcı (Vecihi, Kübra, Baybars, Gizem, Ata, Sadık) çalıştıkları işyerindeki diğer çalışma arkadaşlarına, müşterilere ya da ZYOB'in ailesine zihin yetersizliği ilgili bilgi sağladıklarını ifade etmişlerdir. Gizem, işyerinde çalışmaya başlayan yeni çalışanlara yönelik üstlendiği ZYOB'le ilgili bilgi sağlama rolünü *"... gelenleri önce bi gözlerim. Hal tavırlarına bakarım. Bi eksiklik yanlışlık görürsem zaten molada vesaire çekerim kenara. Deneyimlerimi paylaşırım. Nası yaklaşılması lazım anlatırım..."* sözleriyle ifade etmiştir. Ata, çalıştığı işyerine gelen müşterilerin ZYOB'e yönelik problem gözlemlediğinde müşterilere ZYOB'le ilgili bilgi sağladığını *"...sonuçta burası bi işyeri bin türlü insan geliyo. Tabi biz üniversite içinde hizmet verdiğimiz için müşteri profilimiz sabit genelde. Bu nedenle ilk başlarda zorlansakta Said'i, zihin engelli bireyleri bildiğimiz kadarıyla anlattık müşterilere kısa kısa. İki üç*

ayda aştık durumu..." sözleriyle ifade etmiştir. Katılımcılardan dördü (Müge, Kübra, Baybars, Gizem) işyerinde ZYOB'e yönelik savunuculuk rolü üstlendiklerini ifade etmişlerdir. Müge bu konuya yönelik, ZYOB'in kendini savunamadığı durumlarda araya girerek onun hakkını savunduğunu *"...bi gün işini bitirdi oturdu dinlenmek için. O sıra müdür geldi 'ne oturuyosun hadi saha yap' dedi. Bizimki kalktı hemen ayağa bişi diyemedi. Ben müdüre anlattım işini bitirdi şimdi oturdu dinlenmeye diye..."* sözleriyle dile getirmiştir. Üç katılımcı (Gizem, Hatice, Kübra) işyerlerinde ZYOB'le ilgili bir problem ortaya çıktığında bu probleme müdahale etmede sorumluluk aldıklarını ifade etmişlerdir. Gizem bu konuda *"...yani bi ara mesela Said sürekli üst kata çıkıyo, elinde kekle gazozla geliyo. Şüphelendim. Çıktım yukarı anladım durumu. Yukardaki departmanlara gidip 'bana kek al, gazoz al' diyomuş. Arkadaşlar da kıramıyomuş. Uyardım onları da bizimkini de hallettim sorunu..."* ifadelerini paylaşmıştır.

3.4. ZYOB'lerin Çalışma Arkadaşlarının İşyerlerindeki Çalışanlara Sağlanan Desteklere İlişkin Görüşleri

Katılımcıların çalıştıkları işyerindeki çalışanların birbirlerine sağladıkları desteklere ilişkin görüşleri NGG çalışma arkadaşlarının birbirlerine sağladıkları desteklere ilişkin görüşler ve çalışma yaşamında ZYOB'e sağlanan destekler başlıklarında sınıflandırılmıştır. Temanın genel yapısı Şekil 8'de paylaşılmıştır.



Şekil 8. ZYOB'lerin Çalışma Arkadaşlarının İşyerlerindeki Çalışanlara Sağlanan Desteklere İlişkin Görüşleri

3.4.1. NGG çalışanlara sağlanan destekler

Katılımcıların görüşleri incelendiğinde, çalıştıkları işyerindeki kendilerine sağlanan desteklerin işle ilgili destekler, sosyal destekler, ZYOB'den alınan destekler ve ZYOB'le nasıl iletişim kurulması gerektiğine ilişkin destekler konularında gerçekleştiği görülmektedir. NGG çalışanlara sağlanan desteklere ilişkin görüşlerin frekans bilgileri Tablo 3. 34.'de paylaşılmıştır.

Tablo 3. 34. *NGG Çalışanlara Sağlanan Destekler*

Kod	Toplam f
Sosyal Destekler	**30**
NGG çalışanın yaşadığı sorunlarda paylaşma desteği sağlanması	14
Tavsiyede bulunma desteği	8
Motivasyon desteği	6
ZYOB'den Alınan Destek	**18**
İşle ilgili destek	9
Motivasyon desteği	6
Tavsiyede bulunma	3
İşle İlgili Destek	**10**
ZYOB'le Nasıl İlişki Kurulması Gerektiğine İlişkin Destek	**3**

3.4.1.1. *İşle ilgili destek*

Çalıştıkları işyerinde kendilere sağlanan desteklere ilişkin görüş bildiren 10 katılımcı (Müge, Vecihi, Baybars, Gizem, Hatice, Ata, Oğuz, Sadık, Salih, Bahadır) işle ilgili konularda kendilerine sağlanan desteklere değinmişlerdir. İşle ilgili desteklere yönelik görüşler incelendiğinde bu desteğin işyerinde yapılan bir işi öğretme ya da yoğun iş temposu nedeniyle çalışanın yetişemediği işlere çalışma arkadaşının yardım etmesi şeklinde gerçekleştiği görülmektedir. Vecihi işe ilk başladığı zamanlarda çalışma arkadaşlarının kendisine işi öğretme konusunda sağladığı işle ilgili desteği *"...hani ilk başlarda bi öğrenme aşaması olur ya...Bu hani 'bak şimdi beni izle' tarzındaki etkileşimlerle ya da molalarda arkadaşlarımın masaya nası girilir gibi detayları anlatmalarıyla oldu..."* sözleriyle ifade etmiştir. Gizem iş yoğunluğu olan durumlarda yetişemediği işlerde farklı departmandaki arkadaşlarından aldığı işle ilgili desteği *"...burda ben departman açısından tek çalışıyorum. Özellikle denetim zamanlarında işim yoğunlaşıyo. Acil evrak yetişmesi gerekiyo. Kendi başıma yapamayacağımı*

anladıkran sonra diğer departmandaki arkadaşlardan yardım alıyorum..." sözleriyle dile getirmiştir.

3.4.1.2. *Sosyal destek*

Katılımcıların işyerinde kendilerine sağlanan desteklere ilişkin görüşleri incelendiğinde çalışma arkadaşları tarafından aldıkları sosyal desteğin 14 katılımcı (Müge, Mustafa, Aybüke, Sabiha, Vecihi, Kübra, Baybars, Gizem, Hatice, Ata, Oğuz, Sadık, Salih, Umay) tarafından dillendirildiği görülmektedir. NGG çalışanların birbirine sağladığı sosyal destekler NGG çalışanın yaşadığı sorunlarda paylaşma, tavsiyede bulunma, motivasyon ve sakinleştirme desteği şeklinde sıralanabilir. Salih bir sorunu olduğunda, çalışma arkadaşlarının kendisini dinleyerek sağladığı sorun paylaşma desteğini *"...belli can sıkıcı durumlar olabiliyo insan hayatında. Bu döenmlerde arkadaşlarımla o günlük yaşama dair sıkıntıları paylaşmak, onların bunu dinlemesi bile beni yükseltiyo..."* sözleriyle dile getirmiştir. Sabiha NGG çalışanlardan aldığı tavsiyede bulunma desteğine ilişkin *"...bi sorun olduğunda insan bazen çıkar yol arıyo. Arkadaşlarımın bana yönelttiği tavsiyeler zenginlik katıyo bana bakış açısı sağlıyo..."* ifadelerinde bulunmuştur. Aybüke çalışma arkadaşlarının kendisine sağladığı motivasyon desteği konusunda *"...ailemizden fazla burdakilerle beraberiz. Onlarla konuşabilmek, aramın iyi olması buraya severek gelmemi sağlıyo. Mutlu ediyo. Daha çok motive ediyo..."* şeklinde görüşünü paylaşmıştır. NGG çalışanlardan alınan sakinleştirme desteğine yönelik Bahadır *"...ben açıkçası Karadeniz insanı olduğum için biraz hızlı sinirlenebiliyorum. İş hayatım için tehlikeli bu özel sektördeyiz sonuçta. Departmandaki arkadaşlarım hemen devreye giriyo bu anlarda. Düşürüyolar nabzımı sağolsunlar..."* ifadesinde bulunmuştur.

3.4.1.3. *ZYOB'le nasıl iletişim kurulması gerektiğine ilişkin destek*

NGG çalışanlardan alınan destekler kapsamında katılımcı görüşleri incelendiğinde üç katılımcı (Vecihi, Kübra, Hatice) çalışma arkadaşlarından ZYOB'le nasıl iletişim kurması gerektiği konusunda destek aldığını ifade etmiştir. Hatice ZYOB'le nasıl iletişim kuracağına ilişkin çalışma arkadaşlarından aldığı desteği *"...mesela bazen aklıma takılıyo. İçinden çıkamadığım durumlar oluyo iletişimle ilgili. Hemen Kübra'ya koşuyorum. O daha bilgili bu konuda. 'Abla net konuş tane tane anlat' diyo mesela bana işe yarıyo. Böyle yani örneğin..."* sözleriyle ifade etmiştir. Vecihi bu konuda *"...iş burda monotonlaşıyo yoğunlaşıyo. O anlarda kötü niyetli*

olmasa da ses tonları kalınlaşıyo, emir kipleri çoğalıyo. Said buna kırılıyo. Arkadaşlarım ona bu şekilde kötü niyetli olmasam da sert bi iletişim kurduğumda uyarır beni, ben farkedersem ben uyarırım onları..." ifadeleriyle görüşlerini paylaşmıştır.

3.4.1.4. *ZYOB'den alınan destek*

Katılımcıların işyerinde kendilerine sağlanan desteklere ilişkin görüşleri incelendiğinde NGG çalışma arkadaşlarının dışında, ZYOB'den de aldıkları desteklere ilişkin ifadelerin de olduğu görülmüştür. Katılımcıların dokuzu (Nezahat, Müge, Aybüke, Hatice, Baybars, Gizem, Sadık, Umay, Bahadır) ZYOB'den işle ilgili aldığı desteğe, altısı (Müge, Mustafa, Aybüke, Vecihi, Kübra, Bahadır) ZYOB'in kendilerine sağladığı motivasyon desteğine, üçü ise (Mustafa, Hatice, Gizem) ZYOB'in kendilerine tavsiye verme yoluyla sağladığı desteğe yönelik görüş bildirmişlerdir. Bahadır ZYOB'in kendisine sağladığı işle ilgili desteği *"...yani bi dosya çıkartmamız gerekiyo. Yoğunluktan çıkartamıyoruz. Ondan rica ediyoruz. Sağolsun hallediyo..."* sözleriyle ifade etmiştir. Vecihi ZYOB'den aldığı motivasyon desteğini *"...bazen işe gömülüyosunuz. Monotonlaşıyo... o sırada arkadan gelip 'Merhaba Vecihi ben geldim' diyo. Kendinize geliyosunu. Dünya çatal bıçaktan ibaret değil. Gidiyosunuz başka arkadaşlarınıza da hal hatır soruyosunuz. Motivasyonunuz yükseliyo..."* şeklinde ifade etmiştir. Kübra, ZYOB'in kendisine sağladığı tavsiyede bulunma desteğini *"...anlattım işte ona erkek arkadaşımla ettiğim kavgayı ona kızdığımı, onunla konuşmak istemediğimi falan. Onun tepkisi şöyleydi 'Hayıuır çok yanlış yapıyosun. Lütfen ara ve konuşarak çöz' ben şok böyle. Benim düşünemediğim şeyi o tavsiye etti bana..."* sözleriyle dile getirmiştir.

3.4.2. Çalışma yaşamında ZYOB'e sağlanan desteklere ilişkin görüşler

Katılımların ZYOB'e sağlanan desteklere ilişkin görüşleri incelendiğinde, ZYOB'e çalışma arkadaşları tarafından sağlanan desteklere, ZYOB'e desteklerin sağlanma şekline, ZYOB'in gereksinim duyduğu destek alanlarına ve ZYOB'e doğal destek sağlayabilmek adına çalışma arkadaşlarının gereksinim duyduğu desteklere ilişkin görüş bildirdikleri görülmektedir.

3.4.2.1. *ZYOB'e işyerinde sağlanan destekler*

Katılımcı görüşleri incelendiğinde, ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarından belli alanlarda destekler aldığı ve onlara destek sağladıkları görülmektedir. Katılımcılar,

ZYOB'in ve kendilerinin gereksinim duyduğu destek alanları konusunda da görüş bildirmişlerdir.

3.4.2.1.1. *ZYOB'lere çalışma arkadaşları tarafından sağlanan destekler*

Katılımcı görüşleri incelendiğinde çalışma arkadaşlarının ZYOB'lere işle ilgili destek, sosyal destek, ZYOB'in yineleyici işler yapmasını önleme konusunda destek, sağlık durumunu kontrol desteği ve problem çözme konusunda destek sağladıkları görülmektedir. ZYOB'lere çalışma arkadaşları tarafından sağlanan desteklere ilişkin frekans bilgileri Tablo 3. 35.'de yer almaktadır.

Tablo 3. 35. *ZYOB'lere Çalışma Arkadaşları Tarafından Sağlanan Destekler*

Kod	Toplam f
Sosyal Destekler	**45**
Motivasyon desteği	12
Tavsiyede bulunma	9
Sosyal katılımı sağlama	8
Göz kulak olma	7
Mola, serbest zaman Ddeğerlendirme	5
Dinleme	4
İşle İlgili Destekler	**25**
İşin bitirilmesine yönelik yardım sağlama	15
İşe yönelik dönüt sunma	10
ZYOB'in Sağlık Durumunu Kontrol Etme	**8**
ZYOB'in Yineleyici İşler Yapmasını Önleme	**6**

Katılımcıların görüşleri incelendiğinde ZYOB'e sundukları sosyal desteğin sosyal katılıma destek olma, motivasyon sağlama, mola-işyerindeki serbest zamanları değerlendirme konusunda destek sağlama, ZYOB'e göz kulak olma, tavsiyede bulunma ve ZYOB'i dinleme alanlarında sunulduğu görülmektedir. Aybüke ZYOB'in işyerindeki sosyal ortama katılımı ve yeni arkadaşlar edinmesini sağlama konusunda sağladığı desteği *"...ilk başlarda sessiz kalıyodu. Hani bizi tanıdı falan ama burda bi şehir kadar insan çalışıyo. Molalarda falan işte 'hadi meraba de', 'bak hatırladınmı Ali Bey karşı lokantada çalışıyo' gibisinden farklı insanlarla konuşmasını, arkadaş olmasını sağlıyorum. Böyle böyle alıştırdık onu..."* sözleriyle dile getirmiştir. ZYOB'in çalışma arkadaşlarını ZYOB'e sağladığı motivasyon desteğine ilişkin Müge*, "...bazen*

kafasında bi yerlere dalar. Ağlamaklı olur çalışmak istemez, düşer yani.. o anlarda mesela 'her şey olur biter...biz bi aileyiz' şeklinde yükseltirim onu. Tam gaz devam eder işine" şeklinde görüşlerini paylaşmıştır. ZYOB'e çalışma arkadaşları tarafından sağlanan mola ve işyerindeki serbest zamanları değerlendirme desteği kapsamında katılımcılar ZYOB'i molalarda ya da işyerindeki iş yapılmayan zamanlarda dışarı çıkardıklarını, ZYOB'in iş olmayan zamanlarda sıkılmasını önlediklerini ve ZYOB'in dinlenmesi için fırsat sunduklarını ifade etmişlerdir. Sadık, ZYOB'in çalışmaya başladığı ilk günlerde molalarını etkili değerlendiremediğini ve kendisine bu konuda sundukları *desteği "...ilk zamanlar göreviyle ilgili değilde mola zamanlarında mesela dışarı çıkamıyodu. Öyle duruyodu çalıştığı alanda. İdrak edemiyodu mola nedir...Biz aldık kendi gittiğimiz mola alanına götürdük. Çay, kahve, sohbet... Mola nası geçirilir öğrendi sayemizde. Şimdi kendisi alıyo çayını çıkıyo yukarı dinleniyo..."* sözleriyle dile getirmiştir. Katılımcılar (Müge, Sabiha, Vecihi, Kübra, Baybars, Bahadır), ZYOB'i ellerinden geldikçe koruyup kolladıklarını ve karşılaşabileceği tehlikelere karşı ona göz kulak olmaya çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Sabiha, ZYOB'e sağladıkları göz kulak olma desteğini *"...mesela bazen dışarı çıkıyo soda almaya. Bi arkadaşımız hemen gider kapıdan bakar gidişini gelişini gözler..."* sözleriyle ifade etmiştir.

Katılımcı görüşleri, ZYOB'e çalışma arkadaşları tarafından sağlanan işle ilgili desteğin, ZYOB'in işi tamamlamasına yönelik yardım sağlama ve ZYOB'in yaptığı işe yönelik dönüt sunma şeklinde gerçekleştiğini göstermektedir. 15 katılımcı (Nezahat, Ülker, Müge, Mustafa, Aybüke, Saliha, Vecihi, Kübra, Baybars, Gizem, Hatice, Ata, Oğuz, Sadık, Umay), ZYOB'in yükümlü olduğu işi bitirmesine yönelik yardım sağlama desteği sunduklarını ifade etmiştir. Aybüke bu konudaki görüşlerini *"...onun işi peçete katlamak. Bazen karışabiliyodu ilk zamanlarda. O aldı bi peçete ben aldım bi tane göstere göstere doğru katlayana kadar çalıştık. Şuan seri bi şekilde hallediyo..."* şeklinde dile getirmiştir. ZYOB'e işe yönelik dönüt sunma desteği sağladığını belirten 10 katılımcı (Müge, Mustafa, Hatice, Ata, Gizem, Baybars, Oğuz, Sadık, Salih) ZYOB'in tamamladığı işleri incelediklerini ve gerektiğinde düzeltici ya da tamamlayıcı dönütler sunduklarını ifade etmişlerdir. Gizem bu konuya yönelik *"...hani tabi yaptığı işe bakıyoruz ona hissettirmeden. Yanlış bişi yapıyosa ıı ya da hani eksik yapmışsa onu anlatmaya çalışıyorum...nası yapması gerektiğini..."* şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcıların altısı (Mustafa, Vecihi, Kübra, Gizem, Oğuz, Bahadır) beraber çalıştıkları ZYOB'in sınırlı iş tanımından kaynaklı olarak belli zamanlarda sıkıldığını

ifade etmişler ve ZYOB'e farklı işler yaparak yaptığı işleri çeşitlendirdiklerini ve monotonluğun önüne geçmeyi amaçladıklarını dile getirmişlerdir. Gizem bu konuya ilişkin *"...bazen mesela biz harıl harıl çalışırken onun günlük dosya tarama işi bitiyo. Sıkılmaya başlıyo ofluyo pufluyo. Hani işyerinden soğumasın diye 'ya benim şu dosyaların taranması lazım, şunların dosyaya konması lazım. Senden rica etsem yapar mısın?' diyorum. Hemen canlanıyo ve mutlu da oluyo..."* ifadelerini paylaşmıştır.

Katılımcı görüşleri incelendiğinde sekiz katılımcının (Nezahat, Ülker, Müge, Mustafa, Sabiha, Vecihi, Baybars, Bahadır) ZYOB'in sağlığını korumak adına onu takip ettiklerini dile getirdikleri görülmüştür. Ülker ZYOB'in hastaneye kaldırılmasını gerektiren durumlarda bir çalışma arkadaşının kendisine *"refakatçi"* olduğunu ifade etmiş, Müge *"...kola vermiyoruz asla. Bıraktırmaya çalışıyoruz. Dişlerine ve kilosuna zararlıymış bu arkadaşların. Diyetini takip ediyoruz. Fazla kaçırmasını önlüyoruz yemeği..."* sözleriyle ZYOB'in sağlığını korumak adına yaptıkları takibi dile getirmiştir.

3.4.2.2. *ZYOB'in gereksinim duyduğu destek alanları*

ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarının, ZYOB'in gereksinim duyduğu destek alanlarına ilişkin görüşleri incelendiğinde öncelikli olarak ZYOB'in kişilerarası ilişkiler becerilerine, cinsel eğitime ve ulaşım desteği ve seyahat becerilerine gereksinim duyduklarını düşündükleri görülmektedir. ZYOB'in gereksinim duyduğu destek alanlarına ilişkin görüşlerin frekans bilgileri Tablo 3. 36.'da paylaşılmıştır.

Tablo 3.36. *ZYOB'in Gereksinim Duyduğu Destek Alanları*

Kod	**Toplam f**
Göz kulak olma	**14**
Kişilerarası beceriler	10
Sağlık desteği	6
Serbest zaman becerileri	5
Cinsel eğitim	5
Temel beceriler	5
Ulaşım, seyahat becerileri	3

Katılımcı görüşleri, ZYOB'e sürekli olarak göz kulak olunması gerektiğini ifade etmektedir. Gizem buna yönelik *"... yani mesela dışarı bakkala gidicek tedirgin oluyoruz. İşte mutfağa gidip çay alıcak tedirginiz. Eksiklikten yetersizlikten değil. Genel*

olarak onu yalnız bırakmamaya çalışıyoruz..." ifadelerini paylaşmıştır. ZYOB'in kişilerarası becerilerine yönelik destek gereksinimi olduğu görüşünü paylaşan 10 katılımcının (Nezahat, Aybüke, Sabiha, Vecihi, Baybars, Gizem, Ata, Sadık, Umay, Bahadır) görüşleri incelendiğinde ZYOB'in kendini kontrol etme ve iletişim başlatma/sürdürme konusunda destek alması gerektiği görüşleri öne çıkmaktadır. Baybars ZYOB'in kendini kontrol etme konusunda gereksinim duyduğu *desteği "...bazen mesela gereksiz yere ya da belki gerekli yerlerde sinirlenebiliyo ama tepkileri yıkıcı. Sakinleştirmemiz uzun zaman alıyo film koptuktan sonra. Bu konuda kesinlikle hani sinirlendiğinde falan sakin olma dersi alması gerekiyo..."* sözleriyle ifade etmiştir. Aybüke ZYOB'in gereksinim duyduğunu düşündüğü iletişim başlatma/sürdürme becerilerine ilişkin *"...yani hani bıraksak bütün gün sessizce durur orda kimseye laf atmaz. Bu konuda desteğe ihtiyacı var. Hani bazen de bişi anlatıyosunuz bakıyo ya da 'boşver' diyo. Hani bi karşılık bi katkı yok konuşmaya..."* ifadelerini kullanmıştır.

Katılımcıların beşi (Hatice, Gizem, Ata, Sadık, Umay) ZYOB'in cinsel davranışlar konusunda desteğe gereksinim duyduğunu belirtmişlerdir. Her katılımcı bu görüşünü dillendirirken, cinsel davranış eğitiminin öncelikle ZYOB'in çalıştığı işyerindeki NGG çalışanlara sunulması gerektiği vurgusunu yapmıştır. Gizem bu konudaki görüşünü *"...şimdi onun cinsel konularda desteğe ihtiyacı var evet. Ama bizim de bi şeylerin önünü açmamamız lazım. Bu konuda hani onlara yönelik iletişim kurmada cinsel davranış özelliklerini de içeren bi eğitime gereksinim de var bize yönelik..."* sözleriyle ifade etmiştir. ZYOB'in kendisine yönelik cinsel davranış eğitimi gereksinimine ilişkin Hatice *"...bence bu konuda hani şuan sürekli ertelenen alarm gibi. Birinin başında sürekli onu durdurması gerekiyo. Bence hani bu ihtiyaçlarını karşılama vesaire konusunda yardım alması lazım..."* şeklinde görüş bildirmiştir.

Katılımcıların üçü (Aybüke, Sabiha, Gizem) ZYOB'in gereksinim duyduğu destekler konusunda ulaşım desteği ve seyahat becerisi konusunda destek sağlanmasına ilişkin gereksinime dikkat çekmişlerdir. Ulaşım desteği, bireyin belli bir ortamdan alınıp bırakılmasını içeren servis ya da araç sağlama desteği iken, seyahat becerisi desteği bireyin toplu taşıma araçlarını kullanarak konumlar arasında seyahat edebilmesini içermektedir. Aybüke, ZYOB'in işe geliş gidişlerinde ve mesai dışındaki etkinliklere katılımda kullanacağı şekilde ulaşım desteğine gereksinimini *"...yani servis olabilir evden alıp evine bırakcak. Burda güzel bi şekilde çalışıyo öğreniyo sosyalleşiyo.*

Ardından da eve güvenli şekilde gitsin annesi babası olmadan. Hem bu destek belli etkinliklere katılımında da sağlanabilir haftasonları..." sözleriyle ifade etmiştir.

3.4.2.3. *ZYOB'e desteklerin sağlanma şekli*

Katılımcıların ZYOB'e sağlanan desteklere ilişkin görüşleri incelendiğinde bu görüşler arasında ZYOB'e desteklerin sağlanma şekline yönelik görüşlerin bulunduğu görülmüştür. Desteklerin sağlanma şekline yönelik frekans bilgileri Tablo 3. 37.'de sunulmuştur.

Tablo 3. 37. *ZYOB'e Desteklerin Sağlanma Şekline İlişkin Görüşler*

Kod	Toplam f
Desteklerin işbirliği içinde sağlanması	6
Desteklerin çalışma arkadaşı tarafından sağlanması	3
Desteklerin alan uzmanı tarafından sağlanması	3

Katılımcıların altısı (Mustafa, Vecihi, Hatice, Baybars, Gizem, Oğuz) ZYOB'e sağlanan desteklerin işbirliği içerisinde sağlanmasına ilişkin, üç katılımcı (Müge, Salih, Bahadır) ZYOB'e sağlanan desteklerin alan uzmanı tarafından sağlanmasına ilişkin, üç katılımcı (Nezahat, Sabiha, Gizem) ZYOB'e sağlanan desteğin çalışma arkadaşları tarafından sağlanmasına ilişkin görüş bildirmişlerdir. Hatice ZYOB'e sağlanan desteklerin işbirliği içerisinde sağlanması yönündeki görüşünü *"...ya tamam ben burdayım, arkadaşlar burada ilgileniyoruz artık onun hakkında bilgi sahibiyiz. Üzerimize düşen konularda destek veriyoruz. Ama bazen mesela işyeri yönetiminin devreye girmesi lazım oluyo. Yöneticilerimiz müdahale ediyo ya da biz çaresiz kalırsak işkoçuyla iletişim kuruyoruz. Onun yaklaşımı daha farklı oluyo problemlere katkı sağlıyo..."* sözleriyle dile getirmiştir. Müge, ZYOB'e desteklerin alan uzmanı tarafından sağlanmasına ilişkin görüşünü *"...yani biz tamam bu konuda deneyim elde ettik ama yani bu işin doktoru sizler öğretmenlersiniz. Mesela hala bugün bile ben onun işkoçundan bi nüans öğreniyorum. Yaptığım şeyin yanlışlığını görüyorum. O yüzden alan uzmanının belli konularda destek sağlamasını sağlıyoruz..."* şeklinde ifade etmiştir. ZYOB'e desteklerin çalışma arkadaşları tarafından sağlanmasına ilişkin Sabiha, *"...valla o bizim iş arkadaşımız. Ekipten. Kol kırılır yen içinde kalır. Biz burda kendimiz hallediyoruz her sorunumuzu iş arkadaşları olarak..."* şeklinde ifade etmiştir.

