

**T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**HAFİF ZİHİNSEL ENGELE SAHİP GENÇ BİREYLERİN
MESLEKİ BECERİLERİNİN İNCELENMESİ**

Uzm. Fzt. Tarık DEMİROK

**Ergoterapi Programı
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

ANKARA

2018

**T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**HAFİF ZİHİNSEL ENGELE SAHİP GENÇ BİREYLERİN
MESLEKİ BECERİLERİNİN İNCELENMESİ**

Uzm. Fzt. Tarık DEMİROK

**Ergoterapi Programı
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Hülya KAYIHAN**

**ANKARA
2018**

ONAY SAYFASI**Hafif Zihinsel Engele Sahip Genç Bireylerin Mesleki Bireylerinin İncelenmesi****Öğrenci: Tarık Demirok****Danışman: Prof. Dr. Hülya Kayıhan**

Bu tez çalışması 29.06.2018 tarihinde jürimiz tarafından "Ergoterapi Programı" nda yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı:*Prof. Dr. Mine Uyanık**(Hacettepe Üniversitesi)**(imza)***Tez Danışmanı:***Prof. Dr. Hülya Kayıhan**(Hacettepe Üniversitesi)**(imza)***Üye:***Prof. Dr. Esra Akı**(Hacettepe Üniversitesi)**(imza)***Üye:***Prof. Dr. Gamze Ekici**(Hacettepe Üniversitesi)**(imza)***Üye:***Prof. Dr. Mustafa Necmi İlhan**(Gazi Üniversitesi)**(imza)*

Bu tez Hacettepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri tarafından uygun bulunmuştur.

09 Temmuz 2018*Prof. Dr. Diclehan Orhan***Enstitü Müdürü**

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

- o Tezimin/Raporumun tamamı dünya çapında erişime açılabilir ve bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir.**
(Bu seçenekle teziniz arama motorlarında indekslenebilecek, daha sonra tezinizin erişim statüsünün değiştirilmesini talep etmeniz ve kütüphane bu talebinizi yerine getirirse bile, teziniz arama motorlarının önbelleklerinde kalmaya devam edebilecektir)
- X Tezimin/Raporumun 10/07/2021 tarihine kadar erişime açılmasını ve fotokopi alınmasını (İç kapak, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) istemiyorum.**
(Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir, kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir)
- o Tezimin/Raporumun.....tarihine kadar erişime açılmasını istemiyorum ancak kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisinin alınmasını onaylıyorum.**
- o Serbest Seçenek/Yazarın Seçimi**

10 /07/2018

Tarık DEMİROK



ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, Prof. Dr. Hülya KAYIHAN danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.



Fzt. Tarık DEMİROK



TEŞEKKÜR

Tez çalışmamın her aşamasında bilgisi, deneyimi, güler yüzü ve sabrıyla bana yol gösteren, tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Hülya KAYIHAN'a,

Tez çalışmam, ünite çalışmalarım ve akademik hayatımda yoğun desteklerini benden esirgemen Sayın Prof. Dr. Esra AKI'ya,

Tez savunma sınavı jürimde yer alıp verdikleri değerli katkılardan ötürü Sayın Prof. Dr. Mine UYANIK, Prof. Dr. Gamze EKİCİ ve Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN'a,

Sağladıkları kıymetli destekler için Hacettepe Üniversitesi Ergoterapi bölümü hocalarım Sayın, Prof. Dr. Gonca BUMİN, Doç. Dr. Çiğdem ÖKSÜZ, Doç. Dr. Burcu Semin AKEL, Doç. Dr. Meral HURİ, Yrd. Doç. Dr. Onur ALTUNTAŞ'a,

Çalışma verilerinin istatistik çalışması ve yorumlamasındaki büyük yardımlarından ötürü Sayın Uzm. Dr. Deniz YÜCE'ye ve Dr. Öğr. Üye. Sevilay KARAHAN'a

Beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan, dostlarım ve akademik yol arkadaşlarım, Orkun Tahir ARAN, Sedef ŞAHİN, Ramazan ŞAHİN, Berkan TORPİL, Hatice ABAOĞLU, Barkın KÖSE ve Hacettepe Üniversitesi Ergoterapi bölümündeki mesai arkadaşlarıma,

Beni bu günlere getiren, attığım her adımda yanımda olan, rahmetli babam Fikri DEMİROK, annem Mürvet DEMİROK ve ağabeyim Alper DEMİROK'a,

Teşekkür Ederim...

ÖZET

DEMİROK T., Hafif Zihinsel Engele Sahip Genç Bireylerin Mesleki Becerilerinin İncelenmesi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Ergoterapi Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2018. Zihinsel engelli bireyler Türkiye ve dünyada rekabetçi istihdamda en az temsil edilen engel grubudur. Bu çalışma hafif zihinsel engelli genç bireylerin mesleki becerilerinin incelenmesi amacıyla planlandı. Çalışmaya Hacettepe Üniversitesi Ergoterapi Bölümü Mesleki Rehabilitasyon Merkezi'ne başvuran 15 – 24 yaş arasında olan hafif zihinsel engel tanısı alan 18 birey (çalışma grubu) ve engelli bireylerle eşleşen yaş, cinsiyet ve çalışma tecrübesine sahip herhangi bir sağlık probleminde sahip olmayan 18 birey (kontrol grubu) dâhil edildi. Bireylere sosyodemografik form ve Mesleki Uyum Ölçümü (MUÖ) – Çalışan Formu uygulandı. Çalışma ve kontrol grubu MUÖ başlık puanları toplamaları her başlık için üç seviyeye bölündü ve grupların frekansları karşılaştırıldı. MUÖ fiziksel yetenekler ve görevle ilgili düşük seviye yetenekler başlıkları puanlarında iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı ($p>0,05$). Öz denetim, iş yapısı, bilişsel beceriler, bilgisayar becerileri, görevle ilgili yüksek seviye yetenekler, iletişim becerileri, kişilerarası beceriler ve güvenlik becerileri başlıkları puanlarında iki grup arasında kontrol grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu ($p<0,05$). MUÖ madde puanları frekansları incelendiğinde 88 maddenin 72'sinde kontrol grubunun istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha iyi performans gösterdiği bulundu ($p<0,05$). Çalışmada hafif zihinsel engelli genç bireylerin işe yönelik beceri değerlendirme ve mesleki rehabilitasyon süreçlerinin çok yönlü olması gerektiği sonucuna varılmıştır. Her bireyin kendine özgü işe yönelik kuvvetli yanlarının ve geliştirilmesi gereken becerilerinin olduğu düşünülerek, engellilerin yapabildikleri ve yapamadıkları hakkında genel öngörülerde bulunulan standart bir yaklaşım yerine, kapsamlı değerlendirme yöntemleri ile bu kuvvetli yanların ve beceri ihtiyaçlarının belirlenmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. İleriki çalışmalarda zihinsel engelli bireylerin mesleki becerilerinin farklı yaş gruplarında, farklı zihinsel engel seviyeleri karşılaştırılarak ve homojen mesleki deneyim ve eğitim durumuna sahip bireylerleri dâhil ederek incelenmesi önerilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Zihinsel Engel, İstihdam, Mesleki Rehabilitasyon, Ergoterapi

ABSTRACT

DEMİROK T., Investigation of vocational skills in individuals with mild intellectual disability, Hacettepe University, Faculty of Health Sciences, Occupational Therapy Master's Degree Dissertation, Ankara, 2018. People with intellectual disability are the least represented disability group in competitive employment in Turkey and worldwide. This study was planned to examine the vocational skills of young people with mild intellectual disability. Study included 18 participants with intellectual disability, aged between 15 – 24 years, who referred to Vocational Rehabilitation Center of Occupational Therapy Department, Hacettepe University (study group) and 18 healthy participants who matched the study group in terms of age, sex, and work experience (control group). Sociodemographic form and Vocational Fit Assessment (VFA) – Worker Form were applied to participants in both groups and VFA subscale sum scores were compared between groups. There was no statistically significant difference between two groups in physical abilities and lower task-related abilities subtest scores ($p>0.05$). There were statistically significant differences between groups in self-determination, work structure, cognitive abilities, computer skills, higher task-related abilities, communication skills, interpersonal skills, and safety skills subtest scores in favor of control group ($p<0.05$). When the frequencies of VFA item scores were examined, it was found that the control group performed significantly better in 72 of 88 items ($p <0.05$). It is suggested that vocational skill assessments and vocational rehabilitation programs for young people with mild intellectual disability should be a multi-faceted progress. It is necessary to consider individual strengths and needs of people with mild intellectual disability instead of generalized predictions towards them in vocational rehabilitation processes. It is suggested that future studies should conduct vocational skill assessments in participants in different age ranges, with homogenized work experience and educational status, and compare in terms of gender.

Keywords: Intellectual Disability, Employment, Vocational Rehabilitation, Occupational Therapy

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ONAY SAYFASI	iii
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	iv
ETİK BEYAN	v
TEŞEKKÜR	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER	ix
SİMGELER VE KISALTMALAR	xi
ŞEKİLLER	xii
TABLolar	xiii
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1. İş ve Çalışma	3
2.1.1. Ücretli İş	3
2.1.2. Ücretsiz İş	4
2.1.3. Gizli İş	4
2.1.4. Korumalı İş	4
2.2. Çalışmanın Sağlık ve Katılımın Boyutlarıyla İlişkisi	4
2.2.1. Çalışmanın Sağlıkla İlişkisi	4
2.2.2. Çalışmanın Sosyal Katılımla İlişkisi	5
2.2.3. Çalışmanın Sosyal Statüyle İlişkisi	5
2.2.4. Çalışmanın Sosyoekonomik Durumla İlişkisi	5
2.3. Engel ve Engellilik	6
2.3.1. Engel Türleri	6
2.3.2. Zihinsel Engel ve Epidemiyolojisi	7
2.3.3. Zihinsel Engel Sınıflandırması	8
2.3.4 Zihinsel Engelli Bireyler ve İstihdam	10
2.4 Ergoterapi ve Mesleki Rehabilitasyon	11
2.4.1 Ergoterapi ve Mesleki Rehabilitasyonun Tarihçesi ve Türkiye’deki	
Yasal Düzenlemeler	12

2.4.2 Mesleki Rehabilitasyon ve Kanada Aktivite Performans Modeli	15
2.4.3 Kanada Aktivite Performans Modeli Çerçevesinde Üretkenlik	16
2.4.4. O*NET Yetenek ve Beceri Sınıflandırması	17
2.4.5 Kanada Aktivite Performans Modeli Çerçevesinde Zihinsel Engelli Bireylerin Mesleki Becerilerin Değerlendirilmesi	23
3. GEREÇ VE YÖNTEM	25
3.1. Bireyler	25
3.2. Yöntem	26
3.3. Değerlendirme	26
3.3.1. Sosyodemografik Özelliklerin Değerlendirilmesi	26
3.3.2. Mesleki Uyum Ölçümü	26
3.4. İstatistiksel Analiz	27
4. BULGULAR	29
4.1. Bireylerin Yaş, Cinsiyet, Yaşadıkları Yer ve Toplam Çalışma Yılı Dağılımları	29
4.2. Bireylerin Eğitim Durumları	30
4.3. Mesleki Beceri Değerlendirmesi Başlıklarına Ait Bulgular	30
4.3.1. Mesleki Beceri Başlıkları Puan Toplamlarına Ait Bulgular	30
4.3.2. Mesleki Becerilerin Alt Puan Sınıflandırmalarına Ait Bulgular	31
4.3.3. Mesleki Beceri Maddelerinin İncelenmesi	33
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	47
7. KAYNAKLAR	51
8. EKLER	
EK 1. Etik Kurul İzni	
EK 2. Araştırma Amaçlı Çalışma İçin Aydınlatılmış Onam Formu	
EK 3. Sosyodemografik Bilgi Formu	
EK 4. Mesleki Uyum Ölçümü	
EK 5. Değerlendirmenin Kullanım İzin Yazısı	
9. ÖZGEÇMİŞ	

SİMGELER VE KISALTMALAR

DOT	: Mesleki Unvanlar Sözlüğü
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
ICF	: İşlevsellik, Yetiyitimi ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırması
IQ	: Zekâ Katsayısı
KAPM	: Kanada Aktivite Performans Modeli
MUÖ	: Mesleki Uyum Ölçümü
MUÖ-Ç	: Mesleki Uyum Ölçümü - Çalışan Yetenekleri
MUÖ-M	: Mesleki Uyum Ölçümü - Meslek Gereklilikleri
O*NET	: Mesleki Bilgi Ağı
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu

ŞEKİLLER

Şekil	Sayfa
2.1. Dünya Sağlık Örgütü ICF Modeli	6
2.2. Kanada Aktivite Performans Modeli	15



TABLOLAR

Tablo	Sayfa
3.1. MUÖ Seviye Tanımlamaları	27
4.1 Çalışma Grubundaki Bireylerin Yaşları	29
4.2 Çalışma Grubundaki Bireylerin Cinsiyet Dağılımları	29
4.3 Hafif Zihinsel Engelli Bireylerin Toplam Çalışma Yılı Frekansları	29
4.4 Bireylerin Eğitim Durumları	30
4.5 Beceri Alanlarına Ait Puan Ortalamaları ve Grupların Karşılaştırılması	31
4.6 Beceri Alanlarına Ait Puan Sınıflarının Gruplara Göre Frekansları ve Frekansların Karşılaştırılması	32
4.7 Fiziksel Yetenekler Madde Puan Frekanslarının Karşılaştırılması	33
4.8 Öz Denetim Becerileri Madde Puan Frekanslarının Karşılaştırılması	34
4.9 İş Yapısı Madde Puan Frekanslarının Karşılaştırılması	34
4.10 Bilişsel Beceriler Madde Puan Frekanslarının Karşılaştırılması	35
4.11 Bilgisayar Becerileri Madde Puan Frekanslarının Karşılaştırılması	36
4.12 Görevle İlişkili Yüksek Seviye Yetenekler Madde Puan Frekanslarının Karşılaştırılması	36
4.13 Görevle İlişkili Düşük Seviye Yetenekler Madde Puan Frekanslarının Karşılaştırılması	37
4.14 İletişim Becerileri Madde Puan Frekanslarının Karşılaştırılması	37
4.15 Kişilerarası Beceriler Madde Puan Frekanslarının Karşılaştırılması	38
4.16 Güvenlik Becerileri Beceriler Madde Puan Frekanslarının Karşılaştırılması	38

1. GİRİŞ

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2002 verilerine göre Türkiye'de 15 yaş ve üstü ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel engele sahip bireylerin %78,29'u, süregen hastalığa sahip olan nüfusun %77,13'ü işgücüne dahil değildir (1). TÜİK 2010 verilerine göre ise 15 yaş ve üzeri engelli bireylerin çalışma oranları incelendiğinde en düşük çalışma oranına sahip engel grubu %5,8 ile zihinsel engelli bireylerdir (2).

Zihinsel engel, muhakeme, öğrenme ve problem çözme gibi zihinsel fonksiyonlarda ve sosyal beceriler veya günlük yaşam aktiviteleri becerileri gibi adaptif becerilerde limitasyonlarla karakterize bir engel türüdür (3). Zihinsel engele sahip bireyler sağlıklı bireylerle karşılaştırıldığında daha düşük oranlarda sosyoekonomik duruma, sağlık düzeyine ve yaşam kalitesine sahiptir (4-7).

Mesleki rehabilitasyon, yeni bir işe başlamayı veya eski işe tekrar dönmeyi hedefleyen, çalışma hayatı boyunca kişiyi destekleyen, kanıt temelli ve multidisipliner/multiprofesyonel bir kavramdır (8). İşe uyumlandırma, mesleki hayata geçiş ekipleri tarafından kişinin yetenekleri ve becerileri ile işin çevresi ve aktivite gerekliliklerinin en iyi şekilde uyumuna karar vermek için uygulanan, işbirliği gerektiren, veri merkezli bir karar verme sürecidir (9). Bununla birlikte işe uyumlandırma ile ilgili araştırmalar, engelli bireylerin işe yönelik becerilerinin belirlenmesinin rehabilitasyon sürecini olumlu şekilde etkilediğine vurgu yapmaktadır (10-13).

Literatürde zihinsel engeli olan bireylerin ortaöğretim sonrası istihdama katılımlarını artırmak için işe uyumlandırma çalışmalarının etkisini artıran değerlendirmelerin kullanılması gerekliliği vurgulanmaktadır (14, 15). Ancak literatürde ülkemizdeki hafif zihinsel engele sahip genç bireylerin istihdama yönelik yeteneklerini bütüncül bir bakış açısıyla inceleyen çalışmalara rastlanmamıştır. Zihinsel engelli bireylerin istihdama katılımlarının ve iş becerilerinin artırılması için mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Mesleki rehabilitasyon, istihdam öncesi kişiye, çevreye ve işe yönelik bileşenlerin aktivite performansı ile ilişkilendirilerek kişi merkezli ve bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirilmesini içermektedir ve özellikle işin gereklilikleri dikkate alınarak becerilerin değerlendirilmesini gerektirmektedir. Bu nedenle çalışmamız, hafif

zihinsel engeli sahip 15-24 yaş arası genç bireylerin işe yönelik fiziksel, öz denetim, iş yapısı, bilişsel, bilgisayar becerileri ile görevle ilişkili farklı seviyelerdeki yeteneklerini, iletişim, kişiler arası etkileşim ve güvenlik becerilerini daha önce literatürde kullanılmamış bir ölçekle incelemek amacıyla tasarlanmıştır.

Çalışmanın sonunda; hafif zihinsel engeli sahip genç bireylerin ihtiyaç duyduğu mesleki becerilerin çok yönlü bir bakış açısına sahip bir değerlendirme ölçeği kullanılarak belirlenmesi ve elde edilen verilerin bu kişilerin mesleki rehabilitasyon programlarının oluşturulmasına yön vermesi hedeflenmektedir. Çalışmada; kolay uygulanabilir olması ve daha sonra zihinsel engelli bireyin hangi çalışma becerisi alanlarının daha ayrıntılı incelenmesi gerektiğine karar verilmesine yön verebilir olması nedeniyle Mesleki Uyum Ölçümü – Çalışan (*Vocational Fit Assessment - Worker*, MUÖ-Ç) kullanılması planlanmıştır (16).

Çalışmamızın hipotezi;

- Hafif zihinsel engeli sahip genç bireylerin mesleki beceri seviyeleri ile aynı yaş, cinsiyet ve mesleki tecrübeyle eşleştirilmiş sağlıklı bireylerin mesleki beceri seviyeleri arasında fark yoktur.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. İş ve Çalışma

Christiansen ve Townsend işi Emek veya çaba; nesneleri oluşturmak, yapılandırmak, üretmek, şekillendirmek, tasarlamak; hizmetleri, yaşam veya yönetim süreçlerini organize etmek, planlamak veya değerlendirmek; maddi bir getirisi olup olmadığına bakılmaksızın bir sözleşme altında çalışmak şeklinde tanımlamıştır (17). Bu tanımdan anlaşılabileceği gibi sonuç ürünün özelliği (örn. mal veya hizmet), ürünü elde etme biçimi (örn. tasarlamak veya öğretmek), ürünün karşılığı (örn. ücret veya sosyal katkı) gibi özellikler ve bunların yanında çevre (örn. kültür) veya işin gereklilikleri (örn. fiziksel beceriler veya diploma) veya ayrılan zaman (örn. tam zamanlı veya yarı zamanlı) işlerin tanımını ve içeriğini değiştirmektedir (17, 18). Bu çeşitliliği açıklamak için farklı iş sınıflandırmaları yapılmıştır. Bu sınıflandırmalara aşağıdaki başlıklarda yer verilmiştir.

2.1.1. Ücretli İş

İş ve çalışma ile en sık ilişkilendirilen kategoridir. Uluslararası Çalışma Örgütü ücretli işleri çalışan rollerine göre altı kategoriye ayırmıştır (19):

- **Maaşlı Çalışan:** Ücretli olarak istihdam edilen bireyleri,
- **İşveren:** Kendi başına veya ortaklarıyla beraber bağımsız çalışan ve bu işte maaşlı çalışan istihdam eden bireyleri
- **Kendi Adına Çalışan:** Kendi başına veya ortaklarıyla beraber bağımsız çalışan ve bu işte maaşlı çalışan istihdam etmeyen bireyleri
- **Üretici Kooperatifi Üyesi:** Her bir üyenin üretimin, satışın ve/veya diğer işlerin organizasyonunda, yatırım ve gelirlerin dağılımında eşit olarak söz sahibi olduğu kooperatif üyesi bireyleri
- **Katkıda Bulunan Aile Çalışanı:** Aynı evde yaşayan bir aile yakını tarafından yönetilen pazar odaklı işyerlerinde çalışan bireyleri
- **Statü Olarak Sınıflandırılmayan Çalışanlar:** Yukarıdaki kategorilere girmeyen veya birden fazla kategoriye dâhil olan bireyleri tanımlamaktadır.

2.1.2. Ücretsiz İş

Toplumlarda üretilen işlerin büyük bir kısmı gelir üretmemektedir. Maddi olarak gelir getirmemesine rağmen ücretsiz işler, ücretli işlerin desteklenmesinde büyük rol oynamaktadır. Toulmin'e göre sadece gelir getiren işleri değil sosyal ürünü olan işlerle beraber tüm işleri üretici olarak nitelendirmek gerekmektedir (20).

Ücretsiz işlere örnek olarak gönüllü çalışma, aile üyelerine bakım verme ve ev işleri/ev idaresi verilebilir. Bu türdeki işlere katılıma yüklenen anlamlar, ücretli işlere yüklenen anlamlardan farklı olarak finansal değil, *sevgi* boyutunda değerlendirilmektedir (21).

Örgün eğitim aktiviteleri de beklentiler, gereklilikler ve zaman çerçevesi gibi çalışma aktiviteleriyle olan yapısal benzerlikleri ve son zamanlarda artık sadece çocuklar ve gençlerin değil, her yaştaki bireyin katıldığı bir aktivite olması nedeniyle ücretsiz işlere dâhil edilebilmektedir (18).

2.1.3. Gizli İş

Resmi olmayan sektör olarak da anılan gizli işler genellikle yasadışı temelli işlerdir. Ek vergi ve sigorta ödemelerinden kaçınmak için işverenin çalışan maaşını *elden* vermesi, gelir beyan etmeden satılan el yapımı ürün veya diğer hizmetler bu sınıfa girmektedir (18).

2.1.4. Korumalı İş

Genellikle benzer engele sahip bireylerin maddi kazançtan çok terapötik kazanç sağlama amacıyla çalıştığı iş türüdür. 1970'li yıllarda engelli bireylere yönelik hastane temelli hizmetten toplum temelli hizmete geçiş sonrası popüler olan bu iş ve işyerleri, günümüzde engelli bireyleri toplumdan soyutladığı için eskisi kadar yaygın değildir (18).

2.2. Çalışmanın Sağlık ve Katılımın Boyutlarıyla İlişkisi

2.2.1. Çalışmanın Sağlıkla İlişkisi

Çalışma; hem genel popülasyon hem de engelli bireyler için sağlık ve iyilik hali ile pozitif yönde ilişkilidir (22-24). Okoro ve ark. araştırmalarında çalışan engelli

bireylerin algılanan sağlık durumlarının çalışmayan engelli bireylere göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir (25). Çalışan engelli bireyler çalışmayan engelli bireylere göre sağlık hizmetlerini daha az kullanmaktadır (26). Ancak engelli bireylerin istihdam edilip edilmemesinin sağlığa etkisinin yanında başka bir faktör de çalışılan işin içeriğidir. Bireyin yetenek seviyesinin üzerinde mesleki gereklilikleri olan, bireyin benliğini sınırlandıran, yeterli ödül sağlamayan veya çatışan talepleri, fiziksel tehlikeleri ve zayıf çalışma arkadaşı ilişkileri olan işler sağlığı olumsuz yönde etkileyebilmektedir (27).

