ZİHİN YETERSİZLİĞİ OLAN BİREYLERİN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ: KEŞFEDİCİ KARMA YÖNTEM ARAŞTIRMASI

Doktora Tezi

Mustafa ULUYOL

Eskişehir 2023

ZİHİN YETERSİZLİĞİ OLAN BİREYLERİN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ: KEŞFEDİCİ KARMA YÖNTEM ARAŞTIRMASI

Mustafa ULUYOL

DOKTORA TEZİ

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

Eskişehir
Anadolu Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Temmuz 2023

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

ÖZET

ZİHİN YETERSİZLİĞİ OLAN BİREYLERİN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ:
KEŞFEDİCİ KARMA YÖNTEM ARAŞTIRMASI

Mustafa ULUYOL

Özel Eğitim Anabilim Dalı, Zihin Engelliler Eğitimi Programı
Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Temmuz 2023
Danışman: Prof. Dr. Atilla CAVKAYTAR

Bu araştırma zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik açısından değerlendirilmesine olanak sağlayacak veri toplama araçlarının geliştirilmesini, zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik profillerinin incelenmesini ve bu profillere uygun iş alanlarının belirlenmesini amaçlayan bir karma yöntem araştırmasıdır. Keşfedici sıralı desenle yürütülen bu çalışmanın nitel aşamasının katılımcıları 10'u özel eğitim öğretmeni, 10'u meslek öğretmeni, 5'i rehber öğretmen, 10'u iş ve meslek danışmanı ve 8'i işveren/İK uzmanı toplam 43 kişi olmuştur. Araştırmanın nicel aşamasında paydaş görüşlerinin içerik analizi sonucunda elde edilen bulgular temel alınarak geliştirilen İstihdam Edilebilirlik ve Meslek Alanları Beceri Değerlendirme Aracı (İMED) ile özel eğitim meslek okulu son sınıf öğrencisi zihin yetersizliği olan 144 birey özel eğitim ve meslek öğretmenleriyle birlikte değerlendirilmiştir. Bulgular İMED'in geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu; zihin yetersizliği olan bireylerin yarıya yakınının vasıf gerektirmeyen beden işleri, yiyecek ve içecek hizmetleri, konaklama hizmetleri, büro yönetimi alanlarında istihdam edilebileceklerini göstermektedir. Ayrıca bulgular zihin yetersizliği olan bireylerin bir bölümünün destek sağlandığında istihdam edilebilir olduklarını ortaya koymaktadır. Sonuçlar diğer araştırma sonuçlarıyla tartışılarak ileri araştırmalara ve uygulamaya dönük öneriler sunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Zihin yetersizliği olan bireyler, Mesleki değerlendirme, İstihdam edilebilirlik, İstihdam profili.

ABSTRACT

ASSESSMENT OF INDIVIDUALS WITH INTELLECTUAL DISABILITIES
IN TERMS OF EMPLOYABILITY:
AN EXPLORATORY MIXED METHODS STUDY

Mustafa ULUYOL

Department of Special Education, Program in Education of Mentally Disabled
Anadolu University, Graduate School Educational Sciences, July 2023
Supervisor: Prof. Dr. Atilla CAVKAYTAR

This research is mixed-methods research aiming to develop data collection tools that will enable individuals with intellectual disabilities to be evaluated in terms of employability, examine the employment profiles of individuals with intellectual disabilities, and identify suitable job fields for these profiles. The participants of the qualitative phase of this study, which was conducted with an exploratory sequential design, consisted of 43 people, including 10 special education teachers, 10 vocational teachers, 5 advisory teachers, 10 business and vocational counselors, and 8 employers/human resources specialists. In the quantitative phase of the study, 144 individuals with intellectual disabilities, who are senior students of special education vocational school, were assessed together with special education and vocational teachers, with the Employability and Job Fields Skills Assessment Tool (IMED), which was developed based on the findings obtained as a result of the content analysis of stakeholder views. Findings indicated that IMED is a valid and reliable tool; it shows that nearly half of the individuals with intellectual disabilities will be able to be employed in the fields of physical works, food and beverage services, accommodation services and office management. In addition, the findings reveal that some of the individuals with intellectual disabilities are employable when support is provided. The findings are discussed with other research results and suggestions for further research and practice are presented.