3.4.2.4. ZYOB'e doğal destek sağlayabilmek için çalışma arkadaşlarının gereksinimleri

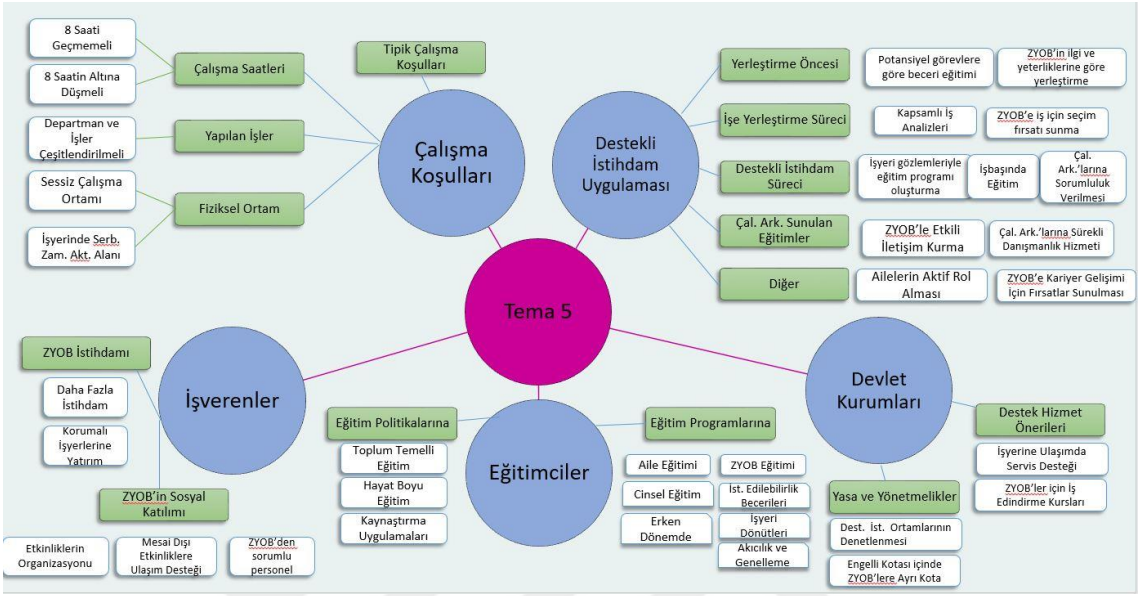
Doğal destek, bireyin içerisinde yaşadığı ortam ve beraber yaşadığı kişiler tarafıdnan doğal ortamda desteklenmesini ifade etmektedir. İşyeri ortamında ZYOB için potansiyel destek kaynakları arasında ZYOB'in çalışma arkadaşları yer almaktadır. Katılımcıların görüşleri incelendiğinde, ZYOB'e çalıştığı işyerinde daha nitelikli doğal destek sağlayabilmek için gereksinim duydukları destekler konusunda ZYOB'lerle etkili iletişim kurma, ZYOB'in özellikleri konusunda bilgilenme, ZYOB'in cinsel davranışları konusunda bilgilenme, ZYOB'lerin eğitimi konusunda bilgilenme alanlarına destek duydukları görülmektedir.

Katılımcıların 11'i (Mustafa, Sabiha, Vecihi, Hatice, Baybars, Gizem, Ata, Oğuz, Sadık, Umay, Bahadır) ZYOB'lerle etkili iletişim kurma konusunda desteğe gereksinim duyduğuna yönelik görüş bildirmiştir. Umay bu konuya ilişkin *"...ya biz bazı şeyleri dediğim gibi kendimiz çözdük. Ama şunu hani samimiyetle söylemem lazım öğrenene kadar onda bi hasar oluşturduk mu emin değilim. Bu anlamda ben onlarla iletişim kurma, doğru iletişim kurma konusunda bi kursa ihtiyaç duyuyorum hala..."* sözlerini dile getirmiştir. ZYOB'lerin özellikleri konusunda desteğe gereksinim duyduğunu ifade eden 11 katılımcı (Müge, Mustafa, Sabiha, Hatice, Baybars, Gizem, Ata, Oğuz, Sadık, Umay, Bahadır) arasından Nezahat *"...onların dünyalarını bilmeyi isterdim. Şunu şöyle öğrenirler böyle yaparsanız böyle olur. Hani zihin engelli mi, zihinsel yetersizlik mi bu bireylerin hal tavır yani özelliklerine göre bi eğitim almaya ihtiyacım var..."* şeklinde görüşlerini ifade etmiştir. Beş katılımcı (Müge, Hatice, Gizem, Ata, Umay) ZYOB'in cinsel davranışları konusunda eğitime gereksinim duyduklarını belirtmişlerdir. Hatice bu konudaki görüşlerini *"...böyle makas alma olayları, etekli kızlara olan ilgi üstüne bi de o playstation odasında cinsel organıyla oynarken görülmesi beni internete itti. Tabi doğal olarak doğru bilgi mi değil mi tartışılır. İlk elden eğitimcilerden böyle bi destek alabilmek iyi olurdu..."* sözleriyle ifade etmiştir.

3.5. ZYOB'lerin Çalışma Arkadaşlarının ZYOB'lerin Çalışma Yaşamı ve İstihdamlarına İlişkin Önerileri

Katılımcıların ZYOB'lerin çalışma yaşamı ve istihdamlarına ilişkin önerileri ZYOB'lerin çalışma koşullarına yönelik öneriler, destekli istihdam uygulamasına

yönelik öneriler, eğitimcilere öneriler, işverenlere öneriler, ailelere öneriler, devlet kurumlarına öneriler başlıklarında sınıflandırılmıştır. Genel tema yapısı Şekil 9'da paylaşılmıştır.



Şekil 9. ZYOB'lerin Çalışma Arkadaşlarının ZYOB'lerin Çalışma Yaşamı ve İstihdamlarına İlişkin Önerileri

3.5.1. ZYOB'lerin çalışma koşullarına ilişkin öneriler

Çalışma arkadaşları, ZYOB'lerin çalışma koşullarına ilişkin çalışma saatleri, ZYOB'lerin yaptıkları işlerin belirlenmesi ve ZYOB'lerin çalıştıkları işyerlerinde fiziksel ortam düzenlemesi konularında önerilerde bulunmuşlardır.

3.5.1.1. *ZYOB'lerin çalışma saatleri*

ZYOB'lerin çalışma saatlerine yönelik katılımcı önerileri incelendiğinde, üç katılımcı (Müge, Ata, Sadık) ZYOB'in çalışma saatinin sekiz saati geçmemesi yönünde, iki katılımcı ise (Sabiha, Gizem) ZYOB'in çalışma saatinin sekiz saatin altına düşürülmesi yönünde önerilerde bulunduğu görülmektedir.

Tablo 3.38. ZYOB'lerin Çalışma Saatleri

Kod	Toplam f
Çalışma Saatlerinin Sekiz Saati Geçmemesi	6
Çalışma Saatlerinin Sekiz Saatin Altına Düşürülmesi	1

Müge ZYOB'lerin çalışma saatinin sekiz saati geçmemesi yönündeki önerisini *"...bizim burda arkadaşımız sekiz saat çalışıyo. Hepsi de böyle çalışmalı. Ben başka yerlerde downlu çocuklar gördüm gece yarılarına kadar oradalar. Onların iş sonrası sosyalleşmesi, eğitimi için de zamanları olmalı..."* sözleriyle dile getirmiştir. Gizem, ZYOB'in iş gününde belli bir saatten sonra dikkatinin dağıldığını gözlediğini, bu nedenle ya çalışma saatinin düşürülmesi ya da ZYOB'in belli bir saatten sonra işyerinde hobilerine vakit harcayacak ortam oluşturulmasına ilişkin önerisini *"...onun dikkat aralığı bizim kadar şey değil. Yani sıkılıyo bence kısa tutulabilir çalışma saati ya da ne biliyim özel ilgi alanı varsa onunla ilgilensin burda bi oda sağlansın bence..."* şeklinde ifade etmiştir.

3.5.1.2. *ZYOB'lerin işyerinde yaptığı işler*

ZYOB'in işyerinde yaptığı işlere yönelik katılımcı önerileri incelendiğinde üç katılımcı (Sabiha, Umay, Bahadır) ZYOB'in işyerinde çalıştığı departmanların ve yaptığı işlerin çeşitlendirilmesi, bir katılımcı (Nezahat) ZYOB'lerin yaptığı işlerin daha hafif nitelikte olması yönünde önerilerini paylaşmıştır. ZYOB'lerin işyerinde çalıştığı departmanların çeşitlendirilmesine yönelik *Sabiha "...bence farklı departmanlarda törn etmeli belli zamanlarla..."* ifadesiyle, ZYOB'in yaptığı işlerin çeşitlendirilmesine yönelik Bahadır *"...sürekli dosya taradığı için sıkılıyo. Belki biraz daha dosya tarama azaltılıp farklı işlere yönlendirilebilir..."* ifadesiyle önerilerini dile getirmiştir.

3.5.1.3. *ZYOB'lerin işyerlerinde fiziksel ortam düzenlemesi*

ZYOB'lerin işyerlerinde fiziksel ortam düzenlemesi yapılmasına yönelik bir katılımcı (Gizem), işyerinde ZYOB'in serbest zaman aktivitesine yönelik alan oluşturulmasını, bir katılımcı (Sabiha) ZYOB'lerin çalıştığı ortamların daha sessiz olmasını önermiştir. Gizem, çalıştığı işyerindeki ZYOB'in hobilerini gerçekleştirebileceği ve düzenli olarak eğitim alabileceği bir alan oluşturulmasına yönelik önerisini *"...hobilerini değerlendirebileceği, kendini motive edebileceği ıı düzenli olarak eğitim alabileceği bi ortam oluşturulabilir bu bireyler için..."* sözleriyle dile getirmiştir. Sabiha ZYOB'lerin çalışma ortamının sessiz olması gerektiğine ilişkin önerisini *"...bu çocukların bence daha sessiz bir ortama ihtiyacı var. Dikkati dağılıyo. Yaptığı işten kopuyo..."* şeklinde ifade etmiştir.

3.5.2. Destekli istihdam uygulamasına ilişkin öneriler

Katılımcıların destekli istihdam uygulamasına ilişkin önerileri ZYOB'in işe yerleştirilme süreci öncesine ilişkin, ZYOB'in işe yerleştirilme sürecine ilişkin, ZYOB'in destekli istihdamı süreci içerisinde yapılması gerekenlere ilişkin, destekli istihdam sürecinde ZYOB'in çalışma arkadaşlarına sağlanan eğitimlere ilişkin ve destekli istihdam sürecinde görevli işkoçlarının sahip olması gereken niteliklere ilişkin öneriler başlıklarında sınıflandırılmıştır (Tablo 3.39).

Tablo 3. 39. *Destekli istihdam uygulamasına ilişkin öneriler*

Kod	Toplam f
Destekli istihdam ortamlarında gözlem yaparak eğitim programını değerlendirme	4
ZYOB'e işbaşında eğitim hizmeti sunulması	3
Ortaya çıkan sorunlarda ZYOB'in Çalışma arkadaşlarına problemi çözme için fırsat tanınması	3
ZYOB'lerin kariyer gelişiminin desteklenmesi	2
Ailelerin destekli istihdam sürecinde aktif rol oynaması	2

3.5.2.1. *ZYOB'in işe yerleştirilme süreci öncesine ilişkin öneriler*

Katılımcıların ZYOB'in işe yerleştirilme süreci öncesine ilişkin önerileri incelendiğinde iki katılımcının (Baybars, Oğuz) ZYOB'in yerleştirileceği işyerinde karşılaşabileceği potansiyel görevlerin belirlenerek iş becerisi öğretim programlarında bu becerilere yer verilmesine yönelik öneride bulunduğu görülmektedir. Baybars bu konuda *"...şimdi bu işin başlangıcında gelip işverenle konuşmaları burayı gözlemeleri lazım. Çocuğa burdaya gelmeden önce işte burdaki işleri öğretmeleri lazım ki uyumu kısa sürsün..."* sözleriyle önerisini dile getirmiştir. Bir katılımcı (Vecihi), erken eğitim döneminden itibaret ZYOB'lerin ilgi ve yeterliklerine yönelik veri toplanarak işe yerleştirme sürecinde bunların göz önünde bulundurulması yönündeki önerisini *"...bildiğim kadarıyla küçük yaştan itibaren okullarda büyüyolar. O yıllardan bu çocuk hangi işe yatkın, neyi severek yapar belirlenerek ona göre bi işe yerleştirmek lazım mutlu olmaları başarılı olmaları açısından..."* şeklinde dile getirmiştir.

3.5.2.2. *ZYOB'lerin işe yerleştirilme sürecine ilişkin öneriler*

ZYOB'lerin işe yerleştirilme sürecine ilişkin katılımcı görüşleri incelendiğinde öncelikli olarak birey ilgi ve yeterliklerine göre doğru işle eşleştirme, yerleştirme

sürecinde kapsamlı iş analizi yapılması ve ZYOB'e yerleşeceği iş konusunda seçim fırsatı sunulması önerilerinin ifade edildiği görülmektedir. ZYOB'lerin işe yerleştirilme sürecine ilişkin önerilerin frekans bilgileri Tablo 3. 40.'da paylaşılmıştır.

Tablo 3. 40. *ZYOB'lerin İşe Yerleştirilme Sürecine İlişkin Öneriler*

Kod	Toplam f
ZYOB ilgi ve yeterliklerine göre doğru işe yerleştirme	7
Kapsamlı iş analizi yapılması	4
ZYOB'e yapacağı iş konusunda seçim fırsatı sunulması	2
Diğer öneriler	4

ZYOB'in ilgi ve yeterliklerine göre doğru işle eşleştirilmesine yönelik öneride bulunan yedi katılımcı (Nezahat, Ülker, Mustafa, Vecihi, Hatice, Oğuz, Sadık) arasında Vecihi bu önerisini *"...herkesin kapasitesi, ilgisi farklı. Mesela benim iletişimim el becerim iyi garsonum. Bi başkası aşçı. Bu işi seviyorum ve mutluyum. Bu arkadaşlarda da bunu bi şekilde göz önünde bulundurmak lazım azami seviyede..."* şeklinde dile getirmiştir. Dört katılımcı (Ülker, Mustafa, Baybars, Oğuz) ZYOB'in yerleştirileceği işyerlerinde daha kapsamlı iş analizi yapılmasına yönelik önerilerini dile getirmiştir. Mustafa bu konuda *"...biz bu iş belirleme konusunda güzel iş ortaya çıkardık bence. Burda herkesin yaptığı işleri listeledik. Arkadaşımıza baktık bunların hangisini yapar, hangisinde zorlanır diye. Bunun daha sistemli yapılması lazım buraya gelen eğitimciler tarafından..."* ifadeleriyle önerilerini paylaşmıştır. İki katılımcı (Vecihi, Oğuz) işe yerleştirme sürecinde ZYOB'e yapacağı iş konusunda seçim fırsatı sunulmasına yönelik öneride bulunmuştur. Oğuz buna yönelik *"...mesela bi arkadaşa sormuşlar elektronik mağazasında. 'Napcan?' demişler. O şöyle bi hafta bakınmış. Bu kupalara baskı yapılan bi yer varmış. O işe yönelmiş. Daha mutlu olmuş. Her çocuk için bu yapılmalı bence de..."* ifadelerini paylaşmıştır.

3.5.2.3. *Destekli istihdam uygulaması süreci içerisinde yapılması gerekenler*

Katılımcılar destekli istihdam uygulaması süreci içerisinde yapılması gerekenlere yönelik önerilerini süreç içerisinde ortaya çıkan problemlerin çözümünde izlenecek yola ilişkin öneriler, işverenlerin destekli istihdam sürecine katkısına yönelik öneriler ve işkoçlarına öneriler konularına yönelik dile getirmişlerdir. Üç katılımcı (Müge, Mustafa, Kübra) destekli istihdam sürecinde ZYOB'le ilgili çıkan sorunların

öncelikle çalışma arkadaşları tarafından değerlendirilmesini, çözüm bulunamayan durumlarda işyeri yönetimine ya da işkoçlarına yönlendirilmesi gerektiğini önermiştir. Kübra bu konuya yönelik *"...burda çalışan herkes sorumluluk almalı. Eğer biz onun iş arkadaşıysak elimizi cebimize sokup izlememiz beklenmemeli. Bizim halledemeyeceğimiz şeyleri yukarıya taşımalıyız..."* sözlerini dile getirmiştir. Katılımcılar, destekli istihdam sürecinde işverenlere yönelik de bazı önerilerde bulunmuşlardır. Bu öneriler ZYOB'lerin kariyer gelişiminin desteklenmesi, işyerlerinde ZYOB ve işkoçu için eğitim odası kurulması ve ZYOB için işyerinde serbest zaman etkinlikleri oluşturulması konularına yöneliktir.

Umay, ZYOB'in kariyer gelişiminin desteklenmesi konusuna yönelik önerisini *"...hep aynı işler aynı işler. İşveren çocuğun durumuna göre onu yükseltmeli. Hani mesela orda sunum hazırlamaktan garsonluğa yükselme misal. İşyeri politikası haline gelmeli..."* sözleriyle dile getirmiştir. Salih, işyerinde ZYOB ve işkoçu için bir eğitim odası kurulmasına yönelik önerisini *"...bi saatten sonra sıkılıyo dedim ya. O zamanlarda işte burdaki bi odada kendine bişeyler kadar koçuyla birlikte ders yaparlar vakit geçirirler..."* şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcılar, destekli istihdam sürecinde işkoçlarına yönelik önerilerini ZYOB'e işbaşında eğitim hizmeti sunulması, destekli istihdam işyerlerinde sık sık gözlemler yaparak buna göre eğitimler planlamaları konularında sunmuşlardır. Umay, işkoçunun ZYOB'e işbaşında eğitim sunmasına ilişkin önerisini *"...çalışan çocuklara sunulacak eğitim bence bizzat o ortamda verilmeli..."* sözleriyle, Kübra *ise "...bu eğitim işyerinde ve sürece dayalı olmalı. Problem eğitim problem eğitim..."* şeklinde ifade etmiştir.

3.5.2.4. *Destekli istihdam sürecinde ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarına sağlanan eğitimlere ilişkin öneriler*

Destekli istihdam sürecinde ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarına sağlanan eğitimlere yönelik katılımcı önerileri eğitimin içeriğine ve sıklığına yönelik dile getirilmiştir. ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarına sunulacak eğitimin içeriğinde katılımcıların üçü (Gizem, Ata, Bahadır) ZYOB'le etkili iletişim kurma konusuna, katılımcıların ikisi (Ata, Bahadır) ZYOB'lerin özellikleri kurma konusuna öncelikli olarak yer verilmesi gerektiğini dile getirmişlerdir. Katılımcıların buna ek olarak çalışma arkadaşlarına verilecek eğitimde cinsel davranış eğitimi konusuna da yer verilmesi ve bu eğitimlerin konusunun süreç içerisinde ZYOB'lerin çalışma

arkadaşlarının gereksinimlerine göre belirlenmesine yönelik önerileri de ifade ettikleri görülmektedir.

ZYOB'le etkili iletişim kurma konusuna yönelik Gizem *"...bu bireylere karşı belli şeyleri göz önünde bulundurmamız lazım konuşurken. Daha açık ve net konuşmak, kendini ifade etmesine zaman tanımak gibi. Bu konularda verilmeli eğitim..."* önerisinde bulunmuştur. Ata, ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarına sunulacak eğitimde ZYOB'lerin özelliklerine ilişkin bilgilerin yer almasına yönelik görüşünü *"...yani aslına bakarsanız benim baştan zihin engeliyle ya da zihinsel yetersizlikle ilgili bilgim yok. Bu arkadaşların özelliklerine ilişkin bilgim olursa bi şeyleri kendim de keşfedebilirim davranış konusunda..."* sözleriyle ifade etmiştir.

ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarına sunulacak eğitimin sıklığına yönelik öneriler incelendiğinde iki katılımcı (Ata, Salih) çalışma arkadaşı eğitiminin sürekli olması gerektiğine, bir katılımcı ise çalışma arkadaşı eğitimlerinin belli aralıklarla tekrarlanması gerektiğine yönelik öneride bulunmuştur. Bir katılımcı ise çalışma arkadaşlarına sunulacak eğitimde, işyerindeki çalışan sirkülasyonun göz önünde bulundurulmasına yönelik önerisini ifade etmiştir. Çalışma arkadaşı eğitiminin sürekli olmasına yönelik görüş bildiren Salih bu görüşünü *"...eğitim hayat boyu. Burda da sürekli eğitim olmalı. Yani insan dinamik bi varlık. Çıkacak sorunları önceden kestiremezsiniz. O yüzden sürekli eğitim olmalı ki anında danışmanlık alabilelim. Çaresiz hissedip vazgeçmeyelim..."* sözleriyle dile getirmiştir. Baybars, çalışma arkadaşı eğitiminin belli aralıklarla tekrarlanmasına yönelik önerisini *"...yani rutin bi takvimde olmalı. Ben buna göre ortaya çıkan problemleri not ediyim eğitimde sorayım mesela..."* sözleriyle dile getirmiştir. Baybars, çalışma arkadaşı eğitiminin sıklığında işyerindeki çalışan sirkülasyonunun da göz önünde bulundurulmasına yönelik görüşünü *"...ben bu eğitimlerin ordaki çalışanların değişme kriterine göre sıklığını belirlerdim. Buralarda sirkülasyon dönemsel olarak çok olabiliyo..."* sözleriyle ifade etmiştir.

3.5.2.5. *Destekli istihdam sürecinde görevli işkoçlarının sahip olması gereken niteliklere yönelik öneriler*

Katılımcılardan biri (Bahadır) destekli istihdam sürecinde görevli işkoçlarının sahip olması gereken niteliklere de vurgu yapmıştır. Bahadır, işkoçunun ZYOB'lerin özelliklerini bilen ve aynı zamanda onların eğitimleriyle de yakından ilgili eğitimcilerden oluşması gerektiğini *"...yani bu tarz insanları tanıyan, onlara eğitim*

anlamında da meslek itibariyle en çok yardımcı olabilecekler öğretmenler. Bence eğitimcilerden seçilmeli işkoçları..." sözleriyle ifade etmiştir. Araştırmacı bu konuda günlüğünde *"...görüşme sonrası bana birkaç soru sordu. Davranış yönetimiyle ilgiliydi soruları. Verdiğim cevapları ilgiyle dinledi. Kartımı verdiğimde psikolog olduğumu düşündüğünü söyledi. Mesleğimin kabul görmesi ve farklılık yaratması açısından mutlu hissettim kendimi..."* (A.G., 5.8.2017, s. 56) şeklinde izlenimlerini paylaşmıştır.

3.5.3. Eğitimcilere öneriler

Katılımcıların eğitimcilere önerileri eğitim politikalarına ilişkin öneriler, eğitim programlarına ilişkin öneriler ve eğitimlerin sunulma şekline ilişkin öneriler başlıklarında sınıflandırılmıştır.

3.5.3.1. *Eğitim politikalarına ilişkin öneriler*

Eğitim politikalarına yönelik önerilerde bulunan katılımcılardan ikisi toplum temelli eğitim yaklaşımlarının yaygınlaştırılmasına, ikisi hayat boyu eğitim anlayışının benimsenmesine yönelik ifadelerde bulumuştur. Bunlara ek olarak katılımcılar tarafından eğitimde kaynaştırma politikalarına ağırlık verilmesi ve ZYOB'lere yönelik okulların sayısının arttırılması önerilerini de dillendirmişlerdir (Tablo 3.41.).

Tablo 3.41. *Eğitim Politikalarına İlişkin Öneriler*

Kod	Toplam f
Hayat Boyu Eğitim Anlayışının Benimsenmesi	2
Toplum Temelli Eğitimin Yaygınlaştırılması	2
Eğitimde Kaynaştırma Politikalarına Ağırlık Verilmesi	1
Okul Sayısının Arttırılması	1

Sabiha, toplum temelli eğitim yaklaşımının yaygınlaştırılmasına yönelik önerisini *"...yani okul eğitimi muhakkak önemli. Ama bence asıl sosyal ortamlarda eğitim gerekiyor. Hani iş becerisi öğretiyosun bu işyerinde olmalı, yemek yeme öğretiyosun bu lokantada olmalı..."* sözleriyle ifade etmiştir. Salih, ZYOB'lerin eğitiminde hayat boyu eğitim anlayışının benimsenmesine yönelik *önerisini "...bu bireylerin eğitimi diye bişi yok bence. Eğitim yaşantıları hayat boyu olmalı...az önce de belirttim. İnsan, çevre değişiyor sürekli..."* sözleriyle dile getirmiştir.

3.5.3.2. *Eğitim programlarına ilişkin öneriler*

Katılımcıların eğitim programlarına yönelik önerileri, ZYOB'lerin aile eğitim programlarına yönelik önerileri ve ZYOB'e sunulacak eğitim programlarına yönelik önerileri içermektedir.

ZYOB'lerin ailelerine sunulacak aile eğitim programlarına yönelik bir katılımcı (Vecihi) çocukarının tanılanmasıyla birlikte aileye eğitim programlarının uygulanmaya başlanmasına yönelik *önerisini "...ya bu iş hastanede başlamalı. Mesela çocuk doğdu. Otizmli zihin engelli olduğu anlaşıldı. Ben devlet olarak hepsini biliyorum tek tuşla. O an aile eğitime alınmalı..."* sözleriyle ifade etmiştir. Aile eğitim programlarının içeriğine yönelik ise iki katılımcı (Müge, Ata) program içeriğinde cinsel davranış eğitimine, bir katılımcı ise (Vecihi) ZYOB'lere sunulan eğitim hizmetleri konusunda bilgilendirmeye yer verilmesini önermiştir. Ata, aile eğitim programlarında cinsel davranış eğitimine yer verilmesi *önerisini "...ya amcası işte çocuğun aklını çeviriyo. Bişiler izletiyomuş. Sonra çocuğu toparlıcam diye uğraşıyoruz burda. Bu ailelerine bi eğitim verilmesi lazım bu konuda..."* sözleriyle dile getirmiştir. Vecihi, ZYOB'lere sunulan eğitim hizmetlerine aile eğitim programlarında yer verilmesine yönelik önerisini *"...ya en basiti ben bu arkadaşlar sayesinde onların da eğitim alabileceği yerleri öğrendim. Ama kendi yeğenimden biliyorum. Ailesi bu konuda bilgisizdi. Olanaklar konusunda tüm aileler bilgilendirilmeli..."* ifadesiyle paylaşmıştır. Bir katılımcı (Müge), ZYOB'lerin ailelerine sunulacak aile eğitim programını, programın sunulacağı aile fertleri bazında değerlendirmiş ve eğitimlerin ZYOB'in etkileşim kurduğu tüm aile bireylerine sunulması gerektiği önerisinde bulunmuştur. Müge bu konuda *"...amca geliyo eve çocuğa 'seni evlendircem' diyince anneye babaya istediğin kadar eğitim ver. Yani burda anne babadan başka diğer aile bireylerine de verilmeli eğitim çocuğu gören..."* sözlerini paylaşmıştır.

Katılımcıların ZYOB'lere sunulan eğitim programlarına yönelik önerilerinde yedi katılımcı (Mustafa, Aybüke, Vecihi, Baybars, Gizem, Salih, Bahadır) ZYOB'lere sunulan mesleki ve iş eğitimi programlarında istihdam edilebilirlik becerilerine ağırlık verilmesi gerektiğini dile getirmiştir. Vecihi, ZYOB'lere sunulan mesleki ve iş eğitim programlarında istihdam edilebilirlik becerilerine ağırlık verilmesi konusundaki önerisini *"...ya biz işi ona her türlü öğretiriz. Bence ona öncelikli olarak işte az önce söylediğim bu uyumla, bireyler arası becerilerle ilgili eğitim verilse her yerde işine yarar..."* şeklinde ifade etmiştir. Dört katılımcı (Dinçer, Baybars, Salih, Bahadır)

ZYOB'lere sunulan eğitim programlarının iş ortamından alınan dönütlere göre oluşturulması konularına değinmiştir. Dinçer bu konuda *"...en basiti buraya gelin bi anket yapın. Bu geri bildirimlere göre eğitim tasarlayıp uygulayın bireylere. Verimliliği arttırırsınız bu şekilde..."* ifadelerini paylaşmıştır. Bir katılımcı (Aybüke), ZYOB'lere öğretilen becerilerin akıcılık ve genellemesine önem gösterilmesine yönelik önerisini *"...belli becerisi var bunu görüyorum. Ama yani burda çatal silmek önemli değil. Çatalı hızlı silmek önemli ya da ne biliyim okulda değil burda da yapması önemli..."* sözleriyle dile getirmiştir. Bunların dışında katılımcıların ZYOB'lerin eğitim programlarına yönelik önerileri cinsel davranış eğitimi programların arttırılmasını, halk eğitim merkezlerinde hobi ve serbest zaman etkinliklerine yönelik eğitimler verilmesi, arkadaşlık kurma ve sürdürme eğitimlerinin arttırılması konularını içerdiği görülmektedir.

3.5.4. İşverenlere öneriler

Katılımcı önerileri incelendiğinde işverenlere yönelik önerilerin ZYOB istihdam edilmesi ve ZYOB'lerin sosyal katılımını arttırma konularına ilişkin olduğu görülmektedir.