2.2.2. Çalışmanın Sosyal Katılımla İlişkisi

Aktiviteye ulaşma hakkını tartışan kaynaklar, toplumların engellilerin önceden belirlenmiş çalışan rolleri de dahil tüm hayata katılımlarının desteklenmesinin gerekliliğini vurgulamaktadır (28). Ayrıca sosyal desteğin, engel türü veya etkilenim şiddetinden bağımsız olarak istihdam durumunun belirleyicisi olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur (29).

2.2.3. Çalışmanın Sosyal Statüyle İlişkisi

Bireyin işi ile sosyal çevresindeki algılanan statüsü arasındaki ilişki uzun süredir bilinmektedir (30). Bu ilişki bir sağlık durumu veya engel nedeniyle işgücünün dışında kalan bireylerin çalışan rolüne verdikleri yüksek değeri açıklamaktadır (31).

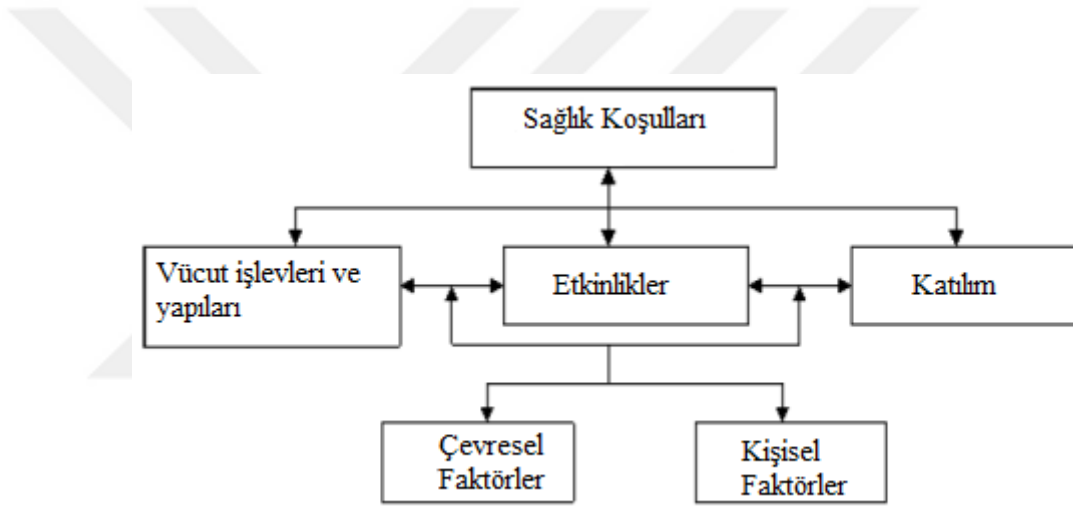
Ancak kişinin mesleğiyle sosyal statüsü arasında ilişki olmasına karşın her iş eşit şekilde değerlendirilmemektedir. Engelli bireyler yönetsel, profesyonel veya teknik mesleklerde daha az temsil edilmektedir (32). Engelli birey genellikle düşük ücretli, düşük statüdeki ve az beceri gerektiren işlerde çalışmaktadır (33).

2.2.4. Çalışmanın Sosyoekonomik Durumla İlişkisi

Herhangi bir şekilde istihdama katılmayan aile ve toplulukların genelde yoksulluk sınırının altında yaşadıkları ve yoksulluğun olumsuz etkilerine maruz kaldıkları bilinmektedir (34). Türkiye'de 15 yaş üstü engelli bireylerin %78,29'unun işgücüne dahil olmadığı (1) göz önüne alındığında işsizliğin sosyoekonomik etkisinin ülkemizdeki engelli bireyler tarafından yoğun bir şekilde yaşandığı düşünülebilir.

2.3. Engel ve Engellilik

Dünya nüfusunun yaklaşık %15'inin bir tür engele sahip olduğu tahmin edilmektedir (35). Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), engelliliği İşlevsellik, Yetiyitimi ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırması (ICF)'nda bozukluklar, aktivite limitasyonları ve katılım kısıtlılıklarının etkileşimi sonucu ortaya çıkan bir kavram olarak tanımlamaktadır. Bu tanıma göre engel, birey ile çevresel ve kişisel faktörlerin etkileşiminden kaynak alır (Şekil 2.1) (36). Bu çerçeveye göre engel mutlaka bir bozukluğun varlığında ortaya çıkmadığı gibi bireyin herhangi bir vücut yapı ve fonksiyon bozukluğuna sahip olmaması katılım problemi yaşamayacağı anlamına gelmemektedir.



Şekil 2.1. Dünya Sağlık Örgütü ICF Modeli (36).

2.3.1. Engel Türleri

ICF veya ergoterapinin katılımı açıklayan güncel modelleri (37) gibi bakış açıları engelliliği her birey için ayrı şekilde, *kişi merkezli* olarak, ele almasına rağmen, engelliliğin bozukluklara göre sınıflandırılması hizmet sağlayıcılar tarafından verilen sağlık, eğitim, sosyal güvence ve diğer hizmetlerin planlanması ve topluma ulaştırılmasında kullanılmaktadır. Bu sınıflandırmalara ait örnekler aşağıda verilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Kurumları Yönetmeliği'nde (38) engelli birey tanımında aşağıdaki engel gruplarına yer verilmiştir:

- Görme
- İşitme
- Dil ve Konuşma
- Spastik
- Zihinsel
- Ortopedik
- Ruhsal

Sağlık Bakanlığı'nın Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmeliği'ne göre (39) ise özür grupları;

- Ortopedik
- Görme
- İşitme
- Dil ve Konuşma
- Zihinsel
- Ruhsal ve Duygusal
- Süreç (Kronik)
- Sınıflanmayan başlıklarında sekiz gruba ayrılmıştır.

2.3.2. Zihinsel Engel ve Epidemiyolojisi

Zihinsel engel dünya nüfusunun yaklaşık olarak %1'inde (40), Türkiye'deki nüfusun ise %0,5'inde görülen (41), bireylerin sosyoekonomik durumunu, iyilik halini ve yaşam kalitesini olumsuz yönde etkileyen bir engel türüdür (4-7).

Zihinsel engel için literatürde farklı tanımlamalar mevcuttur. DSÖ Uluslararası Hastalıkların Sınıflandırılması tanımında zihinsel engel veya mental retardasyon bilişsel, dil, motor ve sosyal yeteneklerin dâhil olduğu yetenek yelpazesinde gelişim kısıtlılığı ile karakterize bir durumdur (42).

Amerikan Zihinsel ve Gelişimsel Engeller Birliği tanımına göre ise zihinsel engel hem zihinsel fonksiyondaki hem de adaptif davranıştaki kısıtlılıkları içerir. Buradaki adaptif davranışlar kavramsal becerileri (örn. lisan, para ve zaman kavramları), sosyal becerileri (örn. kişilerarası beceriler, sosyal problem çözme) ve

uygulama becerilerini (örn. günlük yaşam aktiviteleri becerileri, mesleki beceriler) kapsamaktadır (43).

Amerika Psikiyatri Birliği'nin Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve Sayımsal El Kitabı'nda, yukarıdaki tanımlara benzer olarak, zihinsel yetersizlik “kavramsal, sosyal ve uygulama becerileri alanlarındaki zihinsel ve adaptif fonksiyon kısıtlılığını içeren, bireyin gelişim döneminde başlayan bir bozukluk” olarak tanımlanmaktadır ve bireye bu teşhisin konulabilmesi için bireyin aşağıdaki üç kriteri karşılaması gerekmektedir (44):

- Klinik değerlendirmeler ve bireyselleştirilmiş, standardize zekâ testleriyle belgelenen; soyut düşünme, planlama, organize etme, karar verme ve düşünme gibi akademik öğrenme becerisini veya deneyimlerden yararlanmayı etkileyen zihinsel yetersizlik ve zeka testlerinden en fazla 70 (± 5 puan) zeka katsayısı (IQ) skoruna sahip olma
- Bireyin yaşına ve sosyokültürel seviyesine uygun bağımsızlığını sağlamasını ve sosyal sorumluluklarını yerine getirmesini engelleyen adaptif fonksiyon yetersizliklerine sahip olma
- Üstteki iki kriterde geçen zihinsel ve adaptif fonksiyon yetersizliklerinin gelişim çağında başlamış olması

2.3.3. Zihinsel Engel Sınıflandırması

Amerika Psikiyatri Birliği'nin Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve Sayımsal El Kitabı'nda teşhislere ek olarak belirleyiciler tanımlanmıştır. El kitabının önceki sürümlerinde bu belirleyiciler zihinsel yetersizliği zihinsel fonksiyon becerisine göre sınıflandırılırken (45) el kitabının beşinci sürümünde bu sınıflandırma, adaptif fonksiyon yetersizliği için gereken hizmetin miktarına göre *hafif*, *orta*, *ağır* ve *çok ağır* olarak dört seviyede tanımlanmaktadır (44). Aşağıdaki başlıkta bu seviyeler her bir adaptif fonksiyon alanı için örneklerle açıklanmıştır.

Hafif Zihinsel Engelin Belirleyicileri

Kavramsal Alan

Farklılıklar çok küçük yaştaki çocuklarda belirgin değil iken, okul çağında temel akademik becerilerin edinilmesinde gecikmeler gözlemlenebilir. Yetişkinler ise

organizasyon, para idaresi ve fonksiyonel akademik becerileri gerektiren aktivitelerde sorun yaşayabilir.

Toplumsal Alan

Sosyal ilişkiler ve iletişim gelişimi gecikebilir. Bireyler üstü kapalı sosyal ipuçlarını yorumlama ile duygu durum ve davranışların düzenlemesinde zorluk yaşayabilir.

Uygulama Alanı

Kendine bakım, serbest zaman veya yapılandırılmış mesleki aktivitelerle katılabilirler. Yasal ve finansal aktivitelerde desteğe ihtiyaç duyabilirler.

Orta Zihinsel Engelin Belirleyicileri

Kavramsal Alan

Dil gelişimindeki problemler belirgindir ve özellikle para ve zaman yönetimi gibi muhakeme gerektiren akademik becerileri artırmak için destek gerekmektedir.

Toplumsal Alan

Dil ve sosyal beceri gelişimindeki gecikmeler arkadaş edinme ve arkadaşlığı sürdürmede problemlere neden olabilir. Erişkinlikte bakım verenler gündelik durumlarda karar verme becerisi için desteklemeye devam edebilir.

Uygulama Alanı

Kendine bakım aktivitelerinde, eğitim ve pratikle bağımsızlığa ulaşabilirken gözlem gerektirmeye devam edebilir. Mesleki aktivitelerdeki başarı çalışma arkadaşlarından ve yöneticilerden yoğun destek gerektirir.

Ağır Zihinsel Engelin Belirleyicileri

Kavramsal Alan

Zaman, para veya rakamlar gibi kavramları anlamada zorluk yaşayabilirler.

Toplumsal Alan

Konuşma çoğu zaman sınırlıdır ve iletişim için basit konuşma veya jestler gereklidir.

Uygulama Alanı

Tüm kendine bakım ve yaşam becerilerinde destek veya gözleme ihtiyaç vardır. Bazı bireyler adaptif olmayan ve kendine zarar veren davranışlar sergileyebilir.

Çok Ağır Zihinsel Engelin Belirleyicileri

Kavramsal Alan

Sıklıkla kavramsal beceri problemlerine motor ve duyuşal bozukluklar da eşlik eder. Yoğun destek gerekir.

Toplumsal Alan

Eşlik eden motor ve duyuşal problemler sosyal etkileşimi yoğun şekilde etkiler. Konuşma veya jestleri anlamlandırma becerisi oldukça sınırlıdır. İletişim için yoğun destek gereklidir.

Uygulama Alanı

Eşlik eden motor ve duyuşal problemler nedeniyle günlük yaşam aktivitelerinde yoğun desteğe ihtiyaç duyarlar.

2.3.4 Zihinsel Engelli Bireyler ve İstihdam

Zihinsel Engelli bireyler çalışmanın yaşamlarının önemli bir parçası olduğunu belirtmektedir ve sağlıklı bireylerle benzer oranlarda çalışmak istemektedir (46).

Çalışmalar zihinsel engelli bireylerin genellikle stabil, sadık ve yetenekli bireyler olduklarını ve bu özellikleriyle işgücü piyasaları için potansiyel bir kaynak olabileceklerini öne sürmelerine rağmen, bu bireyler günlük hayatta iş bulma ve işi sürdürmede büyük ölçüde güçlük çekmektedir (47, 48).

Genç zihinsel engelli bireylerin istihdam edilme oranları dünyada %3 ile %40 arasında değişmektedir ve bu oran, sağlıklı bireylerin istihdam oranına kıyasla oldukça düşüktür (47, 49). TÜİK 2010 verilerine göre Türkiye’de 15 yaş ve üzeri, kayıtlı

zihinsel engellilerin çalışma oranları %5,8 olarak belirtilmiştir. Bu çalışanların %67'si ücretli, %13'ü işveren veya kendi hesabına çalışan, %18'i ise ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır (2).

Çalışan zihinsel engelli bireylerin rekabetçi iş gücü piyasasından çok korumalı ve ayrılmış işyerlerinde istihdam edildikleri belirtilmektedir (50). Rekabetçi istihdam ortamında engelli bireyin beceri eğitimi, iş koçluğu, rehabilitasyon, yardımcı teknoloji, çevre düzenlemesi gibi müdahaleler ile işin gerekliliklerini karşılamasını hedefleyen *destekli istihdam modelinin* sosyal entegrasyonla olan pozitif ilişkisini Cramm ve ark. (51) hafif zihinsel engelli bireylerin perspektifinden katılım, ait olma, takdir edilme gibi duygularla açıklamıştır. Beyer ve ark. (52) destekli istihdama katılan zihinsel engelli bireylerin günlük bakım merkezi veya korumalı işyerlerine katılan zihinsel engellilerden daha yüksek yaşam kalitesine sahip olduklarını belirtmiştir.

Bu bilgiler ve önceki başlıklarda çalışmanın sağlık ve katılıma olumlu yöndeki katkıları göz önüne alındığında zihinsel engelli bireylerin özellikle rekabetçi işgücü piyasalarındaki istihdamlarına katılımlarının desteklenmesinin önemli bir ihtiyaç olduğu sonucuna varılabilir.

2.4 Ergoterapi ve Mesleki Rehabilitasyon

Ergoterapi aktivitelerin terapatik kullanımı yoluyla bireylerin veya grupların ev, okul, işyeri, toplum ve diğer çevrelerdeki rollerine, alışkanlıklarına ve rutinlerine olan katılımlarına olanak sağlamayı veya arttırmayı hedefleyen bir sağlık meslek dalıdır. Ergoterapistler bireyin kişisel faktörlerinin (vücut fonksiyonları, vücut yapıları, değerleri, inançları ve maneviyatı) ve becerilerinin (motor, süreç ve sosyal etkileşim) gelişimini fasilite eden aktivite temelli müdahale planlarını hazırlarken kişiye, aktiviteye ve çevreye ait bileşenlerin birbirleriyle olan etkileşimine dair bilgilerini kullanır (53).

Ergoterapi bilgi dağarcığına her geçen gün artan şekilde katkı yapan aktivite bilimi (*occupational science*), her bir bireyin kendi yaşamını kontrol etme ve yaşamı hakkında seçimde bulunma potansiyeline vurgu yapan hümanist perspektife dayanmaktadır. Aktivite bilimine göre insanlar üretken varlıklardır ve yaşam süreleri boyunca farklı aktiviteleri gerçekleştirir ve bu aktivitelere anlam yükler (18).

Üretkenlik veya aktivite performansının diğer alanlarındaki aktivitelere katılım; başarı ve bağımsızlık duygusuyla beraber bireyin kimliğinin oluşumuna katkı sağlar (54).

Bu bakış açısına göre mesleki rehabilitasyon, üretkenliğe ait aktivite katılımları kesintiye uğradığında dezavantajlı bireylerin veya grupların aktivite katılımlarını ve bu aktiviteler üzerindeki kontrollerini artıran, kanıt temelli hizmetler yelpazesidir (8, 55).

2.4.1 Ergoterapi ve Mesleki Rehabilitasyonun Tarihçesi ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler

İş ve çalışmanın önemi, ergoterapinin erken zamanlarından beri ergoterapistler tarafından vurgulanmıştır. Adolf Meyer (1866-1950) sağlığa ulaşmak için “büyük dördlü”nün yani iş, oyun, dinlenme ve uykunun dengesinden bahsetmiştir (56).

Mesleki rehabilitasyon ilk olarak Amerika’da 1920’de Mesleki Rehabilitasyon Yasası’nda resmileşmiştir. Bu yasayla birlikte mesleki rehabilitasyon uygulamalarına ödeme yolu açılarak bireylerin rehabilitasyon ve bir mesleğe yerleştirme uygulamaları yaygınlaşmıştır ve ek düzenlemelerle ergoterapistlerin bu alandaki çalışmaları artan bir biçimde günümüze kadar süregelmiştir (57).

Ülkemizde mesleki habilitasyon ve rehabilitasyon tanımları “Engelliler Hakkında Kanun”un 13. maddesinde yapılmıştır (58):

“Meslekî habilitasyon ve rehabilitasyon

Madde 13-(Değişik:6/2/2014 - 6518/71 md.)

Engellilerin meslek seçebilmesi ve bu alanda eğitim alabilmesi için gerekli tedbirler alınır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan iş ve meslek analizleri doğrultusunda engelliler için Millî Eğitim Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca mesleki habilitasyon, rehabilitasyon ve eğitim programları geliştirilir.

Engellilerin mesleki habilitasyon ve rehabilitasyon hizmetleri, kamu kurum ve kuruluşları ile belediyeler ve diğer gerçek veya tüzel kişiler tarafından da gerçekleştirilebilir.

Bu maddeye ilişkin usul ve esaslar, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca müştereken çıkarılan yönetmelikle belirlenir.”

“Özel Mesleki Rehabilitasyon Merkezleri Hakkında Yönetmelik”in 4. maddesinin birinci fıkrasının (ç) bendinde mesleki rehabilitasyon tanımı yapılmış ve aynı yönetmeliğin 6. maddesinin birinci fıkrasının bentlerinde mesleki rehabilitasyon merkezlerinde verilecek hizmetler belirtilmiştir (59):

“MADDE 4 – (1) Bu Yönetmelikte geçen;

ç) Mesleki rehabilitasyon: Özürlülerin işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan, ilgi ve yeteneklerine uygun mesleklerde yetiştirilerek istihdamlarını kolaylaştırmak ve mesleklerinde ilerlemelerini sağlamak amacıyla devamlı ve koordinasyon içinde sosyal ve tıbbi rehabilitasyon, mesleki rehberlik, mesleğe hazırlık, meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimi, işe yerleştirme ve takibini,

...

ifade eder.

...

Merkezde uygulanacak rehabilitasyon hizmetleri ve kurs programları

MADDE 6 – (1) Merkezde verilen hizmetler aşağıda belirtilmiştir;

(a) Fizyoterapi ve rehabilitasyon: Yararlanıcının mevcut fiziksel ve zihinsel yetenek seviyesi, sağlık problemleri, ilgileri ve becerileri belirlenir, tıbbi değerlendirme, mobil değerlendirme ve mesleki rehberlik yapılır.

(b) Ergoterapi: Çalışma kapasitesinin değerlendirilmesi, iş ile uyumlandırılması ve bu süreç sonunda fizyoterapi ve rehabilitasyon birimi ile birlikte kişinin uygun iş kursuna yönlendirilmesi yapılır.

(c) Sosyal rehabilitasyon: Bu süreçte özürlü kişilerle evde, merkezde ve sosyal çevrelerinde psiko-sosyal uyumlarını desteklemek için resmi/resmi olmayan kurumlarla etkin bir iletişim kurmalarını sağlamak amacıyla

çalışmalar yapılır, bireysel ve grup programları ile danışmanlık hizmetleri verilir.

(ç) Mesleki eğitim: Bireylerin yönlendirildikleri ve eğitim sonrasında sertifikalandırıldıkları iş kursunda eğitim almaları sağlanır. Özürlü bireylere verilecek kursların programları, il milli eğitim müdürlüklerince onaylanan eğitim programlarına göre yürütülür.

(d) Mesleki rehberlik: Özürlünün özelliklerine ve mevcut fırsatlara göre mesleki bilgilendirme, eğitsel-mesleki gelişim ve yönlendirme iş ve mesleki danışmanlık çalışmalarını kapsar. Bu süreçte özürlünün bireysel özellikleri, yeterlilikleri, özgeçmişi, başvuru formları, kurs sonucu başarı durumu değerlendirilerek yararlanıcı ve işveren arasında bağlantı kurulur.”

Türkiye’de engelli bireylerin istihdamına yönelik uygulamalar şunlardır (60):

- Kota Sistemi,
- Korumalı İşyerleri Yöntemi,
- Kişisel Çalışma Yöntemi,
- İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdamı,
- Evde Çalışma Yöntemi,
- Kooperatif Yöntemi,
- Sadece Engellilerin Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam

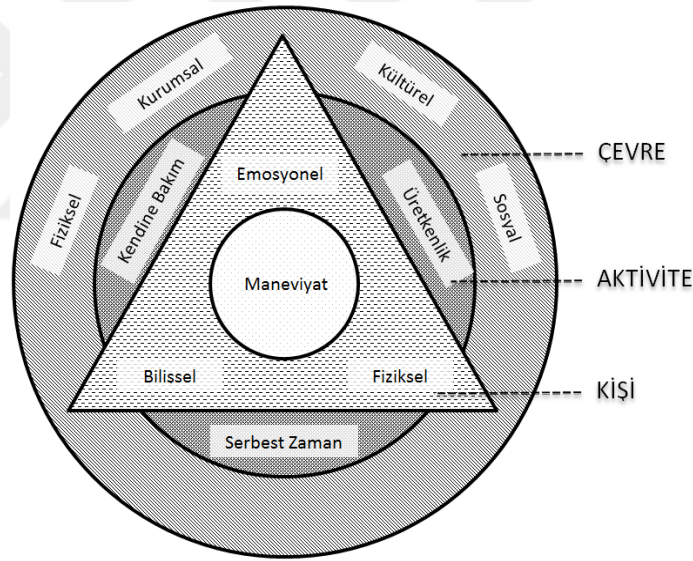
Ergoterapi hizmetleri içerisinde mesleki rehabilitasyon ilk olarak 1981 yılında Hacettepe Üniversitesi Hastaneleri Fiziksel Tıp ve Rehabilitasyon Ana Bilim Dalı altında, 1983’ten sonra Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Yüksekokulu altında, 2009 yılından sonra ise Ergoterapi Bölümü altında yürütülmüştür (61).

Hacettepe Üniversitesi Ergoterapi Bölümü’nün yürütücüsü olduğu, 2017 yılında tamamlanan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Avrupa Birliği tarafından desteklenen “Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliğinin Artırılması IPA I Teknik Yardım Projesi” kapsamında bir Mesleki Rehabilitasyon Merkezi kurulmuştur. Bu merkezde Ergoterapi bilimi çerçevesinde işe yönelik beceriler, çalışma kapasitesi, iş analizi, kuvvetli yönler, kaynaklar, ilgiler, öz yönetim becerileri, bağımsız yaşam becerileri değerlendirilmekte ve iş ve kariyer seçimi için danışmanlık, iş için kişinin engeli ile ilişkili bariyerlerin ortadan kaldırılması için çözüm oluşturma ve

bireyselleştirilmiş iş eğitim programları hizmetleri Türkiye İş Kurumu protokolü ile iş ve meslek danışmanları işbirliğiyle sağlanmaktadır (62).