Keywords: Individuals with intellectual disabilities, Vocational assessment, Employability, Employment profile.

TEŞEKKÜR

Benim için uzun ve meydan okuyucu bir süreç olan lisansüstü eğitimimin bu tez çalışmasıyla sonuna gelmiş bulunmaktayım. Lisansüstü eğitimim boyunca beni iyi bir akademisyen olma yolunda yönlendiren ve tez çalışmam sürecinde bilgi ve tecrübesiyle bana rehberlik eden danışmanım Prof. Dr. Atilla CAVKAYTAR'a minnet ve teşekkürlerimi sunarım. Tez çalışmamın her adımında görüş ve önerileriyle beni yönlendiren Prof. Dr. Yasemin ERGENEKON'a ve çalışmama farklı bir bakış açısı getirerek katkılar sağlayan Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU'na çok teşekkür ederim. Tez çalışmamı değerlendirerek katkı veren Doç. Dr. Aysun ÇOLAK'a ve Doç. Dr. Ahmet YIKMIŞ'a teşekkürlerimi sunarım. Doktora tezim kapsamında veri toplama sürecinde çalışmama katkı veren Aydın, Bursa ve Eskişehir İŞKUR İl Müdürlüğü yöneticileri ile iş ve meslek danışmanlarına; Hacı Mehmet Zorlu Özel Eğitim Meslek Okulu, Mehmet Torun Özel Eğitim Meslek Okulu, Nilüfer Özel Eğitim Meslek Okulu, Özkan Halaç Özel Eğitim Meslek Okulu ve Ümit Kaplan Özel Eğitim Meslek Okulu yöneticileri ile öğretmenlerine çok teşekkür ederim. Uzun yıllar boyunca birlikte çalıştığım ve çalışmama önerileriyle destek veren Dr. Öğr. Üyesi Gizem YILDIZ'a, veri analizi sürecinde görüş, öneri ve desteklerini esirgemeyen Öğr. Gör. Dr. Yusuf Zafer Can UĞURHAN'a, her zaman yanımda olduğunu hissettiren duygu ve düşüncelerimi paylaştığım değerli dostum Dr. Tahir Mete ARTAR'a şükranlarımı sunarım. Beni yetiştirerek bugünlere getiren annem Nuran ULUYOL'a ve babam Fahrettin ULUYOL'a, ne zaman ihtiyaç duysam yanımda olan kardeşlerim Kahraman ULUYOL'a ve Ulaş ULUYOL'a sevgi, saygı ve minnetlerimi sunarım. Bu süreçte en büyük destekçim olan sevgili eşim Saliha ULUYOL'a, her baktığımda yüzümü güldüren ve varlıklarıyla yaşam kaynağım olan çocuklarım Mustafa Baybars ULUYOL'a ve Sancar Ata ULUYOL'a sevgilerimi sunarım.

Son olarak bilimsel olarak özel eğitim alanına sunduğu katkıların yanında zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamında daha fazla yer almasına yönelik çabalarımın ürünü olan doktora çalışmamı tüm zihin yetersizliği olan bireylere armağan ediyorum.