3.5.4.1. *Daha fazla ZYOB istihdam edilmesinde işverenlere yönelik öneriler*

ZYOB istihdam edilmesinde işverenlere yönelik öneri sunan katılımcılar arasında sekiz katılımcı (Nezahat, Kübra, Dinçer, Hatice, Ata, Ülker, Umay, Bahadır) işverenlerin işyerlerinde daha fazla ZYOB istihdam etmesine yönelik görüş bildirmiştir. Ülker bu konudaki önerisini *"...yani bu destekli istihdama daha fazla önem verip kurumlarında, işyerlerinde daha fazla desteklenen çalışan bulundurmalılar..."* şeklinde ifade etmiştir. Bir katılımcı (Sadık) işverenlerin destekli istihdam uygulamasına uygun olmayan ZYOB'ler için de korumalı işyerleri açmalarına yönelik önerisini *"...bu madalyonun diğer tarafı da var. Hani burda çalışamayacaklar için de mesela daha basit işlerin olduğu hani sadece bu bireylerin çalıştığı daha basit işyerleri açabilirler..."* sözleriyle dile getirmiştir.

3.5.4.2. *ZYOB'in sosyal katılımını arttırmaya yönelik işverenlere öneriler*

ZYOB'in sosyal katılımını arttırmaya yönelik işverenlere öneriler kapsamında beş katılımcı (Aybüke, Vecihi, Ülker, Gizem, Oğuz) işverenlerin iş ortamında ve iş ortamı dışında ZYOB'in de katılabileceği sosyal etkinlikler yoluyla ZYOB'in sosyal katılımının arttırılabileceği önerisinde bulunmuştur. Oğuz bu konuda *"...mesela her*

işyeri bir yılbaşı etkinliği olsun doğum günü etkinlikleri olsun bunları düzenlemeli bizim çocuğu da dahil etmeli, sinema günleri yapıp iş dışında da mesela bizim aramıza katılmasını sağlamalı işveren..." sözlerini ifade etmiştir. Üç katılımcı (Aybüke, Ülker, Oğuz) işverenlerin mesai dışı sosyal etkinliklerde ZYOB'e ulaşım desteği sağlanmasına yönelik öneride bulunmuştur. Aybüke bu konuda *"...yani mesela bizim gittiğimiz yerlere iş sonrasında gelmeleri zor hani. İşveren buralara gidiş gelişte bi ulaşım desteği sağlasa mesela süper olur..."* sözleriyle önerisini dillendirmiştir.

3.5.5. Devlet kurumlarına öneriler

Katılımcıların devlet kurumlarına yönelik önerileri ZYOB'lerin çalışma yaşamını düzenleyen yasa ve yönetmeliklere yönelik öneriler ve ZYOB'lere sağlanan destek hizmetlere yönelik öneriler başlıklarında sınıflandırılmıştır.

3.5.5.1. *ZYOB'lerin çalışma yaşamını düzenleyen yasa ve yönetmeliklere yönelik öneriler*

ZYOB'lerin çalışma yaşamını düzenleyen yasa ve yönetmeliklere yönelik öneriler incelendiğinde üç katılımcının (Müge, Aybüke, Gizem) destekli istihdam ortamlarının sık şekilde denetlenmesi ve iki katılımcının (Vecihi, Ata) yetersizliği olan bireylerin istihdamına yönelik kota düzenlemesinde ZYOB'lere yönelik ayrı bir kota uygulanması konularına değindikleri görülmektedir.

Destekli istihdam ortamlarının devlet tarafından değerlendirilmesine ilişkin öneride bulunan Müge *"...planlanmamış ve sık gözlemler yapması lazım devletin. Hani burası için söyleyemem ama diğer yerlerde bu çocukların ihmal edilmesi ya da mutsuz edilmesi muhtemel..."* ifadesinde bulunmuştur. Ata, özel sektörde uygulanan belli sayıda çalışanı olan işyerlerinin yetersizliği olan çalıştırma zorunluluğu olduğunu ancak kota içerisinde ZYOB'lere yönelik bir kota daha olması gerektiğine ilişkin önerisini *"...ya tamam engelliye kota sağlıyosun ama adamlar ya fiziksel engelli ya da işe gelmiyo zaten. Madem bu kota var. Bi de desinler ki kardeşim bu kota içinde de şu kadar zihin engelli olcak mesela..."* sözleriyle ifade etmiştir.

3.5.5.2. *ZYOB'lere sağlanan destek hizmetlere yönelik öneriler*

Katılımcıların ZYOB'lere sağlanan destek hizmetlere yönelik önerileri incelendiğinde dört katılımcının (Mustafa, Aybüke, Vecihi, Oğuz) ZYOB'lere işyerine ulaşımda servis desteği sağlanması, üç katılımcının (Mustafa, Sabiha, Vecihi) ZYOB'lere yönelik iş edindirme kurslarının açılması ve bir katılımcının (Vecihi) kamu

spotları ile ZYOB'lerin çalışma yaşamına katılması konusunda toplumsal farkındalık oluşturulması konularına değindikleri görülmektedir.

ZYOB'lere işyerine ulaşımda servis desteği sağlanmasına ilişkin Oğuz *"...ya zor bişi değil. Yani bu civarda çalışan tüm böyle engelli bireylere bi ring servisi yapılabilir devlet tarafından ücretsiz ve belli saatlerde. Şık olur bence..."* önerisinde bulunmuştur. Mustafa, işyerinde çalışan ZYOB'in çalıştığı şirket tarafından yürütülen bir sosyal sorumluluk projesi kapsamında iş edindirme kursuna katıldığını ve bu tür uygulamaların devlet tarafından üstlenilmesi gerektiğini *"...ben şirketimle gurur duyuyoruM bu iş edindirme faaliyetinden dolayı. Devlet de bu işe girmeli. Bireyleri tek tek tespit edip iş imkanı yaratılması için iş edindirme kursları açmalı..."* şeklinde ifade etmiştir.

4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın amacı, çalışma arkadaşlarının ZYOB'lerin çalışma yaşamına yönelik görüş ve önerilerini belirlemektedir. Bu kapsamda çalışma arkadaşlarının ZYOB'lerin çalıştıkları işyerlerindeki tipik çalışma koşullarına, ZYOB'lerin çalışma koşullarına, işyerlerinde sürdürülen destekli istihdam uygulamasına, ZYOB'e sağladıkları desteklere ilişkin görüşlerinin ve ZYOB'lerin çalışma yaşamına ve istihdamına ilişkin önerilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sorularına yanıt bulmak amacıyla destekli istihdam uygulaması kapsamında çalışma yaşamına devam eden ZYOB'lerle birlikte çalışan 18 çalışma arkadaşı ile yarı-yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Veri analizi sonrası beş temaya ulaşılmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde, her temanın belli bir araştırma sorusuna yönelik veriler içerdiği görülmüş, bununla birlikte temaların birbirleriyle belli açılardan ilişkili olduğu keşfedilmiştir. Bu nedenle, öncelikle temalara ilişkin bulgular alanyazınla birlikte tartışılmış, ardından birbirleri ile ilişkileri üzerinde durulmuştur. Araştırma bulguları ışığında ZYOB'lerin çalışma yaşamlarına yönelik öneriler geliştirilmiştir.

4.1. Tartışma

Bu bölümde katılımcı görüşlerinden elde edilen bulgular temalar bağlamında alanyazındaki bulgularla tartışılmıştır. Bununla birlikte, farklı temalar içinde yer alan ve birbiriyle ilişkili olduğu ortaya konan bulgular paylaşılmıştır.

4.1.1. ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarının çalıştıkları işyerinin özellikleri

Bu temanın içerdiğini ağırlıklı olarak katılımcıların, işyerinde geçirdikleri bir günü anlatmalarının istenmesi üzerine verdikleri yanıtlar oluşturmaktadır. Katılımcıların görüşleri işyerinin tipik çalışma koşullarına ve işyeri kültürüne ilişkin bulgular sunmaktadır. Katılımcılar, çalıştıkları işyerlerinin işle ilgili ve fiziksel özelliklerinden genellikle olumsuz şekilde bahsederken, işyeri ile ilgili olumlu görüşlerin her birinde işyerindeki diğer çalışanlarla geliştirilen sosyal ilişkilere atıf yapmıştır. Bu doğrultuda, işyerlerinin çalışanlar tarafından sadece para kazanılan bir ortam olmaktan öte sosyalleşilen ve arkadaşlıkların kurulduğu bir ortam olarak algılandıkları görülmektedir. Kulkarni ve Lengnik-Hall'un (2011, s. 536) gerçekleştirdikleri araştırmada, işyerindeki sosyal ortama katılımın çalışanların kendisini değerli görmesine katkı sağladığını paylaşmışlardır. McGuine ise (2007, s.143) işyerindeki çalışanlar arasındaki sosyal uyum ve kaynaşmanın onların çalışma yaşamındaki iş doyumu ve iş performansı gibi

değişkenleri etkilediğini ifade etmiştir. Bu doğrultuda araştırma bulguları, işyerindeki sosyal ortamın çalışanlar açısından önemi konusunda alanyazınla paralellik göstermektedir. Çalışanlar birbiri arasında geliştirdikleri sosyal ilişkiler, alanyazındaki araştırma bulgularına göre işverenler tarafından istenilen bir durumdur (Timmons, vd. 2011, s. 294; Zottoli ve Wanous, 2000, s. 371). Araştırma bulguları, işverenlerin işyerindeki sosyal ilişkilere yönelik görüşleriyle çalışanların da hemfikir olduğunu göstermektedir.

Katılımcı görüşleri, ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarının işyerinde katı bir iş tanımına bağlı kalmaksızın çalıştıklarını ve işyerindeki müşteri yoğunluğuna göre çalışam saatlerinin değişiklik gösterebildiğini yansıtmaktadır. Bu bulgular ışığında araştırma kapsamında veri toplanan işyerlerinin tipik çalışma koşullarının genellikle "esnek" olduğu görülmektedir. Alanyazında destekli istihdam uygulaması yürütülen işyerlerindeki tipik çalışma koşullarını ortaya koyan bir bulgu olmaması yönünden bu bulgunun önemli bir katkı sağladığı düşünülmektedir.

İşyeri kültürüne ilişkin bulgular, çalışanların işyerindeki diğer çalışma arkadaşlarıyla kurdukları ilişkilerin işyerine ve işyerindeki sosyal ortama uyum sağlamada kendilerine katkı sağladığına ilişkin görüşler içermektedir. Hemen her katılımcı, işyerinde birlikte çalıştığı çalışma arkadaşlarıyla iş tanıdığı, iş arkadaşı ve sosyal arkadaş düzeyleri gibi farklı düzeylerde ilişki kurduğunu dile getirmiştir. İşyerindeki ilişkilere yönelik bulgular, katılımcıların işyerindeki üç ya da dört kişilik gruplarla sosyal arkadaşlık düzeyinde ilişki kurduğunu, bunların dışında kalan bireylerle sadece işyerinde iletişim kurduklarını göstermektedir. İşyerinde kurulan iletişimin yapısına yönelik yorumlar yönetici olarak görülen çalışma arkadaşlarıyla sadece işle ilgili iletişim kurulduğunu ortaya koyarken, iş tanıdığı olarak nitelendirilebilecek bu bireylerle iletişimlerinin selamlaşmaktan ileri gitmediğini yansıtmaktadır. Katılımcı görüşleri, işyerindeki sosyal arkadaşların motivasyon ve destek kaynağı olarak algılandığını, iş tanıdığı ve iş arkadaşı düzeyindeki ilişkilerinse anlayışa dayalı ve destekleyici olmayan nitelikte olduğunu içermektedir. Henderson ve Argyle'in (1985) araştırma bulguları, işyerlerinde kurulan ilişki türlerinin çalışanlara farklı düzeylerde destek sağladığını, çalışanlar açısından en destekleyici ilişki yapısının sosyal arkadaş düzeyi olduğunu içermektedir. Araştırmanın bulguları bu açıdan alanyazınla benzerlik göstermektedir

Katılımcıların işyerindeki çalışan sirkülasyonu, çalışanların yaş grubu ya da işyerindeki çalışma deneyimi başta gelmek üzere pek çok değişkenin çalışma arkadaşları arasındaki ilişkiyi etkilediğini ifade etmeleri, bu değişkenlerin işyerinde çalışanlar arasındaki ilişkileri etkileyebileceğini düşündürmektedir. Bu açıdan işyeri kültürüne ilişkin bazı değişkenlerin, işyerindeki çalışanların birbirleriyle destekleyici ilişki geliştirme potansiyelleri konusunda bir yordayıcı olma ihtimali bulunmaktadır. Buradan hareketle, bilimsel olarak ispatlanması gerekmekle birlikte, çalışan sirkülasyonunun düşük olduğu yerlerde çalışanlar arası ilişkilerin daha destekleyici olduğu varsayımı yapılabilir. Mank, Cioffi ve Yovanoff (2000) ZYOB'e sağlanan desteklerin niteliğinin, işyerindeki çalışanların demografik özellikleri bağlamında işyeri kültürüyle bağlantısını incelediği araştırmasında, ZYOB'lere çalışma arkadaşları tarafından sağlanan desteklerin, çalışma arkadaşlarının yaşları gibi demografik özelliklerine göre farklılaşmadığını ortaya koymuştur. Bu araştırmanın bulguları çalışanların demografik özelliklerinin, ZYOB'lere çalışma arkadaşları tarafından sağlanan destekler ile çalışanların birbirine sağladığı desteklere etkilerinin farklılaşmadığını ortaya koyması bakımından alanyazındaki bulgularla farklılık göstermektedir.

Çalışanlar, beraber çalıştıkları bireylerle kurdukları işle ilgili iletişimi içeren formal iletişimin, genellikle iş bildirimlerinden oluştuğunu ifade etmişlerdir. İş bildiriminin, bir işin yapılması için sunulan yönergeler olduğu göz önünde bulundurulduğunda, işyerinde çalışanlar tarafından gerçekleştirilen görevlerin birbiriyle ilişkili olmasının formal iletişim sıklığında etkisi olduğu söylenebilir. Mank, Cioffi ve Yovanoff (1997, s. 193) ZYOB'ler ve çalışma arkadaşlarının birbiriyle ilişkili işler yapmasının aralarındaki formal iletişimi arttırdığını alanyazınla paylaşmıştır. Araştırma bulgularının, ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarının yaptıkları işlerin birbiriyle ilişkili oluşunun, kendi aralarındaki formal iletişime de katkı yapmasını ortaya koyması açısından alanyazını zenginleştirdiği görülmektedir. İşyerindeki çalışanların birbirleriyle kurdukları formal ilişkilerin, çalışanların sorumluluğu altında bulunduğu işleri gerçekleştirmelerine katkı sağladığı öngörülse de katılımcıların formal ilişkilere yönelik algılarını yansıtan görüş bildirmedikleri dikkat çekmektedir. Buna karşın katılımcılar, işyerinde kurulan iş dışı iletişimi kapsayan informal iletişimin çalışanların motivasyonunu, iş performansını, sosyal katılımlarını ve özgüvenlerini arttırmasına

yönelik paylaştıkları görüşlerle, işyerine ilişkin olumlu algılarında burada kurdukları sosyal ilişkilerin etkili olduğunu doğrulamışlardır.

Katılımcılar çalışanların mesai saati içerisinde kurdukları informal iletişimin, işyerindeki belli ortam ve zaman dilimlerinde yoğunlaştığını belirtmişlerdir. Buna göre çalışanlar arasında mesai saati içerisinde kurulan informal iletişimin zaman dilimi olarak yemek araları ve molalarda, ortam olaraksa işyeri ve çevresindeki dinlenme alanlarında yoğunlaştığı görülmektedir. Bu durum, işyeri kültürünün çalışanlar arasındaki etkisine yönelik çıkarımlar yapılmasına imkan tanımaktadır. Hagner, Rogan ve Murphy (1992, s.31) destekli istidam uygulanan işyerlerinde çalışanların birbirine informal iletişimler yoluyla sağladığı doğal desteklerin, dinlenme zamanları göz önünde bulundurularak arttırılabileceğini paylaşmıştır. Araştırma bulguları, bu açıdan alanyazınla paralellik göstermektedir.

Mesai saati içinde çalışanlar arasında kurulan informal iletişimin genelde sporla ilgili konular, ailesel durumlar, şakalaşmalar gibi içerikler doğrultusunda gerçekleştiği görülmektedir. Çalışanların mesai saati içerisinde kurdukları informal iletişimde sporla, özellikle futbolla ilgili içeriğin ön plana çıkması, çalışanların ilgi ve hobilerinin çalışma ortamına yansıdığı ve işyeri kültürünü şekillendirmede etkili olduğu varsayımında bulunmayı mümkün kılmaktadır. Çalışanlar arasında mesai dışında kurulan informal iletişime ilişkin görüşler incelendiğinde, bu iletişimin sıklığının çalışma koşullarıyla ilişkisi ön plana çıkmaktadır. Katılımcı görüşleri, işyerindeki çalışma arkadaşlarıyla mesai saati dışı informal iletişimlerinin, sosyal arkadaşlarla vardiyalarının uyumsuz olmasına bağlanması dikkat çekicidir.

Katılımcılar ZYOB'e yönelik nitelendirmelerinde anormallik ve yetersizlikten kaynaklı işlev düşüklükleri gibi kalıplaşmış yargılara başvurmuşlardır. Buna karşın kimi katılımcılar, destekli istihdam uygulaması ile ZYOB'le belli bir süre birlikte çalıştıktan sonra başlangıçta olumsuz algılarının olumlu yönde değiştiğini ifade etmişlerdir. Uçar'ın (2016) araştırmasında işverenlerin ZYOB'lerin iş yaşamında karşılaştığı olumsuz durumlara ilişkin görüşleri arasında ZYOB'e çalışma arkadaşları tarafından olumsuz tutum benimsenmesi bulgusu yer almaktadır. Bu araştırmanın bulguları, çalışma arkadaşlarının ZYOB'e yönelik olumsuz tutum besleyebileceği açısından işveren görüşlerini desteklemekte ve çalışma arkadaşlarının ZYOB'lere yönelik bu olumsuz tutumların çalışma yaşamında kurulan etkileşimle birlikte olumlu yönde değişebilmesi açısından alanyazına katkı sağlamaktadır. Bu doğrultuda destekli

istihdam uygulaması, toplumun ZYOB'lere ve zihin yetersizliğine yönelik algılarda olumlu yönde değişimler yaratabileceğine yönelik bir potansiyel taşımaktadır.

Katılımcı görüşleri kimi işyerlerinin doğum günü partisi, iftar yemeği gibi işdışı etkinlikler düzenlemeyi bir gelenek haline getirdiklerini, bununla birlikte ZYOB çalıştıran işyerleri içinde ZYOB'lere yönelik etkinlikler düzenleyen işyerlerinin de olduğunu yansıtmaktadır. Bu bulgu Chadsey'in (2004) destekli istihdam uygulaması yürütülen işyerlerinde düzenlenen etkinliklere ZYOB'in katılımının sosyal katılım açısından önemli bir gösterge olduğu bulgusuyla birlikte değerlendirildiğinde ZYOB'lere yönelik etkinlikler düzenleyen işyerlerindeki işyeri kültürünün sosyal katılım açısından olumlu olarak nitelendirilmesi mümkün olacaktır.

4.1.2. Çalışma arkadaşlarının gözünden ZYOB'lerin çalışma süreci

Katılımcılar beraber çalıştıkları ZYOB'lerin çalışma sürecini kapsayan birçok alana yönelik görüşlerini yansıtmışlardır. Bu görüşler ZYOB'in çalışma koşullarını, sahip olduğu becerileri, iş performansını etkileyen etmenleri, kendileriyle kurdukları ilişkiyi, iş dışındaki zamanlarda zamanını nasıl geçirdiğini ve kariyer gelişimini içeren kapsamlı bir çerçeveyi oluşturmaktadır. Genel olarak bakıldığında, ZYOB'lerin çalışma yaşamlarının işlevde bulunma düzeyinden, çalıştıkları işyerininin ya da yaşadıkları semtin özelliklerine kadar birçok etmen tarafından etkilendiği görülmektedir.

ZYOB'lerin çalışma koşulları genellikle günlük sekiz saatten oluşan çalışma saatini içermektedir. Genç ve Çat (2013, s. 384), yetersizliği olmayan bireylerle birlikte çalışan yetersizliği olan bireylerin genellikle sekiz saat çalıştığını alanyazınla paylaşmıştır. Bu araştırmanın bulguları, ZYOB'lerin çalışma saatinin sekiz saat olması yönüyle alanyazınla paralellik göstermektedir. Bununla birlikte ZYOB'lerin çalışma koşulları işyerine göre değişkenlik gösteren fiziksel ortamı ve genellikle yineleyici işleri içeren bir iş tanımını kapsamaktadır. Çalışma arkadaşları, sekiz saat olan çalışma süresini uygun olarak nitelendirse de ZYOB'in fiziksel çalışma ortamına ve yaptığı işlere yönelik eleştiriler içermektedir. ZYOB'in fiziksel çalışma ortamının genellikle bireye ve yaptığı işe özel oluşturulduğu ve işyerindeki tipik çalışma ortamından farklılaştığı görülmektedir. ZYOB'lerin çalışma koşullarının tipik çalışma koşullarıyla arasındaki bu farklılığın, onların çalışma arkadaşlarıyla kurdukları ilişkiyi ve onlardan aldıkları destekleri olumsuz etkilemektedir. Bu bulgu işyerinde ZYOB'in bulunduğu fiziksel ortamın sosyal iletişime etkisi açısından Cramm, Tebra ve Finkenflügel (2008,

s.273) ve Hagner, Rogan ve Murphy (1992, s.31) araştırma bulguları ZYOB'lerin çalışma koşullarındaki farklılıkların, çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerini olumsuz etkilediğini yansıtmaktadır. Araştırma bulguları bu açıdan alanyazınla paralellik göstermektedir.

Katılımcıların geneli, birlikte çalıştıkları ZYOB'in iş tanımının katı ve yineleyici nitelikte olduğunu ifade etmişlerdir. Bu durum, ZYOB'lerin yeni işler öğrenerek kariyer gelişimlerini sürdürmelerine, çalışma arkadaşlarıyla bağlantılı işler yaparak sosyal ilişkilerini kuvvetlendirmelerine engel olmaktadır. Alanyazında yer alan kimi araştırmalar korumalı işyeri modelinin olumsuz özellikleri arasında yetersizliği olan bireylerin yineleyici iş tanımına yönelik çalışmalarını ifade etmişlerdir (Genç ve Çat, 2013, s. 375; Migliore, Mank, Grossi ve Rogan, 2007, s. 7). Diğer yandan Sen (1997) ZYOB'ler ve ailelerinin destekli istihdam uygulamasını tercih etmelerini, destekli istihdam uygulamasının kişisel gelişim ve kariyer gelişimi fırsatları içermesine bağlamışlardır. Cramm, Tebra ve Finkenflügel (2008, s. 273) ZYOB'lerin yaptığı işlerin diğer çalışanlardan farklı nitelik göstermesinin ZYOB'leri yalnızlaştırdığı ve NGG çalışanlardan alınan desteği engellediği bulgusunu paylaşmıştır. Araştırma bulguları, ZYOB'lerin yineleyici işler yapmasının ortaya çıkardığı olumsuz çıktılar bakımından alanyazınla paralellik göstermektedir. ZYOB'lerin yineleyici işler yapmasının destekli istihdam uygulamasının amaçlarıyla ve avantajlarıyla uyuşmayan bir durumu yansıttığı söylenebilir. Buradan hareketle, ZYOB'lerin belli bir iş tanımıyla işe başlasalar da işyeri özellikleri ve işlevde bulunma düzeyi göz önünde bulundurularak yaptıkları işlerin çeşitlendirilmesinin, onların hem çalışma motivasyonlarına hem de kariyer gelişimlerine katkı yapacağı söylenebilir.

Çalışma arkadaşları, ZYOB'in çalışma yaşamına katılmasının onları sosyal katılımlarına olumlu yönde katkı yaptığını ifade etmişlerdir. Bu bulgu alanyazında yer alan, ZYOB'lerin başlıca çalışma motivasyonları arasında yer alan sosyal yaşama dahil olma bulgusuyla benzerlik göstermektedir (Mank ve Buckley, 1996, s.246). Katılımcıların ifadelerinde yer alan başka bir katkı ise ZYOB'in sahip olduğu becerilerin, çalışma yaşamına katılmasıyla birlikte daha akıcı hale geldiğini ve genellendiği yönündedir. Katılımcı görüşleri, beraber çalıştıkları ZYOB'lerin işe başladıklarında konuşmayı tercih etmediklerini ya da yavaş konuştuklarını, benzer şekilde yaptıkları işte de zamanla ustalaşarak hızlandıklarını yansıtmaktadır. Bu açıdan, ZYOB'lere sağlanan mesleki eğitim hizmetlerinin genellikle okul temelli olduğu göz

önünde bulundurulduğunda, bu bulgu iş başında eğitim ya da toplum temelli eğitim yaklaşımlarının önemini vurgulamaktadır.

Katılımcıların, ZYOB'lerin becerilerine ilişkin görüşlerinde öne çıkan beceri alanı istihdam edilebilirlik becerileridir. Çalışma arkadaşları ZYOB'in işle ilgili becerilerini genellikle olumlu, dahası diğer çalışanlardan daha nitelikli olarak tanımlamışlardır. Ancak özellikle kişilerarası beceriler ve uyum becerileri alanlarında ZYOB'in desteğe gereksinim duyduğunu ifade etmişlerdir. Alanyazında işverenlerinin ZYOB'lerden bekledikleri becerilerin başında istihdam edilebilirlik becerilerinin geldiği bulgusu yer almaktadır (Baran ve Cavkaytar, 2007, s. 219; Ünal, 2003, s. 286). Araştırma bulguları işverenlerin, çalışanlarının istihdam edilebilirlik becerilerine verdikleri önceliğin, ZYOB'lerin çalışma arkadaşları tarafından da paylaşıldığını göstermesi bakımından alanyazına katkı sağlamaktadır.

Katılımcıların görüşleri incelendiğinde, ZYOB'lerin sahip oldukları temel becerileri ve iş becerilerini yeterli ya da yetersiz olmanın ötesinde müdahale edilebilir olarak niteledikleri görülmektedir. Diğer bir deyişle, konuşması anlaşılmayan ZYOB zamanla daha anlaşılabilir şekilde konuşmakta ya da yavaş çalışan birey deneyimi arttıkça daha hızlı çalışabilmektedir. Ancak çalışma arkadaşları, ZYOB'lerin kişilerarası becerilerine ve uyum becerilerine yönelik görüş bildirirken, olumlu ya da olumsuz şekilde tanımlamalar kullanmışlardır. ZYOB'lerin becerilerine yönelik bu yaklaşım farklılıkları dikkat çekici bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

Bina dışı seyahat becerilerine yönelik olarak çalışma arkadaşları, ZYOB'in işyerine tek başına gidip gelebilmesini önemli bulduklarını ifade etmiş, bu becerinin mesai saati dışında düzenlenen etkinliklere katılımda da büyük rol oynadığına dikkat çekmişlerdir. ZYOB'in bina dışı seyahat becerilerinde, oturduğu ev ve işyeri arasındaki mesafenin ya da yaşadığı şehrin önemli olduğu söylenebilir. Örneğin, işyeri ile oturulan semtin birbirine yakın olması bir minibüse binilerek işe gitme olanağını sağlarken, işyeri ile oturulan semtin mesafesinin artması ZYOB'in gereksinim duyduğu seyahat becerilerinde daha yüksek ustalık seviyesi gerektirebilir. Diğer yandan ZYOB'in yaşadığı şehrin de bu seyahat becerilerinde etkili olduğu söylebilir. Bu araştırmanın verilerinin bir metropol olan İstanbul'dan toplandığı göz önünde bulundurulduğunda, ZYOB'lerin işyerine gelebilmek için üst düzey seyahat becerilerine gereksinim duydukları söylebilir.

Katılımcılar, ZYOB'in serbest zaman becerilerini işyerinde ve işyeri dışında olmak üzere iki farklı bağlamda değerlendirmişlerdir. ZYOB'in işyeri dışındaki serbest zaman becerileri yeterli olarak nitelendirilirken, işyerindeki boş zamanlarda zaman zaman sıkıldığı ve problem davranışlar sergileme ihtimalinin arttığı ifade edilmiştir. ZYOB'lerin genellikle yineleyici ve katı iş tanımı ile çalıştıkları göz önünde bulundurulduğunda, bu iş tanımının işyerinde serbest kalınan zaman olasılığını arttırdığı söylebilir.