2.4.2 Mesleki Rehabilitasyon ve Kanada Aktivite Performans Modeli (KAPM)

KAPM, kişi merkezli değerlendirme ve müdahaleye aktivite performansını hedef olarak rehberlik etmek amacıyla geliştirilen bir ergoterapi modelidir (63). KAPM’de kişi; fiziksel, duygusal, ve bilişsel komponentlere ayrılarak incelenir. Maneviyat kişinin temelidir ve bireyin değerlerini, irade kaynağını, inançlarını ve motivasyonunu içerirken çevre; fiziksel, sosyal, kurumsal ve kültürel komponentleri kapsar. Aktivite ise kişinin çevre ile olan etkileşimidir. Aktivite performansı kendine bakım, üretkenlik ve serbest zaman başlıklarına ayrılmaktadır (Şekil 2.2) (37).



Şekil 2.2. Kanada Aktivite Performans Modeli

Mesleki rehabilitasyonda aktivite performans alanı üretkenliği temel aldığı için kişi terimi ile çalışan; aktivite terimi ile üretkenlik veya iş; çevre terimi ile işyeri birbiri yerine kullanılabilmektedir (18).

2.4.3 Kanada Aktitive Performans Modeli Çerçevesinde Üretkenlik

Amerikan Ergoterapistler Birliği'nin 2017 yılında yayınladığı Ergoterapi Uygulama Çerçevesi'nde üretkenlik aktivitelerini altı kategoride incelenmiştir. Bu kategorilere ait aktiviteler aşağıda listelenmiştir (53);

- **Mesleki İlgiler ve Araştırma:** İşe yönelik güçlü yanlar, limitasyonlar ve beğenilerin keşfedilmesi
- **İş Arama ve İşe Girme:** Kendini savunma, uygun başvuru materyallerini tamamlama, teslim etme ve yeniden gözden geçirme; iş görüşmeleri için hazırlanma; iş görüşmelerine katılma ve sonra süreci takip etme; işe ait kazançlar hakkında konuşma; görüşmeleri tamamlama
- **Mesleki Performans:** İşin beceri ve örüntülere ait gerekliliklerini yerine getirme; zaman yönetimi; iş arkadaşları, yöneticiler ve müşterilerle ilişkiler, liderlik ve denetleme; ürün ve hizmetlerin yaratılması, üretilmesi ve dağıtımı; işin başlatılması, sürdürülmesi ve tamamlanması; iş normları ve prosedürlerine uyum sağlama
- **Emekliliğe Hazırlık ve Geçiş:** Eğilimlerin belirlenmesi, uygun meslek dışı aktivitelerin seçimi, çalışan rolünün yokluğunda yaşam tarzının değişimi
- **Gönüllülük Araştırması:** Kişisel beceriler, ilgiler ve mevcut yer ve ayrılan zamana uygun hedef, organizasyon veya fırsatlara karar verme
- **Gönüllülüğe Katılım:** Seçilen hedefin, organizasyonun veya tesisin yararına ücretsiz iş aktivitelerine katılım gösterme

Aktivitelerin sistematik bir şekilde en sık sınıflandırıldığı alan ücretli iştir. Mal ve hizmet üreten aktiviteler ekonomik güç için gereklidir. Bu nedenle milletler, ekonomik nedenlerden ötürü üretkenlikle ilgili aktivitelere, yani mesleklere ait bilgileri incelemeye, anlamaya ve desteklemeye yönelik güçlü bir ihtiyaç hissederler (17).

İşleri sınıflandırmak için sık kullanılan yöntemlere örnek olarak *davranışsal gereksinimler yaklaşımı* verilebilir. Fine'ın geliştirdiği, ücretli meslekleri nesne, bilgi ve insan gereklilikleri altında davranış gerekliliklerini kategorize eden sınıflandırmayı

temel alan Mesleki Unvanlar Sözlüğü (*Dictionary of Occupational Titles, DOT*) Amerika Birleşik Devletleri'nde uzun süre kullanılmıştır (64, 65).

Bir diğer ücretli iş sınıflandırması ise *beceri gereklilikleri* sınıflandırmasıdır. Bu sınıflandırma meslekleri gereken çalışan yeteneklerine (örn. muhakeme, kuvvet, zaman oryantasyonu) göre derecelendirmektedir. Bu sınıflandırmayı temel alan sistemlere örnek olarak Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bakanlığı'nın yayınladığı ve işverenler ve çalışanlar tarafından güncel olarak kullanılan Mesleki Bilgi Ağı (O*NET) verilebilir (66). O*NET içeriğindeki yetenek ve beceri başlıkları ile başlıklardaki maddeler bir sonraki başlıkta açıklanmıştır (67).

2.4.4. O*NET Yetenek ve Beceri Sınıflandırması

Bilişsel Yetenekler

- **Kategorik Esneklik:** Bir şeyi farklı yollarla birleştirmek veya gruplandırmak için farklı kurallar kümesi oluşturma veya kullanma yeteneğidir.
- **Tümdengelimli Muhakeme:** Genel kuralları belirli problemlere mantıklı çözüm oluşturmak amacıyla uygulama yeteneğidir.
- **Tamamlama Esnekliği:** Diğer dikkat dağıtıcı nesnelerin arasında saklı olan belirli bir örüntüyü (şekil, nesne, kelime veya ses) tanımlama veya algılama yeteneğidir.
- **Fikirlerin Akıcılığı:** Bir konu hakkında birçok fikir üretme yeteneğidir.
- **Tümevarımlı Muhakeme:** Genel bir kural veya sonuç oluşturmak için bilgi parçalarını birleştirme yeteneğidir. Görünüşte ilgisiz olaylar arasında bir ilişki bulmayı içerir.
- **Bilgi Sıralama:** Belirli bir kural ya da kurallara göre belirli bir düzen ya da modelde nesneleri ya da eylemleri düzenleme yeteneğidir (ör. Sayılar, harfler, kelimeler, resimler, matematiksel işlemler).
- **Matematiksel Muhakeme:** Bir problemi çözmek için doğru matematiksel yöntemleri veya formülleri seçme yeteneğidir.

- **Hafıza:** Kelimeler, sayılar, resimler ve prosedürler gibi bilgileri hatırlama yeteneğidir.
- **Sayısal İşlem:** Hızlı ve doğru toplama, çıkarma, çarpma veya bölme yeteneğidir.
- **Sözlü Anlama:** Sözel olarak kelimeler ve cümleler yoluyla sunulan bilgi ve fikirleri dinleme ve anlama yeteneğidir.
- **Sözlü Anlatım:** Bilgi ve fikirleri başkalarının anlayacağı şekilde sözel olarak aktarma yeteneğidir.
- **Özgünlük:** Belirli bir konu veya durum hakkında alışılmışın dışında veya zekice fikirlerle ortaya çıkma veya bir sorunu çözmek için yaratıcı yollar geliştirme yeteneğidir.
- **Algısal Hız:** Harf, sayı, nesne, resim veya örüntü kümeleri arasındaki benzerlikleri ve farklılıkları hızlı ve doğru bir şekilde karşılaştırma yeteneğidir. Karşılaştırılacak şeyler eş zamanlı veya birbiri ardına sunulabilir. Bu yetenek ayrıca sunulan bir nesnenin hatırlanan bir nesne ile karşılaştırılmasını da içermektedir.
- **Problem Hassasiyeti:** Bir şeyin yanlış olduğunu veya yanlış gitme olasılığının olduğunu söyleme yeteneğidir. Sorunu çözmeyi gerektirmez, sadece bir sorun olduğunu fark etme yeteneğidir.
- **Seçici Dikkat:** Dikkatini dağıtmadan bir süre boyunca göreve odaklanma yeteneğidir.
- **Uzaysal Oryantasyon:** Çevreye göre bireyin kendi konumunu veya bir eşyanın bireyin kendine göre olan konumunu belirleme yeteneğidir.
- **Tamamlama Hızı:** Bilgiyi hızlı bir şekilde anlama, birleştirme ve anlamlı örüntüler içinde organize etme yeteneğidir.
- **Zaman Yönetimi:** İki veya daha fazla etkinlik veya bilgi kaynağı (konuşma, ses, dokunma veya diğer kaynaklar) arasında zamanı paylaşma yeteneğidir.
- **Görselleştirme:** Bir nesnenin yer değiştirdikten veya parçaları hareket ettikten veya düzenlendikten sonra nasıl görüneceğini hayal etme yeteneğidir.

- **Yazılı Anlama:** Yazılı olarak sunulan bilgi ve fikirleri okuma ve anlama yeteneğidir.
- **Yazılı Anlatım:** Başkalarının anlayacağı şekilde bilgi ve fikirleri yazılı olarak iletme yeteneğidir.

Fiziksel Yetenekler

- **Dinamik Esneklik:** Hızlı ve tekrarlı biçimde gövdeyi, kolları ve/veya bacakları bükme, uzatma, döndürme veya bu vücut yapılarıyla uzanma yeteneğidir.
- **Dinamik Kuvvet:** Tekrarlı veya devamlı biçimde kas kuvveti oluşturma yeteneğidir. Bu beceri kas enduransını ve kas yorgunluğuna direnci de içerir.
- **Patlayıcı Kuvvet:** Kendini itmek için (örneğin zıplama veya koşma) veya bir nesneyi fırlatmak için kısa süreli patlayıcı kas gücü oluşturma yeteneğidir.
- **Esneklik Derecesi:** Vücudu, kolları ve/veya bacakları bükme, uzatma, döndürme veya bu vücut yapılarıyla uzanma yeteneğidir.
- **Tüm Vücut Koordinasyonu:** Vücut hareket halindeyken kolların, bacakların ve gövdenin hareketlerinin koordinasyonu yeteneğidir.
- **Tüm Vücut Dengesi:** Gövde dengesini koruma veya bozulduğunda tekrar denge kurma veya stabil olmayan yüzeylerde dik durabilme yeteneğidir.
- **Dayanıklılık:** Nefes nefese kalmadan uzun zaman boyunca fiziksel eforda bulunma yeteneğidir.
- **Statik Kuvvet:** Kaldırma, itme, çekme ve obje taşıma için maksimum kas kuvveti üretme yeteneğidir.
- **Gövde Kuvveti:** Yorulmadan gövdeyi desteklemek için abdominal ve alt sırt kaslarını tekrarlı veya belirli bir süre boyunca kullanma yeteneğidir.

Duyusal Yetenekler

- **İşitsel Dikkat:** Diğer dikkat dağıtan seslerin varlığında tek bir ses kaynağına odaklanma yeteneğidir.
- **Derinlik Algısı:** Birkaç nesne içerisinde hangisinin kendine daha yakın ya da uzak olduğunu belirleme ya da kendiyile bir nesne arasındaki mesafeyi belirleme yeteneğidir.

- **Uzak Görme:** Uzaktaki nesnelerin detaylarını görme yeteneğidir.
- **Parlama Hassasiyeti:** Parlama veya kuvvetli ışık kaynaklarının varlığında nesneleri görme yeteneğidir.
- **İşitsel Hassasiyet:** Değişik tondaki veya yükseklikteki sesler arasındaki farkları algılama veya bu farkları söyleme yeteneğidir.
- **Yakın Görme:** Yakın mesafedeki (birkaç feet) ayrıntıları görebilme yeteneğidir.
- **Gece Görüşü:** Loş ışıktaki görme yeteneğidir.
- **Periferik Görme:** Gözler ileriye bakarken periferik görme alandaki nesneleri veya nesne hareketlerini görme yeteneğidir.
- **Ses Lokalizasyonu:** Ses kaynağının hangi yönden geldiğini bulma yeteneğidir.
- **Konuşma Netliği:** Başkalarının anlayabileceği şekilde açık konuşabilme yeteneğidir.
- **Konuşmayı Anlama:** Başka bir kişinin konuşmasını tanımlama ve anlama yeteneğidir.
- **Görsel Renk Ayırt Etme:** Renk tonları ve parlaklık dahil olmak üzere renkler arasındaki benzerlikleri veya farkları tanımlama yeteneğidir.

Temel Beceriler

- **Aktif Öğrenme:** Yeni bilgileri mevcut ve gelecekteki problemlerin çözümü ve karar verme süreçleri için değerlendirme becerisidir.
- **Aktif Dinleme:** Diğer insanların ne söylediğine dikkat etme, önemli noktaları anlamak için zaman ayırma, uygun sorular sorma ve bireylerin sözünü uygunsuz biçimde kesmeme becerisidir.
- **Eleştirel Düşünme:** Alternatif çözümlerin, çıkarımların veya çözümlerin kuvvetli ve zayıf yanlarını tanımlama becerisidir.
- **Öğrenme Stratejileri:** Yeni şeyler öğrenirken veya öğretirken durum için uygun eğitim / öğretim yöntemlerini ve süreçlerini seçme ve kullanma becerisidir.
- **Matematik:** Problemleri çözmek için matematik kullanma becerisidir.

- **İzleme:** İyileştirmeler yapmak veya düzeltici önlemler almak için bireyin kendisinin, diğer bireylerin veya kuruluşların performansını izleme / değerlendirme becerisidir.
- **Okuduğunu Anlama:** İşle ilgili dokümanlardaki yazılı cümleleri ve paragrafları anlama becerisidir.
- **Bilim:** Sorunları çözmek için bilimsel kuramları ve yöntemleri kullanma becerisidir.
- **Konuşma:** Bilgiyi etkili bir şekilde iletmek için başkalarıyla konuşma becerisidir.
- **Yazma:** Hedef kitlenin ihtiyaçları doğrultusunda yazılı olarak etkin iletişim kurma becerisidir.

Sosyal Beceriler

- **Koordinasyon:** Başkalarının eylemlerine göre kendi eylemlerini uyarlama becerisidir.
- **Yönerge Verme:** Başkalarına bir şeyin nasıl yapılacağını öğretme becerisidir.
- **Müzakere:** Başkalarını bir araya getirme ve farklılıkları konusunda uzlaştırmaya çalışma becerisidir.
- **İkna:** Başkalarını fikirlerini veya davranışlarını değiştirmeye ikna etme becerisidir.
- **Hizmet Oryantasyonu:** İnsanlara yardım etmenin yollarını aktif olarak arama becerisidir.
- **Sosyal Sezgi:** Başkalarının tepkilerinin farkında olma ve verme nedenlerini anlama becerisidir.

Karmaşık Problem Çözme Becerileri

- **Karmaşık Problem Çözme:** Karmaşık problemleri tanımlama ve seçenek üretmek, seçenekleri değerlendirmek ve çözümleri uygulamak için eldeki bilgileri gözden geçirme becerisidir.

Teknik Beceriler

- **Ekipman Bakımı:** Ekipmanlara rutin bakım yapılması ve ne zaman ve ne tür bir bakım gerektiğinin belirlenmesi becerisidir.
- **Ekipman Seçimi:** Bir iş yapmak için gerekli araç ve gereçlerin belirlenmesidir.
- **Kurulum:** Teknik özellikleri karşılamak için ekipman, makine, kablo veya programların kurulumu becerisidir.
- **Operasyon ve Kontrol:** Ekipman veya sistemlerin işlemlerini kontrol etme becerisidir.
- **Operasyon İzleme:** Bir makinenin düzgün çalıştığından emin olmak için göstergeleri, kadranları veya diğer göstergeleri izleme becerisidir.
- **Operasyon Analizi:** Bir tasarım oluşturmak için ihtiyaçların ve ürün gereksinimlerinin analiz edilmesi becerisidir.
- **Programlama:** Çeşitli amaçlara yönelik bilgisayar programlarının yazılması becerisidir.
- **Kalite Kontrol Analizi:** Ürün, hizmet veya süreçlerin kalite veya performansı değerlendirmek için test ve kontrollerini yapma becerisidir.
- **Tamir:** Gerekli araçları kullanarak makineleri veya sistemleri tamir etme becerisidir.
- **Teknoloji Tasarımı:** Kullanıcı ihtiyaçlarını karşılamak için ekipman ve teknoloji üretme veya uyarlama becerisidir.
- **Sorun giderme:** İşletim hatalarının nedenlerini belirleme ve çözüm üretme becerisidir.

Sistem Becerileri

- **Muhakeme ve Karar Verme:** En uygun olanına karar vermek için potansiyel eylemlerin göreceli maliyetlerini ve faydalarını göz önünde bulundurabilme becerisidir.
- **Sistem Analizi:** Bir sistemin nasıl çalışması gerektiğini ve koşullar, işlemler ve çevredeki değişikliklerin sonuçları nasıl etkileyeceğini belirleme.

- **Sistem Değerlendirmesi:** Sistem performansına ait ölçü veya göstergelerin belirlenmesi ve sistem hedeflerine yönelik performansın iyileştirilmesi veya düzeltilmesi için gerekli eylemlerin belirlenmesi becerisidir.

Kaynak Yönetim Becerileri

- **Finansal Kaynakların Yönetimi:** İşi tamamlamak için paranın nasıl harcanacağını belirleme becerisidir.
- **Malzeme Kaynaklarının Yönetimi:** Belirli bir işi yapmak için gerekli ekipman, tesis ve malzemelerin uygun şekilde kullanılmasını sağlama becerisidir.
- **Personel Kaynaklarının Yönetimi:** Çalışanları motive etmek, geliştirmek ve yönlendirme ile iş için en uygun kişileri belirleme becerisidir.
- **Zaman Yönetimi:** Kişinin kendi zamanını ve başkalarının zamanını yönetme becerisidir.

2.4.5 Kanada Aktive Performans Modeli Çerçevesinde Zihinsel Engelli Bireylerin Mesleki Becerilerin Değerlendirilmesi

İşe uyumlandırma kişinin yetenekleri ve becerileri ile işin çevresi ve aktivite gerekliliklerinin en iyi şekildeki uyumuna karar vermek için uygulanan bir karar verme sürecidir (9). Bununla birlikte işe uyumlandırma ile ilgili araştırmalar, çalışan yeteneklerinin belirlemesinin rehabilitasyon sürecini olumlu şekilde etkilediğine vurgu yapmaktadır (10-13). Engelli bireylerin ortaöğretim sonrası istihdama katılımlarını artırmak için işe uyumlandırma çalışmalarının güvenilirliğini ve etkisini artıran değerlendirmeler ile engelli bireylerin mesleki becerilerini tespit etmek gerekmektedir (16).

Bu alanda kullanılan ölçeklerden bir olan “*Self-Directed Search*” bireyin kişilik tipini gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve gelenekçi tipler arasından belirledikten sonra bu tipleri mesleklerle karşılaştıran bir kariyer ilgi değerlendirmesidir (14). “*Job Match Pattern*” zihinsel becerileri, ilgileri ve kişilik özelliklerini değerlendiren bir araçtır (15). “*Your Employment Selections*” internet

tabanlı, okuma limitasyonları olan bireyler için geliştirilmiş bir mesleki tercih değerlendirmesidir. Bireyler 120 adet mesleğin videosunu izledikten sonra bu videolardaki işler arasından seçtikleri meslekler için gereken çalışan becerileri bir uzman tarafından değerlendirilir (12, 13). “*Vocational Cognitive Rating Scale*” şizofreni tanılı bireyler için geliştirilmiş, işyerinde bilişsel bozukluğu ölçen 17 maddelik bir değerlendirmedir (68). Bireyler uzman tarafından gözlem ve kısa işveren görüşmesiyle değerlendirilmektedir. “*The Work Ability Web*” Güney Afrika’da kırsal alanda yaşayan engelli bireylerin mesleki becerilerini değerlendirmek için geliştirilen, engelli bireylerin becerilerini yürüme, ayakta durma, taşıma, hafıza, problem çözme, görme ve işitme gibi 18 maddede fonksiyonel olarak değerlendiren bir araçtır (69). Mesleki Uyum Ölçümü, (*Vocational Fit Assessment*, MUÖ), zihinsel engelli bireylerin mesleki becerilerini ölçmek amacıyla geliştirilen 86 maddelik bir değerlendirmedir. Batarya maddeleri zihinsel engelli bireylerin sık istihdam edildiği alanlar için gereken mesleki becerilerden yola çıkılarak ve O*NET yetenek ve beceri sınıflandırması kullanarak oluşturulmuştur (16).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu çalışma hafif zihinsel engelli bireylerin mesleki becerilerini değerlendirmek amacıyla Ocak 2018- Mayıs 2018 tarihleri arasında, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Ergoterapi Bölümü'nde yapıldı.

Hacettepe Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Komisyonu tarafından GO17/913 sayı numarasıyla izlenen çalışmamız 19.12.2017 tarihinde değerlendirilmiş olup, tıbbi etik açısından uygun bulunmuştur (EK 1).

3.1. Bireyler

Çalışmaya Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ergoterapi Bölümü Mesleki Rehabilitasyon Merkezi'ne başvuran hafif zihinsel engele sahip olan bireylerden rastgele olarak 18 kişi ve aynı birimden hizmet alan bireylerin yakınlarından, çalışmaya katılan hafif zihinsel engelli bireylerle eşleşen yaş, cinsiyet ve mesleki tecrübeye sahip 18 sağlıklı birey dâhil edilmiştir (Çalışmaya dâhil edilecek birey sayısı yapılan güç analizi sonucunda 0.6 etki büyüklüğü ve 0.80 güce ulaşmak için tip 1 hata oranı %5 olacak şekilde iki grup toplam 36 kişi olarak belirlenmiştir). Tüm bireylere çalışmaya katılmadan önce çalışma hakkında bilgi verilmiştir ve katılmayı kabul ettiklerine dair aydınlatılmış onam formu imzalatılmıştır.

Çalışmaya Dâhil Edilme Kriterleri - Çalışma Grubu:

- 15 – 24 yaş aralığında olmak,
- Çalışmaya katılmaya gönüllü olmak
- Hafif zihinsel engele sahip olduğu sağlık raporunda belirtilmiş olmak
- Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ergoterapi Bölümü Mesleki Rehabilitasyon Merkezi'ne başvurmuş olmak

Çalışmaya Dâhil Edilmeme Kriterleri - Çalışma Grubu

- Hafif zihinsel engele eşlik eden başka bir engelinin bulunması

Çalışmaya Dâhil Edilme Kriterleri - Kontrol Grubu:

- Çalışma grubu katılımcıları ile eşleşen yaş, cinsiyet ve çalışma tecrübesine sahip olma,

- Çalışmaya katılmaya gönüllü olmak

Çalışmaya Dâhil Edilmeme Kriterleri – Kontrol Grubu

- Herhangi bir engele veya kronik sağlık problemine sahip olmak

3.2. Yöntem

Dâhil edilme kriterlerine uygun olan bireylere demografik bilgi formu ve Mesleki Uyum Ölçümü uygulanmıştır.

3.3. Değerlendirme

3.3.1. Sosyodemografik Özelliklerin Değerlendirilmesi

Bireylerin sosyodemografik bilgilerini kaydetmek için form oluşturulmuştur (EK 3). Bu form kapsamında bireylerin yaşları, cinsiyetleri, yaşadıkları il, eğitim durumları ve toplam çalışma yılları bilgisi alınmıştır.

3.3.2. Mesleki Uyum Ölçümü

Çalışmamızda MUÖ – Çalışan Formu kullanılmıştır (EK 4) (16). MUÖ, zihinsel engelli bireylerin mesleki becerilerini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek maddeleri engelli bireylerin en çok istihdam edildiği alanlar için gereken mesleki becerilerden yola çıkılarak ve O*NET yetenek ve beceri sınıflandırması kullanarak oluşturulmuştur.

Mesleki Uyum Ölçümü, MUÖ - Çalışan Yetenekleri (MUÖ-Ç) ve MUÖ - Meslek Gereklilikleri (MUÖ-M) olarak iki test bataryasından oluşmaktadır.