Mustafa ULUYOL

Eskişehir 2023

31/07/2023

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

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

Mustafa ULUYOL

İÇİNDEKİLER

Sayfa

BAŞLIK SAYFASI i

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI ii

ÖZET iii

ABSTRACT iv

TEŞEKKÜR v

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ vi

İÇİNDEKİLER vii

TABLOLAR DİZİNİ xii

ŞEKİLLER DİZİNİ xvi

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ xviii

1. GİRİŞ 1

1.1. Zihin Yetersizliği ve Zihin Yetersizliği Olan Bireyler 2

1.2. Türkiye'de Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Mesleki Eğitimleri 5

1.2.1. Özel eğitim uygulama okulu – 3. kademe 5

1.2.2. Özel eğitim meslek okulu 6

1.2.3. Meslek liseleri 7

1.2.4. İş ve meslek kazandırma kursları 7

1.3. Zihin Yetersizliği Olan Bireylere Yönelik Mesleki Değerlendirme 8

1.3.1. Mesleki değerlendirmenin varsayımları 8

1.3.2. Mesleki değerlendirme bileşenleri 9

1.3.3. Mesleki değerlendirme yaklaşımları 10

1.3.3.1. *İşlevsel mesleki değerlendirme* 11

1.3.3.2. *Müfredata dayalı mesleki değerlendirme* 12

1.3.3.3. *Mesleki durum değerlendirmesi* 13

1.3.3.4. *İş örnekleri* 13

1.4. İstihdam ve İstihdam Edilebilirlik Becerileri 14

Sayfa

1.4.1. Zihin yetersizliği olan bireyler açısından istihdam ve istihdam edilebilirlik becerileri ... 17

1.5. İlgili Araştırmalar ... 21

1.6. Araştırma Gereksinimi ... 26

1.7. Amaç ... 28

1.8. Önem ... 28

1.9. Araştırmanın Sınırları ve Sınırlılıkları ... 29

2. YÖNTEM ... 31

2.1. Araştırma Modeli ... 34

2.2. Çalışma Grubu ... 36

2.2.1. Nitel aşamanın çalışma grubu ... 36

2.2.2. Nicel aşamanın çalışma grubu ... 40

2.3. Veri Toplama Araçları ... 42

2.3.1. Yarı-yapılandırılmış görüşme formları ... 42

2.3.1.1. *Yarı-yapılandırılmış görüşme formlarının hazırlanması* ... 43

2.3.2. İstihdam edilebilirlik ve meslek alanları beceri değerlendirme aracı (İMED) ... 47

2.3.2.1. *İMED'in geliştirilmesi* ... 48

2.3.2.2. *İMED değerlendirme sonucunun ve istihdam profilinin hazırlanması* ... 52

2.4. Veri Toplama Süreci ... 55

2.4.1. Yarı-yapılandırılmış görüşmelerin yapılması ... 55

2.4.2. İMED'in uygulanması ... 57

2.5. Veri Analizi ... 60

2.5.1. Nitel verilerin analizi ... 61

2.5.2. Nicel verilerin analizi ... 63

2.6. Geçerlik ve Güvenirlik ... 63

2.6.1. Nitel aşamada geçerlik ve güvenirlik ... 63

2.6.1.1. *İnandırıcılık* ... 63

2.6.1.2. *Aktarılabilirlik* ... 64

2.6.1.3. *Tutarlık* ... 64

2.6.1.4. *Teyit edilebilirlik* ... 64

Sayfa

2.6.2. Nicel aşamada geçerlik ve güvenirlik 65

2.6.2.1. *İMED'in kapsam geçerliği* 65

2.6.2.2. *İMED'in yapı geçerliği* 65

2.6.2.3. *İMED'in güvenirliği* 66

3. BULGULAR VE YORUM 67

3.1. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdamıyla İlgili Paydaş Görüşlerine İlişkin Bulgular 67

3.1.1. Zihin yetersizliği olan bireylerin işe yerleştirilebilmesi için gerekli istihdam edilebilirlik becerileri 68

3.1.2. Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışabilecekleri işler 70

3.1.3. Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışabilecekleri işlerin sınıflandırılması 72

3.1.4. Zihin yetersizliği olan bireylerin meslek okulundaki atölyelere yerleştirilme süreçleri 74

3.1.5. İŞKUR'un zihin yetersizliği olan bireyleri işe yerleştirme süreçleri 76

3.1.6. İşveren/İK uzmanlarının zihin yetersizliği olan bireyleri işe alma süreçleri 78

3.1.7. Zihin yetersizliği olan bireyleri işe yerleştirme sürecinde gereksinim duyulan bilgiler 80

3.2. İMED'in Geçerliği ve Güvenirliğine İlişkin Bulgular 81

3.2.1. İMED'in kapsam geçerliğine ilişkin bulgular 81

3.2.2. İMED'in yapı geçerliğine ilişkin bulgular 90

3.2.3. İMED'in test-tekrar-test güvenirliğine ilişkin bulgular 95

3.3. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdam Edilebilirlik Profillerine İlişkin Bulgular 97