ZYOB'in cinsel davranışlarına yönelik görüşlerini paylaşan tüm katılımcılar, olumsuz görüş bildirmişlerdir. Çalışma arkadaşlarına uygunsuz şekilde fiziksel temasta bulunma ve işyerinde mastürbasyon olarak örneklendirilebilecek bu davranışların hassas olarak algılanması, işyeri yönetimine ZYOB'in çalışma arkadaşları tarafından şikayet olarak dillendirilmesine neden olabilmektedir. Yetişkinlik çağındaki ZYOB'lerin cinsel davranışlarının, bu doğrultuda çalışma yaşamlarını da etkileme potansiyelinde olduğu söylenebilir.

Çalışma arkadaşları, ZYOB'in iş performansının bazı etmenler tarafından etkilendiğini ifade etmişlerdir. ZYOB'in iş performansında çalışma deneyiminin artmasının, iş ortamında geliştirilen sosyal ilişkilerin ve maaş ödemesinin olumlu yönde etkili olduğu görülmektedir. Bu bulgu Novak ve Rogan'ın (2010, s.45) ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarıyla geliştirdikleri ilişkilerin, onların iş performansına olumlu etkisini paylaştığı araştırma bulgusuyla benzerlik göstermektedir. Çalışma deneyiminin artmasıyla birlikte iş performansının da artması, ZYOB'lerin çalışma yaşamına dahil olmasının önemini yansıtmaktadır. Alanyazında yer alan, işverenlerin ZYOB'lere yönelik tutumlarının, bu bireyleri çalıştırma deneyimleri tarafından etkilendiği bulgusu (Gustafsson, Peralta ve Danermark, 2013, s.99) göz önünde bulundurulduğunda, ZYOB istihdam etme konusunda olumsuz işveren tutumlarının, ZYOB'lere çalışma fırsatı sunularak olumlu yönde değiştirilebileceği görülmektedir. Diğer yandan iş ortamında geliştirilen sosyal ilişkilerin iş performansına olumlu etkisi, ZYOB'lerin kişilerarası ve iletişim becerileri gibi bileşenlerden oluşan istihdam edilebilirlik becerilerinin iş performansı üzerinde de etkili olduğu bulgusunu desteklemektedir. İş performansını olumsuz etkileyen etmenlerin başında ZYOB'lerin dönemsel olarak yaşadıkları motivasyon düşüklükleri ve çabuk yorulma başta gelmektedir. Çalışma arkadaşlarının ifadelerine, bu etmenlerin zihin yetersizliğinden kaynaklı bir özellik olarak algılandığı yansımaktadır. Bu doğrultuda ZYOB'lerin iş performansını olumsuz etkileyen

etmenlere müdahale etmede zihin yetersizliği konusundaki bilgilendirici çalışma arkadaşı eğitimleri önemli bir rol oynamaktadır. Alanyazında ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarına verilen eğitimlerle, ZYOB'lere beceri öğretimi (Storey ve Garff, 1997) ve davranış yönetimi (Likins, vd., 1989; Shafer, Tati, Keen ve Jeisolowski, 1989) konusunda doğal destek sağlanmasını amaçlayan çalışmalar bulunmaktadır. Ancak çalışma arkadaşlarını ZYOB'lerin özellikleri konusunda bilgilendirici bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Uçar (2016, s. 69) ZYOB'lerin öğretmenlerinin, ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarına yönelik bilgilendirici çalışmaların öğrencilerinin çalışma yaşamlarını iyileştireceğini alanyazınla paylaşmıştır. Bu açıdan ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarına bilgilendirici eğitim sunma gereksiniminin ortaya konmasının alanyazınla paralellik gösterdiği ve çalışma arkadaşı eğitimlerinin içeriğinin belirlenmesi aşamasında alanyazına katkıda bulunacağı görülmektedir.

Katılımcıların ZYOB'lerin çalışma yaşamında kurduğu iletişime yönelik görüşleri işyeri yönetimi, çalışma arkadaşları ve müşterilerle iletişimi içermektedir. ZYOB'ler işyeri yönetimiyle genelde bir problem çıktığında iletişim kurmakta ve bu iletişim genelde formal nitelikte gerçekleşmektedir. İşyerindeki hiyerarşik düzen göz önünde bulundurulduğunda, bu durumun normal olduğu söylenebilir. ZYOB'lerin işyerindeki çalışma arkadaşlarıyla sosyal ilişki geliştirmemesi sorun olarak nitelendirilebilecekken, katılımcı görüşleri ZYOB'in işyeri yönetimi ile kurduğu iletişimin formal yapısını olumlu bir özellik olarak yansıtmaktadır. Katılımcı görüşleri, ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarıyla genelde iş tanıdığı düzeyinde ilişki kurduğunu ortaya koymaktadır. Çalışma ortamında kurulan sosyal arkadaş düzeyinin destekleyici yapısı göz önünde bulundurulduğunda, ZYOB'lerin işyerindeki önemli bir destek unsurundan mahrum kaldığı söylenebilir. Katılımcıların, ZYOB'le kurdukları ilişki düzeyinin, onlarla aralarındaki iletişimin kalitesinde etkili olduğuna değinmeleri bu varsayımı doğrulayan bir görüş olarak nitelendirilebilir.

ZYOB'le kurulan formal iletişime yönelik katılımcı görüşleri, bu iletişimin genellikle iş bildirimi ve işle ilgili dönütlerden oluştuğunu ortaya koymaktadır. ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarıyla bağlantılı işler yapmalarının, onların işyerinde kurdukları formal iletişimin sıklığını arttırarak, çalışma arkadaşlarından işle ilgili destek almalarını sağladığı söylenebilir. Bazı işyerlerinde ZYOB'e yönelik dosya tarama gibi özel bir iş tanımı yapılmasının, bu bireyin arkadaşlarıyla kurduğu formal iletişimi olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Hagner (1988, s.155) işyerinde yapılan birbiri

ile bağlantılı işlerin, ZYOB'ler ve çalışma arkadaşları arasındaki informal iletişimi arttırdığını ortaya koymuştur. ZYOB'lere çalışma arkadaşları tarafından yapacağı işlerin hatırlatılması ve yapılan işler konusunda dönütler verilmesi, çalışma arkadaşlarının işle ilgili destek konusunda önemli bir kaynak olduğunu ortaya koymaktadır. Cramm, Tebra ve Finkenflügel (2008) çalışma arkadaşlarıyla benzer işler yapan ZYOB'lerin, çalışma arkadaşlarından daha fazla işle ilgili destek aldığı bulgusunu alanyazınla paylaşmıştır. Bu açıdan araştırma bulguları, alanyazındaki çalışmalarla paralellik göstermektedir.

ZYOB'ler ve çalışma arkadaşlarının informal iletişimleri, mesai saati içinde ve mesai saati dışında kurulan informal iletişim olarak değerlendirilmiştir. Mesai saati içinde kurulan informal iletişimde ZYOB'in işyerinde çalıştığı fiziksel ortamın çalışma arkadaşlarından uzak olmasının ve işyeri yönetimin ZYOB'le kurulan iletişim sınırlandırmasının bir engel olarak nitelendirildiği görüşmektedir. Bu bulgu işyeri kültürünü, ZYOB'lerin çalışma arkadaşları ile kurduğu informal iletişimde belirleyici bir unsur olarak öne çıkarmaktadır. ZYOB'in informal iletişimden kaçınması ve kişilerarası becerilerindeki eksikliklerin olumsuz bir etmen olarak dillendirilmesi, ZYOB'in sahip olduğu kişilerarası becerilerin önemini ortaya koyması açısından önemli bir gösterge nitelendirilebilir.

Katılımcı görüşleri, ZYOB'le mesai saati içinde kurulan informal iletişimin belli zaman, ortam ve içeriklerde yoğunlaştığını yansıtmaktadır. Bu bulgu Chadsey'in (2004) çalışmasında yer alan, destekli istihdam uygulanan işyerlerindeki informal iletişimlerin belli zaman ve ortamlarda yoğunlaştığına yönelik bulgusuyla benzerlik göstermektedir. Ek olarak Hagner, Rogan ve Murphy (1992, s.31) yetersizliği olmayan çalışanlar arasındaki informal iletişimin belli zaman ve ortamlarda yoğunlaştığını ortaya koymuştur. Bu açıdan, ZYOB'lerle kurulan informal iletişim yoğunluğunun da benzer değişkenlere göre yoğunlaştığı görülmektedir. İnformal iletişim fırsatlarının yemek ve mola zamanlarında ve oyun odası, yemek salonu gibi dinlenme alanlarında yoğunlaşması, ZYOB'ler ve çalışma arkadaşları arasındaki informal iletişimi arttırma konusunda ipuçları sağlamaktadır. Hagner, Dague ve Philips'in (2014) yetersizliği olan bireylerin işyeri kültürüne dahil olmalarını engelleyen unsurlar konusunda işkoçlarının görüşlerini incelediği çalışmasında elde ettiği, yemek ve mola zamanlarına dahil olmanın ZYOB'in işyeri kültürüne katılımında etkili olduğu bulgusu bu görüşü desteklemektedir. ZYOB'lerin işe yerleştirilmesi öncesinde işyerinde yapılacak gözlemlerle, informal iletişimin yoğunlaştığı zaman ve ortamların belirlenerek

ZYOB'in çalışma saatleri ve çalıştığı fiziksel ortamda düzenlemeler yapılması çalışma arkadaşlarıyla kurulan informal iletişime katkı sunabilir.

ZYOB'ler ve çalışma arkadaşlarının mesai saati dışında kurdukları informal iletişimin genellikle interaktif iletişim ya da ZYOB'in evi/evinin yakın çevresinde kurulması, informal iletişimi olumsuz etkileyen etmenlerle birlikte değerlendirilebilir. Çalışma arkadaşları ZYOB'le mesai saati dışında informal iletişim kurmalarının önündeki engeller arasında ZYOB'in seyahat becerilerindeki yetersizlik ve oturduğu yerin uzaklığı etmenlerinden söz etmişlerdir. Mesai dışı informal iletişim ortamları ve engelleri bu açıdan birbirini doğrulamaktadır. Çalışma arkadaşlarının ZYOB'in ailesiyle iletişim kurmamasının informal iletişimi olumsuz etkileyen etmenler arasında değerlendirildiği göz önünde bulundurulduğunda, ZYOB'in ailesi ve çalışma arkadaşları arasındaki iletişim kuvvetlendirmenin önemli bir katkı sağlayacağı görülmektedir.

Katılımcılar, ZYOB'in müşterilerle girdiği iletişime yönelik ağırlıklı olarak olumsuz görüş bildirmişlerdir. Görüşler incelendiğinde, bu durumun işyeri yönetiminin tutumu ve ZYOB'in kişilerarası becerilerindeki yetersizlik olduğu görülmektedir. Bu bulgu, Ju, Pacha, Moore ve Zhang'in (2014, s.204) işverenlerin ZYOB'lerin kişilerarası becerilerindeki eksiklikler nedeniyle müşterilerle iletişim kurmasına yönelik kaygı taşıdığı bulgusunu desteklemektedir. Ek olarak işyeri yönetimlerinin ZYOB'e yönelik iş tanımları ve iş ortamları yoluyla müşteri ile iletişimi dolaylı olarak sınırladığı görülmektedir. Katılımcılar, ZYOB'lerin müşteriler tarafından kimi zaman kötü niyetli olarak yönlendirildiğini ya da müşterilerin yaptığı şakaların ZYOB tarafından yanlış anlaşıldığını ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda, ZYOB'lere yönelik toplumdaki olumsuz tutum ve davranışların ZYOB'leri olumsuz yönde etkilediği düşüncesi öne sürülebilir. Bu bulgu işverenlerin, toplumun ve dolayısıyla potansiyel müşterilerin ZYOB'e olumsuz tutum beslediğine yönelik araştırma bulgusuyla (Uçar, 2016, s.98) paralellik göstermektedir.

Araştırma soruları içinde yer almasa da katılımcı görüşlerinin, ZYOB'lerin serbest zaman etkinliklerinin çalışma arkadaşlarıyla kurulan iletişimle arasındaki ilişkiyi ortaya koyduğu görülmektedir. Katılımcıların görüşleri incelendiğinde, ZYOB'in hobilerinin ve toplum içerisinde gerçekleştirdikleri serbest zaman etkinliklerinin informal iletişime katkı sağladığı söylenebilir. Örneğin ZYOB'in bir futbol takımını desteklemesi ve serbest zamanlarında bu takımla ilgili bilgiler edinmesi işyerindeki

arkadaşlarıyla informal iletişim kurması için bir temel hazırlamaktadır. Bu bulgu Cramm, Tebra ve Finkelflügel'in (2008, s.273) çalışma arkadaşları ve ZYOB'in ortak ilgiye sahip olmasının, aralarındaki sosyal ilişki desteklediği bulgusuyla paralellik göstermektedir. Buna karşın ZYOB'lerin serbest zamanlarını genelde evde ve tek başına gerçekleşen etkinliklerle geçirdikleri katılımcı görüşlerine yansımaktadır. ZYOB'in toplum içinde gerçekleşen serbest zaman etkinliklerine alışık olmaması, çalışma arkadaşlarıyla mesai saati dışında etkinliklere katılmasının önünde bir engel olarak nitelendirilebilir.

ZYOB'in kariyer gelişimine yönelik katılımcı görüşleri incelendiğinde, olumlu işyeri kültürünün ve ZYOB'in kariyer yapma isteğinin kariyer gelişimine katkı sağladığı görülmektedir. ZYOB'in iş tanımı dışında işler yapmasına imkan tanınması, işyeri yönetiminin ZYOB'e sunduğu kariyer fırsatları ve çalışma arkadaşlarının ZYOB'e sağladığı destek ZYOB'in iş repertuarının gelişmesine ve bu kapsamda zaman içinde daha karmaşık işleri yapabilecek ve farklı departmanlarda çalışabilecek yetkinliğe erişmesini mümkün kılmaktadır. ZYOB'in eğitimi sürecinde kariyer gelişimi konusuna önem vermenin ve işe yerleştirme sırasında kariyer gelişimine katkı sunabilecek işyeri kültürüne sahip işyerlerinin tercih edilmesinin kariyer gelişimi konusunda ZYOB'e katkı sağlayacağı görülmektedir.

4.1.3. ZYOB'lerin çalışma arkadaşları gözünden destekli istihdam uygulaması

Katılımcı görüşleri incelendiğinde, görüş bildiren tüm katılımcıların destekli istihdam uygulamasına yönelik olumlu algılara sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların destekli istihdam uygulamasını işyerleri açısından gurur kaynağı olarak görmesi ve ZYOB'lere katkı sağlayan bir sosyal sorumluluk projesi olarak nitelendirmesi, uygulamanın işyerinde çalışanlara manevi açıdan katkı sağladığı yorumunu öne sürmeye imkan sağlamaktadır. Destekli istihdam uygulaması kapsamında ZYOB'in, çalışma yaşamına uyum sağlamasında posta sistemi olarak nitelendirilebilecek, bir çalışma arkadaşının yakın ilgi ve takibi olumlu sonuçlar vermiştir. Bununla birlikte ZYOB'in işyerinde geçirdiği sürenin de çalışma yaşamına uyumu arttıran doğal bir etmen olduğu görülmektedir.

Katılımcılar, işyerlerinde yürütülen destekli istihdam uygulaması sayesinde ZYOB'ler hakkında bilgilendiklerini belirtmiş, kimi katılımcılar ise hayatlarında ilk kez bir ZYOB'le ttanışma fırsatı bulduğunu ifade etmiştir. Destekli istihdam uygulaması

yürütülen işyerlerindeki NGG çalışanların burada edindikleri bilgi ve deneyimleri ailelerine ve çevrelerine yansıttıkları da göz önünde bulundurulduğunda, destekli istihdam uygulamasının ZYOB'lere yönelik toplumdaki tutum ve yaklaşımlara da katkı sağladığı söylenebilir.

Katılımcılar, ZYOB'lerle onların işe yerleştirildiği ilk zamanlarda ZYOB'lere yönelik bilinmezlikten kaynaklı olarak iletişim kurmakta zorluk çekmelerini en önemli sorun olarak dile getirilmiştir. Destekli, istihdam uygulaması yürütülecek işyerlerinde çalışanlara ZYOB işe yerleştirilmeden önce zihin yetersizliği ile ilgili bilgilendirme çalışması yapılması ya da ZYOB'lerle etkileşime sokulması konusu bu biulguyla bir kez daha ön plana çıkmıştır. Çalışma arkadaşları, kendilerine sunulan eğitime ilişkin sorunları sürekli danışmanlık hizmeti alamamaları, eğitimlerin sıklık ve kapsamının yetersiz olması şeklinde sıralamaktadır. Destekli istihdam uygulamasının verimli şekilde yürütülmesi adına, uygulamayı yürüten kurum ya da kuruluşun işyeriyle periyodik olarak iletişim kurması ve işyerinde çalışanlara ihtiyaç durumunda ulaşabilecekleri bir iletişim kanalı sunmasının bu sorunun önüne geçebileceği düşünülmektedir.

Katılımcı görüşleri doğrultusunda, destekli istihdam uygulaması sürecinde ZYOB'le ilgili sorunlara ilk müdahale eden paydaş olarak nitelendirilebilir. ZYOB'le ilgili sorunların doğrudan işyeri yönetimine iletilmesinin, işverenlerin ZYOB'lere yönelik tutumlarını ve buna bağlı olarak ZYOB'lerin istihdamını olumsuz etkilediği bilinmektedir (Gustafsson, Peralta ve Danermark, 2013, s.99). Bu açıdan çalışma arkadaşlarının, destekli istihdam sürecinde çıkan problemlerde sorumluluk almaya teşvik edilmesi, işverenlerin ZYOB'le ilgili sorunlarla daha az yüzleşmesini sağlaması açısından önemlidir. Çalışma arkadaşlarının görüşleri, kendilerinin çözemedikleri sorunları işkoçuna ya da işyeri yönetimine yönlendirmesinden yola çıkılarak, destekli istihdam sürecinde paydaşlar arasındaki işbirliğinin geliştirilmesinin faydalı olduğu görülmektedir.

Destekli istihdam sürecinde ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarının savunuculuk, problem çözücülük, eğitmenlik ve gönüllülük gibi farklı roller üstlendikleri ortayak konmuştur. Bu bulgu ZYOB'lerin sürdürülebilir istihdamında önemli bir destek kaynağı olarak çalışma arkadaşlarını işaret etmektedir. Çalışma arkadaşlarının bu rolleri daha etkin sergileyebilmesi için gereksinimlerine yönelik desteklenmesi halinde, ZYOB'lerin çalışma yaşamından elde ettiği çıktıların artacağı söylenebilir. Bu bulgu, Storey ve

Certo'nun (1996, s. 72) çalışma arkadaşlarına beceri eğitimi ve savunuculuk alanlarında sundukları eğitimle, onların bu alanlarda ZYOB'e destek olma sıklıklarının arttırıldığı bulgusuyla benzerlik göstermektedir. Diğer yandan çalışma arkadaşları destekli istihdam uygulaması kapsamında ZYOB'lere yönelik elde ettikleri deneyimleri çevrelerine yayarak toplumdaki farkındalığa da hizmet etmektedir. Böylece, destekli istihdam uygulamasının herhangi bir ek çaba harcamaksızın uzun vadede ZYOB'lere yönelik toplumdaki farkındalık ve yaklaşımları olumlu yönde etkileyeceğini söylemek yanlış olmayacaktır.

4.1.4. ZYOB'lerin çalışma arkadaşları gözünden işyerlerindeki çalışanlara sağlanan destekler

Katılımcıların, işyerinde çalışan bireylerin birbirlerine sağladıkları desteklere ilişkin görüşleri incelendiğinde tipik çalışma ortamında çalışanların birbirine sağladığı destekler ve ZYOB'e sağlanan destekler arasında benzerlik ve farklılıkların olduğu görülmektedir. Katılımcılar işyerinde kendilerine sağlanan destekler arasında sosyal destek, işle ilgili destek, ZYOB'den alınan destek ve ZYOB'le nasıl ilişki kurulmasına gerektiğine ilişkin desteğe değinmişlerdir. Çalışma arkadaşları yetersizliği olmayan çalışanlardan ağırlıklı olarak sosyal destek alırken, ZYOB'den işle ilgili destek almaktadır. Bu durumun ZYOB'lerin kişilerarası beceriler içinde yer alan, sosyal ipuçlarını ayırt edememeyle ilgili olabileceğini söylenebilir. Çalışanlar belli mimik ya da davranışlar gibi sosyal ipuçlarından, çalışma arkadaşlarının sosyal desteğe gereksinim olup olamadığını daha kolay ayırt etmekte iken, ZYOB'ler ipuçlarını algılamakta zorluk çekmekte, algıladıklarında ise çalışma arkadaşlarına nitelikli destek sağlayan ifadeler kurmak yerine kısa ifadelerle 'olsun', 'boşver' gibi tavsiyelerde bulunmaktadırlar. Katılımcı görüşleri, ZYOB'in kendilerine genellikle kendi ön uyaranlarından sonra destek sağladığını yansıtmaktadır. Bu bulgu, Giray'ın (2013, s.76) işyerinde çalışan bireylerin kişilerarası becerilerindeki işlevde bulunma düzeyinin, işyerindeki diğer çalışanlardan aldığı destekler üzerinde etkili olduğu bulgusunu desteklemektedir. Ek olarak, çalışanların yetersizliği olmayan çalışma arkadaşlarınından aldıkları destekler içerisinde bizzat ZYOB'den alınan destek ve çalışma arkadaşlarından ZYOB'le nasıl iletişim kurulmasına ilişkin alınan desteklerin de ifade edilmesi, destekli istihdam uygulaması yürütülen işyerlerindeki kültür içinde ZYOB'lere ilişkin bileşenlerinde de yer alması açısından dikkat çekicidir.

Katılımcıların, çalışma arkadaşlarının işyerinde ZYOB'e sağlanan desteklere ilişkin görüşleri bu bireylere öncelikli olarak sosyal destek sağladıklarını ortaya koymaktadır. Motivasyon sağlama, tavsiyede bulunma, sosyal katılım sağlama, göz kulak olma gibi bileşenlerden oluşan sosyal desteğin ZYOB'lerin iş performansın katkı sağladığı ve çalışma yaşamında bekledikleri çıktıları elde etmelerini sağladığı söylenebilir. Çalışma arkadaşlarının ZYOB'in yineleyici işler yapmasını önleme desteğiyle, ZYOB'in işyerindeki serbest zamanlarında sıkılmasını engellemenin yanında farklı işler yapmasına fırsat sunarak kariyer gelişimine de katkı sağladıkları söylenebilir. Bu doğrultuda çalışma arkadaşlarının ZYOB'in çalışma yaşamını olumsuz etkileyen işyeri kültürü özelliklerinde telafi edici bir rol üstlendikleri görülmektedir.

Çalışma arkadaşlarının gözünden, ZYOB'lerin gereksinim duyduğu destek alanlarının başında göz kulak olma desteği gelmektedir. Bu durum, çalışma arkadaşları tarafından ZYOB'lerin bağımsız yaşam becerilerini, özellikle seyahat ve güvenlik becerilerini yeterli görmedikleri şeklinde yorumlanabilir. Çalışma arkadaşları, ZYOB'le özellikle işyeri dışına çıktıklarında kendisine birinin eşlik etmesi, göz kulak olması gereksinimin dillendirerek bu yorumu doğrular ifadelerde bulunmuşlardır. ZYOB'in güvenlik becerilerindeki işlevde bulunma düşüklüğünün, onların kariyer gelişimini de olumsuz yönde etkilediği söylenebilir. Kimi çalışma arkadaşlarının, ZYOB'in çay kazanına yaklaşması, elektrikli aletlere dokunmasını içeren görevleri yapmasına engel olduklarını belirtmeleri bu görüşü desteklemektedir.

Katılımcılar, ZYOB'lerin gereksinim duyduğu destek alanları arasında ağırlıklı olarak kişilerarası beceriler, serbest zaman becerileri, cinsel eğitim, temel beceri öğretimi ve seyahat becerileri desteği gibi eğitim programlarında yer alan destekleri dillendirmeleri dikkat çekicidir. ZYOB'lere yönelik Türkiye'deki mesleki ve iş eğitimi programları incelendiğinde programlarda bu gereksinime yönelik becerilerin olduğu görülmektedir (MEB, 2016). Çalışma arkadaşlarının bu becerler konusunda dile getirdiği destek gereksinimi, beceri öğretiminde akıcılık ve genelleme çalışmalarına daha çok önem verilmesi ile azaltılabilir. Katılımcıların ZYOB'in destek gereksinimine yönelik görüşlerinde seyahat becerileri ile ulaşım desteğini birlikte dillendirdikleri göze çarpmaktadır. Bu görüşleriyle katılımcılar, seyahat becerilerini kazanamayan ZYOB'lerin çalışma yaşamından ya da çalışma arkadaşlarıyla mesai dışı iletişimden uzak kalmaması adına bir alternatif olarak ulaşım desteğini öne sürdükleri görülmektedir.

ZYOB'lere sağlanacak desteklerin kim tarafından sağlanması gerektiğine yönelik görüşler işbirlikçi ve aşamalı bir modele işaret etmektedir. Çalışma arkadaşları, ZYOB'in "ekipten biri" olduğunu vurgulamış ve yeterli oldukları konuda ZYOB'e öncelikle kendilerinin destek sağlaması gerektiğini dillendirmiştir. Bununla birlikte ZYOB'le ilgili kimi sorunlarda işyerindeki otoritenin yani işyeri yönetimi ya da işverinin devreye girdiğini aktaran çalışma arkadaşlarının görüşler, ZYOB'e destek sağlamada öncelikle işyerinin kendi kaynaklarının devreye sokulması gerektiği düşüncesini kuvvetlendirmişlerdir. Katılımcılar, sadece kendilerini yetkin görmedikleri ya da hassas buldukları cinsel davranış eğitimi gibi alanlarda desteğin, bir alan uzmanı tarafından sağlanması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu kapsamda, ZYOB'e gereksinim duyduğu desteklerin öncelikle çalışma arkadaşları tarafından, onlar tarafından aşılamayan sorunların işyeri yönetimi, son çare olarak işkoçu ya da alan uzmanı tarafından sağlanması görüşü öne çıkmaktadır. Desteklerin sağlanma şeklini düzenleyen bu modelin, ZYOB'lerle ilgili her sorun ya da destek gereksiniminin işyeri yönetimine iletilmemesi yoluyla bu bireylerin sürdürülebilir şekilde istihdam edilmesine hem de destekli istihdam sürecinde işyerindeki doğal destekleri harekete geçirerek işkoçuna duyulan ihtiyacın azalması yoluyla ekonomikliğe katkı sağlaması açısından faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu bulgu, ZYOB'lere çalışma arkadaşları tarafından sağlanan doğal desteğin, destekli istihdam uygulamasının maaliyeti azalttığına yönelik araştırma bulgusunu desteklemektedir (Mank, Cioffi ve Yovanoff, 199,9, s.389). İşyerinde ZYOB için başlıca doğal destek unsuru olarak gösterilebilecek çalışma arkadaşlarının da, bu aşamada gereksinim duyduğu belli başlı destekler bulunmaktadır. Katılımcı görüşleri, ZYOB'le etkili iletişim kurmak konusunda sorun yaşadıklarını ya da kendilerinin deneme yanılma yoluyla buldukları yöntemlerle bu iletişimi sürdürdüklerini yansıtmaktadır. Çalışma arkadaşlarının ZYOB'le kuracağı etkili iletişimin, ZYOB'e sağlayabilecekleri destekleri arttırabileceği ve ZYOB'in işyerindeki sosyal ortama katılmada kolaylık sağlayacağı söylenebilir. Bu nedenle çalışma arkadaşlarının ZYOB'le etkili iletişim kurma alanında desteklenmesinin, destekli istihdam sürecinin daha verimli işlemesi ve ZYOB'e işyerinde sağlanan doğal desteklerin arttırılması açısından önemli olduğu söylenebilir. Mautz, Storey ve Certo'nun (2001) ve Storey ve Garrf'ın (1989) gerçekleştirdiği araştırmalarda ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarına sağladığı etkili iletişim becerileri eğitimiyle NGG çalışma arkadaşı ve ZYOB etkileşiminin arttığına yönelik bulgu bu düşünceyi desteklemektedir. Çalışma

arkadaşlarının ZYOB'e doğal destek unsuru olabilmek adına, ZYOB'lerin özellikleri konusunda da bilgiye gereksinimleri olduğu görülmektedir. Kimi katılımcıların, çalıştıkları işyerinde destekli istihdam uygulamasının hayata geçirilmesiyle, ilk kez ZYOB'lerle etkileşime girdikleri göz önünde bulundurulduğunda, bu bulgu destekli istihdam sürecinde çalışma arkadaşlarına sunulacak eğitimin içeriğine ışık tutmaktadır.