MUÖ-Ç, mevcut yetenek için (örn. ofis makinelerini kullanma) "*Çalışan ne derecede ... yeteneğini sergiler*" şeklinde sorulara sahiptir. MUÖ-Ç yetenekleri üç seviyede ölçmektedir (2=Yüksek yetenek, 1=Orta yetenek, 0=Düşük yetenek). MUÖ-M ise mesleki gereklilikleri (örn. ofis makinelerini kullanma) "Meslek ne derecede ... yeteneğini gerektirir" şeklinde sorularla üç seviyede (2=Yüksek gereklilik, 1=Orta gereklilik, 3= Düşük gereklilik) değerlendirmektedir. MUÖ-Ç ve MUÖ-M'nin seviye tanımlamaları aşağıdaki tabloda verilmiştir (Tablo 3.1).

Tablo 3.1. MUÖ Seviye Tanımlamaları

MUÖ-Ç	Yüksek Yetenek: Birey beceriyi bağımsız sergileyebilir.
	Orta Yetenek: Bireyin beceriyi bağımsız sergileyebilmesi için düzenlemelere (örn. çevre düzenlemesi, hatırlatıcılar) ihtiyaç vardır.
	Düşük Yetenek: Birey beceriyi düzenlemelere rağmen bağımsız sergileyemez.
MUÖ-M	Yüksek Gereklilik: Beceri meslek için gereklidir.
	Orta Gereklilik: Beceri meslek için gerekli değildir, ancak meslekle ilişkilidir.
	Düşük Gereklilik: Beceri meslekle ilişkili değildir.

MUÖ, fiziksel yetenekler, öz denetim, iş yapısı, bilişsel yetenekler, bilgisayar becerileri, görevle ilişkili yüksek seviye yetenekler, görevle ilişkili düşük seviye yetenekler, iletişim becerileri, kişilerarası beceriler ve güvenlik becerileri olmak üzere 10 başlık altında 86 madde içermektedir. Değerlendirme iş tecrübesi olan bireyler için iş görevleri, iş tecrübesi olmayanlar için okul veya ev görevleri üzerinden; sorumlu oldukları görevlerin neler olduğu ve bu görevleri nasıl gerçekleştirdikleri 60 dakikalık yarı yapılandırılmış görüşme yoluyla sorgulanarak ve sonrasında araştırmacının beceri maddelerini puanlaması yoluyla gerçekleştirilmiştir.

3.4. İstatistiksel Analiz

MUÖ ve demografik bilgi formu ile elde edilen veriler, *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 23.0* kullanılarak analiz edilmiştir. Niceliksel özellik gösteren değişkenler, ortalama $\pm$ standart sapma [$X \pm SS$] olarak ifade edilmiş, kategorik değişkenler için sayı ve yüzde [%] değeri hesaplanmıştır. İstatistiksel önemlilik düzeyi olarak $p < 0.05$ anlamlı kabul edilmiştir. Değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu Shapiro-Wilk testi ile hesaplanmıştır (70). Grupların normal dağılmadığı sonucuna ulaşıldığı için grupların karşılaştırılmasında non-parametrik testler tercih edilmiştir. Analizde mesleki beceri alan puanlarının toplamalarının karşılaştırılmasında Mann Whitney-U testi kullanılmıştır. Bir grubun tüm

katılımcılarının herhangi bir alanda tam puan alması sonucunda, grubun varyansının sıfır değerini alması ve gruplar arası varyansların homojenite göstermemesi nedeniyle oluşacak tip 1 hataların önlenmesi için her bir mesleki beceri alan başlığının toplam puanları eşit aralıklı üç hipotetik seviyeye (yüksek, orta, düşük) bölünmüştür. Bu hipotetik seviyelere ait grup frekansların karşılaştırılması için Pearson Ki-kare testi kullanılmıştır. Her beceri alanındaki madde seviyesindeki iki grup karşılaştırmaları Pearson Ki-kare testi kullanılarak yapılmıştır.



4. BULGULAR

Çalışmaya hafif zihinsel engele sahip 18 birey (çalışma grubu) ve bu bireylerle eşleşen yaş, cinsiyet ve mesleki tecrübeye sahip 18 sağlıklı birey (kontrol grubu) dâhil edilmiştir. İki gruptaki bireylere ait bulgular ve istatistiksel analiz sonuçları aşağıda yer almaktadır. Bireylere; yaş, cinsiyet, yaşadıkları il, eğitim durumu ve toplam çalışma yılları bilgisini içeren sosyodemografik form ile MUÖ uygulanmıştır.

4.1. Bireylerin Yaş, Cinsiyet, Yaşadıkları Yer ve Toplam Çalışma Yılı Dağılımları

Hafif zihinsel engelli bireylerin yaşları ve cinsiyet dağılımları Tablo 4.1 ve Tablo 4.2’de verilmiştir. Bireylerin tümü Ankara ilinde yaşamaktadır.

Tablo 4.1 Çalışma Grubundaki Bireylerin Yaşları

Yaş (X ± SS)	Minimum	Maksimum
21,50±1,54	19	24

Tablo 4.2 Çalışma Grubundaki Bireylerin Cinsiyet Dağılımları

	n	%
Kadın	7	38,9
Erkek	11	61,1

Hafif zihinsel engelli bireylerin toplam çalışma yılları 0 ile 2 yıl arasında değişmektedir (Tablo 4.3). Sağlıklı grup yaş, cinsiyet ve toplam çalışma yılı değerleri açısından hafif zihinsel engelli gruptaki bireylerle eşleşen katılımcılardan oluşmaktadır.

Tablo 4.3 Hafif Zihinsel Engelli Bireylerin Toplam Çalışma Yılı Frekansları

Çalışma Yılı	n	%
0	12	66,7
1	4	22,2
2	2	11,1

4.2. Bireylerin Eğitim Durumları

Her iki gruptaki bireylerin eğitim durumu dağılımları Tablo 4.4'te verilmiştir. Çalışma grubundaki bireylerin büyük çoğunluğu lise mezunu iken, sağlıklı grup katılımcılarının yarısından fazlası lise mezunu, %40'a yakını ise üniversite mezunudur.

Tablo 4.4. Bireylerin Eğitim Durumları

	n	%
Çalışma Grubu		
Ortaokul	1	5,6
Lise	16	88,9
Önlisans	1	5,6
Lisans ve üzeri	0	0
Kontrol Grubu		
Ortaokul	0	0
Lise	10	55,6
Önlisans	1	5,6
Lisans ve üzeri	7	38,9

4.3. Mesleki Beceri Değerlendirmesi Başlıklarına Ait Bulgular

4.3.1. Mesleki Beceri Başlıkları Puan Toplamlarına Ait Bulgular

İki grup arasında fiziksel yetenekler, öz denetim, güvenlik, iş yapısı, bilişsel yetenekler, bilgisayar becerileri, görevle ilişkili yüksek seviye yetenekler, görevle ilişkili düşük seviye yetenekler, iletişim becerileri, kişilerarası beceriler ve güvenlik becerileri alan puanları toplamalarının tümünde istatistiksel olarak anlamlı fark görülmüştür. Tüm alanlarda kontrol grubu puan ortalamaları çalışma grubu puan ortalamalarından yüksek bulunmuştur. Beceri alanları puanları toplanırken, yüksek beceri=2 puan, orta beceri=1 puan ve düşük beceri=0 puan alınarak hesaplanmıştır. Gruplara göre beceri alanlarına ait bulgular Tablo 4.5'te verilmiştir. Kontrol grubundaki bireylerin tümü “Fiziksel Yetenekler” ve “Görevle İlişkili Düşük Seviye

Yetenekler” başlıklarından tam puan almışlardır ve bu alanlarda puanların standart sapma ve varyansları “0” değerini almıştır.

Tablo 4.5 Beceri Alanlarına Ait Puan Ortalamaları ve Grupların Karşılaştırılması (Mann Whitney-U Testi)

	Çalışma Grubu (n=18) (X±SS)	Kontrol Grubu (n=18) (X±SS)	Z	p
Fiziksel Yetenekler	19,44±1,04	20,00±0,00	-2,63	0,008**
Öz Denetim	10,00±5,47	20,88±1,367	-4,99	0,0001**
İş Yapısı	8,55±2,87	13,16±1,09	-4,78	0,0001**
Bilişsel Beceriler	8,05±2,71	13,94±0,23	-5,31	0,0001**
Bilgisayar Becerileri	23,55±7,21	31,88±0,32	-4,88	0,0001**
Görevle İlişkili Yüksek Seviye Yetenekler	10,50±2,25	15,94±0,23	-5,41	0,0001**
Görevle İlişkili Düşük Seviye Yetenekler	13,11±2,94	16,00±0,00	-4,07	0,0001**
İletişim Becerileri	5,50±2,61	11,38±0,91	-4,81	0,0001**
Kişilerarası Beceriler	7,94±2,75	11,77±0,54	-4,33	0,0001**
Güvenlik Becerileri	4,83±3,27	13,00±1,08	-5,13	0,0001**

*p<0,05, **p<0,01

4.3.2. Mesleki Becerilerin Alt Puan Sınıflandırmalarına Ait Bulgular

Her bir mesleki beceri alan başlığının toplam puanları eşit aralıklı üç hipotetik seviyeye (yüksek, orta, düşük) bölündüğünde, beceri alanlarına ait puan sınıflarının gruplara göre frekans karşılaştırılması Tablo 4.6’da verilmiştir. “Fiziksel Yetenek” başlığında her iki grubun tüm bireyleri “yüksek” puan sınıfında olduğu için grup frekansları karşılaştırılması yapılamamıştır. “Görevle İlişkili Düşük Seviye Yetenekler” alanında beceri sınıfları frekansı bazında iki grup arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Diğer iş becerileri alanları sonuçları incelendiğinde kontrol grubunun daha yüksek seviye iş becerilerine sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 4.6 Beceri Alanlarına Ait Puan Sınıflarının Gruplara Göre Frekansları ve Frekansların Karşılaştırılması (Pearson Ki-kare testi)

	Sınıflandırmaya Düşen Birey Sayısı (n)			
	Çalışma Grubu	Kontrol Grubu	X ²	p
Fiziksel Yetenekler				
Düşük	0	0	.a	
Orta	0	0		
Yüksek	18	18		
Öz Denetim				
Düşük	1	0	18,00	0,0001**
Orta	11	0		
Yüksek	6	18		
İş Yapısı				
Düşük	0	0	8,69	0,003**
Orta	7	0		
Yüksek	11	18		
Bilişsel Beceriler				
Düşük	0	0	10,28	0,001**
Orta	8	0		
Yüksek	10	18		
Bilgisayar Becerileri				
Düşük	0	0	5,80	0,016*
Orta	5	0		
Yüksek	13	18		
Görevle İlişkili Yüksek Seviye Yetenekler				
Düşük	0	0	5,80	0,016*
Orta	5	0		
Yüksek	13	18		
Görevle İlişkili Düşük Seviye Yetenekler				
Düşük	0	0	2,11	0,146
Orta	2	0		
Yüksek	16	18		
İletişim Becerileri				
Düşük	0	0	20,34	0,0001**
Orta	13	0		
Yüksek	5	18		
Kişilerarası Beceriler				
Düşük	0	0	7,20	0,007**
Orta	6	0		
Yüksek	12	18		
Güvenlik Becerileri				
Düşük	0	0	22,90	0,0001**
Orta	14	0		
Yüksek	4	18		

a: Değişkenler sabit olduğu için istatistiksel hesaplama yapılmadı, *p<0,05, **p<0,01

4.3.3. Mesleki Beceri Maddelerinin İncelenmesi

Çalışma ve kontrol grubundaki bireylerin beceri puan frekansları Pearson Ki-kare testiyle madde düzeyinde karşılaştırıldığında elde edilen sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

Fiziksel Yetenekler

Analiz değerleri Tablo 4.7’de belirtilmiştir. Fiziksel yetenekler başlığındaki 10 adet maddeden yalnızca “*Madde 10: Ağır eşyaları kaldırma*” maddesinde iki grup arasında istatistiksel anlamlı fark bulunmuştur. Bu maddede kontrol grubundaki bireylerin daha yüksek seviyede bir beceriye sahip oldukları görülmüştür.

Tablo 4.7 Fiziksel Yetenekler Madde Puan Frekanslarının Karşılaştırılması (Pearson Ki-kare testi)

Fiziksel Yetenekler	X ²	p
Madde 1: Vücudu Sağa veya Sola Döndürme	. ^a	
Madde 2: Vücudu Öne Doğru Eğme	. ^a	
Madde 3: Denge Kurma Veya Dengeyi Koruma	. ^a	
Madde 4: Yere Yakın Çalışma (Örn. Çömelerek, Eğilerek, Diz Üzerinde)	. ^a	
Madde 5: Ayakta Durma	. ^a	
Madde 6: Koşma	. ^a	
Madde 7: Tekrarlı Fiziksel Faaliyetler Sergileme (Örn. Fabrika Montaj Hattında Çalışma)	1,02	0,310
Madde 8: Uygunsuz Vücut Pozisyonlarında Çalışma	2,11	0,146
Madde 9: Ağır Eşyalar Kaldırma	5,80	0,016*
Madde 10: Sıkışık Çalışma Alanlarında Çalışma	2,11	0,146

a: Değişkenler sabit olduğu için istatistiksel hesaplama yapılmadı, *p<0,05, **p<0,01

Öz Denetim Becerileri

Analiz değerleri Tablo 4.8’de belirtilmiştir. Öz denetim becerileri başlığının tüm maddelerinde iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ve tüm maddelerde kontrol grubundaki bireylerin daha yüksek seviye beceriye sahip oldukları görülmüştür.

Tablo 4.8 Öz Denetim Becerileri Madde Puan Frekanslarının Karşılaştırılması (Pearson Ki-kare testi)

Öz Denetim Becerileri	X ²	p
Madde 1: Kendi hedeflerine ulaşmak için seçim yapma, karar verme ve plan yapma	16,26	0,0001**
Madde 2: Kendi planlarını başarıyla tamamlamak için harekete geçme	22,08	0,0001**
Madde 3: Kendi ilgilerini ve ihtiyaçlarını karşılamak için bireysel hedefler oluşturma	9,83	0,007**
Madde 4: Kendi eylemlerinin sonuçlarının etkinliğini değerlendirme	11,45	0,003**
Madde 5: İşe yönelik hedeflerine ulaşmak amacıyla eylemlerini veya planlarını değiştirme	28,80	0,0001**
Madde 6: Önceliklerini belirleme	25,12	0,0001**
Madde 7: Bağımsız karar verme	20,34	0,0001**
Madde 8: Kendi güçlü ve zayıf yanlarını tanımlama ve ifade etme	25,28	0,0001**
Madde 9: Müşterilerin ihtiyaçlarını saptama	14,84	0,001**
Madde 10: İş aktivitelerini saptama	25,28	0,0001**
Madde 11: Diğerlerinin düşüncelerini/davranışlarını sezme	25,71	0,0001**

*p<0,05, **p<0,01

İş Yapısı

Analiz değerleri Tablo 4.9’de belirtilmiştir. İş yapısı başlığının “*Madde 1: Zaman sınırlarına uyma*” maddesi hariç tüm maddelerinde iki grup arasında istatistiksel anlamlı fark bulunmuştur ve bu maddelerde kontrol grubundaki bireylerin daha yüksek seviye beceriye sahip oldukları görülmüştür.

Tablo 4.9 İş Yapısı Madde Puan Frekanslarının Karşılaştırılması (Pearson Ki-kare testi)

İş Yapısı	X ²	p
Madde 1: Zaman sınırlamalarına uyma	4,13	0,127
Madde 2: İş gerekliliklerine göre işin temposunu ayarlama	10,14	0,006**
Madde 3: Önceden belirlenmiş prosedürleri takip etme	8,69	0,003**
Madde 4: İşin ve görevlerin olağan zaman planlamasına uyma	8,86	0,003**
Madde 5: İşyeri hiyerarşisine uyma	12,00	0,002**
Madde 6: Tüm bir hafta çalışma	25,71	0,0001**
Madde 7: Değişikliklerle başa çıkma	22,16	0,0001**

*p<0,05, **p<0,01

Bilişsel Yetenekler

Analiz değerleri Tablo 4.10’da belirtilmiştir. Bilişsel yetenekler başlığının tüm maddelerinde iki grup arasında anlamlı fark bulunmuştur ve bütün maddelerde kontrol grubundaki bireylerin daha yüksek seviye beceriye sahip oldukları görülmüştür.

Tablo 4.10 Bilişsel Beceriler Madde Puan Frekanslarının Karşılaştırılması (Pearson Ki-kare testi)

Bilişsel Beceriler	X ²	p
Madde 1: Tekrarlı olarak zihinsel aktivite sergileme	28,80	0,0001**
Madde 2: Materyalleri sayma, tartma, ölçme veya organize etme	15,84	0,0001**
Madde 3: Tamamlanan işleri sıralama, birleştirme ve kontrol etme	32,21	0,0001**
Madde 4: Yönergeleri anlama/okuma	18,00	0,0001**
Madde 5: Tam ve doğru performans sergileme	25,09	0,0001**
Madde 6: Ekipmanlar çalışmadığında bunu fark etme	15,84	0,0001**
Madde 7: Kaynaklar azaldığında bunu fark etme	12,00	0,002**

*p<0,05, **p<0,01

Bilgisayar Becerileri

Analiz değerleri Tablo 4.11’de belirtilmiştir. Bilgisayar becerileri başlığındaki “Madde 4: İstenilen bir ağ bağlantısına tıklama” ve “Madde 11: Bir bilgisayar programını kapatma” maddeleri hariç tüm maddelerde iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ve bu maddelerde kontrol grubundaki bireylerin daha yüksek seviye beceriye sahip oldukları görülmüştür.

Tablo 4.11 Bilgisayar Becerileri Madde Puan Frekanslarının Karşılaştırılması (Pearson Ki-kare testi)

Bilgisayar Becerileri	X²	p
Madde 1: Belirli bir internet adresini ziyaret etme	5,80	0,016*
Madde 2: Bir dosya/belgeyi belirli bir yere kaydetme	8,69	0,013*
Madde 3: Kaydedilmiş bir dosya/belgeyi açma	7,20	0,007**
Madde 4: İstenilen bir ağ bağlantısına tıklama	4,50	0,105
Madde 5: Bir belge oluşturmak için yazı yazma	8,69	0,013*
Madde 6: Belirli bir bilgiye ulaşmak için bir internet sitesini gezme	9,26	0,01*
Madde 7: E-posta hizmetine erişmek için kullanıcı adı ve şifre bilgilerini girme	10,28	0,006**
Madde 8: Temel klavye tuş fonksiyonlarını kullanarak yazı yazma	10,28	0,006**
Madde 9: Bir dosya/belgeyi yazdırma	7,20	0,027*
Madde 10: Bir e-postayı yanıtlama	12,00	0,002*
Madde 11: Bir bilgisayar programını kapatma	3,27	0,07
Madde 12: Alınan bir e-postayı okuma	7,20	0,027*
Madde 13: Çevrimiçi bir arama motorunu kullanma	5,80	0,016*
Madde 14: Bir bilgisayar programını tanıma ve çalıştırma	18,00	0,0001**
Madde 15: Bir e-postaya dosya ekleme	12,00	0,002*
Madde 16: Özgün bir e-posta yazma ve gönderme	12,14	0,002*

*p<0,05, **p<0,01

Görevle İlişkili Yüksek Seviye Yetenekler

Analiz değerleri Tablo 4.12’de belirtilmiştir. Görevle ilişkili yüksek seviye yetenekler başlığındaki 8 maddenin tümünde iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ve bütün maddelerde kontrol grubundaki bireylerin daha yüksek seviye beceriye sahip oldukları görülmüştür.

Tablo 4.12 Görevle İlişkili Yüksek Seviye Yetenekler Madde Puan Frekanslarının Karşılaştırılması (Pearson Ki-kare testi)

Görevle İlişkili Yüksek Seviye Yetenekler	X²	p
Madde 1: Makinelere ofis veya endüstri malzemelerini yükleme	12,00	0,001*
Madde 2: Biten bir çalışmayı teslim etme	10,60	0,001*
Madde 3: Kaynakların stoklanması veya stoğun yenilenmesi	28,80	0,0001**
Madde 4: Ofis makinelerini kullanma	20,34	0,0001**
Madde 5: Materyalleri saklama alanlarına yerleştirme (dosya dolapları, kutular, kovalar)	8,69	0,003**
Madde 6: Ofis işlerini yapma (örn. Mektupları ayırma, getir götür işleri, faks çekme, belge tarama)	20,34	0,0001**
Madde 7: İşteki görevleri tamamlamak için ihtiyaç duyulan malzemeleri seçme	18,00	0,0001**
Madde 8: Cihazları kurma ve ayarlama	25,71	0,0001**

*p<0,05, **p<0,01

Görevle İlişkili Düşük Seviye Yetenekler

Analiz değerleri Tablo 4.13'te belirtilmiştir. Görevle ilişkili düşük seviye yetenekler başlığındaki “Madde 1: Düğme veya kol kullanarak makineleri çalıştırma ve durdurma” ve “Madde 7: Malzemeleri taşıma” maddeleri hariç tüm maddelerde iki grup arasında istatistiksel anlamlı fark bulunmuştur ve bu maddelerde kontrol grubundaki bireylerin daha yüksek seviye beceriye sahip oldukları görülmüştür.

Tablo 4.13 Görevle İlişkili Düşük Seviye Yetenekler Madde Puan Frekanslarının Karşılaştırılması (Pearson Ki-kare testi)

Görevle İlişkili Düşük Seviye Yetenekler	X ²	p
Madde 1: Düğme veya kol kullanarak makineleri çalıştırma ve durdurma	4,50	0,105
Madde 2: Çalışma yüzeylerini temizleme	4,50	0,034**
Madde 3: İş araç gereçlerini temizleme	7,20	0,007*
Madde 4: Servis veya saklama alanlarından eşyaları seçme ve kaplara, tepsilere veya torbalara yerleştirme	7,20	0,007*
Madde 5: Çalışma alanlarını temizleme	8,69	0,013*
Madde 6: Kafeterya alanlarını yemekler veya atıştırmalıklar için hazırlama	10,28	0,006*
Madde 7: Malzemeleri taşıma	4,50	0,105
Madde 8: Yemek siparişlerini müşterilere servis etme	10,28	0,001*

*p<0,05, **p<0,01

İletişim Becerileri

Analiz değerleri Tablo 4.14'te belirtilmiştir. İletişim becerileri başlığının tüm maddelerinde iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ve bütün maddelerde kontrol grubundaki bireylerin daha yüksek seviye beceriye sahip oldukları görülmüştür.

Tablo 4.14 İletişim Becerileri Madde Puan Frekanslarının Karşılaştırılması (Pearson Ki-kare testi)

İletişim Becerileri	X ²	p
Madde 1: Başkalarıyla yüz yüze iletişim kurma	18,00	0,0001**
Madde 2: Müşterilerle veya halkla çalışma	16,34	0,0001**
Madde 3: Çatışmalarla başa çıkma	19,89	0,0001**
Madde 4: Kaba, sinirli veya saygısız bireylerle başa çıkma	22,70	0,0001**
Madde 5: Başkalarıyla telefonda görüşme	18,00	0,0001**
Madde 6: Kamu kullanımı veya satın almaya uygun eşyalarla ilgili soruları cevaplama	28,50	0,0001**

*p<0,05, **p<0,01

Kişilerarası Beceriler

Analiz değerleri Tablo 4.15'te belirtilmiştir. Kişilerarası beceriler başlığının tüm maddelerinde iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ve bütün maddelerde kontrol grubundaki bireylerin daha yüksek seviye beceriye sahip oldukları görülmüştür.