3.3.1. Zihin yetersizliği olan bireylerin fiziksel, sağlık, duygu ve davranış durumuna ilişkin bulgular 97

3.3.1.1. *Zihin yetersizliği olan bireylerin fiziksel ve sağlık durumlarına ilişkin bulgular* 97

3.3.1.2. *Zihin yetersizliği olan bireylerin duygu ve davranış durumlarına ilişkin bulgular* 99

Sayfa

3.3.2. Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik becerilerine ilişkin bulgular 100

3.3.2.1. *Zihin yetersizliği olan bireylerin iletişim ve sosyal becerilerine ilişkin bulgular* 100

3.3.2.2. *Zihin yetersizliği olan bireylerin iş yeri kurallarına uyum becerilerine ilişkin bulgular* 101

3.3.2.3. *Zihin yetersizliği olan bireylerin işlevsel akademik becerilerine ilişkin bulgular* 102

3.3.3. Zihin yetersizliği olan bireylerin meslek alanları becerilerine ilişkin bulgular 103

3.3.3.1. *Zihin yetersizliği olan bireylerin temizlik işleri becerilerine ilişkin bulgular* 103

3.3.3.2. *Zihin yetersizliği olan bireylerin getir-götür-düzenleme işleri becerilerine ilişkin bulgular* 104

3.3.3.3. *Zihin yetersizliği olan bireylerin montaj ve paketleme işleri becerilerine ilişkin bulgular* 105

3.3.3.4. *Zihin yetersizliği olan bireylerin yiyecek ve içecek hizmetleri servis alanı becerilerine ilişkin bulgular* 106

3.3.3.5. *Zihin yetersizliği olan bireylerin yiyecek ve içecek hizmetleri mutfak alanı becerilerine ilişkin bulgular* 107

3.3.3.6. *Zihin yetersizliği olan bireylerin konaklama hizmetleri alanı becerilerine ilişkin bulgular* 108

3.3.3.7. *Zihin yetersizliği olan bireylerin büro yönetimi ve bilişim teknolojileri alanı becerilerine ilişkin bulgular* 109

3.3.3.8. *Zihin yetersizliği olan bireylerin giyim ve tekstil teknolojisi alanı becerilerine ilişkin bulgular* 110

3.3.3.9. *Zihin yetersizliği olan bireylerin mobilya ve iç mekân tasarımı alanı becerilerine ilişkin bulgular* 111

3.3.3.10. *Zihin yetersizliği olan bireylerin el sanatları ile seramik ve cam teknolojisi alanı becerilerine ilişkin bulgular* 112

3.3.3.11. *Zihin yetersizliği olan bireylerin tarım alanı becerilerine ilişkin bulgular* 113

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER 115

Sayfa

4.1. Sonuç **115**
4.2. Tartışma **117**
4.3. Öneriler **122**
4.3.1. Uygulamaya yönelik öneriler **123**
4.3.2. İleri araştırmalara yönelik öneriler **124**

KAYNAKÇA **125**

EKLER

ÖZGEÇMİŞ

TABLOLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 1.1. MEB Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'ne göre zihin yetersizliği olan bireylerin sınıflandırılması 4

Tablo 2.1. Özel eğitim öğretmenlerine ilişkin demografik bilgiler 37

Tablo 2.2. Meslek öğretmenlerine ilişkin demografik bilgiler 38

Tablo 2.3. Rehber öğretmenlere ilişkin demografik bilgiler 38

Tablo 2.4. İş ve meslek danışmanlarına ilişkin demografik bilgiler 39

Tablo 2.5. İşveren/İK uzmanlarına ilişkin demografik bilgiler 40

Tablo 2.6. Zihin yetersizliği olan bireylere ilişkin demografik bilgiler 41

Tablo 2.7. Pilot görüşme yapılan katılımcılara ve görüşmelere ilişkin bilgiler 46

Tablo 2.8. İMED değerlendirme sonucu ve istihdam profili hazırlama örneği 53

Tablo 2.9. Yarı-yapılandırılmış görüşmelere ilişkin bilgiler 57

Tablo 2.10. Değerlendirmeye katılan öğretmenler ve değerlendirilen öğrenci sayıları 59