4.1.5. Çalışma arkadaşlarının ZYOB'lerin çalışma yaşamı ve istihdamlarına ilişkin önerileri

Katılımcı görüşleri incelendiğinde ZYOB'lerin çalışma koşullarına ve destekli istihdam uygulamasına yönelik önerileri dile getirdikleri görülmektedir. Bununla birlikte katılımcılar, ZYOB'lerin çalışma yaşamındaki paydaşlara yönelik de belli önerilerde bulunmuşlardır. Çalışma koşullarına yönelik öneriler, çalışma arkadaşlarının ZYOB'lerin çalışma saatleri, işyerinde yaptıkları işler ve çalıştıkları işyerindeki fiziksel ortamın düzenlenmesine yöneliktir. Katılımcılar ZYOB'lerin çalışma saatlerinin sekiz saati geçmemesi konusundaki önerilerini, bu bireylerin işyeri dışında sosyalleşmesini ya da eğitimlerini içeren etkinlikler için zaman sağlama nedeniyle gerekçelendirmişlerdir. ZYOB'in yaptığı işlere yönelik önerilerde ise işyerindeki farklı deparmanlarda ya da farklı işlerde görevlendirme önerisi ön plana çıkmaktadır. Diğer yandan işyerlerindeki fiziksel ortam düzenlemesinde de başlıca öneri ZYOB'in işyerinde eğitim alabilmesi ve serbest zamanlarını değerlendirebilmesi adına bir oda sağlanmasıdır. Katılımcıların ZYOB'lerin çalışma koşullarına yönelik önerileri gerekçelendirme şekilleri ZYOB'lerin çalışma yaşamına yönelik algıları hakkında ipuçları sunmaktadır. ZYOB'lerin çalışma saatinin mesai dışı etkinlikleri engellemeyecek şekilde düzenlenmesi, işlerin farklı departmanlarda ve farklı işlerde görevlendirilerek yaptıkları yineleyici işlerin getirdiği olumsuzlukların önüne geçilmesi ve işyerinin sadece para kazanılan değil aynı zamanda eğitim alınan ve serbest zaman geçirilen bir ortam haline getirilmesi önerileri, çalışma yaşamının ZYOB'leri her alanda destekleyecek bir nitelikte olması gerektiğini yansıtmaktadır. ZYOB'ler ve ailelerinin, çalışma yaşamına katılım konusundaki motivasyonlarının, ZYOB'lerin topluma eşit şekilde katılım sağlamaları ve sosyalleşmeleri olduğu göz önünde bulundurulduğunda çalışma arkadaşlarının da bu konuya paralel düşüncelere sahip oldukları söylenebilir.

Çalışma arkadaşlarının destekli istihdam uygulamasına ilişkin önerilerinin boylamsal bir çatıyı oluşturduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle katılımcılar ZYOB'in

işe yerleştirilme öncesinde, sırasında ve sonrasında yapılması gerekenlere yönelik önerilerde bulunmuşlardır. Çalışma arkadaşları, ZYOB'lerin mesleki eğitim programlarının, çalışma ihtimali bulunan işyerlerindeki potansiyel işlerin analizi ve ZYOB'in ilgi ve yeterliklerine göre bireyselleştirilmiş şekilde oluşturulmasını önermişlerdir. Öneriler içerisinde bir görüş, ZYOB'lerin eğitimlerinin, erken dönemden itibaren çalışma yaşamına katılıma odaklanması gerektiğini yansıtmaktadır. Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği (MEB, 2012) ve Mesleki Eğitim Programları (MEB, 2016) incelendiğinde, katılımcıların bu görüşlerine yönelik düzenlemeler olduğu görülse de, düzenlemelerin uygulamaya geçirilmesinde aksaklıklar yaşandığı söylenebilir. Bu bulgu Özbey (2015, s.231) ZYOB'lere iş analizi ardından tekstil işçiliği becerilerinin öğretilmesine yönelik gerçekleştirdiği araştırmada MEB'e bağı okullarda, gerekli kılavuz ve programlar olmasına rağmen mesleki eğitimin niteliksizliğine yönelik bulgusuyla benzerlik göstermektedir. ZYOB'lerin eğitim gördükleri okulların ve çalışacakları işyerlerinin birbiriyle etkileşim ve işbirliğinin, verimli bir işe yerleştirme sürecinin hayata geçirilmesine katkı sağlayacağı söylenebilir. Katılımcı görüşleri, destekli istihdam süreci içerisinde ZYOB'lerin çalışma arkadaşları ve işyeri yönetiminin daha etkin rol alabileceği önerisini yansıtmaktadır. Katılımcılar, destekli istihdam sürecinde ortaya çıkan sorunlarda müdahalede öncelikle çalışma arkadaşlarına fırsat tanınması önerisini yansıtmışlardır. İşyeri yönetimlerininse ZYOB'lerin kariyer gelişimlerini fiziksel düzenlemeler ve çeşitlendirilmiş iş tanımları yoluyla desteklenmesini sağlamalarını önermişlerdir.

Katılımcılar destekli istihdam sürecinde kendilerine yönelik sağlanan eğitimlerin içeriklerine yönelik, ZYOB'e doğal destek sağlamak için gereksinim duydukları desteklerle paralel şekilde önerilerde bulunmaları dikkat çekmektedir. Çalışma arkadaşı eğitimlerinin içeriğinde, ZYOB'lerle etkili iletişim kurma ve ZYOB'lerin özellikleri konularına ağırlık vermenin ZYOB'e işyerinde sağlanan doğal destekleri arttıracağı söylenebilir. Katılımcıların eğitimlerin gerçekleştirilme sıklığında, işyerindeki çalışan sirkülasyonunun göz önünde bulundurulmasına yönelik önerileri, destekli istihdam sürecinde işyeri kültürü olgusunun göz önünde bulundurulması görüşünü desteklemektedir. Çalışanların aynı işyerinde çalışma süresi işyerinden işyerine göre değişiklik gösterebilir. Çalışma arkadaşı eğitiminin sadece ZYOB'in işe yerleştirme öncesi süreçte verilmesi durumunda, çalışan sirkülasyonunun yüksek olduğu işyerlerinde belli bir süre sonra bu eğitimi alan çalışan sayısının azalacağı varsayımında

bulunulabilir. Bu sorunun önüne geçmek adına, çalışma arkadaşı eğitimlerinin işyeri kültürü özellikleri göz önünde bulundurularak işyerine uygun belli periyotlarla sunulması mantıklı olacaktır. Bu eğitimleri sağlayan ve ZYOB'e destek sunacak işkoçlarının, ZYOB'lerin özelliklerini daha yakından tanıyan özel eğitim öğretmenlerinden seçilmesi ya da farklı alanlardan mezun işkoçlarının ZYOB'ler ve özellikleri konusundaki bilgi ve birikimlerinin desteklenmesi destekli istihdam sürecine katkı sağlayabilir.

Katılımcılar, ZYOB'lerin eğitim süreçlerini belirleyen politikalarda benimsenmesi gereken yaklaşımları toplum temelli eğitim ve hayat boyu eğitim başlıklarında dile getirmişlerdir. Toplum temelli eğitim vurgusunun, çalışma arkadaşlarının ZYOB'lerin sahip oldukları becerilerin genellenmesi konusundaki kaygılarını yansıttığı söylenebilir. Katılımcılar ZYOB'lerin ailelerine sunulan eğitim programlarına önelik önerilerinde, program içeriklerinde cinsel davranış eğitimi ve erken dönemden itibaren ZYOB'lere sunulan eğitim olanakları hakkında ailenin bilgilendirilmesini dillendirmişlerdir. Çalışma arkadaşları gözünden ZYOB'lerin cinsel davranışlarının olumsuz olarak nitelendirilmesi göz önünde bulundurulduğunda, bu içerikle gerçekleştirilen aile eğitim programlarının yetişkin ZYOB'lerin çalışma yaşamına da katkı sağlayacağı öngörülebilir. ZYOB'lere sunulan eğitim programlarında istihdam edilebilirlik becerilerine ağırlık verilmesi bulgusu hem alanyazındaki çalışmalarca hem de katılımcıların ZYOB'lerin becerilerine yönelik görüşlerince desteklenmektedir. Diğer yandan ZYOB'lerin eğitim programlarında, çalışma ortamlarından toplanacak performans verilerine ve çalışma yaşamındaki paydaşların dönütlerine göre düzenlenmeler yapılmasının önemi katılımcılar tarafından vurgulanmıştır. Bu öneri, ZYOB'lerin işe yerleştirme sürecinde iş analizi yapılmasına yönelik önerilerle doğrulanmaktadır. ZYOB'lerin sahip oldukları becerilerdeki ustalık düzeyi, iş performansını etkilemektedir. Katılımcılar, ZYOB'lerin edinim düzeyinde birçok beceriye sahip olmasına rağmen akıcılık ve genelleme düzeylerinde sorunlar yaşadıklarını dillendirmiş ve eğitim programlarında bu çalışmalara ağırlık verilmesine yönelik önerilerde bulunmuşlardır. Bu öneri, toplum temelli eğitim yaklaşımının benimsenmesine yönelik önerilerle birlikte düşünülebilir.

Çalışma arkadaşları, işverenlerin daha fazla ZYOB'i istihdam etmesini önerirken ek olarak, korumalı işyerlerinin açılmasında işverenlerin de sorumluluk alması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda, destekli istihdam uygulaması kapsamında

NGG çalışma arkadaşlarıyla aynı koşullarda çalışmaya başlamadan önce ZYOB'lerin becerilerinin akıcılık ve genellemesine katkı sağlaması, çalışma yaşamına geçiş sürecini kolaylaştırması açısından korumalı işyerlerinin önemli bir aşama olduğu söylenebilir. İşyeri kültürünü belirleyici ve düzenleyici unsur olarak işverenlerin yılbaşı etkinlikleri, doğum günü partileri gibi mesai içi ve dışında informal nitelikte etkinlikler düzenleyerek ve bu etkinliklere ZYOB'lerin katılımını sağlamasının, ZYOB'lerin sosyal katılımlarına ve çalışma arkadaşlarıyla informal iletişimlerinin desteklenmesine katkı sunacağı söylenebilir.

Katılımcılar, ZYOB'lerin çalışma yaşamı ve istihdamında devlet kurumlarına yasa ve yönetmelikler ve ZYOB'lere sağlanan destek hizmetler konusunda önerilerde bulunmuşlardır. Türkiye'de yetersizliği olan bireylere yönelik 4857 sayılı İş Kanunu'na göre 50 kişi ve üzerinde çalışanı olan işyerlerinde %3 şeklinde uygulanan kota uygulamasında ZYOB'lerin diğer yetersizlik gruplarına göre daha az tercih edildikleri bilinmektedir. Alanyazındaki bulgular uluslararası düzeyde ZYOB'lerin diğer yetersizlik türlerine sahip bireylere göre daha az istihdam edildiklerini ortaya koymaktadır (Harcourt, Lam ve Harcourt, 2005, s.2123). Katılımcıların, ZYOB'lere bu kota içerisinde ayrı bir kota koyulmasını önererek bu sorunun çözülmesinde bir alternatif ortaya koymuşlardır. Uçar'ın (2016) gerçekleştirdiği çalışmada ZYOB'lere yönelik istihdam politikalarına ilişkin önerilerini paylaşan öğretmenler, engellilere yönelik zorunlu istihdam oranlarının engel gruplarına ayrılması şeklinde öneri sunmuşlardır. Araştırma bulgusu bu açıdan alanyazınla paralellik göstermektedir. Katılımcılar, ZYOB'lere yönelik hayat boyu eğitim çalışmalarında birincil yetkili devlet kurumları olarak nitelendirmiştir. Bu kapsamda MEB'e bağlı çalışan Halk Eğitim Merkezleri ZYOB'lerin çalışma yaşamına dönük işlevde bulunma düzeylerine, iş edindirme kursları yoluyla katkı sağlayabilir. Çalışma arkadaşları, ZYOB'lerin iş ortamına ulaşımında sağlanan desteklerin devlet kurumları tarafından da üstlenilebileceğini ifade etmişlerdir. Bu kapsamda toplu taşıma araçlarını kullanacak yeterlikte olmayan ve çalıştıkları işyerinin servis imkanı sağlamadığı ZYOB'ler için taşımalı eğitim benzeri bir modelle iş ortamlarına ulaşımları desteklenebilir. Alanyazında ulaşım konusundaki aksaklıkların ZYOB'lerin iş dışı informal iletişime katılımında engel oluşturduğu bulgusu (Hagner, Dague ve Phillips, 2014, s.199) göz önünde bulundurulduğunda, ulaşım desteğinin ZYOB'lerin sosyal katılımına da katkı sağlayacağı söylenebilir.

Katılımcı görüşleri genel olarak incelendiğinde, ZYOB'lerin çalışma yaşamlarının farklı dinamiklerce belirlendiğini ve bu dinamiklerden etkilendiğini ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda ZYOB'in sahip olduğu becerilerin, işyerindeki kendi çalışma koşulları ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkisiyle karşılıklı ilişki içinde olduğu söylenebilir. Örneğin, ZYOB'in kişilerarası becerilerde yeterli olması, çalışma arkadaşlarıyla arasındaki iletişimi güçlendirirken, yetersiz kişilerarası becerilere sahip olması çalışma arakdaşları arasındaki iletişimi sınırlandırmaktaıdr. Dolayısıyla bu durum ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarından aldıkları destekleri de doğrudan etkilemektedir.

ZYOB'ler ve çalışma arkadaşlarının arasındaki çalışma koşullarındaki farklılığın, ZYOB ve çalışma arkadaşları arasındaki özellikle mesai dışı informal iletişimi olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. ZYOB'ler ve çalışma arkadaşlarının işyeri kültürü çerçevesinde girdikleri formal ve informal iletişimin ZYOB'in istihdam edilebilirlik becerileri, işyerindeki fiziksel çalışma ortamı, vardiya düzeni ve ZYOB'in hobileri gibi birçok etmen tarafından etkilendiği katılımcı görüşleri tarafından ortaya konmuştur. Araştırmanın sonuçları, özellikle Türkiye'de konuyla ilgili yapılan araştırma sınırlılığı göz önünde bulundurulduğunda, destekli istihdam sürecinde ZYOB'lerin çalıştıkları işyerindeki çalışma koşullarını ve işyeri kültürüne bağlı etmenleri ortaya koyması açısından önemli olarak nitelendirilebilir.

ZYOB'lerin çalışma yaşamına katılmalarının onlara belli yönlerden katkı sağladığı görülmektedir. ZYOB'lerin çalışma yaşamına katılmasıyla birlikte sosyal katılımlarının, sahip oldukları becerilerin akıcılık ve genelleme düzeyinin, özgüvenlerinin arttığı görülmektedir. Bu bulgular, çalışma yaşamının ZYOB'ler için bağımsız yaşama ulaşmada erişilmesi gereken bir amaç olmakla birlikte, bağımsız yaşamın öğrenildiği bir süreç olarak işlev gördüğünü de ortaya koymaktadır.

Çalışma arkadaşlarına göre, ZYOB'ler için çalışma yaşamının öğretici bir süreç olmasının, çalışma arkadaşlarından aldıkları destekle yakından ilişkili olduğu araştırma bulgularına yansımaktadır. Çalışma arkadaşlarının sağladığı sosyal desteklerle, ZYOB'lerin sosyal katılım ve çalışma yaşamına uyumlarının, işle ilgili desteklerle iş performanslarının arttığı görülmektedir. Destekli istihdam uygulaması yürütülen işyerlerinde ZYOB'lerin de NGG çalışma arkadaşları için bir destek kaynağı olarak görüldüğü çalışmanın öne çıkan bir bulgusu olarak ifade edilebilir. Katılımcı görüşleri, çalışma arkadaşlarının ZYOB'ler için doğal destek kaynağı olduğunu ortaya koymakla

birlikte, ZYOB'lere destek sağlamak için çalışma arkadaşlarının öncelikle ZYOB'lerle etkili iletişim kurma, ZYOB'lerin özellikleri ve eğitimi konusunda desteğe gereksinim duyduğunu yansıtmaktadır. Çalışma arkadaşlarına sunulacak desteklerin sıklığınınsa, işyeri kültürü ve çalışma arkadaşı dönütlerine göre belirlenmesi görüşleri katılımcılar tarafından dillendirilmiştir. Bu kapsamda çalışma arkadaşlarının kendilerine sağlanacak eğitimlerin içeriği ve sıklığı konusundaki görüşlerinin, destekli istihdam uygulaması kapsamında çalışma arkadaşlarına sağlanacak eğitimlere önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Sonuç olarak, işyerindeki destek sisteminde ZYOB'lere çalışma arkadaşları tarafından sağlanan desteklerle birlikte, çalışma arkadaşlarının gereksinim duyduğu desteklerinde göz önünde bulundurulması faydalı olacaktır.

Katılımcıların destekli istihdam sürecini kendileri ve işyerleri için gurur kaynağı, ZYOB için faydalı bir uygulama olarak tanımlamaları, destekli istihdam sürecinin sürdürülebilirliğini ortaya koyması ve toplumsal olarak desteklenmesi açısından sevindiricidir. Diğer bir sevindirici bulgu ise, kendilerine bu konuda herhangi bir eğitim ya da destek verilmemesine rağmen çalışma arkadaşlarının ZYOB için savunuculuk, eğitmenlik gibi roller üstlenmesi olarak ifade edilebilir. Bununla birlikte, katılımcıların dile getirdiği sorunlar, destekli istihdam uygulamasının niteliğinin ve olumlu çıktılarının artması açısından önemlidir. Çalışma arkadaşları, ZYOB'le işe yerleştirilme sürecinde iletişim kurmakta zorlandıklarını, işyerinde ZYOB'lerin çalışma yaşamına katılması konusunda olumsuz tutuma sahip çalışanların olduğunu ve kendilerine sunulan çalışma arkadaşı eğitiminde kapsam ve sıklık açısından sınırlılıklar olması gibi sorunları dillendirmişlerdir. Katılımcı görüşleri ortaya çıkan bu sorunların bir kısmının "posta" olarak nitelendirilebilecek, ZYOB'le işyerindeki çalışanlardan daha yakın bir çalışma arkadaşının desteği ve zamanla birlikte çözüldüğünü yansıtmaktadır. Çalışma arkadaşlarının destekli istihdam sürecinde ortaya çıkan sorunlara müdahale etmesi olumlu olarak nitelendirilebilir. Ancak bu müdahalenin bilimsel yöntemler ışığında ve uzman rehberliğinde gerçekleştirilmesinin daha uygun olacağı söylenebilir. Katılımcılar da süreç içerisinde ortaya çıkan sorunların ZYOB'lerin çalışma yaşamındaki paydaşlarla işbirliği içerisinde çözülmesine yönelik görüş bildirmişlerdir.

Çalışma arkadaşlarının ZYOB'lerin çalışma yaşamı ve istihdamlarına yönelik önerilerinin, çalışma yaşamındaki paydaşlara yol gösterici nitelikte olduğu söylenebilir. Çalışma arkadaşları, ZYOB'lerin tipik çalışma koşullarıyla benzer çalışma koşullarında çalışması, işe yerleştirme sürecinde sınırlı iş tanımı yapmaktan kaçınılması, ailelerin

ZYOB'in çalışma yaşamına daha aktif katılması gibi geniş bir bakış açısıyla önerilerde bulunmuşlardır. Çalışma arkadaşları destekli istihdam sürecinde ZYOB'lerin işyerlerinde eğitim ve serbest zaman etkinliklerini gerçekleştirmeleri için bir ortam sağlanmasını önererek, işyerlerinin ZYOB'ler için para kazanılan bir ortam olmanın dışında sosyal bir ortam olmakla birlikte, bir okul niteliği de taşıdığını ortaya koymuşlardır. Çalışma arkadaşlarının ZYOB'lerin kişilerarası becerilerine yönelik destek gereksinim olduğunu belirtmeleri, kendilerinin ZYOB'lerle etkili iletişim kurma konusunda desteğe gereksinim duyduklarını belirtmeleriyle paralel şekilde, çalışma arkadaşı eğitiminin içeriğinde öncelikli olarak ZYOB'lerle etkili iletişim kurmaya yönelik bilgilerin yer verilmesine yönelik öneride bulunmaları dikkat çekicidir. Bir diğer dikkat çekici öneri, ZYOB'lerin mesleki eğitimi ile çalışma yaşamı arasında kapsamlı iş analizleri, ZYOB'in ilgi ve yeterlikleri ve işyerinin özellikleri temelinde bir bağ kurulmasına yönelik olarak dile getirilmiştir. Bu kapsamda ZYOB'lerin mesleki eğitimlerinin iş uygulama okulları ya da iş edindirme kurslarıyla birlikte bizzat çalışma ortamında iş başında eğitim şeklinde sunulması ortaya konmuştur. Katılımcılar eğitimcilere yönelik önerilerinde ZYOB'lerin mesleki eğitiminde toplum temelli ve hayat boyu eğitim politikalarına ağırlık verilmesini dillendirerek eğitim politikalarına da önerilerde bulunmuşlardır. Çalışma arkadaşları ailelerin ZYOB'lerin çalışma yaşamına katılımlarında, aile eğitim programlarının önemine dikkat çekmiş, bu programların içeriğinde ZYOB'lerin gereksinim duyduğunu düşündükleri beceriler arasında da yer alan cinsel davranış eğitimine ağırlık verilmesini önermişlerdir.

4.2. Sonuç

Katılımcılar, ZYOB'lerin çalıştıkları işyerinin özellikleri kapsamında tipik işyeri koşullarının çalışanların iş tanımları ve çalışma saatlerini esnek olarak nitelendirmiş, çalışma arkadaşlarıyla kurdukları ilişkilerin işyeri kültürü tarafından etkilendiğini ifade etmişlerdir. Çalışma arkadaşları birbirleriyle kurdukları informal iletişimi formal iletişime göre daha destekleyici olarak algılamakta ve sosyal arkadaş düzeyindeki çalışma arkadaşlarıyla mesai saatleri dışında da iletişimde bulunmaktadırlar.

Katılımcıların ZYOB'lerin yaptıkları işlerin yineleyici özelliğinin kariyer gelişimleri ve işyerinde geliştirdikleri sosyal ilişkiler üzerinde olumsuz yönde etkili olduğunu, ZYOB'in temel beceriler ve iş becerileri alanında yeterli olduğunu dillendirmelerine rağmen kişilerarası beceriler, uyum becerileri ve cinsel davranışlar

konusunda desteğe gereksinimi olduğunu, ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarıyla genellikle mesai saatinde iletişimde bulunarak iş arkadaşı düzeyinde ilişki kurduklarını düşündükleri ortaya konmuştur.

Katılımcı görüşleri, ZYOB'in çalışma arkadaşlarının destekli istihdam uygulamasına olumlu algılar beslediğini ve bu uygulamanın ZYOB'e katkı sağladığını düşündüklerini, ZYOB'in çalışma arkadaşlarının destekli istihdam süreci içerisinde farklı roller üstlenerek problemlerin çözümünde bir paydaş olduğunu, ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarına sunulan eğtiimde kapsam ve sıklık açısından sorunlar olduğunu göstermektedir.

İşyerinde çalışan bireylere sağlanan desteklere ilişkin görüşler, çalışma arkadaşlarının ZYOB'lere sosyal ve işle ilgili destek sunan bir doğal destek kaynağı olduğunu, ZYOB'lerin göz kulak olma ve istihdam edilebilirlik becerileri konusunda desteğe onların çalışma arkadaşlarınınsa ZYOB'lerle etkili iletişim kurma ve ZYOB'lerin özellikleri konusunda desteğe gereksinim duyduklarını ortaya koymaktadır.

Katılımcılar, ZYOB'lerin çalışma koşullarının tipik çalışma koşullarıyla benzer olması, destekli istihdam uygulamasının işe yerleştirme aşamasında birey ilgi ve yeterliklerine göre işe yerleştirme yapılmasına, süreç içerisinde ise ZYOB'lerin çalışma yaşamındaki tüm paydaşların işbirliği içerisinde hareket etmesine, ZYOB'lerin istihdam oranlarının arttırılmasına ve ailenin destekli istihdam sürecinde daha aktif rol almasına yönelik önerilerde bulunmuşlardır.

4.3. Sınırlılıklar

Bu araştırmanın bulguları, İstanbul ilinin farklı bölgelerinde yer alan, destekli istihdam uygulaması gerçekleştirilen işyerlerinde çalışan 18 katılımcının görüşleriyle sınırlıdır. Diğer yandan, araştırma verilerinin, kurumsal kimliğe sahip büyük şirketlerde çalışan katılımcılardan toplanmış olması bir sınırlılık olarak ifade edilebilir. ZYOB'lerin çalıştığı işyeri yönetimleriyle yapılan izin görüşmeleri esnasında, araştırmacı tarafından yetkililere işyerlerinden gözlem verisi toplama isteği dillendirilse de, işyeri yönetimlerinin etik gerekçelerle bu konuya sıcak bakmaması üzerine araştırma kapsamında yarı-yapılandırılmış görüşmelerden ve araştırmacı günlüklerinden elde edilen veriler analiz edilmiştir. Katılımcılardan biri, randevu alma sırasında onay vermesine rağmen görüşme anında ses kaydı alınmasına izin vermemiştir. Araştırmacı, bunun üzerine katılımcıya soruları yöneltmiş ve cevaplarını not defterine kaydetmiştir.

Görüşme biter bitmez ses kayıt cihazını açarak, not defterine kısa notlar halinde aldığı notları seslendirerek bir görüşme kaydı oluşturmuştur.

4.4. Öneriler

Araştırma kapsamında ortaya konan bulgular ışığında uygulamaya ve ileri araştırmalara getirilen öneriler izleyen başlıklarda paylaşılmıştır.

4.4.1. Uygulamaya yönelik öneriler

Ülkemizde gerçekleştirilen destekli istihdam uygulamalarının yaygınlaştırılması adına MEB'e bağlı özel eğitim okul ve kurumlarının çevrelerindeki iş olanaklarını araştırarak, eğitim programlarını bu olanaklara dönük oluşturmaları ve ZYOB'lerin işe yerleştirilmesi ve çalışma yaşamında desteklenmesi sürecinde daha aktif olması önerilebilir.

ZYOB'lerin çalıştığı işyerlerinde, bireyin gereksinimlerine dayalı olarak yapılması gereken fiziksel ortam düzenlemelerinde devletin ilgili işyerlerine maddi destek sunması önerilebilir. Devlet, aynı şekilde ZYOB'lere, işlevde bulunma düzeyleriyle paralel olarak maaşın artması, yapılan işlerin değişmesi ve işyerindeki hiyerarşide yükselme gibi imkanlar sağlanmasına katkı sunabilir.

ZYOB'lerin çalışma koşulları göz önünde bulundurulduğunda, destekli istihdam uygulamasında görevli işkoçlarının, ZYOB'in yerleştirileceği işyeriyle yaptıkları görüşmelerde sınırlı iş tanımı yapmaktan kaçınmaları ve vardiya, çalışma ortamı gibi tipik çalışma koşullarına yakın düzenleme yapmaları ZYOB'lerin sosyal katılımları ve kariyer gelişimlerine olumlu katkı sağlaması açısından oldukça önemlidir.

ZYOB'lerin işyerlerindeki çalışma arkadaşlarıyla daha nitelikli iletişim kurmaları, işyerine uyumlarının kolaylaştırılması ve sürdürülebilir şekilde istihdam edilmeleri açısından mesleki eğitim programlarında istihdam edilebilirlik becerilerine ağırlık verilmesi ZYOB'lerin çalışma yaşamlarında olumlu etkiler yaratabilir. Diğer yandan, çalışma yaşamına hazırlanan ZYOB'lerin, onların ailelerinin ve çalışma arkadaşlarının eğitimlerinde cinsel davranış eğitimlerine yer verilmesi önerilebilir.