Tablo 4.15 Kişilerarası Beceriler Madde Puan Frekanslarının Karşılaştırılması (Pearson Ki-kare testi)

Kişilerarası Beceriler	X ²	p
Madde 1: Bir grup veya takım içerisinde iş arkadaşlarıyla çalışma	10,28	0,006**
Madde 2: İş aktivitelerini tamamlamak için başkalarıyla işbirliği yapma	11,77	0,003**
Madde 3: İş arkadaşlarına ve/veya müşterilere yakınlık gösterme	12,00	0,002**
Madde 4: Diğer insanlara yakın mesafede çalışma	15,84	0,0001**
Madde 5: Yönergeleri takip etme	8,69	0,003**
Madde 6: Kuruma gelen müşterileri karşılama	20,34	0,0001**

*p<0,05, **p<0,01

Güvenlik Becerileri

Analiz değerleri Tablo 4.16'da belirtilmiştir. Güvenlik becerileri başlığının tüm maddelerinde iki grup arasında istatistiksel anlamlı fark bulunmuştur ve bütün maddelerde kontrol grubundaki bireylerin daha yüksek seviye beceriye sahip oldukları görülmüştür.

Tablo 4.16 Güvenlik Becerileri Madde Puan Frekanslarının Karşılaştırılması (Pearson Ki-kare testi)

Güvenlik Becerileri	X ²	p
Madde 1: Tehlikeli ekipmanlara ve durumlara maruz kalarak çalışma	22,12	0,0001**
Madde 2: Bulaşanlara maruz kalarak çalışma	20,21	0,0001**
Madde 3: Küçük yanıklar, kesikler, ısırıklar ve böcek sokmalarına maruz kalarak çalışma	25,34	0,0001**
Madde 4: Potansiyel hastalık veya enfeksiyona maruz kalarak çalışma	32,50	0,0001**
Madde 5: Sanitasyon, sağlık ve güvenlik standartlarını koruma	32,21	0,0001**
Madde 6: Güvenlik tehlikelerini tanımlama	18,00	0,0001**
Madde 7: Yaygın koruyucu veya güvenlik ekipmanı kullanma	16,20	0,0001**

*p<0,05, **p<0,01

5. TARTIŞMA

TÜİK Engellilerin Sorun ve Beklentileri Araştırması'na (71) göre Türkiye'deki zihinsel engellilerin %61'inin erkek, %39'unun kadın olduğu ve %61'inin kentte yaşamakta olduğu göz önüne alındığında; çalışmamıza katılan bireylerin cinsiyet dağılımları ve ikamet ettikleri yer özelliklerinin ülkemizdeki genel zihinsel engelli popülasyonuna uyum gösterdiği belirlenmiştir.

Aynı çalışmada (71) Türkiye'de lise ve üzeri eğitime sahip olan zihinsel engellilerin oranının ise %0,7 olduğu belirtilmiştir. Çalışmamızdaki engelli bireylerin büyük bir kısmının lise mezunu olması ülkemizdeki genel zihinsel engelli popülasyonu eğitim durumu oranlarıyla örtüşmemektedir. Bu uyumsuzluğun nedeninin çalışmaya dâhil edilen bireylerin Türkiye'nin başkenti olan Ankara ilinde ikamet eden bireylerden oluşması ve Ankara'nın ülke genelindeki ikinci kalabalık il olması sebebiyle engelli bireylerin eğitime ulaşımının diğer illere göre daha kolay olması olduğu düşünülebilir.

Çalışmamıza, Türkiye'deki çalışma yaşında olan zihinsel engelli bireyler içerisinde en büyük oranda temsil edilen yaş grubunun 15-24 yaş aralığında olması nedeniyle bu yaş grubundaki bireylerin dâhil edilmesi planlanmıştır. Ancak çalışmamıza katılan bireylerin yaş aralığı 19-24'tür. Çalışmamıza 15-18 yaş aralığındaki bireylerin katılmama nedeni çalışmanın yürütüldüğü tarihlerin örgün ve yaygın eğitim dönemlerine denk gelmesi ve Ankara ilinde öğrenim gören engelli bireylerin okula devam etmeleri nedeniyle bölümümüze başvuramamaları olabilir.

Fernhall (72) zihinsel engelli bireylerin fiziksel uyum yeteneklerini incelediği derleme çalışmasında zihinsel engelli bireylerin sağlıklı bireylere kıyasla daha düşük kas kuvveti ve enduransa sahip olduklarını belirtmiştir. Hartman ve arkadaşları (73) hafif zihinsel engelli çocukların fiziksel uyumunu sağlıklı çocuklarla karşılaştırarak inceledikleri çalışmalarında hafif zihinsel engelli çocukların yaşlarına göre orta derecede farkla aerobik endurans ile koşma hızında düşük performans gösterdiklerini ve yüksek derecede bir farkla patlayıcı kuvvet, kavrama kuvveti ve gövde kuvvetinde düşük performans gösterdiklerini ancak yaşla beraber iki grup arasındaki yetenek farklarının stabil kaldığını veya azaldığını belirtmiştir. Almuhtaseb ve ark. (74) zihinsel engelli bireylerin yürüme paternlerini inceledikleri derlemelerinde bu bireylerin denge, yürüme hızı ve yürüme sırasındaki enerji harcama seviyelerinde

sağlıklı bireylere göre daha kötü performans gösterdiklerini belirtmiştir. Frey ve ark. (75) zihinsel engelli genç bireylerin aktivite seviyelerini inceleyen derlemelerinde bu bireylerin fiziksel uyumlarının sağlıklı bireylere göre düşük olmasının nedenini fiziksel aktivitelere katılım sıklıklarının daha az ve farklı paternlerde gerçekleşmesiyle açıklanabileceğini belirtmiştir. Çalışmamızda MUÖ Fiziksel Yetenekler başlığında sadece “ağır eşyaları kaldırma” becerisinde kontrol grubu çalışma grubuna göre daha başarılı çıkmıştır. Bu bulgu, literatürdeki bulgularla paralellik göstermektedir. Denge kurma ve koşma gibi diğer yeteneklerde literatürün aksine iki grup arasında fark görülmemesinin nedeninin MUÖ’nün puanlama biçiminden kaynaklandığı düşünülmektedir. MUÖ’de maddeler, diğer birçok fiziksel yetenek değerlendirmesinin aksine bireyin performansını kuvvet, süre ve tekrar sayısı gibi değişkenler üzerinden değil, yeteneğin düzenlemeler/yardım varlığında veya düzenleme/yardım gerekmeksizin gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğine karar verilerek puanlanmaktadır. Çalışma grubuna dâhil edilen bireylerin serebral palsi gibi eşlik eden başka bir fiziksel engele sahip olmadıkları göz önüne alındığında, bu gruptaki bireylerin fiziksel yetenek başlıklarındaki becerilerin neredeyse tümünü düzenleme veya yardıma ihtiyaç duymadan bağımsız bir şekilde gerçekleştiriyor olmaları beklenebilir.

Öz denetim becerileri, zihinsel engelli bireylerin lise sonrası yetişkin hayata geçiş başarısının önemli belirteçlerinden birisidir ve hedef koyma, karar verme, problem çözme, iletişim, öz farkındalık ve kendini savunmayı içermektedir. Öz denetim becerileri zihinsel engelli bireylerin iş başarılarının ve iş memnuniyetlerinin önemli belirteçlerinden biridir (76, 77). Melchiori ve Church (78), destekli istihdama katılan zihinsel engelli bireylerin öz denetime sağlıklı bireylerle aynı oranda önemli bulduklarını belirtmiştir. Devlin (79), öz denetim kariyer modelinin zihinsel engelli bireylerin öz denetim becerilerine etkisini incelediği araştırmada, zihinsel engelli bireylerin genel popülasyona göre daha düşük seviye öz denetime sahip olduklarını ancak iki haftalık müdahale sonunda bireylerin öz denetim seviyelerinin arttığını belirtmiştir. Çalışmamızda literatürle benzer olarak zihinsel engelli bireylerin öz denetim beceri seviyeleri sağlıklı bireylere göre daha düşük bulunmuştur. Wehmeyer ve ark. (80) zihinsel engelli bireylerin öz denetim becerilerini etkileyen faktörleri bireysel ve çevresel olarak ikiye ayırmıştır. Bireysel faktörlerden zeka seviyesini

inceleyen Nota ve ark. (81) hafif zihinsel engelle sahip bireylerin, orta ve ağır zihinsel engelli bireylerden daha yüksek seviyede öz denetim becerisine sahip olduklarını belirtmiştir. Perry ve Felce (82) sosyal becerileri ile adaptif becerileri yüksek olan bireylerin daha yüksek seviye öz denetime sahip olduklarını söylemiştir. Stancliffe ve ark. (83) daha az sıklıkta maladaptif davranış sergileyen zihinsel engelli bireylerin daha yüksek seviyede öz denetim becerilerine sahip olduğu belirtmiştir. Ergenlik dönemindeki zihinsel engelli bireylerin öz denetim becerileri seviyelerinin yaşla beraber arttığı (84), yetişkinlikte ise yaşa bağlı olarak değişim göstermediği (85) belirtilmektedir. Stancliffe ve ark. (83) kişisel faktörlerden olan IQ skorunun öz denetim becerileriyle ilişkili olduğunu; hafif zihinsel engelli bireylerin orta ve ağır düzeyde zihinsel engelle sahip olan bireylerden daha yüksek seviyede öz denetim becerisine sahip olduklarını belirtmektedir. Çevresel etkenlerden adölesan zihinsel engelli bireylerin eğitim çevrelerini inceleyen Shogren ve ark. (86) kaynaştırma eğitiminin öz denetim becerilerini desteklediğini belirtmektedir. Wehmeyer ve Schwartz (87) zihinsel engelli bireyler için yapılan yetişkinliğe geçiş planlamasının bu bireylerin öz denetim becerilerini artırdığını belirtilmektedir. Ayrıca Wehmeyer engelli yurtları ve korumalı iş yerleri gibi zihinsel engelli bireylerin seçim yapma özgürlüğünü kısıtlayan yoğun yapılandırılmış çevrelerin zihinsel engelli bireylerin öz denetim becerilerini sınırlayabildiğini, destekli işyerleri gibi topluma entegre çevrelerin ise bireylerin öz denetim becerilerini desteklediğini belirtilmektedir (88). Göktaş (89) Ankara Saray Engelsiz Yaşam Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi'nde ve umut evlerinde hizmet alan 34 ruhsal-bilişsel engeli olan bireye yönelik Aktivite Performans Süreç Modeli temelli 9 aylık müdahalede bireylerin sorumluluk düzeylerinin arttığını belirtmiştir. Çalışmamızın sonucunda da literatüre paralel olarak zihinsel engelli bireylerin sağlıklı bireylere göre daha düşük seviyede öz denetim becerilerine sahip oldukları bulunmuştur. Bu sonuçlar ışığında bireylere işe yönelik öz denetim becerisi müdahaleleri planlanırken hem bireysel beceri çalışmaları uygulanmalı hem de bireylerin yaşam ve işyeri çevreleri, bireylerin bağımsız karar verme ve önceliklerini belirleme gibi öz denetim becerilerini sergileyebilecekleri şekilde düzenlenmelidir.

MUÖ iş yapısı başlığı incelendiğinde maddelerin, literatürde zihinsel engelli bireylerin öz yönetim becerileri altında incelenen zaman yönetimi, prosedürleri

sıralama ve adaptif davranış gösterme becerilerini sorguladığı görülmektedir (90). Arvidsson ve Jonsson (91) zihinsel engelli bireylerin zaman oryantasyonu becerilerinin etkilendiğini, Owen ve Wilson ise zihinsel engelli bireylerin sağlıklı bireylere göre daha düşük seviye zaman yönetimi becerilerine sahip olduklarını belirtmektedir (92). Zaman oryantasyonu gün, ay, yıl farkındalığı ve bireyin zaman çizgisi üzerinde bulunduğu noktanın diğer tarihlerle olan ilişkisiyle birlikte anlamlandırılmasını; zaman yönetimi ise görevlerin sıralanması ve görev basamaklarının yapılacağı zaman dilimini ve her bir göreve ne kadar zaman ayrılacağını planlamayı kapsamaktadır (93). Tasse ve ark. (94) başa çıkma becerilerinin zihinsel engelli bireylerde etkilenen öz yönetim becerilerinden biri olduğunu belirtmektedir ve düşük seviye başa çıkma becerilerinin bireyin üretkenlik ve diğer yaşam aktivitelerine katılımlarını olumsuz şekilde etkilediğini belirtmektedir. Çalışmamızda MUÖ iş yapısı başlığı toplam puanlarına bakıldığında çalışma grubunun daha düşük seviye becerilere sahip olduğu görülmüştür ve elde ettiğimiz sonuç literatürdeki çalışmalarla örtüşmektedir. Çalışma hayatında zaman yönetiminin ve değişen gerekliliklere uyum sağlama becerisinin öneminin gün geçtikçe arttığı düşünüldüğünde, zihinsel engelli bireylerin rehabilitasyon programlarında bu becerilere yönelik çalışmalara yer verilmesinin bireylerin rekabetçi istihdamdaki başarılarını destekleyeceği düşünülmektedir.

Bilişsel beceriler, adaptif fonksiyonla beraber zihinsel engelli bireylerde temel olarak etkilenen bir alandır (44). MUÖ bilişsel yetenek başlığı maddelerinin ağırlıklı olarak sorguladığı muhakeme, öğrenme, sayısal işlem ve bilgi sıralama becerileri zihinsel engelli bireylerde zekâ testlerinde sıklıkla ölçülen ve bu bireylerde etkilenen becerilerdir (95). Blessing ve Jamieson (96) tekrarlı görevlerde yardım alan zihinsel engelli bireylerin daha yüksek oranda istihdam edildiklerini belirtmiştir. Vornholt ve ark. zihinsel engelli bireylerin IQ skorlarıyla maddi kazançlarının arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmiştir (97). Martorell ve ark. (76) zihinsel engelli bireylerin korumalı iş yerleri veya destekli işyerlerine yönelimlerinin belirleyicilerini incelemiştir. Genel kanının aksine IQ skorunun bireylerin iki iş türünden birine yerleşmesinin belirleyicisi olmadığını bunun yerine; kendine bakım aktivitelerine katılım zorluğu çeken, davranış problemleri, öz kararlılık becerisi etkilenimi ve psikiyatrik bozuklukları olan bireylerin destekli işyerlerinden çok korumalı

işyerlerinde istihdam edildiklerini belirlemişlerdir. Araştırmamızda hafif zihinsel engelli bireylerin işe yönelik bilişsel yetenek seviyeleri sağlıklı bireylere göre düşük bulunmuştur. Çalışmamızda zihinsel engelli bireylerin bilişsel becerileriyle birlikte işe yönelik diğer beceri alanlarında da desteğe ihtiyaç duyuyor olmalarının ortaya çıkması, bireylerin çalışma kapasiteleriyle ilgili farklı alanlardaki ihtiyaçlarının ayrıntılı olarak ele alındığı mesleki rehabilitasyon programlarına ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Bilgisayar becerileri MUÖ’de ölçülen diğer bir beceri alanıdır. Li-Tsang ve ark. (98) çalışmalarına katılan farklı yaş ve etkilenime sahip zihinsel engelli bireylerin üçte bire yakınının bilgisayar kullanmadığını ancak genç ve hafif zihinsel engelli bireylerin bilgisayar becerilerinin daha ileri yaştaki ve daha ağır zihinsel etkilenimi olan bireylere göre daha yüksek seviyede olduğunu belirtmiştir. Carey ve ark. (99) çalışmalarına katılan engelli bireylerin %41’nin bilgisayar, %25’inin ise internet erişimine sahip olduklarını belirtmiştir. Gutierrez and Martorell (100) çalışmalarına katılan zihinsel engelli bireylerin %50’sinin evlerinde internet erişimine sahip olduklarını, bu bireylerin de %25’inin interneti daha önce hiç kullanmadıklarını belirtmiştir. MUÖ bilgisayar becerileri başlığı maddelerinden “*Madde 4: İstenilen bir ağ bağlantısına tıklama*” ve “*Madde 11: Bir bilgisayar programını kapatma*” becerileri hariç diğer tüm becerilerde zihinsel engelli bireylerin beceri seviyeleri sağlıklı bireylere göre daha düşük çıkmıştır. Bu iki madde incelendiğinde maddelerin sorguladığı becerilerin değerlendirme başlığındaki en basit seviye beceriler olduğu ortaya çıkmıştır. Bilgisayar kullanımının günümüzde rekabetçi istihdamın hemen her alanında gerekli olan bir aktivite olduğu göz önüne alındığında, zihinsel engelli bireylerin eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerinde bu beceriye ait çalışmalara yer verilmesinin önemi artmaktadır. Hegarty ve ark. (101) zihinsel engelli bireylere bilgisayar kullanımı eğitimi verirken hizmet veren ekibin bu konuda özel olarak eğitilmesinin, uygun eğitim araç ve yazılımlarının kullanılmasının gerekli olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca literatürdeki bulguların zihinsel engelli bireylerin genel popülasyona göre daha düşük oran bilgisayar ve internet erişimine veya tecrübesine sahip olduklarını işaret etmesi bu bireylerin çevrelerinin de bu beceriyi fasilite etmesi yönünde düzenlenmesi gerekliliğini göstermektedir.

Görevle ilişkili yüksek seviye yetenekler başlığı maddeleri incelendiğinde başlığın ofis işleri, işleri tamamlama ve ofis ekipmanları kullanımını incelediği görülmektedir. Literatür araştırmamızda ofis çevresinde zihinsel engeli bireylerin bu çevrelere yönelik mesleki becerilerini ayrıntılı olarak inceleyen çok az çalışmaya rastlanmıştır. Persch ve ark. (16) zihinsel engellilerin Amerika Birleşik Devletleri iş piyasasında istihdam edildikleri alanlardan biri olarak ofis işlerini belirtmiştir. Taber-Doughty ve ark. (102) zihinsel engelli genç bireylerin ofis ortamındaki fotokopi, delgeç, zımba gibi ofis cihazlarını kullanımındaki ve diğer ofis işlerindeki görevler arası geçişlerindeki bağımsızlıklarını artırmak için tablet bilgisayar üzerinden hatırlatıcı görev videoları kullanmış ve bu uygulamanın bireylerin iş performanslarının arttırdığını belirtmiştir. Çalışmamızdan elde edilen veriler zihinsel engelli bireylerin ofis alanlarındaki iş becerilerinin mesleki rehabilitasyon programları içerisinde desteklenmesi gerektiğine işaret etmektedir. Bireylerin bu iş çevresine yönelik spesifik becerilerini inceleyen çalışmaların literatüre kazandırılmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

Görevle ilişkili düşük seviye yetenekler başlığı incelendiğinde başlık maddelerinin yiyecek servisi ve temizlikle ilgili mesleklerin becerilerini ölçtüğü anlaşılmaktadır. Lancioni ve ark. (103) yemek hazırlama ve servisinin zihinsel engelli bireylerin mesleki, ev yönetimi ve serbest zaman aktivitelerine katılımlarını artırdığını belirtmektedir. Pierce ve ark. (104) araştırmalarında farklı iş kollarında çalışan zihinsel engelli bireylerin arasında aynı işyerinde en çok kalma süresine sahip olanların yiyecek servisinde çalışanlar olduğunu belirtmiştir. Aynı çalışmada sağlıklı bireylerin yiyecek servisi iş alanında aynı işyerinde çalışma sürelerinin daha kısa olduğu belirtilmiştir. Man ve ark. (105) zihinsel engelli bireylerin çalışma alanlarını inceledikleri araştırmasında bireylerin en sık istihdam oldukları alanın temizlik işleri olduğunu belirtmiştir. Lindstrom ve ark. (106) zihinsel engelli bireylerin rekabetçi istihdama geçişlerini inceledikleri araştırmalarında bireylerin ücretsiz iş deneyimleri sırasında en çok yiyecek servisi, temizlik, ofis, peyzaj, çocuk bakımı ve depo işlerinde çalıştıklarını belirtmiştir. Çalışmamızda MUÖ görevle ilişkili düşük seviye yetenekler başlığında “*Madde 1: Düğme veya kol kullanarak makineleri çalıştırma ve durdurma*” ve “*Madde 7: Malzemeleri taşıma*” maddeleri hariç diğer maddelerde zihinsel engelli bireylerin daha düşük seviye beceriye sahip olduğu görülmektedir. Beceri seviyesi yönünden zihinsel engelli bireylerin daha düşük seviyede beceri gösterdiği maddelerin

temizlik ve yiyecek servisi becerilerini sorguladığı ve literatürde zihinsel engelli bireylerin bu alanlarda yüksek çalışma oranlarına sahip oldukları göz önüne alındığında rehabilitasyon programlarında ve erken iş tecrübelerinde bu alanlara yönelik çalışmalara yer verilmesi önerilmektedir.

MUÖ iletişim ve kişilerarası beceriler alanlarında bireylerin müşterilerle, iş arkadaşlarıyla ve işverenleriyle olan iletişim ve sosyal becerilerini sorgulamaktadır. Engelli bireylerin işverenler ve çalışma arkadaşları tarafından kabul edilmelerini etkileyen en önemli faktörlerin arasında sosyal davranış, iletişim ve kişisel hijyen bulunmaktadır (107, 108). Butterworth ve ark. destekli istihdam edilen zihinsel engelli bireylerin işyeri entegrasyonu başarılarını çalışma arkadaşlarıyla işyeri haricinde de sosyal ilişki kurma, işyerinin sosyal etkileşime fırsat sağlaması ve takım içerisinde çalışma kültürünün olmasıyla ilişkilendirmiştir (109). Holmes (110) işyerinde zihinsel engelli bireylerin çalışma arkadaşlarıyla olan etkileşimlerinin sürdürülmesinde “günlük konuşmaların” önemli bir rol oynadığını ve zihinsel engelli bireylerin bu içeriğe sahip iletişime katılımda zorluk çektiklerini belirtmiştir. Çalışmamızda zihinsel engelli bireylerin işe yönelik iletişim ve kişilerarası beceri seviyeleri sağlıklı bireylere göre düşük çıkmıştır. Sosyal beceri etkileniminin zihinsel engelin temel tanı kriterlerinden biri olduğu ve rekabetçi istihdam ortamlarının çoğunda çok katmanlı ve yoğun kişilerarası etkileşimin gerçekleştiği düşünüldüğünde, zihinsel engelli bireyleri için işe yönelik iletişim ve sosyal etkileşim becerilerinin önemi ortaya çıkmaktadır.

Blessing ve ark. (96) işverenlere göre zihinsel engelli bireylerin rekabetçi iş sahasında istihdam edilmelerindeki en büyük engelin güvenlik becerileri olduğunu belirtmiştir. Tse (111) yine benzer şekilde işverenler için zihinsel engelli bireyleri işe almada güvenlik becerilerinin önemli bir ölçüt olduğunu belirtmiştir. Zihinsel engelli bireylerin kasıtsız yaralanma oranının genel popülasyonun yaklaşık iki katı olduğu bildirilmektedir (112). Zihinsel engelli bireylerin sıklıkla çalıştığı hafif imalat, geri dönüşüm, temizlik, çamaşırhane işleri, peyzaj ve depo işleri gibi alanların ortalamanın üstünde bir yaralanma riski oranına sahip olduğu belirtilmektedir ve bu bireylere iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilme oranı oldukça düşük olabilmektedir (113, 114). Dewey (115) zihinsel engelli bireylerin güvenlik eğitimi içeriklerinin genel eğitimlerden farklı olarak zihinsel engelli bireylere özel planlanması gerektiğini belirtmiştir. Çalışmamızda zihinsel engelli bireylerin güvenlik becerileri incelenmiş ve

bu becerilerin sağlıklı bireylere göre daha düşük seviyede olduğu bulunmuştur. Kronik sağlık problemleri, iştieri problemleri ve  l me neden olabilecek kazaları önlemeye yönelik güvenlik becerileri zihinsel engelli bireylerin gerek çocukluk gerekse yetiştikinlik dönemlerinde bireye özel eğitim programlarıyla kazandırılmalıdır (116).