Tablo 3.1. İçerik analizi sonucunda ulaşılan temalar 67

Tablo 3.2. Fiziksel ve sağlık durumu alt bölümüne ilişkin madde KGO ve KGİ değerleri 82

Tablo 3.3. Duygu ve davranış durumu alt bölümüne ilişkin madde KGO ve KGİ değerleri 82

Tablo 3.4. İletişim ve sosyal beceriler alt bölümüne ilişkin madde KGO ve KGİ değerleri 83

Sayfa

Tablo 3.5. İş yeri kurallarına uyum becerileri alt bölümüne ilişkin madde KGO ve KGİ değerleri 83

Tablo 3.6. İşlevsel akademik beceriler alt bölümüne ilişkin madde KGO ve KGİ değerleri 84

Tablo 3.7. Temizlik işleri alt bölümüne ilişkin madde KGO ve KGİ değerleri 84

Tablo 3.8. Getir-götür-düzenleme işleri alt bölümüne ilişkin madde KGO ve KGİ değerleri 85

Tablo 3.9. Montaj ve paketleme işleri alt bölümüne ilişkin madde KGO ve KGİ değerleri 85

Tablo 3.10. Yiyecek ve içecek hizmetleri servis alanı alt bölümüne ilişkin madde KGO ve KGİ değerleri 86

Tablo 3.11. Yiyecek ve içecek hizmetleri mutfak alanı alt bölümüne ilişkin madde KGO ve KGİ değerleri 86

Tablo 3.12. Konaklama hizmetleri alanı alt bölümüne ilişkin madde KGO ve KGİ değerleri 87

Tablo 3.13. Büro yönetimi ve bilişim teknolojileri alanı alt bölümüne ilişkin madde KGO ve KGİ değerleri 87

Tablo 3.14. Giyim ve tekstil teknolojileri alanı alt bölümüne ilişkin madde KGO ve KGİ değerleri 88

Tablo 3.15. Mobilya ve iç mekân tasarımı alanı alt bölümüne ilişkin madde KGO ve KGİ değerleri 88

Tablo 3.16. El sanatları ile seramik ve cam teknolojisi alanı alt bölümüne ilişkin madde KGO ve KGİ değerleri 89

Tablo 3.17. Tarım alanı alt bölümüne ilişkin madde KGO ve KGİ değerleri 89

Sayfa

Tablo 3.18. Fiziksel, sağlık, duygu ve davranış durumu anketi açımlayıcı faktör analizi sonuçları 90

Tablo 3.19. İstihdam edilebilirlik becerileri kontrol listesi açımlayıcı faktör analizi sonuçları 91

Tablo 3.20. Meslek alanları beceri kontrol listesi (3A-3B-3C) açımlayıcı faktör analizi sonuçları 92

Tablo 3.21. Meslek alanları beceri kontrol listesi (3D-3E-3F) açımlayıcı faktör analizi sonuçları 93

Tablo 3.22. Meslek alanları beceri kontrol listesi (3G-3H-3I) açımlayıcı faktör analizi sonuçları 94

Tablo 3.23. Meslek alanları beceri kontrol listesi (3J-3K) açımlayıcı faktör analizi sonuçları 95

Tablo 3.24. İstihdam edilebilirlik becerileri kontrol listesi ölçümler arası korelasyon analizi sonuçları 96

Tablo 3.25. Meslek alanları beceri kontrol listesi ölçümler arası korelasyon analizi sonuçları 96

Tablo 3.26. Zihin yetersizliği olan bireylerin fiziksel ve sağlık durumlarına ilişkin betimsel istatistikler 98

Tablo 3.27. Zihin yetersizliği olan bireylerin duygu ve davranış durumlarına ilişkin betimsel istatistikler 99

Tablo 3.28. Zihin yetersizliği olan bireylerin iletişim ve sosyal becerilerine ilişkin betimsel istatistikler 100

Tablo 3.29. Zihin yetersizliği olan bireylerin iş yeri kurallarına uyum becerilerine ilişkin betimsel istatistikler 101

Tablo 3.30. Zihin yetersizliği olan bireylerin işlevsel akademik becerilerine ilişkin betimsel istatistikler 102