Destekli istihdam sürecinin işe yerleştirme öncesi aşamasında, ZYOB'lerin farklı işyerlerinde deneyimler yaşamaları ve bireylere çalışmak istedikleri işyeri hakkında seçim fırsatı sunulması, ZYOB'lerin çalışma motivasyonlarının artmasını sağlayabilir. ZYOB'lerin işe yerleştirilmesinde, yerleştirilecek işyerindeki potansiyel

işlerin belirlenmesi ve işyeri kültürünün analiz edilmesinin uygulamanın sürdürülebilirliği ve verimliliği açısından katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Destekli istihdam sürecinde ZYOB'ler için başlıca doğal destek kaynağı olan NGG çalışma arkadaşlarının desteklenmesinin ZYOB'lerin çalışma yaşamına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda çalışma arkadaşlarının gereksinim duyduğu konularda çalışma arkadaşı eğitimi düzenlenmesi, süreç içerisinde sorun ortaya çıktığında NGG çalışma arkadaşlarının danışmanlık hizmeti alabileceği bir iletişim kanalının oluşturulmasının dolaylı olarak ZYOB'leri desteklemek anlamına geldiği söylenebilir.

ZYOB'lerin çalışma yaşamlarının sadece çalıştıkları işyeri ve mesai saatinden ibaret olmadığı göz önünde bulundurularak, serbest zaman aktiviteleriyle ilgi ve yeteneklerinin desteklenmesi, ulaşım desteği sağlanarak çalışma arkadaşlarıyla mesai dışı iletişim kurmasının sağlanması, aile ve çalışma arkadaşı iletişiminin güven ilişkisi çerçevesinde kurularak ailelerin ZYOB'in çalışma yaşamına aktif olarak katılımlarının sağlanması önerilebilir.

4.4.2. İleri araştırmalara öneriler

Destekli istihdam sürecinde ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarının gereksinimlerinin belirlenerek, uygulanmasıyla etkililiklerinin ortaya konması yoluyla bilimsel temelli çalışma arkadaşı eğitimi programları geliştirilebilir.

Destekli istihdam uygulaması kapsamı dışında istihdam edilen ZYOB'lerin işyerlerinde gerçekleştirilecek araştırmalarla, destekli ve destek olmaksızın yürütülen istihdam ortamlarından elde edilen veriler karşılaştırılabilir.

Destekli istihdam uygulamasında görevli işkoçlarının sürece ilişkin görüş ve gereksinimleri belirlenerek, bu görüşlere göre işkoçu eğitim programları hazırlanabilir.

ZYOB'lerin çalıştığı ya da çalışacağı işyerlerinde eylem araştırmaları düzenlenerek Türk toplumu ve çalışma yaşamının özelliklerine ve ekonomik yapısına uygun destekli istihdam uygulaması örnekleri geliştirilebilir.

ZYOB'lerin ailelerinin destekli istihdam sürecine ilişkin görüş ve önerileri belirlenerek hazırlanacak aile eğitim programlarıyla, destekli istihdam sürecinde daha aktif katılım göstermeleri sağlanabilir.

ZYOB'lerin çalışma arkadaşlarına beceri öğretimi, uygulamalı davranış analizi ilke ve yöntemleri gibi konularda eğitim verilerek ZYOB'lere yaptıkları eğitimlerin

etkilikleri sınanabilir, böylece ZYOB'lere yönelik işyerindeki doğal desteklerin arttırılması sağlanabilir.

KAYNAKÇA

AAIDD. (2010). *Intellectual disability: Definition, classification, and systems of Supports (11th ed.).* Washington, DC: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.

AbuAlRub, R. F. (2006). Replication and examination of research data on job stress and coworker social support with internet and traditional samples. *Journal of Nursing Scholarship, 38*, 200-204.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2011). *İşgücü Piyasasinin Özürlüler Açısından Analizi*. Ankara.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2014). Engelli Bakım Hizmetleri Dairesi Başkanlığı Birifing Raporu. Ankara. http://eyh.aile.gov.tr/yayin-ve-kaynaklar/engelli-bakim-hizmetleri/engelli-bakim-hizmetleri-dairesi-baskanligi-birifing-raporu (Erişim Tarihi: 19.10.2016).

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, Karar Sayısı: KHK/633.Resmi Gazete:27958, 3 Haziran 2011.

Akçamete, G. (1989). Özürlü çocukların ve gençlerin işe hazırlanmaları. *Çağdaş Eğitim Dergisi, 143*(14), 25-31.

Alborno, N., and Gaad, E. (2012). Employment of young adults with disabilities in Dubai: A case study. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities, 9*(2) 103–111.

Attridge, M. (2009). Measuring and managing employee work engagement: A review of the research and business literature. *Journal of Workplace Behavioral Health, 24,* 383–398.

Babin B. J., and Boles, J. S. (1996). The Effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of Retailing, 72* (1), 57–75.

Baker, B. L., Brightman, A. J., Blacher, J. B., Heifetz, L. J., Hinshaw, S. R., and Murphy, D. M. (2004). *Steps to independence: Teaching everyday skills to children with special needs*. Brookes Publishing Company. PO Box 10624, Baltimore, MD 21285.

Baker, G. (2013). Employment, employability and history: helping students to see the connection. *Teaching History, 152.*

Baker, N., and Jacobs, K. (2003). The nature of working in the United States: An occupational therapy perspective. *Work, 20*, 53–61.

Bakkaloğlu, H. (2009). Geçiş. B. Sucuoğlu (Ed.), *Zihin engelliler ve eğitimleri* içinde (292-348). Ankara: Kök Yayıncılık.

Baran, N., ve Cavkaytar, A. (2007). İşverenlerin zihinsel yetersizliği olan bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerileri. *İlköğretim Online Dergisi, 6 (2),* 213-225.

Beehr, T. A., Jex, S. M., Stacy, B. A., and Murray, M. A. (2000). Work stressors and coworker support as predictors of individual strain and job performance. *Journal of Organizational Behavior, 21*, 391-405.

Beirne-Smith, M., Ittenbach, R. F. and Patton, J. R. (1998). *Mental Retardation. (5. Ed.)* Upper Saddle River: New Jersey.

Bengisu, M., and Balta, S. (2011). Employment of the workforce with disabilities in the hospitality industry. *Journal of Sustainable Tourism, 19* (1), 35-57.

Berg, B. L. (1998). *Qualitative Research Methods for Social Sciences.* (3. Baskı) Boston: Allyn & Bacon.

Birleşmiş Milletler. (2004). *Demographic Yearbook Fifty-sixth İssue, Department of Economic and Social Affairs.* New York, United Nations. (http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/dyb/dybsets/2004%20), Erişim Tarihi:18.10.2016.

Bogdan, R. C. and Biklen, S. K. (2007). *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theories and Methods.* (5. Baskı). Pearson Education, Inc.

Brolin, D. E. (1997). *Life centered career education: A Competency based approach.* (5th Edition). The Council for Exceptional Children.

Brown, I. (2007). What is meant by intellectual and developmental disabilities?. Brown, I. ve Percy, M. (Eds.), *A comprehensive guide to intellectual and developmental disabilities* içinde *(3–15).* Baltimore, MD: Paul H. Brookes.

Brown, I., and Radford, J. P. (2007). Historical overview of intellectual and developmental disabilities. In I. Brown & M. Percy (Eds.), *A comprehensive guide to intellectual and developmental disabilities (pp. 17–33).* Baltimore, MD: Paul H. Brookes.

Camuso, A., and Baker, D. (2008). *Supported Employment: Participant Training Manual*. New Brunswick, New Jersey.

Carr, J. Z., Schmidt, A. M., Ford, J. K., and DeShon, R. P. (2003). Climate perceptions matter: A meta-analytic path analysis relating molarclimate, cognitive and affective states, and individual level work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, *88*, 605–619.

Cavkaytar, A. (1990). *Ankara eğitilebilir çocuklar iş okulu öğrencilerinin iş eğitimine yönelik tutumları.* Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

Cavkaytar, A. (2000). Zihin Engellilerin Eğitim Amaçları, *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *10*-1.

Chadsey, J. (2004*). Advancing social integration: Implications from research in employment settings. Keynote address presented at the 12th World Congress of the International Association for the Scientific Study of Intellectual Disabilities*, Montpelier, France.

Chadsey, J. G., Schelden, D. L., Horn De Bardeleben, J. R., and Cimera, R. E. (1999). Descriptions of variables impacting successful and unsuccessful cases of social integration involving co-workers. *Journal of Vocational Rehabilitation, 12*, 103–111.

Chadsey-Rusch, J., and Heal, L. (1995). Building consensus from transition experts on social integration outcomes and intervention. *Exceptional Children, 61*, 165-187.

Chatman, J., and Barsade, S. G. (1995). Personality organizational culture and cooperation, evidence from a business simulation. *Administrative Science Quarterly, 40*, 423-443.

Chiaburu, D. S., and Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology, 93*, 1082–1103.

Close, D.W., Sowers, J., Halpern, A.S., and Bourbeau, P.E. (1985) Programming for the transition living for mildly retarded persons içinde K. C. Lakin ve R. H. Bruininks (Eds.), *Strategies for Achieving Community Integration of Developmentally Disabled Citizens (165)* Baltimore, MD: Brookes'dan aktaran Cavkaytar, At. (2000. Zihin Engellilerin Eğitim Amaçları. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.* 10-1.

Colella, A. (2001). Coworker distributive fairness judgments of the workplace accommodation of employees with disabilities. *Academy of Management Review, 26*, 100-116.

Cotton, K. (2008). *Developing employability skills.* Northwest Regional Educational Research Laboratory. https://www.nwrel.org/scpd/sirs/8/c015.html (Erişim Tarihi: 3.11.2016)

Cramm, J. M., Tebra, N., and Finkenflügel, H. (2008). Colleagues' perception of supported employee performance. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities, 5* (4), 269–275.

Creswell, J. W. (2008). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (3. Baskı). Pearson Prentice Hall.

Çağlar, D. (2004). *Ortopedik Engellilerin Eğitimi* . Ankara: Kartepe Yayınları.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. *4857 sayılı İş Kanunu*. Resmi Gazete: 25134.

Dastmalchian, A., Blyton, P., and Adamson, R. (1991). *The Climate of Workplace Relation.* Routledge: New York.

Domzal, C., Houtenville, A., and Sharma, R. (2008). *Survey of employer perspectives on the employment of people with disabilities: Technical report (Prepared under contract to the Office of Disability and Employment Policy, U.S. Department of Labor).* McLean, VA: CESSI.

Drew, C. J., and Hardman, M. L. (2007). *Intellectual disabilities across the lifespan* (9. Baskı). New Jersey, NJ: Pearson Merrill Prentice Hall.

Drew, C. J., Hardman, M. L., and Hosp, J. L. (2008). *Design and Conducting Research in Education.* SAGE Publications.

Ducharme, L. J., and Martin, J. K. (2000). Unrewarding work, coworker support, and job satisfaction. *Work and Occupations, 27*, 223-243.

Duggan, C., and Linehan, C. (2013). The role of 'natural supports' in promoting independent living for people with disabilities; a review of existing literature. *British Journal of Learning Disabilities, 41*, 199-207.

Dündar, S. (2002). *Zihin engelli öğrencilerin öğretim programlarında günlük yaşam becerilerine yer verilme durumlarının belirlenmesi.* Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

Échevin, D. (2013). Employment and education discrimination against disabled people in Cape Verde. *Applied Economics, 45*(7), 857-875.

Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., and Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology, 87* (3), 565-573.

Engelliler Hakkında Kanun (2005). T. C. Resmi Gazete, 25868, 1 Temmuz 2005.

Erdoğan, İ. (1999), *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış.* İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.

Fabian, E. S. (2007). Urban youth with disabilities: Factors affecting transition outcomes. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 50,* 130-138.

Fillary, R., and Pernice, R. (2005). Workplace culture analysis where people with intellectual disabilities work: A case study approach. *Journal of Intellectual and Developmental Disabilities, 30,* 176–180.

Fraenkel, J. R., and Wallen, N. E. (1990). *How to Design and Evaluate Research in Education.* McGraw-Hill.

Friend, M. (2006). *Special Education: Contemporary perspectives for school professionals. Pearson: Boston*.

Gay, L. R., Mills, G. E., and Airasian, P. W. (2012). *Educational Research: Competencies for Analysis and Applications.* Pearson Education, Inc.

Genç Y., ve Çat G. (2013). Engellilerin istihdamı ve sosyal içerme ilişkisi, *Akademik İncelemeler Dergisi (Journal of Academic Inquiries) 8,* 1.

Green, T. (2005). Work culture and discrimination. *California Law Review, 93,* 625–684.

Gustafsson, J., Peralta, J. P., and Danermark, B. (2013). The employer's perspective: employment of people with disabilities in wage subsidized employments. *Scandinavian Journal of Disability Research,*16(3), 249-266.

Güneş, N., ve Akçamete, G. (2014). Özel gereksinimi olan bireylerin mesleki istihdamı çorum ili örneği. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi, 15*(3),1-15.

Hagner, C. D. (1992). The Social Interactions and job Supports of Supported employees. J. Nisbet (Eds). *Natural Supports in School, at Work, and in the Community for People with Severe Disabilities* içinde (217-240). Brookes Publishing Co: Baltimore.

Hagner, D. C. (1988) *The Social Interactions and Job Supports of Employees with Severe Disabilities within Supported Employment Settings.* Published Doctoral Dissertation. United States of America: Sycaruse University.

Hagner, D., Dague, B., and Phillips, K. (2015). Including employees with disabilities in workplace cultures: Strategies and barriers. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 58*(4) 195–202.

Hagner, D., Rogan, P., and Murphy, S. (1992). Facilitating natural supports in the workplace: Strategies for support consultants. *Journal of Rehabilitation*. *1,* 29-33

Hall, A. C., and Kramer J. (2009). Social capital through workplace connections: opportunities for workers with intellectual disabilities, *Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation, 8* (3-4), 146–170.

Harcourt, M., Lam, H., and Harcourt, S. (2005). Discriminatory practices in hiring: institutional and rational economic perspectives. *The International Journal of Human Resource Management, 16* (11), 2113-2132.

Harris, J. I., Winskowski, A. M., and Engdahl B. E. (2007). Types of workplace social support in the prediction of job satisfaction. *The Career Development Quarterly, 56*, 151-156.

Heber, R. F. (1964). A Manual on Terminology and Classification in Mental Retardation. *American Journal of Mental Deficiency*. 64.'den aktaran Eripek, S. (2009). *Zihinsel Yetersizliği Olan Çocuklar*. Maya Akademi: Ankara.

Heera, S. (2016). Employers' perspective towards people with disabilities. *The South East Asian Journal of Management. 10*(1), 54-74.

Henderson, M., and Argyle, M. (1985). Social Support by Four Categories of Work Collegues: Relationships between Activities, Stress and Satisfaction. *Journal of Occupational Behavior*, 6, 229-239.

Hernandez, B., McDonald, K., Divilbass, M., Horin, E., Velcoff, J., and Donoso, O. (2008). Reflections from employers on the disabled workforce: Focus groups with healthcare, hospitality and retail administrators. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, *20*, 157-164.

Hillage, J., and Pollard, E. (1998), *Employability: developing a frame work for policy analysis,* Research Brief No. 85, Department for Education and Employment, London, http://www.dfes.gov.uk/research/data/uploadfiles/RB85.doc (Erişim Tarihi: 26.10.2016).

Hiperlink. (2010). *İstanbul Özürlüler İstihdam Araştırma ve Geliştirme Raporu*. İstanbul Ticaret Odası Yayınları, ISBN 978-9944-60-602-8

Hirst, M. (1987). Careers of Young People with Disabilities Ages 15 and 21 Years. Disability, *Handicap & Society, 2*(1), 61-74.

Irvine, A., and Lupart, J. (2008). Into the workforce: Employers' perspectives of inclusion. *Developmental Disabilities Bulletin, 36*, 225–250.

Ju, S., Pacha, J., Moore. K., and Zhang, D,. (2014). Employability skills for entry-level employees with and without disabilities: A comparison between the perspectives of educators and employers. *Journal of Vocational Rehabilitation. 40*,203–212.

Ju, S., Robert, E., and Zhang, D. (2013). Employer attitudes toward workers with disabilities: A review of research in the past decade. *Journal of Vocational Rehabilitation*. *38*, 113–123.

Ju, S., Zhang, D., and Pacha, J. (2012). Employability Skills Valued by Employers as Important for Entry-Level Employees With and Without Disabilities. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals 35*(1) 29–38.

Judge, S., and Gasset, D. I. (2015). Inclusion in the Workforce for Students with Intellectual Disabilities: A Case Study of a Spanish Postsecondary Education Program. *Journal of Postsecondary Education and Disability, 28* (1), 121-127.

Kale, N. (2015). Lider Desteği ve İş Arkadaşları Desteğinin İş Performansı Üzerine Etkileri: İş Tatmini ve Yaşam Tatmininin Aracı Rolü, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, Yıl:7 Sayı:14, ISSN 1307-9832.

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

Kaye, H. S., Jans, L. H., and Jones, E. C. (2011). Why don't employers hire and retainworkers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, *21*(4), 526-536.

Kelley, K. R., and Coco, C. M. (2015). Employment Practices in a Transition Program for Students with Intellectual Disability. AAIDD (Ed.) *Way Leads onto Way: Paths to Employment for People with Intellectual Disability*. İçinde (s. 217-238). Washington, DC: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.

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

Knox, M., and Parmenter, T. R. (1993). Social networks and support mechanisms for people with mild intellectual disability in competitive employment. *International Journal Rehabilitation Research, 16*(1), 1–12.

Knox, M., and Parmenter, T. R. (1994). Social networks and support mechanisms for people with mild intellectual disability in competitive employment. *Int J Rehabil Res*. *16*(1):1–12.

Kulkarni, M., and Lengnick-Hall, M. (2011). Socialization of people with disabilities in the workplace. *Human Resource Management, 50*, 521–540.

Lehman, A.F., Goldberg, R., Dixon, L.B., McNary, S., Postrado, L., Hackman, A., and McDonell, K. (2002). Improving employment outcomes for persons with severe mental illnesses. *Archives of General Psychiatry, 59* (2): 165-172.

Lengnick-Hall, M. L., Gaunt, P. M., and Kulkarni, M. (2008). Overlooked and underutilized;People with disabilities are an untapped human resource. Human Resource Management. *47*(2), 255-273

Levinson, E.M., and Palmer, E.J. (2005). Preparing students with disabilities for school-to-work transition and postschool life. *Principal Leadership, 5*(8): 11-15.

Likins, M., Salzberg, C. L., Stowitschek, J. J., Lingugaris-Kraft, B., and Curl, R. (1989). Co-worker implemented job training: The use of coincidental training and quality-control checking procedures on the food preparation skills of employees with mental retardation. *Journal of Applied Behavior Analysis. 22*, 381-393.

Lindstorm, L., Doren, B., and Miesch, J. (2011). Waging a living: Career development and long-term employment outcomes for young adults with disabilities. *Exceptional Children, 77*,423-434.

Luckasson, R., Borthwick-Duffy, S., Buntinx, W.H.E., Coulter, D. L., Craig, E. M., Reeve, A., vd. (2002). *Mental retardation: Definition, classification, and systems of supports (10th ed.).* Washington, DC: American Association on Mental Retardation.

Luecking, R. (2011). Connecting employers with people who have intellectual disability. *Intellectual and Developmental Disabilities, 49* (4), 261-273.

Luecking, R. G. (2008). Emerging employer views of people with disabilities and the future of job development. *Journal of Vocational Rehabilitation, 29*, 3–13.

Lysaght, R., Ouellette-Kuntz, H., and Lin, C. (2012). Untapped potential: Perspectives on the employment of people with intellectual disability. *Work, 41*(4), 409-422.

Mank D., Cioffi, A., and Yovanoff, P. (2003). Supported employment outcomes across a decade: Is there evidence of improvement in the quality of implementation? *Mental Retardation 41*(3), 188–197.

Mank M. D., and Buckley J. (1996), Do social systems really change? Retrospective interviews with state-supported employment, *Focus on Autism & Other Developmental Disabilities, 11*(4), 243–251.

Mank., D., Cioffi, A., and Yovanoff, P. (1997). Analysis of the typicalness of supported employment jobs, natural supports, and wage and integration outcomes. *Mental Retardation, 35* (3), 185-197.

Mank., D., Cioffi, A., ve Yovanoff, P. (1999). Impact of coworker involvement with supported employees on wage and integration outcomes. *Mental Retardation, 37* (5), 383-394.

Mank., D., Cioffi, A., and Yovanoff, P. (2000). Direct support in supported employment and its relation to job typicalness, coworker involvement, and employment Outcomes. *Mental Retardation, 38* (6), 506-516.

Mautz, D., Storey, K., and Certo, N. J. (2001). Increasing integrated workplace social interactions: The effects of job modification, natural supports, adaptive, communication instruction, and job coach training. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps, 26*, 257-269.

McGuire, G. (2007). Intimate work: A typology of the social support that workers provide to their network members. *Work and Occupations, 34*, 125–147.

Meaker, T. (2016). Transition to Employment. R. L. Morgan ve T. Riesen. (Eds.) *Promoting Succesful Transition to Adulthood* içinde (152-177). The Guilford Press: New York.

Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implemention.* Jossey-Bass:San Francisco.

Migliore, A., Mank, D., Grossi, T., and Rogan, P. (2007). Integrated employment of sheltered workshops: Preferences of adults with intellectual disabilities, their families, and staff. *Journal of Vocational Rehabilitation, 26*, 5–19.

Milli Eğitim Bakanlığı. (2012). *"Özel Egitim Hizmetleri Yönetmeligi*". Ankara: Özel Egitim Rehberlik ve Danısma Hizmetleri Genel Müdürlügü.

Milli Eğitim Bakanlığı. (2016). *İş Eğitimi ve Meslek Ahlakı Dersi Öğretim Programı.* Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü. Ankara. https://orgm.meb.gov.tr/www/ozel-egitim-mesleki-egitim-merkezi-meslek programlari-yeni/icerik/576 (Erişim Tarihi: 4.11.2016)

Milli Eğitimi Bakanlığı (2016). *İş ve Meslek Ahlakı Dersi Öğretim Programı*. Ankara.

Mossholder, K. W., Settoon, R. P., and Henegan, S. C. (2005). A relational perspective on turnover: Examining structural, attitudinal and behavioral predictors. *Academy of Management Journal, 48* (4),607-618.

Newman, L., Wagner, M., Knokey, A. M., Marder, C., Nagle, K., Shaver, D., and Schwarting, M. (2011). *The Post-high School Outcomes of Young Adults with Disabilities up to 8 Years After High School. A Report from the National Longitudinal Transition Study-2 (NCSER 2011-3005).* Menlo Park, CA: SRI International.

Ng, T. W. H., and Sorenson, K. L. (2008). Toward a further understanding of the relationships between perceptions of support and work attitudes: A meta-analysis. *Group and Organization Management*, *33*, 243-268.

Nittrouer, C. L., Pickens, J. L., and Shogren, K. A. (2015). Employment Supports That Promote Job Attainment, Maintenance, and Advancement for People with Intellectual and Developmental Disabilites. AAIDD. *Way Leads onto Way: Paths to Employment for People with Intellectual Disability.* içinde (s. 165-182). Washington, DC: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.

Nord, D. (2015). Issue brief employment and economic self-sufficiency for people with ID. Research in Intellectual and Developmental Disabilities içinde (7-8) https://aaidd.org/docs/default-source/National-Goals/employment-and-economic-self-sufficiency-for-people-with-idd.pdf?sfvrsn=0 (Erişim tarihi: 4.12.2017).

Nord, D., Butterworth, J., Carlson, D., Grossi, T., Hall, C., and Lengerman-Nye, K. (2016). Employment for People with IDD: What do we know and Where are we going?. AAIDD. *Critical Issues in Intellectual and Developmental Disabilities: Contemporary Research, Practice, and Policy içinde* (s. 71-88). AAIDD: Washington, D. C.

Novak, D., and Rogan, P. (2010). Social integration in employment settings: Application of intergroup contact theory. *Journal of Intellectual and Developmental Disabilities, 48,* 31–51.

Ohtake, Y., and Chadsey, J. G. (1999). Social disclosure among coworkers without disabilities. *Mental Retardation, 37*, 25–35.

Özbey, F. (2015). *Zihin yetersizliği olan öğrencilere iş analizi temelinde tekstil işçiliği becerilerinin öğretilmesi: Eylem Araştırması.* Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

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

Papay, C. K., and Bambara, L. M. (2011). Postsecondary Education for Transition-Age Students with Intellectual and Other Developmental Disabilities: A National Survey. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*, *46*,78-93.

Pierangelo, R., and Giuilani, A. (2004). *Transition Services in Special Education: A Practical Approach.* Pearson Education: Boston.

Polak, P. and Warner, R. (1996). The Economic Life of Seriously Mentally Ill People in the Community. *Psychiatric Services 47*: 270-274.

Rogan, P., Grossi, T.A., and Gajewski, R. (2002). Vocational and Career Assessment. In C.L. Sax, and C.A. Thoma (Eds.), *Transition Assessment: Wise Practices for Quality Lives* (pp. 103– 117). Baltimore, MD: Paul Brookes Publishing.

Rogan, P., Hagner, D., and Murphy, S. (1993). Natural Supports: Reconceptualizing job coach roles. *Journal of The Association for Person with Severe Handicaps, 18,* 275-281.

Rothman, R. A. (1998) *Working: Sociological Perspectives.* (2. Ed.) Upper Saddle River, New Jersey.

Rubin, H. J., and Rubin, I. S. (2005). *Qualitative interviewing: The art of hearing data.* (2. Baskı). SAGE: London.

Rusch, F. R., Wilson, P. G., Hughes, C., and Heal, L. (1994). Matched-pairs analysis of co-worker interactions in relation to opportunity, type of job, and placement approach. *Mental Retardation, 32*(2):113–22.

Rusch, F. R., Wilson, P. G., Hughes, C., and Heal, L. W. (1995). Interaction of persons with severe mental retardation and their nondisabled co-workers in integrated work settings. *Behav Modif. 19*(1):59–77.

Sabornie, E. J., and DeBettencourt, L. U. (2009). *Teaching students with mild and high-incidence disabilities at the secondary level*. Prentice Hall.

Savaşır, R. (1999*). Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde KOBİ'ler Açısından İstihdam Politikaları*. Kamu-İşletmeleri, İşverenleri Sendikası, Ankara.

Schalock, R. L. (2000). Three decades of quality of life. *Focus Autism and Other Developmental Disabilities*, 15, 116–127.

Schalock, R. L. (2010). International perspectives on intellectual disability. K. D. Keith (Ed.), *Cross-cultural psychology: Contemporary themes and perspectives* içinde *312–328).* New York, NY: Wiley-Blackwell.

Schalock, R. L., Borthwick-Duffy, S. A., Bradley, V. J., Buntinx, W.H.E., Coulter, D. L., Craig, E. M. vd. (2010). *Intellectual disability: Definition, classification, and systems of Supports (11th ed.).* Washington, DC: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.

Schalock, R. L., Luckasson, R., Shogren, K., Borthwick-Duffy, S., Bradley, V., Buntinx, W.H.E., vd. (2007). The renaming of mental retardation: Understanding the change to the term intellectual disability. *Intellectual and Developmental Disabilities*, *45*, 116–124.

Schur, L., Kruse, D., Blasi, J., and Blanck, P. (2009). Is disability disabling in all workplaces? Workplace disparities and corporate culture. *Industrial Relations, 48,* 381-410.

Sen, A. K. (1997). *The Penalties of Unemployment*, Roma, IT: Banca d'Italia.

Shafer, M. S., Tait, K., Keen. R. and Jeisolowski, C. (1989). Supported competitive employment: Using co-worker to assist follow-along efforts. *Journal of Rehabilitation. 55*, 68-75.

Sherer, M., and Eadie, R. (1987). Employability Skills: Key to Success. *Thrust, 17*/2,1-17.

Sitlington, P. L., Neubert, D. A., Clark, G. M., and Oliver P. (2010*). Transition education and services for students with disabilities (5.bs.).* Upper Saddle River, New Jersey: Merill Pearson.

Smith, K., Webber, L., Graffam, J., and Wilson, C. (2004). Employer satisfaction, job-match and future hiring intentions for employees with a disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*, *21*(3), 165-173.