Çalışmamızda hafif zihinsel engelli genç bireylerin sağlıklı bireylerle karşılaştırıldığında daha düşük öz denetim, iş yapısı, bilişsel beceriler, bilgisayar becerileri, görevle ilişkili yüksek seviye yetenekler, iletişim becerileri, kişilerarası beceriler ve güvenlik becerilerine sahip oldukları bulunmuştur. Fiziksel yetenekleri ve görevle ilişkili düşük seviye yetenekleri açısından iki grup karşılaştırıldığında ise istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamakla birlikte madde bazında incelendiğinde çalışma grubunun görevle ilişkili düşük seviye becerilerinin de sağlıklı bireylere göre daha düşük seviyede olduğu bulunmuştur.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

1. Çalışmamızda hafif zihinsel engelli genç bireylerin, işe yönelik fiziksel yetenekleri değerlendirildiğinde ağır eşya kaldırma becerisi haricindeki diğer becerileri sağlıklı bireylerle benzer şekilde bağımsız olarak yapabildikleri bulunmuştur. Literatürdeki diğer çalışmaların aksine çalışmamızda denge kurma gibi becerilerdeki beceri seviyesinde bir fark görülmemesinin nedeninin MUÖ'nün fiziksel kapasiteyi ayrıntılı olarak ölçmemesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Zihinsel engelli bireylerin işe yönelik fiziksel kapasiteleri değerlendirilirken özelleşmiş fiziksel fonksiyonel kapasite analizlerinin kullanılmasında yarar vardır.
2. Çalışmamızda hafif zihinsel engelli bireylerin düşük seviye öz denetim becerilerine sahip olduklarının ortaya çıkması, bireylerin işe yönelik aktivitelerde bağımsız karar verme ve öncelik belirleme gibi becerilerine yönelik müdahalelerin gerekliliğini ortaya koymuştur. Bu konuda bireylere yönelik eğitimlerin yanında, zihinsel engelli bireylerin yaşamın her alanında kendi kararlarını vermelerini ve eylemlerinin sonuçlarını kendi kendilerine değerlendirebilmelerini kolaylaştırıcı sosyal çevre müdahalelerinin de yapılması gerekmektedir.
3. Bulgularımız zihinsel engelli bireylerin çalışma performanslarını artırmak için zaman yönetimi ve değişen koşullarda adaptif davranış gösterme becerilerinin ayrıntılı olarak incelenmesinin önemini vurgulamaktadır. Bu becerilerin rekabetçi işlerdeki önemi düşünüldüğünde, zihinsel engelli bireylerin çalışma başarılarını artırmak için bireye yönelik çalışmaların ve özellikle zaman yönetimi için yardımcı teknoloji kullanımının bireylerin müdahale programlarına dâhil edilmesi gerekmektedir.
4. Çalışmamız, zihinsel engelli bireylerin temel etkilenim alanlarından biri olan bilişsel becerilerinin, bireyler tarafından bağımsız şekilde sergilenmediğini ortaya çıkarmıştır. Zihinsel engelli bireylerin bilişsel becerilerinin iş sırasında aktivite düzenlemesi ve iş arkadaşı yardımıyla desteklenmesinin bireylerin istihdam oranlarını yükselttiği göz önüne alındığında, MUÖ'nün mesleki rehabilitasyonda ileri kognitif testlerin uygulanmasından önce kullanımının terapistlere yol gösterebileceği düşünülmektedir.
5. Değerlendirilen bireylerin bilgisayar kullanım beceri seviyelerinin düşük olduğu görülmüştür. Günümüz çalışma hayatının bilgisayar kullanımını artan biçimde gerektiriyor olması, zihinsel engelli bireylerin eğitim ve mesleki rehabilitasyon

süreçlerinde bu becerilere yönelik eğitimlerin dahil edilmesini gerektirmektedir. Ancak bu eğitimler zihinsel engelli bireyler için özelleşmiş personel tarafından özel araç ve yazılımlarının kullanılmasıyla verilebilir. Günümüzün bilişim çağı olması nedeniyle bilgisayar kullanımı birçok aktivite için kaçınılmaz hale gelmiştir. Literatürün ayrıca zihinsel engelli bireylerin sağlıklı bireylere göre kısıtlı bilgisayar ve internet erişimine sahip olduklarını işaret ediyor olması, bireylerin evlerinde ve okullarında bilgisayara ulaşımını destekleyici hizmetlerin ve politikaların gerekliliğini göstermektedir.

6. Hafif zihinsel engelli genç bireylerin ofis çevresindeki mesleki beceri seviyeleri sağlıklı bireylere göre daha düşük çıkmıştır. Literatürde zihinsel engelli bireylerin bu iş çevresine yönelik becerilerini inceleyen çalışma sayısının az oluşu, ileriki çalışmalarda bu becerilerin daha ayrıntılı bir biçimde değerlendirilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Gelişmiş ülkelerde ofis işlerinin zihinsel engelli bireylerin sıklıkla çalıştığı alanlardan biri olması ve Türkiye’de de engelli bireylerin özellikle kamu alanında bu tür iş ortamlarında istihdam edilebilmeleri nedeniyle bu konudaki araştırma ve müdahalelerin önemi artmaktadır.

7. Çalışmamızda temizlik ve yiyecek servisine yönelik becerilerin zihinsel engelli bireyler tarafından sağlıklı bireylere göre daha düşük seviyede sergilendiği bulunmuştur. MUÖ görevle ilişkili düşük seviye yetenekler başlığında değerlendirilen bu iki beceri alanının, değerlendirmeyi ve yorumlamayı kolaylaştırması açısından ileride iki farklı başlığa bölünmesini ve bu başlıktaki düğme kullanarak makineleri çalıştırma gibi becerilerin farklı bir başlıkta sorgulanmasını önermekteyiz.

8. Değerlendirilen zihinsel engelli bireylerin müşterilerle ve iş arkadaşlarıyla olan iletişim ve kişilerarası etkileşim becerileri seviyeleri düşük çıkmıştır. İletişim ve sosyal davranış, iş aktivitelerini tamamlamak için gerekli olmakla birlikte zihinsel engelli bireylerin çalıştıkları işyerlerinde sosyal çevreleri tarafından kabul edilmeleri için de gereken becerilerdir. Rekabetçi istihdamda iletişim ve kişilerarası etkileşimin birçok seviyede sergilenmesi gerektiği göz önüne alınarak araştırmalarda ve rehabilitasyonda bu becerilerin işe özgü olarak ele alınmasına ihtiyaç vardır.

9. Zihinsel engelli bireylerin güvenlik becerileri değerlendirmesi sonucu bu becerileri bağımsız biçimde sergilemede zorluk çektikleri belirlenmiştir. Çalışmalar zihinsel engelli bireylerin yeterli güvenlik becerisine sahip olmamalarının, bireylerin rekabetçi

istihdama katılımlarını etkileyen büyük bir engel olduğunu göstermektedir. Bireylerin çalışma sırasında hastalanma, yaralanma ve ölüm riskini azaltma amacıyla verilen güvenlik becerisi eğitimlerinin zihinsel engelli bireylere için özel olarak geliştirilmesi gerekmektedir. MUÖ bireyin farklı tehdit alanlarına yönelik güvenlik becerilerini sorgulamakla beraber soru sayısının azlığı nedeniyle bireylerin becerilerini derinlemesine ele almamaktadır. Zihinsel engelli bireylerin güvenlik becerilerini istihdam öncesi ve istihdam sonrası ayrıntılı şekilde inceleyen değerlendirmelerin geliştirilmesine ihtiyaç vardır.

10. Çalışmamıza dahil olan bireylerin yaş aralığı 19-24 yaş arasındır. İleriki çalışmalarda farklı yaş gruplarındaki bireylerin işe yönelik becerileri incelenmelidir.

11. Araştırmamızda cinsiyetler arası beceri farklı incelenmemiştir. Zihinsel engelli bireylerin mesleki becerilerinin cinsiyete göre değişimini inceleyen çalışmaların yapılmasını önermekteyiz.

12. Çalışmamızda farklı iş deneyimi ve eğitim seviyesine sahip bireylerin mesleki becerileri incelenmiştir. İleriki çalışmalarda bu değişkenler bakımından homojen grupların mesleki becerilerinin incelenmesi önerilmektedir.

13. Çalışmamızda sadece hafif zihinsel engele sahip bireyler dâhil edilmiştir. Orta, ağır ve çok ağır zihinsel engelli bireylerin mesleki becerilerini inceleyen çalışmaların literatüre kazandırılması gerekmektedir.

14. Araştırmamızda kullandığımız değerlendirmenin tasarımı, zihinsel engelli bireylerin becerilerinin derinlemesine incelenmesine izin vermemektedir. İleriki çalışmalarda bu bireylerin mesleki becerilerin daha hassas incelenmesine izin veren değerlendirme yöntemleri kullanılmalıdır.

15. Çalışmamızın sonucunda zihinsel engelli bireylerin mesleki beceri değerlendirmelerinin ve mesleki rehabilitasyon planlarının çok yönlü olması gerektiği ortaya çıkmıştır. Her bireyin kendine özgü işe yönelik kuvvetli yanlarının ve geliştirilmesi gereken becerilerinin olduğu düşünülerek, engellilerin yapabildikleri ve yapamadıkları hakkında genel öngörülerde bulunulan standart bir yaklaşım yerine, kapsamlı değerlendirme yöntemleri ile bu kuvvetli yanların ve beceri ihtiyaçlarının belirlenmesi gerekmektedir. Zihinsel engelli bireylerin mesleki beceri değerlendirmelerinde MUÖ gibi geniş kapsamlı değerlendirmelerin kullanımı ve

problem tespit edilen alanlarda bireylerin ihtiyaçlarının daha özelleşmiş ölçümlerle belirlenmesi önerilmektedir.



7. KAYNAKLAR

1. Türkiye İstatistik Kurumu. İşgücü durumuna göre engelli nüfus oranı. 2002.
2. Türkiye İstatistik Kurumu. Kayıtlı olan engelli bireylerin çalışma durumunun engel türüne göre dağılımı. 2010.
3. Schalock RL, Borthwick-Duffy SA, Bradley VJ, Buntinx WH, Coulter DL, Craig EM, et al. Intellectual disability: Definition, classification, and systems of supports: ERIC; 2010.
4. Butterworth J, Smith FA, Hall AC, Migliore A, Winsor J, Domin D. StateData: The national report on employment services and outcomes, 2013. 2013.
5. Petrovski P, Gleeson G. The relationship between job satisfaction and psychological health in people with an intellectual disability in competitive employment. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*. 1997;22(3):199-211.
6. Ross CE, Mirowsky J. Does employment affect health? *Journal of Health and social Behavior*. 1995:230-43.
7. Kober R, Eggleton IR. The effect of different types of employment on quality of life. *Journal of Intellectual Disability Research*. 2005;49(10):756-60.
8. Escorpizo R, Reneman MF, Ekholm J, Fritz J, Krupa T, Marnetoft S-U, et al. A conceptual definition of vocational rehabilitation based on the ICF: building a shared global model. *Journal of occupational rehabilitation*. 2011;21(2):126-33.
9. Case-Smith J, Cleary D, Persch A. Current Practices in Job Matching for Individuals With Intellectual and Developmental Disabilities. *American Journal of Occupational Therapy*. 2015;69(Supplement_1):6911500099p1-p1.
10. Daston M, Riehle JE, Rutkowski S. High school transition that works!: Lessons learned from Project SEARCH: Paul H. Brookes Publishing Company; 2012.
11. Kilsby MS, Beyer S. Enhancing self-determination in job matching in supported employment for people with learning disabilities: An intervention study. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 2002;17(2):125-35.
12. Morgan RL. Job matching: Development and evaluation of a web-based instrument to assess degree of match among employment preferences. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 2008;29(1):29-38.
13. Morgan RL. Job matching assessment: Inter-rater reliability of an instrument assessing employment characteristics of young adults with intellectual disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 2011;34(1):25-33.
14. Holland JL. Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments: Psychological Assessment Resources; 1997.
15. Swenson A. The new art of hiring smart: Matching the right person to the right job. 2000. Report No.: 0097-8515.

16. Persch AC, Gugiu PC, Onate JA, Cleary DS. Development and Psychometric Evaluation of the Vocational Fit Assessment (VFA). *American Journal of Occupational Therapy*. 2015;69(6):6906180080p1-p8.
17. Christiansen C, Townsend EA. *Introduction to occupation: The art and science of living* 2010.
18. Ross J. *Occupational therapy and vocational rehabilitation*: John Wiley & Sons; 2013.
19. International Labour Organization Department of Statistics. *Revision of the International Classification of Status in Employment (ICSE-93)*. 2013.
20. Toulmin S. Occupation, employment and human welfare. *Journal of Occupational Science*. 1995;2(2):48-58.
21. Primeau LA. Work and leisure: Transcending the dichotomy. *American Journal of Occupational Therapy*. 1996;50(7):569-77.
22. Paul KI, Moser K. Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational behavior*. 2009;74(3):264-82.
23. Wilcock A. *An occupational perspective of health*. Thorofare, NJ: Slack. Google Scholar. 2006.
24. McKee-Ryan F, Song Z, Wanberg CR, Kinicki AJ. Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study. *Journal of applied psychology*. 2005;90(1):53.
25. Okoro C, Strine T, McGuire L, Balluz L, Mokdad A. Employment status and frequent mental distress among adults with disabilities. *Occupational Medicine*. 2007;57(3):217-20.
26. Thomas KC, Ellis AR. Patterns of healthcare use and employment among people with disabilities. *Disability and health journal*. 2013;6(2):133-40.
27. Konrad AM, Moore ME, Ng ES, Doherty AJ, Breward K. Temporary Work, Underemployment and Workplace Accommodations: Relationship to Well-being for Workers with Disabilities. *British Journal of Management*. 2013;24(3):367-82.
28. Jakobsen K. If work doesn't work: How to enable occupational justice. *Journal of Occupational Science*. 2004;11(3):125-34.
29. Dyck I, Jongbloed L. Women with multiple sclerosis and employment issues: a focus on social and institutional environments. *Canadian Journal of Occupational Therapy*. 2000;67(5):337-46.
30. Hutchinson D. *Work preparation for the handicapped*: Routledge; 1982.
31. Prusti S. Occupational roles and life satisfaction in psychiatric outpatients with vocational disabilities. *Work*. 2000;14(2):145-9.
32. Christie I, Mensah-Coker G. *An Inclusive Future?: Disability, Social Change and Opportunities for Greater Inclusion by 2010*: Demos; 1999.
33. Smith A, Twomey B. Labour market experiences of people with disabilities. *Labour market trends*. 2002;110(8):415-27.

34. Barros RPd, Corseuil C, Mendonça R, Reis MC. Poverty, inequality and macroeconomic instability. 2015.
35. World Health Organization. World report on disability 2011. 2011.
36. World Health Organization. International Classification of Functioning, Disability and Health: ICF: World Health Organization; 2001.
37. Law M, Cooper B, Strong S, Stewart D, Rigby P, Letts L. The person-environment-occupation model: A transactive approach to occupational performance. Canadian journal of occupational therapy. 1996;63(1):9-23.
38. Milli Eğitim Bakanlığı. Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Kurumları Yönetmeliği. Ankara: 2012.
39. Sağlık Bakanlığı. Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırması Ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik. Ankara: 2013.
40. Maulik PK, Mascarenhas MN, Mathers CD, Dua T, Saxena S. Prevalence of intellectual disability: a meta-analysis of population-based studies. Research in developmental disabilities. 2011;32(2):419-36.
41. Türkiye İstatistik Kurumu. Engelin türüne göre engelli nüfus oranı. 2002.
42. World Health Organization. The ICD-10 classification of mental and behavioural disorders: clinical descriptions and diagnostic guidelines: World Health Organization; 1992.
43. American Association on Intellectual and Developmental Disabilities. Definition of Intellectual Disability [Internet]. 2010 [Erişim Tarihi 11 Nisan 2018]. Erişim Adresi: http://www.aamr.org/content_100.cfm%3FnavID=21
44. American Psychological Association. Diagnostic and statistical manual of mental disorders (DSM-5®): American Psychiatric Pub; 2013.
45. American Psychological Association. DSM-IV-TR: Diagnostic and statistical manual of mental disorders, text revision. Washington, DC: American Psychiatric Association. 2000;75:78-85.
46. Holwerda A, van der Klink JJ, de Boer MR, Groothoff JW, Brouwer S. Predictors of work participation of young adults with mild intellectual disabilities. Research in developmental disabilities. 2013;34(6):1982-90.
47. Lysaght R, Cobigo V, Hamilton K. Inclusion as a focus of employment-related research in intellectual disability from 2000 to 2010: A scoping review. Disability and rehabilitation. 2012;34(16):1339-50.
48. Kirsh B, Stergiou-Kita M, Gewurtz R, Dawson D, Krupa T, Lysaght R, et al. From margins to mainstream: what do we know about work integration for persons with brain injury, mental illness and intellectual disability? Work. 2009;32(4):391-405.
49. Ellenkamp JJ, Brouwers EP, Embregts PJ, Joosen MC, van Weeghel J. Work environment-related factors in obtaining and maintaining work in a competitive employment setting for employees with intellectual disabilities: A systematic review. Journal of occupational rehabilitation. 2016;26(1):56-69.

50. Verdonshot MM, De Witte LP, Reichrath E, Buntinx W, Curfs LM. Community participation of people with an intellectual disability: a review of empirical findings. *Journal of Intellectual Disability Research*. 2009;53(4):303-18.
51. Cramm JM, Finkenflügel H, Kuijsten R, Van Exel N. How employment support and social integration programmes are viewed by the intellectually disabled. *Journal of Intellectual Disability Research*. 2009;53(6):512-20.
52. Beyer S, Brown T, Akandi R, Rapley M. A comparison of quality of life outcomes for people with intellectual disabilities in supported employment, day services and employment enterprises. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*. 2010;23(3):290-5.
53. American Occupational Therapy Association. Occupational Therapy Practice Framework: Domain and Process (3rd Edition). *American Journal of Occupational Therapy*. 2017;68(Supplement_1):S1-S48.
54. Spencer J, Daybell PJ, Eschenfelder V, Khalaf R, Pike JM, Woods-Petitti M. Contrasting perspectives on work: An exploratory qualitative study based on the concept of adaptation. *American Journal of Occupational Therapy*. 1998;52(6):474-84.
55. Barnes T, Holmes J. Occupational therapy in vocational rehabilitation: a brief guide to current practice in the UK: College of Occupational Therapists; 2007.
56. Meyer A. The philosophy of occupation therapy. Reprinted from the Archives of Occupational Therapy, Volume 1, pp. 1-10, 1922. The American journal of occupational therapy: official publication of the American Occupational Therapy Association. 1977;31(10):639.
57. Matheson LN, Ogden LD, Violette K, Schultz K. Work hardening: Occupational therapy in industrial rehabilitation. *American Journal of Occupational Therapy*. 1985;39(5):314-21.
58. Türkiye Büyük Millet Meclisi. Engelliler Hakkında Kanun, 5378. Ankara: 2005.
59. Devlet Bakanlığı. Özel Mesleki Rehabilitasyon Merkezleri Hakkında Yönetmelik. 2006.
60. Meşhur HFA. Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılmalarının Gereği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi. *Öz-Veri Dergisi*: 2004.
61. Hacettepe Üniversitesi Ergoterapi Bölümü Tarihçesi [Internet]. 2018 [Erişim Tarihi 10 Nisan 2018]. Erişim Adresi: <http://www.ergoterapi.hacettepe.edu.tr/tarihce.shtml>.
62. Kayıhan H, Köse B. Türkiye'de ve Dünyada Mesleki Rehabilitasyon. *Türkiye Klinikleri Journal of Psychology-Special Topics*. 2018;3(1):30-41.
63. Law MC, Baum CM, Dunn W. Measuring occupational performance: Supporting best practice in occupational therapy: Slack Incorporated; 2005.
64. Gael S. The job analysis handbook for business, industry, and government: John Wiley & Sons; 1988.

65. Fine SA. A structure of worker functions. *Journal of Counseling & Development*. 1955;34(2):66-73.
66. Peterson NG, Mumford MD, Borman WC, Jeanneret PR, Fleishman EA, Levin KY, et al. Understanding work using the Occupational Information Network (O*NET): Implications for practice and research. *Personnel Psychology*. 2001;54(2):451-92.
67. National Center for O*NET Development. O*NET Data [Internet]. [Erişim Tarihi 21 Nisan 2018]. Erişim Adresi: <https://www.onetonline.org/find/descriptor/>
68. Greig TC, Nicholls SS, Bryson GJ, Bell MD. The Vocational Cognitive Rating Scale: a scale for the assessment of cognitive functioning at work for clients with severe mental illness. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 2004;21(2):71-81.
69. Graham MS. The work ability web: A tool for job matching. *Work*. 2007;29(1):37-45.
70. Shapiro SS, Wilk MB. An analysis of variance test for normality (complete samples). *Biometrika*. 1965;52(3/4):591-611.
71. Türkiye İstatistik Kurumu. Engellilerin Sorun ve Beklentileri Araştırması. 2010.
72. Fernhall B. Physical fitness and exercise training of individuals with mental retardation. *Medicine & Science in Sports & Exercise*. 1993.
73. Hartman E, Smith J, Westendorp M, Visscher C. Development of physical fitness in children with intellectual disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*. 2015;59(5):439-49.
74. Almuhtaseb S, Oppewal A, Hilgenkamp TI. Gait characteristics in individuals with intellectual disabilities: A literature review. *Research in developmental disabilities*. 2014;35(11):2858-83.
75. Frey GC, Stanish HI, Temple VA. Physical activity of youth with intellectual disability: Review and research agenda. *Adapted Physical Activity Quarterly*. 2008;25(2):95-117.
76. Martorell A, Gutierrez-Recacha P, Pereda A, Ayuso-Mateos J. Identification of personal factors that determine work outcome for adults with intellectual disability. *Journal of Intellectual Disability Research*. 2008;52(12):1091-101.
77. Akkerman A, Janssen CG, Kef S, Meininger HP. Perspectives of employees with intellectual disabilities on themes relevant to their job satisfaction. An explorative study using Photovoice. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*. 2014;27(6):542-54.
78. Melchiori LG, Church AT. Vocational needs and satisfaction of supported employees: The applicability of the theory of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior*. 1997;50(3):401-17.
79. Devlin P. Enhancing the job performance of employees with disabilities using the self-determined career development model. *Education and Training in Developmental Disabilities*. 2008:502-13.

80. Wehmeyer ML, Abery BH. Self-determination and choice. *Intellectual and Developmental Disabilities*. 2013;51(5):399-411.
81. Nota L, Ferrari L, Soresi S, Wehmeyer M. Self-determination, social abilities and the quality of life of people with intellectual disability. *Journal of Intellectual Disability Research*. 2007;51(11):850-65.
82. Perry J, Felce D. Correlation between subjective and objective measures of outcome in staffed community housing. *Journal of Intellectual Disability Research*. 2005;49(4):278-87.
83. Stancliffe RJ, Abery BH, Springborg H, Elkin S. Substitute decision-making and personal control: Implications for self-determination. *Mental Retardation*. 2000;38(5):407-21.
84. Wehmeyer ML. Student self-report measure of self-determination for students with cognitive disabilities. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*. 1996:282-93.
85. Wehmeyer ML, Garner NW. The impact of personal characteristics of people with intellectual and developmental disability on self-determination and autonomous functioning. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*. 2003;16(4):255-65.
86. Shogren KA, Wehmeyer ML, Palmer SB, Soukup JH, Little TD, Garner N, et al. Examining individual and ecological predictors of the self-determination of students with disabilities. *Exceptional Children*. 2007;73(4):488-510.
87. Wehmeyer M, Schwartz M. Self-determination and positive adult outcomes: A follow-up study of youth with mental retardation or learning disabilities. *Exceptional children*. 1997;63(2):245-55.
88. Wehmeyer ML, Bolding N. Enhanced self-determination of adults with intellectual disability as an outcome of moving to community-based work or living environments. *Journal of Intellectual Disability Research*. 2001;45(5):371-83.
89. Göktaş A. Ankara Umut Evlerinde Ve Kurumsal Bakım Merkezinde Kalan Bireylerde MOHO (Insan Aktivite-Modeli) Müdahalesinin Etkisi [Doktora Tezi]. Ankara: Hacettepe Üniversitesi; 2016.
90. Ferretti RP, Cavalier AR, Murphy MJ, Murphy R. The self-management of skills by persons with mental retardation. *Research in developmental disabilities*. 1993;14(3):189-205.
91. Arvidsson G, Jonsson H. The impact of time aids on independence and autonomy in adults with developmental disabilities. *Occupational therapy international*. 2006;13(3):160-75.
92. Owen AL, Wilson RR. Unlocking the riddle of time in learning disability. *Journal of Intellectual Disabilities*. 2006;10(1):9-17.
93. Janeslätt G, Granlund M, Alderman I, Kottorp A. Development of a new assessment of time processing ability in children, using Rasch analysis. *Child: care, health and development*. 2008;34(6):771-80.