Smith, T. E. C., Polloway, E. A., Patton, J. R. and Dowdy, C.A. (2004*). Teaching Students with Special Needs in Inclusive Settings*. (4. Ed.) Pearson: Boston.

Steere, D. E., Rose, E., and Cavaiuolo, D. (2007). *Growing up transition to adult life for students with disabilities.* Boston, MA: Allyn and Bacon.

Stone, D. L., and Colella, A. (1996). A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *Academy of Management Review*, *21*(2), 352-401.

Storey, K. (2003) A review of research on natural support interventions in the workplace for people with disabilities. *International Journal of Rehabilitation Research*, *26*, 79-84.

Storey, K., and Certo, N. J. (1996). Natural supports for increasing integration in the workplace for people with disabilities: A review of the literature and guidelines for implemention. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, *40*, 143-152.

Storey, K., and Garff, J. T. (1999). The effect of co-worker instruction on the integration of youth in transition in competitive employment. *Career Development for Exceptional Individuals, 22*, 69-84.

Sucuoğlu, B. (2010). *Zihin engelliler ve eğitimleri.* Ankara: Kök Yayıncılık.

Test, D. W., Mazotti, V.L., Mustian, A.L., Fowler, C. H., Kortering, L. J., and Kohler, P. H. (2009). Evidence-based secondary transition predictors for improving post-school outcomes for students with disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals, 32*, 160-181.

The Urban Institute. (1975) Report of the comprehensive needs study, E. Department of Health, and Welfare.'den aktaran Migliore, A., Mank, D., Grossi, T. ve Rogan, P. (2007). Integrated employment of sheltered workshops: Preferences of adults with intellectual disabilities, their families, and staff. *Journal of Vocational Rehabilitation, 26*, 5–19.

Timmons, J. C., Hall, A. C., Bose, J., Wolfe, A., and Winsor, J. (2011). Choosing employment: Factors that impact employment decisions for individuals with intellectual disability. *Intellectual and Developmental Disabilities*, *49*, 285-299.

Türk, M. S. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini.* Gazi Kitabevi,: Ankara

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982.

Türkye İstatistik Kurumu. (2002). *Türkiye Özürlüler Araştırması*. T. C. Başbakanlık Devlet İstatistik Kurumu Başkanlığı. Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası.

Uçar, A. S. (2016). *Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam sürecinde yer alan paydaşların, istihdam sürecine yönelik görüş ve önerileri.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Ensitüsü, Eskişehir.

Ünal, F. (2003). İstihdam Edilebilirlik Becerileri ve Bu Becerilerin Kazandırılmasına Yönelik Stratejiler. *Kurgu Dergisi*, 20, 281-298.

Visier L. (1998). Sheltered employment for persons with disabilities. *International Labour Review 137*(3), 347–365.

Volti, R. (2008). *An Introduction to the Sociology of Work and Occupations*. Pine Forge Press: Los Angeles.

Wehman, P. (2013). *Life beyond the classroom: Transition strategies for young people with disabilities.* Brookes Publishing Company. PO Box 10624, Baltimore, MD 21285.

Wehman, P. H. (2011). Employment for persons with disabilities: Where are we now and where do we need to go? *Journal of Vocational Rehabilitation*, 35, 145–151.

Wehman, P., Mank, D., Rogan, P., Luna, J., Kregel, J., Kiernan, W., vd. (2005). Employment and productive life roles, AAIDD. *National Goals and Research for People with Intellectual and Developmental Disabilities*, içinde (149-178). C.K. Lakin and A.P. Turnbull, ed., Washington, DC: American Association on Mental Retardation.

Wehmeyer, M. L. (1994). Perceptions of Self Determination and Psychological Empowerment of Adolescents with Mental Retardation. *Education and Training in Mental Retardation.* 29,9-21'dan aktaran Eripek, S. (2009). Zihinsel Yetersizliği Olan Çocuklar. Maya Akademi: Ankara.

Werts, M. G, Cullata, R. A., and Thompkins, J. R. (2007). *Fundamentals of Special Education. What Every Teacher Needs to Know*. Upper Saddle River, New Jersey: Merrill Prentice Hall.

World Health Organizations, and World Bank. (2011). *World Report on Disability.* WHO Press: Malta. http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf (Erişim Tarihi: 11.12.2016).

Yoon, J., and Lim, J. C. (1999). Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees. *Human Relations, 52,* 923-945.

Zafft, C., Hart, D., and Zimbrich, K. (2004). College Career Connection: A Study of Youth with Intellectual Disabilities and the Impact of postsecondary Education. *Education and Training in Developmental Disabilities, 39,* 45-53.

Zottoli, M., and Wanous, J. (2000). Recruitment source research: Current status and future directions. *Human Resource Management Review, 10,* 353–382.

EKLER

EK-1. Katılımcıların Birlikte Çalıştıkları ZYOB'lerin Demografik Özellikleri.....152

EK-2. Etik Kurul Belgesi.....153

EK-3. İşyeri İzin Belgeleri.....154

EK-4. Gönüllü Katılım Onam Formu.....158

EK-5. Teşekkür Belgesi.....159

EK-6. Görüşme Kılavuzu.....160

EK-7. Görüşme Yönergesi.....162

EK-8. Çalışma Arkadaşı Bilgi Formu.....166

EK-9. Araştırmacı Günlüğü Örnek Sayfa.....167

EK-10. NVivo Yazılımından Örnek Kodlama Sayfası.....168

EK-11. Tema, Alt-tema ve Kod Listesi.....169

EK-1. Katılımcıların Birlikte Çalıştıkları ZYOB'lerin Demografik Özellikleri

Kod İsim	Yaş	Yetersizlik Düzeyi	Çalışma Deneyimi
ZYOB 1	23	Hafif Düzeyde Zihin Yetersizliği	2 yıl
ZYOB 2	28	Hafif Düzeyde Zihin Yetersizliği	2 yıl
ZYOB 3	37	Hafif Düzeyde Zihin Yetersizliği	3 yıl
ZYOB 4	24	Hafif Düzeyde Zihin Yetersizliği	1,5 yıl
ZYOB 5	24	Hafif Düzeyde Zihin Yetersizliği	1 yıl
ZYOB 6	29	Hafif Düzeyde Zihin Yetersizliği	9 ay
ZYOB 7	32	Orta Düzeyde Zihin Yetersizliği	1,5 yıl

EK-2. Etik Kurul Belgesi

Kayıt Tarihi: 24.01.2017 | Protokol No: 10683

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ ETİK KURULU KARARI

ÇALIŞMANIN TÜRÜ:	TÜBİTAK Projesi-Yüksek Lisans Tez Çalışması
KONU:	Eğitim Bilimleri
BAŞLIK:	Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Çalışma Arkadaşlarının Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Çalışma Yaşamına Yönelik Görüş ve Önerileri
~~PROJE~~/TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ:	Prof. Dr. Atilla CAVKAYTAR
TEZ YAZARI:	Tahir Mete ARTAR
ALT KOMİSYON GÖRÜŞÜ:	-
KARAR:	Olumlu

ETİK KURUL ÜYELERİ — **İMZA/ TARİH** 23.02.2017

Prof. Dr. Aydın AYBAR
Rektör Yardımcısı / Etik Kurul Başkanı

Prof. Dr. Hayrettin TÜRK
Fen Bil.(Fen Fak.)

Prof. Dr. Yusuf ÖZTÜRK
Sağlık Bil.(Ecz. Fak.)

Prof. Dr. Esra CEYHAN
Eğitim Bil. (Eğitim Bil. Ens.)

Prof. Dr. Bülent GÜNSOY
Sos. Bil.(İkt. Fak.)

Prof. Dr. Münevver ÇAKI
Güz. San. (Güz. San. Fak.)

EK-3. İşyeri İzin Belgeleri

Sayın İlgili,

Bantaş Nakit ve Kıymetli Değer Taşıma ve Güvenlik Hizmetleri A. Ş. olarak Down Sendromu Derneği desteği ile Anadolu Üniversitesi Özel Eğitim Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi Tahir Mete Artar tarafından "Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Çalışma Arkadaşlarının Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Çalışma Yaşamına Yönelik Görüş ve Önerileri" isimli tez çalışmasına Down sendromlu çalışanlarımızın çalışma arkadaşları ile görüşme yapılması konusunda destek vereceğimizi bildiririz.

Saygılarımızla,

BANTAŞ NAKİT VE KIYMETLİ MAL
TAŞIMA VE GÜVENLİK HİZMETLERİ A.Ş.
Rüzgarlıbahçe Mh.Kavak Sk.İmpa İş Merkezi
No: 12 Kat: 7 34805 Kavacık-Beykoz / İstanbul
Tel: (0216) 404 1000 pbx Fax:(0216) 404 11 01
Anadolu Kurumlar V.D. 140 034 4279

BÜYÜK ŞEFLER GIDA TUR. TEKS.DAN.ORG.EĞİT.SAN. Ve TİC.A.Ş.
Sanayi Mah. Eski Büyükdere Cad. Behçet Sk.
Büyükdere İş Merkezi No:2 Kat.5 D.6 Kağıthane/İstanbul
BOĞAZİÇİ KURUMLAR V.D. 193 039 4367
İTO 705717
TEL: 0212 352 75 47

www.bigchefs.com.tr

28.02.2017

İlgili Makama,

Big Chefs olarak Down Sendromu Derneği desteği ile Anadolu Üniversitesi Özel Eğitim Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi Tahir Mete Artar tarafından "Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Çalışma Arkadaşlarının Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Çalışma Yaşamına Yönelik Görüş ve Önerileri" isimli tez çalışmasına Down sendromlu çalışanlarımızın çalışma arkadaşları ile görüşme yapılması konusunda destek vereceğimizi bildiririz.

Bilgilerinize sunarız.

Saygılarımızla,

BÜYÜK ŞEFLER GIDA TUR. TEKS. DAN. ORG. EĞT. SAN. Ve TİC. A.Ş. Sanayi Mah. Eski Büyükdere Cad. Behçet Sok. Büyükdere İş Merkezi No:2 K:5 D:6 Kağıthane/İSTANBUL Boğaziçi Kurumlar V.D. 193 039 4367

Bimeks olarak Down Sendromu Derneği desteği ile Anadolu Üniversitesi Özel Eğitim Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi Tahir Mete Artar tarafından "Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Çalışma Arkadaşlarının Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Çalışma Yaşamına Yönelik Görüş ve Önerileri" isimli tez çalışmasına Down sendromlu çalışanlarımızın çalışma arkadaşları ile görüşme yapılması konusunda destek vereceğimizi bildiririz.

Saygılarımızla,

bimeks
Bimeks Bilgi İşlem ve Dış Ticaret A.Ş.
Barbaros Mh. Sütçüyolu Cd. No: 62 Yenisahra
ATAŞEHİR / İSTANBUL Tel.: (0216) 542 62 62
Faks: (0216) 542 62 63 Tic. Sicil No: 270380
BÜYÜK MÜKELLEFLER V.D.: 175 000 9133

EK-4. Gönüllü Katılım Onam Formu

GÖNÜLLÜ KATILIM SÖZLEŞMESİ

Tarih:.....

Sayın .....;

Öncelikle benimle görüşme yapmayı kabul ettiğiniz için teşekkür ederim. Ben, Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Bölümünde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktayım. Bu görüşme yükseklisans tezim kapsamında yapılacaktır. Tez çalışmamda iş arkadaşlarının desteklenen çalışanların çalışma yaşamına ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır.

Bu görüşmenin ses kaydı alınarak, dökümü yapılacak ve elde edilen veriler analiz edilecektir. Yapılan analiz sonrası, desteklenen çalışanların iş arkadaşlarının desteklenen çalışanların istihdamlarına yönelik görüş ve önerileri hakkında bilgi sahibi olunacaktır. Görüşme yaklaşık 40 dakika sürecektir. Görüşme esnasında sizlerin deneyimlerinizi dinlerken söylediklerinizin doğru aktarılması için ses kaydı alınacaktır. Bu kayıtlar sadece benim tarafımdan ve gerekirse tez danışmanım öğretim üyesi Prof. Dr. Atilla CAVKAYTAR tarafından dinlenecektir. Görüşmenin tamamı kelimesi kelimesine yazılarak raporumda paylaşılacaktır.

Görüşme esnasında görüşmeye devam etmeme ya da daha sonra devam etme isteğiniz olursa bildirebilirsiniz. Görüşmeye katılımınız tamamen gönüllük ilkesine dayanmaktadır. İstediğiniz zaman görüşmeyi sonlandırma hakkınız bulunmaktadır. Gerçekleştirdiğimiz görüşmelerden elde ettiğim bilgiler, kongre, ders ve olası bir kitapta, isminiz kullanılmaksızın paylaşılabilecektir. Görüşme dökümlerinde ya da raporlarımda istemediğiniz takdirde kesinlikle gerçek isminiz kullanılmayacak, gerçek kimliğiniz sadece benim tarafından bilinecektir. Sadece siz isterseniz ve buna onay verirseniz gerçek isminiz kullanılacaktır.

Görüşme ya da süreçle ilgili herhangi bir sorunuz olduğunda istediğiniz zaman görüşmeyi yapan Arş. Gör. Tahir Mete ARTAR'a 05367151500 no'lu telefondan ya da tmartar@anadolu.edu.tr e-mail adresinden ulaşabilirsiniz. Katılımınız için tekrar teşekkür ederim.

Bu sözleşmede katılımcı hakları ile ilgili belirtilen ilkeler tarafımdan uygulanacaktır.

Adı-Soyadı: Arş. Gör. Tahir Mete ARTAR **İmza:**

Görüşmede ses kaydı alınmasına izin veriyorum.

Katılımcının Adı-Soyadı: **İmza:**

EK-5. Teşekkür Belgesi

EK-6. Görüşme Kılavuzu

GÖRÜŞME KILAVUZU

1-) Görüşme Öncesine Yapılacak Hazırlıklar

- ✓ Görüşme yapılacak birey ile imkan olursa yüz yüze aksi durumda telefonla iletişim kurulacak görüşmenin amacı ve kapsamı aktarılacaktır. Bireyin araştırmaya katılmayı kabul etmesi halinde, müsait olduğu bir zaman ve yer belirlenecektir. Görüşmenin gerçekleştirileceği ortamın sessiz olması gerekliliği katılımcıya aktarılarak, görüşme yeri seçiminde bu koşulun göz önünde bulundurulması amaçlanacaktır.
- ✓ Araştırmacı görüşme tarih ve saatinde kararlaşılan mekanda olmak üzere ulaşım imkanlarını araştıracak ve önlemlerini alacaktır.
- ✓ Araştırmacı görüşmeyi gerçekleştirmek için gerekli olan materyallerin içinde bulunacağı bir çanta hazırlayacaktır. Bu çantanın içerisinde ses kayıt cihazı, yedek piller, kalemler, görüşme kılavuzu ve yönergesi, görüşme onam formu nüshaları bulunacaktır.
- ✓ Araştırmacı görüşme yapılacak ortama yarım saat önce gidecek ve sağlık bir görüşme ortamı yaratmak için gerekli önlemleri alacaktır.
- ✓ Katılımcı ile buluşularak, araştırma dışı kısa bir sohbet gerçekleştirilecek, görüşmenin sıcak bir ortamda geçmesine katkı sağlanacaktır.

2-) Görüşme Süreci

- ✓ Katılımcı ile görüşme ortamında karşılıklı oturulacak araştırmacı katılımcıya kendini tanıtarak görüşmeye dair detayları şu şekilde katılımcıya aktaracaktır: *'Öncelikle benimle görüşme yapmayı kabul ettiğiniz için teşekkür ederim. Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Bölümünde Araştırma Görevlisi olarak 2 senedir görev yapmaktayım. Yükseklisans tezim kapsamında, sizin desteklenen bireyin istihdamına yönelik görüşlerinizi almak üzere buradayım. Doğru ya da yanlış, iyi ya da kötü hiçbir önemi olmaksızın sadece sizin deneyimlerinizi öğrenmek ve görüşlerini almak, sizden öğrenmek için buradayım. Yapacağımız görüşmenin ses kaydını alarak, dökümü yapacak ve elde ettiğim verileri analiz edeceğim. Bu kayıtlar sadece benim tarafımdan ve*

gerekirse tez danışmanım Prof. Dr. Atilla Cavkaytar tarafından dinlenecektir. Görüşme yaklaşık 40 dakika sürecektir. Hazırsanız başlayalım?'

- ✓ Ardından onam formunu katılımcıya sesli olarak okuyacak ve kabul etmesi durumunda imzalanmasını isteyecektir.
- ✓ Katılımcının hazır olup olmadığı sorulacak ve onayı alındıktan sonra ses kayıt cihazı açılacaktır.
- ✓ Kayıt cihazının açılmasıyla birlikte araştırmacı tarih, saat ve görüşülen kişinin adını söyleyecek, ardından yazılı olarak alınan ses kaydı iznini bir kez de sözlü olarak katılımcıdan alacaktır.
- ✓ Görüşme yönergesinde bulunun sıra ile görüşme soruları katılımcıya yönlendirilecektir. Alınan cevaplara göre yönergedeki sorulara işaret konulacaktır. Araştırmacı, irdelemek istediği noktaları elindeki yönergeye not alacak ve katılımcının sözünü kesmeyecektir.
- ✓ Katılımcının bir soruyu cevaplarken diğer sorulardan birini/birkaçını cevaplaması durumunda ilgili sorulara işaret konulacaktır.
- ✓ Araştırmacı görüşme sırasında esneme, göz temasından kaçınma gibi olumsuz davranışlar sergilememeye dikkat edecek ve katılımcının kendini samimi bir şekilde anlatması için gerekli etkileşimi kuracaktır.
- ✓ Katılımcılara '..... Hanım/Bey' şeklinde hitap edilecektir.
- ✓ Katılımcıların kendilerine yöneltilen soruları anlamaması halinde ek açıklamalar yapılacak ve örnekler verilerek konunun netleşmesi sağlanacaktır.
- ✓ Araştırmacı günlüğüne eklemek üzere katılımcının mimiklerine dair izlenimlerine ya da veri analizinde önemli olabilecek detayları elindeki kağıda kendi anlayacağı şekilde not alacaktır.
- ✓ Görüşme soruları tamamlandığında katılımcıya teşekkür edilecek ve gerek duyulduğunda tekrar görüşme talebinde bulunulabileceği ifade edilecektir.

3-) Görüşme Sonrası

- ✓ Araştırmacı görüşme sonrası mümkün olduğu kadar erken şekilde sessiz bir ortama gidecek ve görüşmeye dair izlenimlerini günlüğüne not edecektir.

EK-7. Görüşme Yönergesi

Görüşme Yönergesi

Öncelikle benimle görüşme yapmayı kabul ettiğiniz için teşekkür ederim. Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Bölümünde Araştırma Görevlisi olarak iki senedir görev yapmaktayım. Yükseklisans tezim kapsamında, sizin desteklenen bireyin istihdamına yönelik görüşlerinizi almak üzere buradayım. Doğru ya da yanlış, iyi ya da kötü hiçbir önemi olmaksızın sadece sizin deneyimlerinizi öğrenmek ve görüşlerini almak, sizden birşeyler öğrenmek için buradayım. Yapacağımız görüşmenin ses kaydını alarak, dökümü yapacak ve elde ettiğim verileri analiz edeceğim. Bu kayıtlar sadece benim tarafımdan ve gerekirse tez danışmanım Prof. Dr. Atilla Cavkaytar tarafından dinlenecektir. Görüşme yaklaşık 40 dakika sürecektir. Hazırsanız başlayalım (Teşekkür ederim.).

Hazırsanız başlayalım.

1. **Çalıştığınız iş yerinde bir gününüz nasıl geçiyor?**
   - **1.1. Çalıştığınız işyerinde ne tür işler yapılmaktadır?**
   - 1.2. *Etkileşim bireylerin birbirleri ile girdikleri iletişim (sohbet, jest ve mimikler vb.), işyerinde birlikte yaptıkları işler ve katıldıkları etkinlikler (yemek saatleri, dinlenme zamanları, iş dışı etkinlikler) şeklinde ifade edilebilir.*
     Bu işyerinde yöneticiler haricindeki çalışanların mesai saati içerisinde birbirleri ile kurdukları etkileşime yönelik neler söylersiniz?
   - **1.3. Çalışma arkadaşlarınızla mesai saatleri dışında kurduğunuz etkileşimler hakkında neler söylersiniz?**
     - 1.3.1. (Etkileşim kurulmuyorsa) Bu durumun nedenleri sizce nelerdir?
     - 1.3.2. (Etkileşim kuruluyorsa) Bu etkileşimin içeriğine yönelik neler söylersiniz?
     - 1.3.3. (Etkileşim kuruluyorsa) Bu etkileşim ne sıklık ve süresine ilişkin neler söylersiniz?
     - 1.3.4. (Etkileşim kuruluyorsa) Bu etkileşimler size neler katıyor?
     - 1.3.5. Çalışma arkadaşlarınızın size sağladığı destekler hakkında neler söylersiniz?
2. **Desteklenen çalışanın bir iş gününü kendi gözlemlerinize dayanarak anlatmanız istense neler söylersiniz?**
   - **2.1. Desteklenen çalışan bu iş yerinde ne tür işler yapmaktadır?**
   - **2.2. Desteklenen çalışanın çalışma saatleri ve vardiya düzeni hakkında neler söylersiniz?**
     - 2.2.1. (Çalışma saatleri ve vardiya farklıysa) Bu durumun nedenleri hakkında neler söylersiniz?
3. *Çalışan bireylerin iş ortamında sergiledikleri beceriler iş becerileri, sosyal beceriler, iletişim becerileri, uyum becerileri başlıkları altında sıralanabilmektedir.*
   Desteklenen çalışanın **burası gibi bir işyerinde çalışması durumunda ne tür becerilere sahip olması gerektiğini düşünüyorsunuz?**
   - 3.1. *İş becerileri, bireyin yerine getirmesi beklenen görevlerin gerektirdiği becerilerdir [Örn: Etiket yapıştırma]*

Desteklenen çalışanın sahip olduğu iş becerileri (iş performansı) hakkında düşünceleriniz nelerdir?

3.2. *İş ortamında çalışanlardan beklenen kişilerarası beceriler (sosyal beceriler) başkalarına saygılı davranma, kabul edilebilir dil kullanma (uygun olmayan kelimeler, küfür vb.), uygun dış görünüş (hijyen, giyim vb.), eleştiriye açık olma ve kendini kontrol edebilme olarak sıralanmaktadır.*

Desteklenen çalışanın sahip olduğu sosyal beceriler (kişilerarası beceriler) hakkında neler düşünüyorsunuz?

3.3. *İş ortamında çalışanlardan beklenen iletişim becerileri başkalarının anlayabileceği şekilde konuşma, dinleme, okuduğunu anlama olarak sıralanabilir.*

Desteklenen çalışanın sahip olduğu iletişim becerileri hakkında neler düşünüyorsunuz?

3.4. *Uyum becerileri işyerinde sorumluluk alma, değişimlere ayak uydurma, istekli şekilde çalışma, yeni beceriler öğrenmeye açık olma şeklinde sıralanabilir.*

Desteklenen çalışanın sahip olduğu uyum becerileri hakkında neler düşünüyorsunuz?

4. *Etkileşim bireylerin birbirleri ile girdikleri iletişim (sohbet, jest ve mimikler vb.), işyerinde birlikte yaptıkları işler ve katıldıkları etkinlikler (yemek saatleri, dinlenme zamanları, iş dışı etkinlikler) şeklinde ifade edilebilir.*

Desteklenen çalışanla birebir kurduğunuz etkileşime ilişkin neler söylersiniz?

4.1. Desteklenen çalışanla işle ilgili konularda kurduğunuz etkileşimler hakkında neler söylersiniz?

4.1.1. (Etkileşim kurulmuyorsa) Bu durumun nedenleri sizce nelerdir?

4.1.2.(Etkileşim kuruluyorsa) Bu etkileşimin içeriğine yönelik neler söylersiniz?

4.1.2. (Etkileşim kuruluyorsa) Bu etkileşimin kurulduğu ortam ve zamana yönelik neler söylersiniz?

4.1. Desteklenen çalışanla iş dışı konularda kurduğunuz etkileşimler hakkında neler söylersiniz?

4.1.1. (Etkileşim kurulmuyorsa) Sizce bu durumun nedeni nedir?

4.1.2. (Etkileşim kuruluyorsa) Bu etkileşimin kurulduğu ortam ve zamana yönelik neler söylersiniz?

4.1.3. (Etkileşim kuruluyorsa) Bu etkileşimin içeriğine yönelik düşünceleriniz nelerdir?

5. Çalışma arkadaşlarının işyerlerinde birbirlerine sağladıkları destekler; paylaşma, dinleme, tavsiyede bulunma, işle ilgili olmayan konularda destek olma, cesaretlendirme ve göz kulak olma başlıklarında ifade edilebilir.

Desteklenen çalışanın gereksinim duyduğu destekler hakkında neler düşünüyorsunuz?

5.1. (Destek gereksinimi varsa) Sizce desteklenen çalışan hangi konularda desteğe ihtiyaç duyuyor?

5.1.1. Gereksinim olduğunu düşündüğünüz konularda desteği kimler sağlamalı?

5.1.2. Sağlanacak desteğin süresi ve sıklığı konusunda neler söylersiniz?

5.1.3. Gereksinim olduğunu düşündüğünüz konularda destek sağlama konusunda kendinizi değerlendirecek oldursanız neler söylersiniz?

5.1.4. Desteklenen bireylere daha nitelikli destek olmak ve onlara yardımcı olmak için ne gibi bilgilere ihtiyaç duyuyorsunuz?

5.2. (Destek sağlanıyor ise) Bu desteklerin desteklenen çalışana iş performansı ve sosyal katılım açısından yararları konusunda düşünceleriniz nelerdir?

5.2.1. Desteklenen çalışana işyerinde sağlanan desteğin yeterliliği hakkında neler söylersiniz?

6. *Zihin yetersizliği olan bireylerle birlikte belli süre çalıştınız. Bu deneyimlerinizden hareketle;* **Desteklenen çalışanların çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik neler yapılabilir?**

6.1. Devlet neler yapabilir?
6.2. İşverenler neler yapabilir?
6.3. STK'lar neler yapabilir?

7. Desteklenen çalışanların sosyal ve iş becerilerinin geliştirilmesine ilişkin kişi, kurum ve kuruluşların yapması gerekenler konusunda önerileriniz nelerdir?

7.1. Devlet neler yapabilir?
7.2. İşverenler neler yapabilir?
7.3. Çalışma arkadaşları neler yapabilir?
7.4. STK'lar neler yapabilir?
7.5. Eğitimciler neler yapabilir?
7.6. Aileler neler yapabilir?

8. Desteklenen çalışanların iş yerindeki sosyal katılımlarını arttırma konusunda önerileriniz nelerdir?

8.1. Devlet neler yapabilir?
8.2. İşverenler neler yapabilir?
8.3. Çalışma arkadaşları neler yapabilir?
8.4. STK'lar neler yapabilir?
8.5. Eğitimciler neler yapabilir?
8.6. Aileler neler yapabilir?

EK-8. Çalışma Arkadaşı Bilgi Formu

ÇALIŞMA ARKADAŞI BİLGİ FORMU

Katılımcının:

Adı-Soyadı:

Cinsiyeti:

Yaşı:

Çalıştığı İşyeri:

İşyerindeki Görevi:

Mevcut İşyerindeki Çalışma Süresi: Haftada kaç gün?.....

Günde kaç saat?.....

Desteklenen Çalışanla Birlikte Çalıştığı Süre: .....

Çalıştığınız iş yerinde kaç kişi çalışmaktadır?

.....

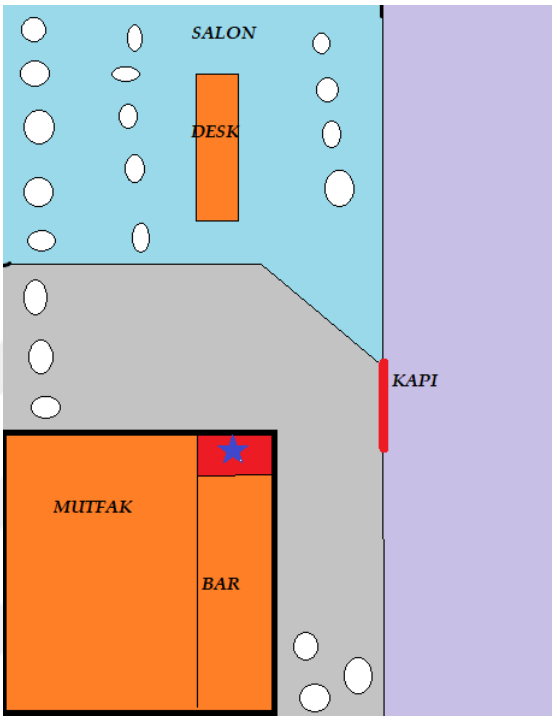
Çalıştığınız iş yerinde kaç desteklenen çalışan çalışmaktadır?

.....

Zihin yetersizliği olan bir yakınınız/tanıdığınız var mı? Evet:( ) Hayır:( )

EK-9. Araştırmacı Günlüğü Örnek Sayfa

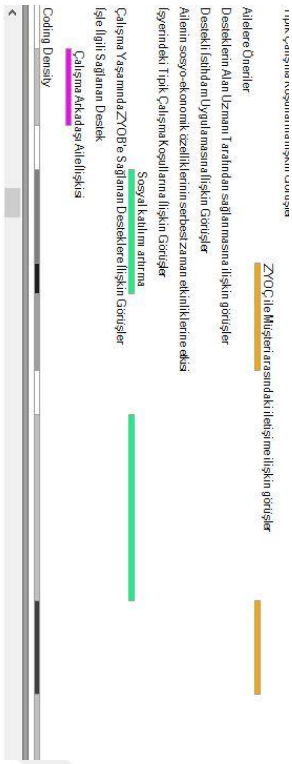
Tahir Mete Artar	15-9-2017/ 17:45
BigCHİEFS Restorant	Şişli



Lokanta alışveriş merkezinin en alt katında bulunuyor. Kapıdan girişte karşıda bir bar, arkasında kapalı bir mutfak ve L şeklinde bir salon bulunuyor. Beyza hemen barın yanında kurulmuş servant kısmında çalışıyor. Gelenlerin hemen girişlerinde görebileceği bir yerde çalışması avantaj olsa da lokantanın asıl işlek yeri olan açık salon kısmına oldukça uzakta. Görüşme verilerinde de bu durumu yansıtan veriler var. .....'yla yakın etkileşim içerisinde olan çalışan sadece hostes olarak çalışan ve .....'ya yakın olan kapı karşılama görevlisi. Burada çalışma ortamının fiziksel yapısının çalışanlar arasındaki iletişime etkisini açıkça gördüm. Görüşeceğim katılımcılar gelene kadar .....'yı da gözleme imkanı buldum. Durum hiç hoşuma gitmedi. Destekli istihdamı korumalı işyerinden ayıran şey sosyal katılımı sağlamakken ..... barın yanında sürekli sunum hazırlıyor. 3 saat boyunca işyerindeydim ve gözlemlerim esnasında ..... barın yanındaki hostes dışındaki bir çalışan ya da müşteriyle sosyal iletişime girdiğini görmedim. Sadece işle ilgili etkileşim kuruluyor. Salon diye nitelendirilen, lokantanın açık alanındaki yerde ise NGG çalışanlar aynı yerde bulunuyor ve siparişleri hazırlarken birbirleriyle konuşuyorlar. .....'nun bu alandan uzak olması onun gün içinde iletişime girme şansını azaltıyor olabilir.

.....'nın işyerindeki çalışma arkadaşlarından destek talep ettiğine rastlamadım. Ancak iki kez barda çalışan kişi ona sunumlarda kullanılan tabakları hizaya sokmada yardım etti….

EK-10. NVivo Yazılımından Örnek Kodlama Sayfası



göremiyorum. Ya dediğim gibi sevdiğim için. Iıı gerçekten çok seviyorum Ümit'i. Annesine de saygı duyuyorum. Pırıl pırıl bi evlat yetiştirmiş. Çok emek vermiş. Hala da veriyo Özlem Hanım. Bilmiyorım Ümit bu işte. Ümit bu yani hahaha

Peki hani vardiya düzeni ve çalışma saatleri konusunda ne düşünüyosunuz?

Normal. Ümit'i eğer hani ıı olduğundan daha az çalıştığı zaman Ümit o hayata nası adapte olabilir ki? Nası diğer insanlar gibi ibzler gibi şeyyapabilir ki? Bizim iş çıkış saatimi 7. Ama Ümit'in ki 5 normali bu. Böyle olması gerekiyo kiii Ümit saat 8'de filan gelir. Şeyyapmaz öyle 9'a bağlı falan kalmaz. Seviyo burayı yani. Diyorum ya herkesi bilir Ümit. Hocaları tanır. Hocalarla muhabbet eder, sohbet eder. Hocalar çok seviyo Ümit'i.

Burayı sevmesinin asıl sebebi ne sizce?

Samimi bi ortam. Belki bşeylere dahil olma da hoşuna gitti. Hani hayatında belki Ümit'in geçmişini bilmiyorum biliyo musunuz? Ben az çok biliyorum. Ümit'in biraz problemleri var zannedersem. Biraz Özlem Hanım'la da konuşmuştuk. Hani Ümit itilmiş bi çocuk. İtilmiş bi çocuk eğitim vermezseniz eğitimi alamaz. Bir tek annenin verdiği eğitimle de ilerleyemez. Okulu iş çevresi onu sevenler. Bence Ümit ondan bu hale geldi. İşlenmiş demir gibi düşünün. Ümit burda yavaş yavaş işlendi. İnşallah daha iyi olur. Sadece Ümit'in işte bazne hayal dünyası var. O hayal dünyasını da biz bazen şeyyapıyoruz, çocuklar onu bazen kendileri gibi zannediyolar, Ümit özel bi çocuk. Bazen hani kendileri gibi düşünsün istiyolar. O tarzda şakalar yapıyolar. Ümit bu sefer yükseliyo. Hani kızma anlamında değil. Kendine böyle bi özgüven geliyo. Onu da biz törpülüyoruz yani.

EK-11. Tema, Alt-tema ve Kod Listesi

TEMA 1: ZYOB ÇALIŞMA ARKADAŞLARININ ÇALIŞTIKLARI İŞYERİNİN ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

- **Tipik Çalışma Koşullarına İlişkin Görüşler**
  - 8 saatten fazla
  - 8 Saat
  - Değişken Saatler
  - Aşçılık
  - Baristalık
  - Garsonluk
  - Hosteslik
  - İdari İşler Çalışanı
  - İnsan Kaynakları Çalışanı
  - İş Güvenliği Uzmanı
  - Mağazacılık
  - Oda Servisi
  - Molalara Yönelik İşveren Tarafından Getirilen Sınırlamalar
  - Molaların Müşteri Yoğunluğuna Göre Ayarlanması
  - İşyerindeki Yoğunluğun Stres Yaratması
- **İşyeri Kültürüne İlişkin Görüşler**
  - Sosyal Arkadas düzeyindeki ilişkiler
  - İş arkadaşı düzeyindeki ilişkiler
  - İş tanıdığı düzeyindeki ilişkiler
  - Benimsenen iletişim tarzı
  - Çalışan Sirkülasyonu
  - Çalışanların Cinsiyeti
  - Çalışılan Departman
  - Çalışma arkadaşlarının yaş grubu
  - İş yoğunluğu
  - İşyerinde geçirilen zaman
  - İşyerindeki hiyerarşik konum
  - İşyerinin fiziksel ortamı
  - İş bildirimleri
  - İşle ilgili dönüt verme
  - İşle ilgili yardım isteme
  - Çalışma motivasyonu
  - İş performansında artış
  - Kişisel gelişim
  - Özgüven artışı
  - Sosyal katılım
  - Mesai Dışı Etkileşim Sıklığı
  - Bilardo, bowling vb. oyunlar
  - Birşeyler yeme,içme
  - İşyerinin düzenlediği etkinlikler
  - Sinemaya gitme

- Spor etkinlikleri
- Aileye vakit ayırma isteği
- Çalışanların ikametgahları
- Vardiya uyuşmazlığı
- Ailesel durumlar
- Güncel konular
- Serbest zaman planlamaları
- Spor ile ilgili konular
- Şakalaşmalar
- Mola zamanları
- Yemek saatleri
- İşyeri bahçesi
- İşyerinin arkaplanı
- Oyun odası
- Sigara alanı
- Yemek salonu
- Arkadaşlarının ZYOB'e Yönelik Değişen Algılarına İlişkin Görüşler
- ZYOB'lerin Kaynaştırılmasına ilişkin algılar
- ZYOB'lerin sempatik olarak algılanması
- ZYOB'lerin işlevde bulunma düzeyinin düşük olması
- ZYOB'lerin özelliklerinin anormal olarak nitelendirilmesi
- Kültür Gezileri
- Oyun etkinlikleri
- Yılbaşı balosu
- Doğum günü etkinlikleri
- ZYOB'e yönelik etkinlikler

TEMA 2: ZYOB ÇALIŞMA ARKADAŞLARININ ZYOB'LERİN ÇALIŞMA YAŞAMLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

- **Çalışma Yaşamının ZYOB'e Katkıları**
  - Bağımsız yaşam sorumluluğunu alma
  - Beceride akıcılık ve genelleme sağlama
  - Kendini ifade etme fırsatı sunma
  - Özsaygı Artışı sağlama
  - Para kazanmayı sağlama
  - Özgüven Artışı
  - Sosyal katılımı artırma
- **ZYOB Çalışanın Becerilerine İlişkin Görüşler**
  - Cinsel Davranışlar
  - Akademik Beceriler
  - Günlük Yaşam Becerileri
  - Alışveriş Yapma Becerisi
  - Alıcı Dil
  - İfade Edici Dil
  - İş becerilerinde deneyimle birlikte gelişim
  - İşi bağımsız olarak tamamlama

- İşi eksiksiz tamamlama
- Aynı anda birden fazla işle ilgilenmede zorluk çekme
- Kritik ve ince işleri yerine getirememe
- Yavaş çalışma
- İş kurallarına uyma
- Başkalarına saygılı davranma
- Eleştiriye açık olma
- Kabul edilebilir dil kullanma
- Kendini kontrol edebilme
- Hal hatır sorma
- İltifatta bulunma
- Paylaşma
- Selamlaşma
- Anlamsız sesler çıkarma
- Arkadaşlığı suistimal etme
- İletişimin zaman ve süresini ayarlama
- Konuşmayı sürdürememe
- Uygun dış görünüş
- Değişimlere ayak uydurma
- İstekli şekilde çalışma
- Sorumluluk alma
- Yeni beceriler öğrenmeye açık olma
- Karar Verme
- Kendini Değerlendirme
- Kendini Düzenleme
- Kendini Savunma
- Seçim Yapma
- Serbest Zaman Becerileri
- Seyahat Becerileri

- **ZYOB'in Çalışma Koşullarına İlişkin Görüşler**
  - Yüksek Rafların Alçaltılması
  - Açık ofis düzenlemesi
  - Farklı departmanlara bölünmüş fiziksel alan
  - Salon içi özel tezgah
  - Arkaplanda yer alan çalışma ortamı
  - Odalara bölünmüş fiziksel ortam
  - Belge imhası
  - Dosya Tarama
  - Garsonluk
  - İçecek Sunumu Hazırlama
  - İşyeri içi evrak transferi
  - Lokantada Hostluk-Hosteslik
  - Oda servisi
  - Ofis içi çay servisi
  - Reyonculuk
  - Çeşitlendirilmiş işler
  - Yineleyici işler

- Çalışma saatlerinin fazla oluşu
- Çalışma saatlerinin yeterli oluşu

- **ZYOB'in Çalışma Yaşamında Kurduğu İletişime Yönelik Görüşler**
  - Çalışma arkadaşlarından daha formal iletişim yapısı
  - Problem çözme amaçlı iletişim
  - İşyeri tarafından ZYOB-müşteri iletişiminin engellenmesi
  - Müşterilerin ZYOB'le iletişim kurmaması
  - ZYOB'i sinirlendirme
  - ZYOB'i yanlış yönlendirme
  - ZYOB'in müşteriyle iletişim kuramaması
  - Formal iletişim içerikleri
  - İş bildirimleri
  - İşle ilgili dönüt verme
  - İşle ilgili yardım isteme-sağlama
  - Formal iletişim sıklığı
  - Formal iletişimde sorunlar
  - İşyeri yönetiminin ZYOB'le iletişimi sınırlandırması
  - Yoğun tempoda çalışmak
  - Zihin yetersizliğine yönelik bilgi eksikliği
  - ZYOB'le zaman geçirmek
  - ZYOB'in çalışma alanının çalışma arkadaşlarından uzak olması
  - ZYOB'in iletişimden uzak durması
  - ZYOB'in kişilerarası becerilerindeki yetersizlik
  - Çalışma motivasyonu sağlama
  - Sosyal katılımı arttırma
  - İnternet-Telefon-Sosyal Medya
  - İşyerinin düzenlediği etkinlikler
  - Kafe, lokanta
  - ZYOB'in evi ve yakın çevre4
  - Çalışma arkadaşı aile iletişimi
  - Yaş grubunun yakın olması
  - Ulaşım desteği sağlanması
  - Çalışma arkadaşlarının oturduğu yerin uzaklığı
  - Çalışma arkadaşlarının yoğunluğu
  - Çalışma saatleri ve vardiyanın farklı olması
  - Yaş grubunun farklı olması
  - ZYOB 'nın sorumluluğunu almaktan kaçınma
  - ZYOB'in kişilerarası becerilerindeki yetersizlikler
  - ZYOB'in oturduğu yerin uzaklığı
  - ZYOB'in seyahat becerilerinin yetersiz olması
  - ZYOB'in sosyo-ekonomik düzeyinin düşük olması
  - ZYOB'in ailesi ile iletişimin kopuk olması
  - Tatilde yapılanlar
  - Konsol oyunları
  - Özel hayatla ilgili konular
  - Selamlaşma
  - Sporla ilgili konular

- Şakalaşma
- Tatilde yaşananları anlatma
- Televizyon dizileri
- İşyeri arkaplanı
- Oyun-Dinlenme-Sigara alanları
- Doğum günü
- Yemek-Mola vakitleri
- İş arkadaşı
- İş tanıdığı
- Sosyal Arkadaş
- İletişim kurulan çalışma arkadaşıyla ilişki seviyesi
- Açık ifadeler kullanma

- **ZYOB'in İş Performansını Etkileyen Etmenler**
  - Çalışma Deneyiminin Artması
  - Esnek Iş Tanımı
  - İş Ortamında Geliştirilen Sosyal Ilişkiler
  - Maaş Ödemesi
  - Becerilerde Akıcılık Problemi
  - Cinsellik Güdülerini Kontrol Edememe
  - Çabuk Yorulma
  - Motivasyon Düşüklüğü
  - Zihinsel Yetersizlik
- **ZYOB'in Serbest Zaman Etkinlikleri**
  - Cep Telefonuyla Oyun Oynama
  - Evde Vakit Geçi
  - Televizyon Izleme
  - Tiyatro Kursu
  - Yüzme Kursu
  - Astroloji
  - Bilgisayar Kullanma
  - Futbol
  - Halk Oyunları
  - Müzik Dinleme
  - Oyunculuk Yapma
- **ZYOB'in Kariyer Gelişimine İlişkin Görüşler**
  - ZYOB'e İşyeri Tarafından Sunulan Kariyer Fırsatları
  - ZYOB'in Kariyer Yapma Isteği
  - ZYOB'in Çalışma Deneyimin Artması
  - ZYOB'e Çalışma Arkadaşları Tarafından Sunulan Destek
  - ZYOB'in Kendi İş Tanımı Dışında Işler Yapması
  - İşyerindeki Işlerin Karmaşık Yapısı
  - Yineleyici Işlerin Yarattığı Motivasyon Düşüklüğü
  - ZYOB'in Sınırlı İş Tanımı
  - ZYOB'in İşlevlerinde Yetersizlik

TEMA 3: ZYOB ÇALIŞMA ARKADAŞLARININ İŞYERLERİNDEKİ DESTEKLİ İSTİHDAM UYGULAMASINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

- **Destekli Istihdam Sürecinde Ortaya Çıkan Problemlerin Çözülmesine Ilişkin Görüşler**
    - Problemlerin ZYOB'in Çalışma Arkadaşları Tarafından Çözüldüğü Durumlar
    - Problemlerin ZYOB'in Çalışma Yaşamındaki Diğer Paydaşlarla Işbirliği Içinde Çözüldüğü Durumlar
- **Destekli İstihdam Sürecinde Zyob'in Çalışma Arkadaşlarının Üstlendikleri Roller**
    - Eğitmenlik
    - Gönüllülük
    - Problem Çözücülük
    - Yetersizlikle Ilgili Bilgi Sağlayıcılık
    - Savunuculuk
- **Destekli İstihdam Uygulamasında Karşılaşılan Sorunlar**
    - Çalışma Arkadaşı Eğitiminin Sadece Bir Kez Verilmesi
    - Çalışma Arkadaşı Eğitiminin Uygulanmasındaki Sorunlar
    - Eğitimlerin Kapsamının Dar Olması
    - Problem Anında Sürekli Danışmanlık Hizmetine Ulaşılamaması
    - Çalışma Arkadaşlarının ZYOB'le Iletişim Kuramaması
    - ZYOB'e Yaptırılacak Iş Bulunamaması
    - ZYOB'e Yönelik Çalışma Arkadaşlarının Olumsuz Algıları
    - ZYOB'in Çalışma Yaşamına Uyum Sağlayamaması
- **ZYOB'in Çalışma Arkadaşlarının Destekli İstihdam Uygulamasına Yönelik Olumlu Görüşleri**
    - Gurur Kaynağı Olarak Görme
    - Sosyal Sorumluluk Projesi Olarak Görme
    - Zihin Yetersizliği Olan Bireylere Katkı Sağlayan Bir Uygulama Olarak Görme
    - Çalışma Arkadaşlarını Zihin Yetersizliği Konusunda Bilgilendirmesi
    - ZYOB'le Birlikte Geçirilen Zamanın Olumlu Katkısı
    - ZYOB'le Yakın Çalışan Posta-Body Çalışma Arkadaşının Olması

TEMA 4: ZYOB ÇALIŞMA ARKADAŞLARININ İŞYERLERİNDE ÇALIŞAN BİREYLERE SAĞLANAN DESTEKLERE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

- **Çalışma Yaşamında ZYOB'e Sağlanan Desteklere İlişkin Görüşler**
    - Çalışma Koşullarında Yapılması Gereken Düzenlemelere İlişkin Görüşler
    - ZYOB 'in Cinsel Davranışları
    - ZYOB 'in Eğitimi
    - ZYOB'in Özellikleri
    - ZYOB 'le Etkili Zaman Geçirme
    - ZYOB'ler Hakkında Bilgi Sağlayıcı Çevrimiçi-Basılı Materyale Duyulan Gereksinime Ilişkin Görüşler
    - ZYOB'lerle Etkili Iletişim Kurma
    - Desteklerin Alan Uzmanı Tarafından Sağlanması
    - Desteklerin Çalışma Arkadaşları Tarafından Sağlanması
    - Desteklerin İşbirliği İçinde Sağlanması
    - İşe Yönelik Dönüt Sunma
    - İşin Bitirilmesine Yönelik Yardım Sağlama
    - Dinleme
    - Göz Kulak Olma

- Mola, Serbest Zaman Değerlendirme
- Motivasyon
- Sosyal Katılım
- Tavsiyede Bulunma
- ZYOB'in sağlık durumunu kontrol etme
- ZYOB'in yineleyici işler yapmasını önleme
- Fiziksel Uyarlamalar
- Ulaşım
- Cinsel Eğitim
- Desteklerin Sıklığı
- Fiziksel Yardım Desteği
- Göz Kulak Olma
- Temel Beceriler
- Kişilerarası İlişkiler
- Sağlık
- Serbest Zaman Becerileri
- İş Becerileri
- İşyerinde Geçiş Desteği

- **NGG Çalışanlara Sağlanan Desteklere İlişkin Görüşler**
  - Ulaşım, Seyahat Becerileri
  - İşle İlgili Sağlanan Destek
  - NGG Çalışanın Yaşadığı Sorunlarda Paylaşma Desteği Sağlama
  - Motivasyon Desteği
  - Sakinleştirme Desteği
  - Tavsiyede Bulunma Desteği
  - Motivasyon
  - Tavsiyede Bulunma
  - Işle Ilgili Destek
  - ZYOB Ile Nasıl Ilişki Kurulması Gerektiğine Ilişkin Destek

TEMA 5: ZYOB ÇALIŞMA ARKADAŞLARININ ZYOB'LERİN ÇALIŞMA YAŞAMLARI VE İSTİHDAMLARINA YÖNELİK ÖNERİLERİ

- **Çalışma Koşullarına Yönelik Öneriler**
  - Tipik Çalışma Koşullarının ZYOB''e Yansıtılması
  - ZYOB'lerin Mevcut Maaşlarında İyileştirmeler Yapılması
  - ZYOB'e Verilen Işlerin Daha Hafif Olması
  - ZYOB'in Çalıştığı Departmanların ve Yaptığı Işlerin Çeşitlenmesi
  - Çalışma Saatlerinin Sekiz Saati Geçmemesi
  - Çalışma Saatlerinin Sekiz Saatin Altına Düşürülmesi
  - İşyerinde ZYOB'in Serbest Zaman Aktvitelerine Yönelik Alan Oluşturulması
  - Sessiz Bir Çalışma Ortamı Sağlanması
- **Destekli İstihdam Uygulamasına İlişkin Görüşler**
  - Ailelerin destekli istihdam sürecinde aktif rol oynaması
  - ZYOB'lerin ilgi gereksiniminin karşılanmasına özen gösterme
  - ZYOB'lerin serbest zamanlarının nitelikli etkinliklerle değerlendirilmesine katkı sağlanması

- Destekli istihdam ortamlarında gözlem yaparak eğitim programını değerlendirme
- ZYOB'e işbaşında eğitim hizmeti sunulması
- Destekli istihdam ortamlarında ZYOB ve iş koçu için eğitim odası kurulması
- İşyerinde ZYOB için serbest zaman etkinlikleri oluşturulmasına ilişkin öneriler
- ZYOB'lerin kariyer gelişiminin desteklenmesi
- Ortaya çıkan sorunlarda ZYOB'in Çalışma arkadaşlarına problemi çözme için fırsat tanınmasına ilişkin öneriler
- Destekli istihdam uygulaması gerçekleştirilen işyerleri arasında bilgi ve deneyim paylaşımı yapılmasına ilişkin görüşler
- İçeriğin çalışma arkadaşlarının gereksinimlerine göre belirlenmesine ilişkin görüşler
- ZYOB'ler konusunda cinsellik Eğitimi
- ZYOB'lerin özelliklerine ilişkin eğitim içeriği
- ZYOB'lerle etkili iletişim kurmaya yönelik eğitim içeriği
- Çalışma arkadaşı eğitiminin belli aralıklarla tekrarlanması
- Çalışma arkadaşı eğitimlerinin sıklığını belirlemede işyerindeki çalışan sirkülasyonunun dikkate alınması
- Çalışma Arkadaşlarına Sürekli danışmanlık hizmeti sağlanması
- İşkoçlarının Özel Eğitim Uzmanı Yeterliklerine Sahip Olmasına Ilişkin Görüşler
- Erken Eğitim Döneminden Itibaren ZYOB'lerin Ilgi ve Yeterliliklere Yönelik Veri Toplanarak Uygun Işlere Karar Verilmesi
- ZYOB'in Yerleştirileceği Işyerinde Karşılaşabileceği Potansiyel Görevlere Yönelik Becerilerin Öğretimi
- İşe Yerleştirilirken Departmanların Yaş Ortamalarının Dikkate Alınması
- Daha Az Karmaşık Işleri Gerektiren Iş Yerleri İle Başlangıç Yapma
- Birey Ilgi ve Yeterliliklere Göre Doğru Işle Eşleştirme
- İşyerindeki Çalışanlar İle ZYOB'in Yaşının Yakın Olması
- Kapsamlı İş Analizi Yapılması
- ZYOB'e Yapacağı İş Konusunda Seçim Fırsatı Sunulması
- İşveren Ile Yapılan Görüşmelerde Iş Tanımının Sınırlı Tutulmaması

- **Devlete Kurumlarına Yönelik Öneriler**
  - Kamu spotları ile ZYOB'lerin çalışma yaşamına katılması konusunda toplumda farkındalık yaratma
  - ZYOB'e işyerine ulaşımda servis desteği sağlanması
  - ZYOB için iş edindirme kurslarının açılması
  - Destekli istihdam ortamlarının sık şekilde denetlenmesi
  - İstihdamda engellilere ayrılan kota içinde ZYOÇ'lere yönelik ayrı bir kota belirlenmesi
  - ZYOB'lerin fiziksel çalışma ortamında uyarlamaları zorunlu kılma
- **Eğitimcilere Öneriler**
  - Eğitimde Kaynaştırma Politikalarına Ağırlık Verilmesi
  - Hayat Boyu Eğitim Anlayışının Benimsenmesi
  - Okul Sayısının Arttırılması
  - Toplum Temelli Eğitimin Yaygınlaştırılması

- Aile Eğitim Programının Sağlanması Gereken Aile Fertlerinin Kapsamına İlişkin Görüşler
- Etkileşimde bulunulan tüm aile bireylerine yönelik
- Aile Eğitim Programlarının İçeriğine İlişkin Görüşler
- Cinsel eğitim
- Özel gereksinimli bireylere sunulan eğitim hizmetleri hakkında bilgilendirme
- Ailelere Tanılamayla Birlikte Aile Eğitim Programları Sunma
- Arkadaşlık Kurma ve Sürdürme Eğitimlerinin Arttırılması
- Becerilerin Akıcılık, Genelleme ve Kalıcılığına Önem Gösterme
- Cinsel Eğitim Programlarının Arttırılması
- Eğitim Programlarında İstihdam Edilebilirlik Becerilerine Öncelik Verilmesi
- Halk Eğitim Merkezlerinde Hobi ve Serbest Zamana Yönelik Eğitimler Verilmesi
- İş Ortamından Alınan Dönütlere Göre Eğitim Programlarının Oluşturulması

- **İşverenlere Öneriler**
  - Daha Fazla ZYOB Istihdam Etmek
  - Korumalı Işyerlerinin Açılmasına Katkı Sunma
  - Mesai Dışı Sosyal Etkinliklerde Ulaşım Desteği Sağlanması
  - Sosyal Katılımı Arttırıcı Etkinlikler Organize Etmek
  - ZYOB Ile Sürekli Ilgilenecek Bir Personel Istihdam Etmek

ÖZGEÇMİŞ

Adı-Soyadı : Tahir Mete ARTAR

Yabancı Dil : İngilizce

Doğum Yeri ve Yılı : Ulus/1992

E-Posta : t.meteartar@gmail.com

Eğitim ve Mesleki Gelişim:

2015, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Özel Eğitim Bölümü, Zihin Engelliler Öğretmenliği Lisans Programı

2015-2016, Özel Eğitim Öğretmeni, Özel Ekin Başak Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi

2016- Araştırma Görevlisi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Bölümü

Bilimsel ve Mesleki Kuruluşlara Üyelikler:

2015- American Association on Intellectual and Developmental Disabilities

2015- Özel Eğitimciler Derneği

Yayınları ve Bilimsel/Sanatsal Faaliyetleri:

Artar, T. M. ve Cavkaytar, A. (2017). Zihinsel/Gelişimsel Yetersizliği Olan Bireylere Sağlanan Hizmetlerde Uluslararası ve Ulusal Öncü Sivil Toplum Kuruluşlarının İşlevleri. Uluslararası Katılımlı 27. Ulusal Özel Eğitim Kongresi, Poster Bildiri, 8-10 Kasım, Samsun/Türkiye.

Artar, T. M. ve Çolak A. (2016). Zihinsel Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdamına Yönelik Nitel Araştırmaların İncelenmesi. 26. Ulusal Özel Eğitim Kongresi, Poster Bildiri, 5-8 Ekim, Eskişehir/Türkiye.

Şahin, Ş., İnce, G., ve Artar, T. M. (2016). Uygulamalı Davranış Analizi İlkelerinin Genel Eğitim Okullarında Kullanımı (Using of Principles of Applied Behavior Analysis in General Education Schools). 3. Uluslararası Katılımclı Disiplinlerarası Erken Çocuklukta Müdahale Kongresi, 31 Mart-3 Nisan, Eskişehir/Türkiye