94. Tassé MJ, Schalock RL, Balboni G, Bersani Jr H, Borthwick-Duffy SA, Spreat S, et al. The construct of adaptive behavior: Its conceptualization, measurement, and use in the field of intellectual disability. *American journal on intellectual and developmental disabilities*. 2012;117(4):291-303.
95. Sansone SM, Schneider A, Bickel E, Berry-Kravis E, Prescott C, Hessler D. Improving IQ measurement in intellectual disabilities using true deviation from population norms. *Journal of neurodevelopmental disorders*. 2014;6(1):16.
96. Blessing LA, Jamieson J. Employing persons with a developmental disability: Effects of previous experience. *Canadian Journal of Rehabilitation*. 1999.
97. Vornholt K, Uitdewilligen S, Nijhuis FJ. Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: a literature review. *Journal of occupational rehabilitation*. 2013;23(4):463-75.
98. Li-Tsang C, Yeung S, Chan C, Hui-Chan C. Factors affecting people with intellectual disabilities in learning to use computer technology. *International Journal of Rehabilitation Research*. 2005;28(2):127-33.
99. Carey AC, Friedman MG, Bryen DN. Use of electronic technologies by people with intellectual disabilities. *Mental retardation*. 2005;43(5):322-33.
100. Gutiérrez-Recacha P, Martorell-Cafranga A. People with intellectual disability and ICTs. *Revista Comunicar*. 2011;18(36):173-80.
101. Hegarty JR, Aspinall A. The use of personal computers with adults who have developmental disability: outcomes of an organisation-wide initiative. *The British Journal of Development Disabilities*. 2006;52(103):137-54.
102. Taber-Doughty T, Miller B, Shurr J, Wiles B. Portable and accessible video modeling: Teaching a series of novel skills within school and community settings. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*. 2013;147-63.
103. Lancioni GE, O'reilly MF. Teaching food preparation skills to people with intellectual disabilities: a literature overview. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*. 2002;15(3):236-53.
104. Pierce K, McDermott S, Butkus S. Predictors of job tenure for new hires with mental retardation. *Research in Developmental Disabilities*. 2003;24(5):369-80.
105. Man DWK, Li EPY, Lam CS. Development of a job evaluation system to predict job placements for persons with mild mental retardation: a pilot study. *International Journal of Rehabilitation Research*. 2007;30(2):175-9.
106. Lindstrom L, Hirano KA, McCarthy C, Alverson CY. "Just Having a Job" Career Advancement for Low-Wage Workers With Intellectual and Developmental Disabilities. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*. 2014;37(1):40-9.
107. Cramm JM, Tebra N, Finkenflügel H. Colleagues' Perception of Supported Employee Performance. *Journal of Policy and Practice in intellectual Disabilities*. 2008;5(4):269-75.

108. Vilà M, Pallisera M, Fullana J. Work integration of people with disabilities in the regular labour market: What can we do to improve these processes? *Journal of Intellectual and Developmental Disability*. 2007;32(1):10-8.
109. Butterworth J, Hagner D, Helm DT, Whelley TA. Workplace culture, social interactions, and supports for transition-age young adults. *Mental Retardation*. 2000;38(4):342-53.
110. Holmes J. Small talk at work: Potential problems for workers with an intellectual disability. *Research on Language and Social Interaction*. 2003;36(1):65-84.
111. Tse J. Employers' expectations and evaluation of the job performance of employees with intellectual disability. *Australia and New Zealand Journal of Developmental Disabilities*. 1994;19(2):139-47.
112. Sherrard J, Tonge B, Ozanne-Smith J. Injury in young people with intellectual disability: descriptive epidemiology. *Injury Prevention*. 2001;7(1):56-61.
113. Dewey R, Bush D, Miara C, Guerin RJ, Okun AH. Staying safe at work: a curriculum for teaching workers with intellectual and developmental disabilities about health and safety on the job. 2016.
114. Dewey R. Promoting the Health and Safety of Individuals With Developmental Disabilities Employed in Mainstream Settings. Berkeley: University of California at Berkeley. 2006.
115. Dewey R. Promoting job safety for workers with intellectual disabilities: the staying safe at work training curriculum. *New solutions: a journal of environmental and occupational health policy*. 2012;21(4):591-601.
116. Sherrard J, Ozanne-Smith J, Staines C. Prevention of unintentional injury to people with intellectual disability: a review of the evidence. *Journal of Intellectual Disability Research*. 2004;48(7):639-45.

8. EKLER

EK 1. Etik Kurul



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Görüşmel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu

Sayı : 16969557 - 1725

Konu :

ARAŞTIRMA PROJESİ DEĞERLENDİRME RAPORU

Toplantı Tarihi : 19. ARALIK 2017 SALI
Toplantı No : 2017 27
Proje No : GO 17 913 (Değerlendirme Tarihi: 21.11.2017)
Karar No : GO 17 913- 17

Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Fakültesi Ergoterapi Bölümü öğretim üyelerinden Prof. Dr. Hülya KAYHAN' ın sorumlu araştırmacı olduğu ve Fzt. Tanık DEMİROK' un yüksek lisans tezi olan, GO 17 913 kayıt numaralı, "*Hafif Zihinsel Engeli Sahip Genç Bireylerin Mesleki Becerilerinin İncelenmesi*" başlıklı proje önerisi araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

- | | |
|--|--|
| 1. Prof. Dr. Nurtan AKARSU (Başkan) | 10. Prof. Dr. Oya Nuran EMİROĞLU (Üye) |
| 2. Prof. Dr. Seyda F. MÜFTÜOĞLU (Üye) | 11. Yrd. Doç. Dr. Özay GÖKÖZ (Üye) |
| 3. Prof. Dr. M. Yıldırım SAKA (Üye) | 12. Doç. Dr. Gözde GİRGİN (Üye) |
| 4. Prof. Dr. Neçmet SAKOĞLU (Üye) | 13. Doç. Dr. Fatma Visal OKUR (Üye) |
| 5. Prof. Dr. Hatice Doğan BİLİR (Üye) | 14. Doç. Dr. Can Ebru KURT (Üye) |
| 6. Prof. Dr. R. Köksal ÖZGÜL (Üye) | 15. Yrd. Doç. Dr. H. Hüseyin TURNAĞI (Üye) |
| 7. Prof. Dr. Ayşe Hale DOĞAN (Üye) | 16. Öğr. Gör. Dr. Müge DEMİR (Üye) |
| 8. Prof. Dr. Elmas EREN (Üye) | 17. Öğr. Gör. Dr. Meltem ŞENGİLEN (Üye) |
| 9. Prof. Dr. Mintaze Kerem GÜNEŞ (Üye) | 18. Av. Meltem ONURLU (Üye) |

EK 2. Araştırma Amaçlı Çalışma İçin Aydınlatılmış Onam Formu

(Çalışma Grubu)

Sayın Katılımcı,

Hafif zihinsel engeli olan bireylerin mesleki becerilerinin değeriendirildiğı bir araştırma yapıyoruz. Araştırmamızın ismi; ‘Hafif Zihinsel Engele Sahip Genç Bireylerin Mesleki Becerilerinin İncelenmesi’dir.

Araştırmayı ben Prof. Dr. Hülya KAYIHAN ve Arş. Gör. Tarık Demirok birlikte yapıyoruz. Araştırmaya katılmanızı öneriyoruz. Bu araştırmaya katılacak olursanız; Sizinle 45 dakika görüşeceğiz, size mesleki becerileriniz hakkında sorular soracağız ve görüşmemiz bittikten sonra mesleki becerilerinizi değeriendiren Mesleki Uyum Ölçümü’nü dolduracağız.

Size herhangi bir girişimsel müdahalede bulunulmayacaktır. Eğer kabul ederseniz sizi araştırmamıza katmak istiyoruz. Elde ettiğimiz sonuçlar başkalarıyla paylaşılmayacak sadece bu çalışmada veri olarak kullanılacaktır.

Bu araştırma sayesinde hafif zihinsel engeli olan bireylerin mesleki yetenek seviyeleri göz önünde bulundurularak gerekli eğitim programları planlanabilecektir.

Mesleki Uyum Ölçümü, sizinle görüştükten sonra sonra dolduracağımız bir ölçektir. Fiziksel yetenekler, öz kararlılık, güvenlik, iş yapısı, bilişsel yetenekler, bilgisayar becerileri, görevle ilişkili yüksek yetenekler, görevle ilişkili düşük yetenekler, iletişim becerileri ve kişilerarası ilişkilere yönelik becerilerin 86 maddede yüksek, orta, düşük beceri olmak üzere üç seviyede bir terapistin işaretlemesiyle doldurulur.

Bu araştırmanın sonuçları yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacak ve kimliğiniz her zaman gizli tutulacaktır. Bu araştırmaya katılmanızdan dolayı sizden herhangi bir para talep edilmeyecektir. Aynı şekilde size de herhangi bir ödeme yapılmayacaktır.

Araştırmaya katılmak isterseniz Mesleki Uyum Ölçümü sonuçları Prof. Dr. Hülya KAYIHAN ve Tarık DEMİROK tarafından analiz edilecektir. Telefon numaralarımız Prof. Dr. Hülya KAYIHAN:0532 306 40 62, Tarık DEMİROK: 0505 891 73 35.

Tıbbi bilgileriniz gizli tutulacak, ancak çalışmanın kalitesini denetleyen görevliler, etik kurullar ya da resmi makamlar tarafından gerekli durumlarda incelenebilecektir. Tıbbi bilgileriniz kimlik belirtilmeden sağlık bilimleri öğrencilerinin eğitiminde veya bilimsel nitelikte yayınlarda kullanılabilir. Bu amaçlar dışında kayıtlar kullanılmayacak ve başkalarına verilmeyecektir.

Araştırmaya katılmak zorunda olmadığınız gibi araştırmaya katılmayı kabul ettiğinizde, istediğiniz anda çalışmadan ayrılma hakkına da sahipsiniz. Ancak bu kararınızı bize önceden bildirirseniz araştırmanın bozulmasına meydan vermemiş olursunuz. Katılmak istemediğinizde şu anda sürdürülen eğitim işlemleri bundan etkilenmeyecektir.

Gönüllünün
Adı soyadı:
Telefonu:
Adresi:
İmzası:

Gönüllü ile görüşen terapistin:
Adı soyadı:
Adresi:
Telefonu:
İmzası:

Katılımcının Beyanı

Prof. Dr. Hülya KAYIHAN veya Tarık Demirok tarafından “Hafif Zihinsel Engele Sahip Genç Bireylerin Mesleki Becerilerinin İncelenmesi” isimli çalışma hakkında bana bilgi verildi. Araştırmanın amacı, uygulama biçimi ve tıbbi bilgilendirme ile ilgili gizliliğin sağlanacağı konusunda yeterli açıklama yapıldı. Araştırma ile ilgili sorularım için Prof. Dr. Hülya KAYIHAN (Tel: 0532 306 40 62) ile temas edeceğim bana bildirildi. İstedğim zaman araştırmadan çekilebileceğimi biliyorum. Araştırmaya katılımımın tamamen gönüllü olduğu, katılmam ya da katılıp daha sonra araştırmadan çekildiğim durumda bu durumdan hiçbir şekilde etkilenmeyeceğim belirtildi. Bu çalışmaya katılmaya kendi gönüllü onayım vardır.

İmzalı bu form kağıdının bir kopyası bana verilecektir.

Gönüllünün

Adı, soyadı:
Adres:
Tel:
İmza:

Görüşme tanığı

Adı, soyadı:
Adres:
Tel:
İmza:

Katılımcı ile görüşen terapist

Adı soyadı, unvanı:
Adres:
Tel:
İmza:

Bu çalışmada kendim ile ilgili elde edilecek bilgileri,

Öğrenmek istiyorum ()
Öğrenmek istemiyorum ()

ARAŞTIRMA AMAÇLI ÇALIŞMA İÇİN ÇOCUK RIZA FORMU (Çalışma Grubu)

Terapistin açıklaması;

Sevgili Kardeşim,

Hafif zihinsel engele sahip olan bireylerin mesleki becerilerini değerlendiren bir çalışma yapıyoruz. Araştırmamızın ismi; ‘Hafif Zihinsel Engele Sahip Genç Bireylerin Mesleki Becerilerinin İncelenmesi’dir.

Araştırmaya katılmanı öneriyoruz. Bu araştırma ile yeni bilgiler öğreneceğiz. Araştırmaya katılıp katılmamakta serbestsin. Araştırma hakkında seni bilgilendirmek istiyoruz.

Araştırmayı ben Prof. Dr. Hülya KAYIHAN ve Arş. Gör. Tarık Demirok birlikte yapıyoruz. Bu araştırmaya katılacak olursan; seninle 45 dakika görüşeceğiz, sana mesleki becerilerin hakkında sorular soracağız ve görüşmemizden sonar mesleki becerilerini değerlendiren bir ölçek dolduracağız. Sana herhangi bir girişimsel müdahalede bulunmayacağız. Elde ettiğimiz sonuçları başka kişilerle paylaşmayacağız ve sadece bu çalışma için veri olarak kullanacağız.

Bu araştırma sayesinde zihinsel engeli olan bireylerin mesleki yetenek seviyeleri göz önünde bulundurularak gerekli eğitim programları planlanabilecektir.

Mesleki Uyum Ölçümü, seninle görüştüktan sonra dolduracağımız bir ölçektir. Fiziksel yetenekler, öz kararlılık, güvenlik, iş yapısı, bilişsel yetenekler, bilgisayar becerileri, görevle ilişkili yüksek yetenekler, görevle ilişkili düşük yetenekler, iletişim becerileri ve kişilerarası ilişkilere yönelik becerilerin 86 maddede yüksek, orta, düşük beceri seviyesinde bir terapistin işaretlemesiyle doldurulur.

Bu araştırmanın sonuçlarını başka terapistler, eğitimciler ve üniversitedeki öğrencilerle paylaşacağız fakat senin ismini söylemeyeceğiz. Bu araştırmaya katılıp katılmamaya karar vermeden önce anne ve babanla konuşup onlara danışmalısın. Biz de annene ve babana bu araştırmadan bahsedip izinlerini/onaylarını alacağız. Annen baban izin verse dahi sen kabul etmeyebilirsin. Bu araştırmaya katılmak senin isteğine bağlı ve istemezsen katılmazsın. Katılmadığından dolayı kimse sana kızmaz ve küsmez. Katılmayı kabul etsen dahi istersen sonradan vazgeçebilirsin, bu tamamen sana bağlı. Kabul etmediğin durumda eğitimciler ve terapistler diğer işlemlerde sana önceden davrandıkları gibi iyi davranırlar, öncesine göre değişiklik olmaz. Aklına gelen her türlü soruyu şimdi veya daha sonra istediğin zaman bize sorabilirsin.

Telefon numaralarımız Prof. Dr. Hülya KAYIHAN:0532 306 40 62. Tarık DEMİROK: 0505 891 73 35. Bu çalışmaya katılmayı kabul ediyorsan lütfen aşağıya adını soyadını yaz ve imzanı at. İmzaladıktan sonra sana ve ailene bu formun bir kopyası verilecektir.

Gönüllü çocuğun

Adı soyadı:

Telefonu:

Adresi:

İmzası:

Velisinin

Adı soyadı:

Telefonu:

Adresi:

İmzası:

Gönüllü ile görüşen

terapistin:

Adı soyadı:

Adresi:

Telefonu:

İmzası:

EBEVEYNLER İÇİN AYDINLATILMIŞ ONAM FORMU (Çalışma Grubu)

Sayın Velimiz,

Hafif zihinsel engeli olan bireylerin mesleki becerilerini değerlendiren bir araştırma yapıyoruz. Araştırmamızın ismi; 'Hafif Zihinsel Engele Sahip Genç Bireylerin Mesleki Becerilerinin İncelenmesi'dir.

Araştırmayı ben Prof. Dr. Hülya KAYIHAN ve Arş. Gör. Tarık Demirok birlikte yapıyoruz. Araştırmaya katılmanızı öneriyoruz. Bu araştırmaya katılacak olursanız; çocuğunuzla 45 dakika görüşeceğiz, ona mesleki becerileri hakkında sorular soracağız ve bunların sonucunda mesleki becerilerini değerlendiren Mesleki Uyum Ölçümü'nü dolduracağız.

Çocuğunuza herhangi bir girişimsel müdahalede bulunulmayacaktır. Eğer kabul ederseniz çocuğunuzu araştırmaya katmak istiyoruz. Elde ettiğimiz sonuçlar başkalarıyla paylaşılmayacak sadece bu çalışmada veri olarak kullanılacaktır.

Bu araştırma sayesinde hafif zihinsel engeli olan bireylerin mesleki yetenek seviyeleri göz önünde bulundurularak gerekli eğitim programları planlanabilecektir.

Mesleki Uyum Ölçümü, çocuğunuzla görüştükten sonra sonra dolduracağımız bir ölçektir. Fiziksel yetenekler, öz kararlılık, güvenlik, iş yapısı, bilişsel yetenekler, bilgisayar becerileri, yüksek görevle ilişkili yetenekler, düşük görevle ilişkili yetenekler, iletişim becerileri ve kişilerarası ilişkilere yönelik becerilerin 86 maddede yüksek, orta, düşük beceri olmak üzere üç seviyede bir terapistin işaretlemesiyle doldurulur.

Bu araştırmanın sonuçları yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacak ve çocuğunuzun kimliği her zaman gizli tutulacaktır. Bu araştırmaya çocuğunuzun katılmasından dolayı sizden herhangi bir para talep edilmeyecektir. Aynı şekilde size de herhangi bir ödeme yapılmayacaktır.

Araştırmaya çocuğunuzun katılmasını isterseniz Mesleki Uyum Ölçümü sonuçları Prof. Dr. Hülya KAYIHAN ve Tarık DEMİROK tarafından analiz edilecektir. Telefon numaralarımız Prof. Dr. Hülya KAYIHAN:0532 306 40 62. Tarık DEMİROK: 0505 891 73 35.

Çocuğunuzla ilgili tıbbi bilgiler gizli tutulacak, ancak çalışmanın kalitesini denetleyen görevliler, etik kurullar ya da resmi makamlar tarafından gerekli durumlarda incelenebilecektir. Çocuğunuz ile ilgili tıbbi bilgiler kimlik belirtilmeden sağlık bilimleri öğrencilerinin eğitiminde veya bilimsel nitelikte yayınlarda kullanılabilir. Bu amaçlar dışında kayıtlar kullanılmayacak ve başkalarına verilmeyecektir.

Araştırmaya çocuğunuzu katmak zorunda olmadığınız gibi araştırmaya katılmayı kabul ettiğinizde, istediğiniz anda çocuğunuzu çalışmadan ayırma hakkına da sahipsiniz. Ancak bu kararınızı bize önceden bildirirseniz araştırmanın bozulmasına meydan vermemiş olursunuz. Katılmak istemediğinizde şu anda sürdürülen eğitim işlemleri bundan etkilenmeyecektir.

Gönüllü çocuğun
Adı soyadı:
Telefonu:
Adresi:
İmzası:

Velisinin
Adı soyadı:
Telefonu:
Adresi:
İmzası:

Gönüllü ile görüşen
terapistin:
Adı soyadı:
Adresi:
Telefonu:
İmzası:

Katılımcının Beyanı

Prof. Dr. Hülya KAYIHAN tarafından “Hafif Zihinsel Engele Sahip Genç Bireylerin Mesleki Becerilerinin İncelenmesi” isimli çalışma hakkında bana bilgi verildi. Araştırmanın amacı, uygulama biçimi ve tıbbi bilgilendirme ile ilgili gizliliğin sağlanacağı konusunda yeterli açıklama yapıldı. Araştırma ile ilgili sorularım için Prof. Dr. Hülya KAYIHAN (Tel: 0532 306 40 62) ile temas edeceğim bana bildirildi. İstedğim zaman çocuğumu araştırmadan çekilebileceğimi biliyorum. Araştırmaya katılımımın tamamen gönüllü olduğu, katılmam ya da katılıp daha sonra araştırmadan çekildiğim durumda bu durumdan hiçbir şekilde benim veya çocuğumun etkilenmeyeceği belirtildi. Bu çalışmaya kendi gönüllü onayım ile çocuğumun katılmasına onayım vardır.

İmzalı bu form kağıdının bir kopyası bana verilecektir.

Veli/Vasi

Adı, soyadı:
Adres:
Tel.
İmza

Görüşme tanığı

Adı, soyadı:
Adres:
Tel.
İmza:

Katılımcı ile görüşen terapist

Adı soyadı, unvanı:
Adres:
Tel:
İmza:

Bu çalışmada elde edilecek çocuğumla ilgili bilgileri,

Öğrenmek istiyorum ()

Öğrenmek istemiyorum ()

ARAŞTIRMA AMAÇLI ÇALIŞMA İÇİN AYDINLATILMIŞ ONAM FORMU (Kontrol Grubu)

Sayın Katılımcı,

Hafif zihinsel engeli olan bireylerin mesleki becerilerinin değerlendirildiği bir araştırma yapıyoruz. Araştırmamızın ismi; ‘Hafif Zihinsel Engele Sahip Genç Bireylerin Mesleki Becerilerinin İncelenmesi’dir.

Araştırmayı ben Prof. Dr. Hülya KAYIHAN ve Arş. Gör. Tarık Demirok birlikte yapıyoruz. Araştırmaya katılmanızı öneriyoruz. Bu araştırmaya katılacak olursanız; Sizinle 45 dakika görüşeceğiz, size mesleki becerileriniz hakkında sorular soracağız ve görüşmemiz bittikten sonra mesleki becerilerinizi değerlendiren Mesleki Uyum Ölçümü’nü dolduracağız.

Size herhangi bir girişimsel müdahalede bulunulmayacaktır. Eğer kabul ederseniz sizi araştırmamıza katmak istiyoruz. Elde ettiğimiz sonuçlar başkalarıyla paylaşılmayacak sadece bu çalışmada veri olarak kullanılacaktır.

Bu araştırma sayesinde hafif zihinsel engeli olan bireylerin mesleki yetenek seviyeleri göz önünde bulundurularak gerekli eğitim programları planlanabilecektir.

Mesleki Uyum Ölçümü, sizinle görüştüğten sonra sonra dolduracağımız bir ölçektir. Fiziksel yetenekler, öz kararlılık, güvenlik, iş yapısı, bilişsel yetenekler, bilgisayar becerileri, görevle ilişkili yüksek yetenekler, görevle ilişkili düşük yetenekler, iletişim becerileri ve kişilerarası ilişkilere yönelik becerilerin 86 maddede yüksek, orta, düşük beceri olmak üzere üç seviyede bir terapistin işaretlemesiyle doldurulur.

Çalışma planımız gereği sizin gibi sağlıklı bireylerleri de değerlendirmemiz gerektiği için izin verirsiniz bu değerlendirmeyi size de uygulayacağız.

Bu araştırmanın sonuçları yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacak ve kimliğiniz her zaman gizli tutulacaktır. Bu araştırmaya katılmanızdan dolayı sizden herhangi bir para talep edilmeyecektir. Aynı şekilde size de herhangi bir ödeme yapılmayacaktır.

Araştırmaya katılmak isterseniz Mesleki Uyum Ölçümü sonuçları Prof. Dr. Hülya KAYIHAN ve Tarık DEMİROK tarafından analiz edilecektir. Telefon numaralarımız Prof. Dr. Hülya KAYIHAN:0532 306 40 62, Tarık DEMİROK: 0505 891 73 35.

Tıbbi bilgileriniz gizli tutulacak, ancak çalışmanın kalitesini denetleyen görevliler, etik kurullar ya da resmi makamlar tarafından gerekli durumlarda incelenebilecektir. Tıbbi bilgileriniz kimlik belirtilmeden sağlık bilimleri öğrencilerinin eğitiminde veya bilimsel nitelikte yayınlarda kullanılabilir. Bu amaçlar dışında kayıtlar kullanılmayacak ve başkalarına verilmeyecektir.

Araştırmaya katılmak zorunda olmadığınız gibi araştırmaya katılmayı kabul ettiğinizde, istediğiniz anda çalışmadan ayrılma hakkına da sahipsiniz. Ancak bu kararınızı bize önceden bildirirseniz araştırmanın bozulmasına meydan vermemiş olursunuz. Katılmak istemediğinizde şu anda sürdürülen eğitim işlemleri bundan etkilenmeyecektir.

Gönüllünün
Adı soyadı:
Telefonu:
Adresi:
İmzası:

Gönüllü ile görüşen terapistin:
Adı soyadı:
Adresi:
Telefonu:
İmzası:

Katılımcının Beyanı

Prof. Dr. Hülya KAYIHAN veya Tarık Demirok tarafından “Hafif Zihinsel Engele Sahip Genç Bireylerin Mesleki Becerilerinin İncelenmesi” isimli çalışma hakkında bana bilgi verildi. Araştırmanın amacı, uygulama biçimi ve tıbbi bilgilendirme ile ilgili gizliliğin sağlanacağı konusunda yeterli açıklama yapıldı. Araştırma ile ilgili sorularım için Prof. Dr. Hülya KAYIHAN (Tel: 0532 306 40 62) ile temas edeceğim bana bildirildi. İstedğim zaman araştırmadan çekilebileceğimi biliyorum. Araştırmaya katılımımın tamamen gönüllü olduğu, katılmam ya da katılıp daha sonra araştırmadan çekildiğim durumda bu durumdan hiçbir şekilde etkilenmeyeceğim belirtildi. Bu çalışmaya katılmaya kendi gönüllü onayım vardır.

İmzalı bu form kağıdının bir kopyası bana verilecektir.

Gönüllünün

Adı, soyadı:
Adres:
Tel:
İmza:

Görüşme tanığı

Adı, soyadı:
Adres:
Tel:
İmza:

Katılımcı ile görüşen terapist

Adı soyadı, unvanı:
Adres:
Tel:
İmza:

Bu çalışmada kendim ile ilgili elde edilecek bilgileri,

Öğrenmek istiyorum ()

Öğrenmek istemiyorum ()

ARAŞTIRMA AMAÇLI ÇALIŞMA İÇİN ÇOCUK RIZA FORMU (Kontrol Grubu)

Terapistin açıklaması;

Sevgili Kardeşim,

Hafif zihinsel engele sahip olan bireylerin mesleki becerilerini değerlendiren bir çalışma yapıyoruz. Araştırmamızın ismi; ‘Hafif Zihinsel Engele Sahip Genç Bireylerin Mesleki Becerilerinin İncelenmesi’dir.

Araştırmaya katılmanı öneriyoruz. Bu araştırma ile yeni bilgiler öğreneceğiz. Araştırmaya katılıp katılmamakta serbestsin. Araştırma hakkında seni bilgilendirmek istiyoruz.

Araştırmayı ben Prof. Dr. Hülya KAYIHAN ve Arş. Gör. Tarık Demirok birlikte yapıyoruz. Bu araştırmaya katılacak olursan; seninle 45 dakika görüşeceğiz, sana mesleki becerilerin hakkında sorular soracağız ve görüşmemizden sonar mesleki becerilerini değerlendiren bir ölçek dolduracağız. Sana herhangi bir girişimsel müdahalede bulunmayacağız. Elde ettiğimiz sonuçları başka kişilerle paylaşmayacağız ve sadece bu çalışma için veri olarak kullanacağız.

Bu araştırma sayesinde zihinsel engeli olan bireylerin mesleki yetenek seviyeleri göz önünde bulundurularak gerekli eğitim programları planlanabilecektir.

Mesleki Uyum Ölçümü, seninle görüştüktan sonra dolduracağımız bir ölçektir. Fiziksel yetenekler, öz kararlılık, güvenlik, iş yapısı, bilişsel yetenekler, bilgisayar becerileri, görevle ilişkili yüksek yetenekler, görevle ilişkili düşük yetenekler, iletişim becerileri ve kişilerarası ilişkilere yönelik becerilerin 86 maddede yüksek, orta, düşük beceri seviyesinde bir terapistin işaretlemesiyle doldurulur.

Çalışma planımız gereği senin gibi sağlıklı bireylerleri de değerlendirmemiz gerektiği için izin verirsen bu değerlendirmeyi sana da uygulayacağız.

Bu araştırmanın sonuçlarını başka terapistler, eğitimciler ve üniversitedeki öğrencilerle paylaşacağız fakat senin ismini söylemeyeceğiz. Bu araştırmaya katılıp katılmamaya karar vermeden önce anne ve babanla konuşup onlara danışmalısın. Biz de annene ve babana bu araştırmadan bahsedip izinlerini/onaylarını alacağız. Annen baban izin verse dahi sen kabul etmeyebilirsin. Bu araştırmaya katılmak senin isteğine bağlı ve istemezsen katılmazsın. Katılmadığından dolayı kimse sana kızmaz ve küsmez. Katılmayı kabul etsen dahi istersen sonradan vazgeçebilirsin, bu tamamen sana bağlı. Kabul etmediğin durumda eğitimciler ve terapistler diğer işlemlerde sana önceden davrandıkları gibi iyi davranırlar, öncesine göre değişiklik olmaz. Aklına gelen her türlü soruyu şimdi veya daha sonra istediğin zaman bize sorabilirsin.

Telefon numaralarımız Prof. Dr. Hülya KAYIHAN:0532 306 40 62. Tarık DEMİROK: 0505 891 73 35. Bu çalışmaya katılmayı kabul ediyorsan lütfen aşağıya adını soyadını yaz ve imzanı at. İmzaladıktan sonra sana ve ailene bu formun bir kopyası verilecektir.

Gönüllü çocuğun

Adı soyadı:

Telefonu:

Adresi:

İmzası:

Velisinin

Adı soyadı:

Telefonu:

Adresi :

İmzası :

Gönüllü ile görüşen

terapistin:

Adı soyadı:

Adresi:

Telefonu:

İmzası:

EBEVEYNLER İÇİN AYDINLATILMIŞ ONAM FORMU (Kontrol Grubu)

Sayın Velimiz,

Hafif zihinsel engeli olan bireylerin mesleki becerilerini değerlendiren bir araştırma yapıyoruz. Araştırmamızın ismi; 'Hafif Zihinsel Engele Sahip Genç Bireylerin Mesleki Becerilerinin İncelenmesi'dir.

Araştırmayı ben Prof. Dr. Hülya KAYIHAN ve Arş. Gör. Tarık Demirok birlikte yapıyoruz. Araştırmaya katılmanızı öneriyoruz. Bu araştırmaya katılacak olursanız; çocuğunuzla 45 dakika görüşeceğiz, ona mesleki becerileri hakkında sorular soracağız ve bunların sonucunda mesleki becerilerini değerlendiren Mesleki Uyum Ölçümü'nü dolduracağız.

Çocuğunuza herhangi bir girişimsel müdahalede bulunulmayacaktır. Eğer kabul ederseniz çocuğunuzu araştırmaya katmak istiyoruz. Elde ettiğimiz sonuçlar başkalarıyla paylaşılmayacak sadece bu çalışmada veri olarak kullanılacaktır.

Bu araştırma sayesinde hafif zihinsel engeli olan bireylerin mesleki yetenek seviyeleri göz önünde bulundurularak gerekli eğitim programları planlanabilecektir.

Mesleki Uyum Ölçümü, çocuğunuzla görüştüğten sonra sonra dolduracağımız bir ölçektir. Fiziksel yetenekler, öz kararlılık, güvenlik, iş yapısı, bilişsel yetenekler, bilgisayar becerileri, yüksek görevle ilişkili yetenekler, düşük görevle ilişkili yetenekler, iletişim becerileri ve kişilerarası ilişkilere yönelik becerilerin 86 maddede yüksek, orta, düşük beceri olmak üzere üç seviyede bir terapistin işaretlemesiyle doldurulur.

Çalışma planımız gereği çocuğunuz gibi sağlıklı bireyleri de değerlendirmemiz gerektiği için izin verirsiniz bu değerlendirmeyi çocuğunuza da uygulayacağız.

Bu araştırmanın sonuçları yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacak ve çocuğunuzun kimliği her zaman gizli tutulacaktır. Bu araştırmaya çocuğunuzun katılmasından dolayı sizden herhangi bir para talep edilmeyecektir. Aynı şekilde size de herhangi bir ödeme yapılmayacaktır.

Araştırmaya çocuğunuzun katılmasını isterseniz Mesleki Uyum Ölçümü sonuçları Prof. Dr. Hülya KAYIHAN ve Tarık DEMİROK tarafından analiz edilecektir. Telefon numaralarımız Prof. Dr. Hülya KAYIHAN:0532 306 40 62. Tarık DEMİROK: 0505 891 73 35.

Çocuğunuzla ilgili tıbbi bilgiler gizli tutulacak, ancak çalışmanın kalitesini denetleyen görevliler, etik kurullar ya da resmi makamlar tarafından gerekli durumlarda incelenebilecektir. Çocuğunuz ile ilgili tıbbi bilgiler kimlik belirtilmeden sağlık bilimleri öğrencilerinin eğitiminde veya bilimsel nitelikte yayınlarda kullanılabilir. Bu amaçlar dışında kayıtlar kullanılmayacak ve başkalarına verilmeyecektir.

Araştırmaya çocuğunuzu katmak zorunda olmadığınız gibi araştırmaya katılmayı kabul ettiğinizde, istediğiniz anda çocuğunuzu çalışmadan ayırma hakkına da sahipsiniz. Ancak bu kararınızı bize önceden bildirirseniz araştırmanın bozulmasına meydan vermemiş olursunuz. Katılmak istemediğinizde şu anda sürdürülen eğitim işlemleri bundan etkilenmeyecektir.

Gönüllü çocuğun
Adı soyadı:
Telefonu:
Adresi:
İmzası:

Velisinin
Adı soyadı:
Telefonu:
Adresi :
İmzası :

Gönüllü ile görüşen
terapistin:
Adı soyadı:
Adresi:
Telefonu:
İmzası:

Katılımcının Beyanı

Prof. Dr. Hülya KAYIHAN tarafından “Hafif Zihinsel Engele Sahip Genç Bireylerin Mesleki Becerilerinin İncelenmesi” isimli çalışma hakkında bana bilgi verildi. Araştırmanın amacı, uygulama biçimi ve tıbbi bilgilendirme ile ilgili gizliliğin sağlanacağı konusunda yeterli açıklama yapıldı. Araştırma ile ilgili sorularım için Prof. Dr. Hülya KAYIHAN (Tel: 0532 306 40 62) ile temas edeceğim bana bildirildi. İstedğim zaman çocuğumu araştırmadan çekilebileceğimi biliyorum. Araştırmaya katılımımın tamamen gönüllü olduğu, katılmam ya da katılıp daha sonra araştırmadan çekildiğim durumda bu durumdan hiçbir şekilde benim veya çocuğumun etkilenmeyeceği belirtildi. Bu çalışmaya kendi gönüllü onayım ile çocuğumun katılmasına onayım vardır.

İmzalı bu form kağıdının bir kopyası bana verilecektir.

Veli/Vasi

Adı, soyadı:
Adres:
Tel.
İmza

Görüşme tanığı

Adı, soyadı:
Adres:
Tel.
İmza:

Katılımcı ile görüşen terapist

Adı soyadı, unvanı:
Adres:
Tel:
İmza:

Bu çalışmada elde edilecek çocuğumla ilgili bilgileri,

Öğrenmek istiyorum ()

Öğrenmek istemiyorum ()

EK 3. Sosyodemografik Bilgi Formu

“Hafif Zihinsel Engele Sahip Genç Bireylerin Mesleki Becerilerinin İncelenmesi” Çalışması Sosyodemografik Bilgi Formu

Katılımcı Kodu:

Telefon Numarası:

Yaş:

Cinsiyet:

Yaşadığınız İl:

Eğitim Durumu:

Tıbbi tanısı:

Şu an çalışıyor musunuz?:

(Çalışıyorsanız) Ne kadar süredir çalışıyorsunuz?

(Çalışıyorsanız) Haftada kaç saat çalışıyorsunuz?

EK 4. Mesleki Uyum Ölçümü



Katılımcı Kodu:

Tarih:

Doğum Yılı:

Cinsiyet:

Kişi Şu An Çalışıyor mu?:

Kişi Şu An İş Arıyor mu?:

Arzulanan İstihdam Alanı:

Haftalık Çalışma Saati:

Haftalık Kazanılan Ücret:

FİZİKSEL YETENEKLER (20)	Yüksek	Orta	Düşük
1. Vücudu Sağa veya Sola Döndürme			
2. Vücudu Öne Doğru Eğme			
3. Denge Kurma Veya Dengeyi Koruma			
4. Yere Yakın Çalışma (Örn. Çömelerek, Eğilerek, Diz Üzerinde)			
5. Ayakta Durma			
6. Koşma			
7. Tekrarlı Fiziksel Faaliyetler Sergileme (Örn. Fabrika Montaj Hattında Çalışma)			
8. Uygunsuz Vücut Pozisyonlarında Çalışma			
9. Ağır Eşyalar (Örn. 18 Kilogram) Kaldırma			
10. Sıkışık Çalışma Alanlarında Çalışma			

ÖZ DENETİM (22)	Yüksek	Orta	Düşük
1. Kendi hedeflerine ulaşmak için seçim yapma, karar verme ve plan yapma			
2. Kendi planlarını başarıyla tamamlamak için harekete geçme			

3. Kendi ilgilerini ve ihtiyaçlarını karşılamak için bireysel hedefler oluşturma			
4. Kendi eylemlerinin sonuçlarının etkinliğini değerlendirme			
5. İşe yönelik hedeflerine ulaşmak amacıyla eylemlerini veya planlarını değiştirme			
6. Önceliklerini belirleme			
7. Bağımsız karar verme			
8. Kendi güçlü ve zayıf yanlarını tanımlama ve ifade etme			
9. Müşterilerin ihtiyaçlarını saptama			
10. İş aktivitelerini saptama			
11. Diğerlerinin düşüncelerini/davranışlarını sezme			

İŞ YAPISI (14)	Yüksek	Orta	Düşük
1. Zaman sınırlamalarına uyma			
2. İş gerekliliklerine göre işin temposunu ayarlama			
3. Önceden belirlenmiş prosedürleri takip etme			
4. İşin ve görevlerin olağan zaman planlamasına uyma			
5. İşyeri hiyerarşisine uyma			
6. Tüm bir hafta çalışma (1 tam zamanlı çalışma; ör. Haftada 32-40 saat)			
7. Değişikliklerle başa çıkma			

BİLİŞSEL YETENEKLER (14)	Yüksek	Orta	Düşük
1. Tekrarlı olarak zihinsel aktivite sergileme (örn. Muhasebe defterindeki kayıtları tekrarlı kontrol etme)			
2. Materyalleri sayma, tartma, ölçme veya organize etme			
3. Tamamlanan işleri sıralama, birleştirme ve kontrol etme			
4. Yönergeleri anlama/okuma			
5. Tam ve doğru performans sergileme			
6. Ekipmanlar çalışmadığında bunu fark etme			
7. Kaynaklar azaldığında bunu fark etme			

BİLGİSAYAR BECERİLERİ (32)	Yüksek	Orta	Düşük
1. Belirli bir internet adresini ziyaret etme			
2. Bir dosya/belgeyi belirli bir yere kaydetme			
3. Kaydedilmiş bir dosya/belgeyi açma			
4. İstenilen bir ağ bağlantısına tıklama			
5. Bir belge oluşturmak için yazı yazma			
6. Belirli bir bilgiye ulaşmak için bir internet sitesini gezme			

7. E-posta hizmetine erişmek için kullanıcı adı ve şifre bilgilerini girme			
8. Temel klavye tuş fonksiyonlarını kullanarak yazı yazma (örn. Boşluk, giriş, üst karakter, sil, geri al)			
9. Bir dosya/belgeyi yazdırma			
10. Bir e-postayı yanıtlama			
11. Bir bilgisayar programını kapatma			
12. Alınan bir e-postayı okuma			
13. Çevrimiçi bir arama motorunu kullanma			
14. Bir bilgisayar programını tanıma ve çalıştırma			
15. Bir e-postaya dosya ekleme			
16. Özgün bir e-posta yazma ve gönderme			

GÖREVLE İLGİLİ YÜKSEK SEVİYE YETENEKLER (16)	Yüksek	Orta	Düşük
1. Makinelere ofis veya endüstri malzemelerini (örn. Boş kağıt) yükleme			
2. Biten bir çalışmayı teslim etme			
3. Kaynakların stoklanması veya stokun yenilenmesi			
4. Ofis makinelerini kullanma (örn. Fotokopi, tarayıcı, faks)			
5. Materyalleri saklama alanlarına yerleştirme (dosya dolapları, kutular, kovalar)			
6. Ofis işlerini yapma (örn. Mektupları ayırma, getir götür işleri, faks çekme, belge tarama)			
7. İşteki görevleri tamamlamak için ihtiyaç duyulan malzemeleri seçme			
8. Cihazları kurma ve ayarlama			

GÖREVLE İLGİLİ DÜŞÜK SEVİYE YETENEKLER (16)	Yüksek	Orta	Düşük
1. Düğme veya kol kullanarak makineleri çalıştırma ve durdurma			
2. Çalışma yüzeylerini temizleme (örn. raflar, tezgahlar, masalar)			
3. İş araç gereçlerini temizleme (örn. Ekipmanlar, araçlar, bulaşıklar)			
4. Servis veya saklama alanlarından eşyaları seçme ve kaplara, tepsilere veya torbalara yerleştirme			
5. Çalışma alanlarını temizleme (örn. Süpürme ve paspaslama)			
6. Kafeterya alanlarını yemekler veya atıştırmalıklar için hazırlama			
7. Malzemeleri taşıma (örn. Elle, el arabasıyla, paket taşıma arabasıyla)			
8. Yemek siparişlerini müşterilere servis etme			

İLETİŞİM BECERİLERİ (12)	Yüksek	Orta	Düşük
1. Başkalarıyla yüz yüze iletişim kurma			
2. Müşterilerle veya halkla çalışma			
3. Çatışmalarla başa çıkma			
4. Kaba, sinirli veya saygısız bireylerle başa çıkma			
5. Başkalarıyla telefonda görüşme			
6. Kamu kullanımı veya satın almaya uygun eşyalarla ilgili soruları cevaplama			

KİŞİLERARASI BECERİLER (12)	Yüksek	Orta	Düşük
1. Bir grup veya takım içerisinde iş arkadaşlarıyla çalışma			
2. İş aktivitelerini tamamlamak için başkalarıyla işbirliği yapma			
3. İş arkadaşlarına ve/veya müşterilere yakınlık gösterme			
4. Diğer insanlara yakın mesafede çalışma			
5. Yönergeleri takip etme			
6. Kuruma gelen müşterileri karşılama			

GÜVENLİK (14)	Yüksek	Orta	Düşük
1. Tehlikeli ekipmanlara ve durumlara maruz kalarak çalışma			
2. Bulaşanlara maruz kalarak çalışma (örn. Kirleticiler, gazlar, toz, koku)			
3. Küçük yanıklar, kesikler, ısırıklar ve böcek sokmalarına maruz kalarak çalışma			
4. Potansiyel hastalık veya enfeksiyona maruz kalarak çalışma			
5. Sanitasyon, sağlık ve güvenlik standartlarını koruma			
6. Güvenlik tehlikelerini tanımlama			
7. Yaygın koruyucu veya güvenlik ekipmanı kullanma (örn. koruyucu gözlükler, eldivenler, baretler)			

EK 5. Değerlendirmenin Kullanım İzin Yazısı

On 08.11.17 20:02, "**Persch, Andrew**" <Andrew.Persch@osumc.edu> wrote:

Dear Tarik,

Thank you for reaching out. Yes, you are welcome to use the VFA. I just ask that you cite our papers in anything that you publish or present. Also, check out vocfit.com and our new web-app, which automates the process of systematic job matching.

Best of luck!

1. Persch, A. C., Cleary, D. S., Rutkowski, S., Malone, H. C., Darragh, A. R., & Case-Smith, J. D. (2015a). Current practices in job matching for individuals with intellectual and developmental disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 43(3), 259-273.
2. Persch, A. C., Gugiu, P. C., Onate, J. A., & Cleary, D. S. (2015b). Development and psychometric evaluation of the Vocational Fit Assessment. *American Journal of Occupational Therapy*, 69(6), 6906180080. <http://dx.doi.org/10.5014/ajot.2015.019455>

Best,

Andy Persch

Andrew Persch, PhD, OTR/L, BCP
Chair-Elect, Special Interest Section Council, American Occupational Therapy Association,
Assistant Professor, Division of Occupational Therapy, The Ohio State University

andrew.persch@osumc.edu

614-685-9217

On 03.11.17 10:32, Tarik DEMIROK <tarik.demirok@hacettepe.edu.tr> wrote:

Dear Dr. Persch,

I am Tarik Demirok, a research assistant in Occupational Therapy Department of Hacettepe University. I request your permission to use VFA in my master's thesis labeled "Investigating Vocational Abilities of Young People with Mild Intellectual Disability".

Sincerely,

Tarik Demirok

Research Assistant

Occupational Therapy Department

Hacettepe University, Ankara/Turkey

9. ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

ADI, SOYADI: DOĞUM TARİHİ ve YERİ:	Tarık DEMİROK 27.04.1988 ÇANKIRI
HALEN GÖREVİ: Araştırma Görevlisi YAZIŞMA ADRESİ: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Ergoterapi Bölümü Sıhhiye/ANKARA TELEFON: 03123052560/125 E-MAIL: tarik.demirok@hacettepe.edu.tr	

EĞİTİM

YILI	DERECESİ	ÜNİVERSİTE	ÖĞRENİM ALANI
2007-2011	LİSANS	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ	FİZYOTERAPİ VE REHABİLİTASYON BÖLÜMÜ
2014 - Devam	YÜKSEK LİSANS	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ	ERGOTERAPİ BÖLÜMÜ

AKADEMİK DENEYİM

GÖREV DÖNEMİ	ÜNVAN	BÖLÜM	ÜNİVERSİTE
2014- Devam	ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ	ERGOTERAPİ BÖLÜMÜ	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ

ÇALIŞMA ALANLARI

ÇALIŞMA ALANI	ANAHTAR SÖZCÜKLER
Ergoterapi, az gören rehabilitasyonu, mesleki rehabilitasyon	Ergoterapi , az gören rehabilitasyonu, mesleki rehabilitasyon