Sayfa

Tablo 3.31. Zihin yetersizliği olan bireylerin temizlik işleri becerilerine ilişkin betimsel istatistikler 103

Tablo 3.32. Zihin yetersizliği olan bireylerin getir-götür-düzenleme işleri becerilerine ilişkin betimsel istatistikler 104

Tablo 3.33. Zihin yetersizliği olan bireylerin montaj ve paketleme işleri becerilerine ilişkin betimsel istatistikler 105

Tablo 3.34. Zihin yetersizliği olan bireylerin yiyecek ve içecek hizmetleri servis alanı becerilerine ilişkin betimsel istatistikler 106

Tablo 3.35. Zihin yetersizliği olan bireylerin yiyecek ve içecek hizmetleri mutfak alanı becerilerine ilişkin betimsel istatistikler 107

Tablo 3.36. Zihin yetersizliği olan bireylerin konaklama hizmetleri alanı becerilerine ilişkin betimsel istatistikler 108

Tablo 3.37. Zihin yetersizliği olan bireylerin büro yönetimi ve bilişim teknolojileri alanı becerilerine ilişkin betimsel istatistikler 109

Tablo 3.38. Zihin yetersizliği olan bireylerin giyim ve tekstil teknolojisi alanı becerilerine ilişkin betimsel istatistikler 110

Tablo 3.39. Zihin yetersizliği olan bireylerin mobilya ve iç mekân tasarımı alanı becerilerine ilişkin betimsel istatistikler 111

Tablo 3.40. Zihin yetersizliği olan bireylerin el sanatları ile seramik ve cam teknolojisi alanı becerilerine ilişkin betimsel istatistikler 112

Tablo 3.41. Zihin yetersizliği olan bireylerin tarım alanı becerilerine ilişkin betimsel istatistikler 113

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 1.1. Özel eğitim meslek okulu meslek programları 6

Şekil 1.2. Mesleki değerlendirme bileşenleri (Pierangelo ve Giuliani, 2004) 10

Şekil 1.3. Mesleki değerlendirme yaklaşımları 11

Şekil 1.4. Amerikan Ulusal Akademiler ve İşverenler Birliği'nin talep ettiği istihdam edilebilirlik becerileri 16

Şekil 1.5. Zihin yetersizliği olan bireyler için istihdam modelleri 19

Şekil 2.1. Creswell ve Plano Clark'a göre karma yöntem araştırma türleri (2015) 33

Şekil 2.2. Mills ve Gay'a göre karma yöntem araştırma türleri (2016) 34

Şekil 2.3. Keşfedici sıralı desenle yürütülen karma yöntem araştırması süreci 35

Şekil 2.4. Nitel aşamanın çalışma grubu 36

Şekil 2.5. Yarı-yapılandırılmış bireysel görüşmelerin hazırlanmasına yönelik adımlar (Adıgüzel, 2016) 43

Şekil 2.6. Anket geliştirme aşamaları (Büyüköztürk, 2005) 48

Şekil 2.7. Değerlendirme aracı için soru/madde hazırlanırken temel alınan içerik şeması 49

Şekil 2.8. İlişkilendirmiş sıralı veri analizi (Creswell ve Plano Clark, 2015) 61

Şekil 3.1. Tema 1: Zihin yetersizliği olan bireylerin işe yerleştirilebilmesi için gerekli istihdam edilebilirlik becerileri 68

Şekil 3.2. Tema 2: Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışabilecekleri işler 70

Şekil 3.3. Tema 3: Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışabilecekleri işlerin sınıflandırılması 73

Sayfa

Şekil 3.4. Tema 4: Zihin yetersizliği olan bireylerin meslek okulundaki atölyelere yerleştirilme süreçleri 75

Şekil 3.5. Tema 5: İŞKUR'un zihin yetersizliği olan bireyleri işe yerleştirme süreçleri 77

Şekil 3.6. Tema 6: Zihin yetersizliği olan bireyleri işe alma süreçleri 79

Şekil 3.7. Tema 7: Zihin yetersizliği olan bireyleri işe yerleştirme sürecinde gereksinim duyulan bilgiler 80

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

%	: Yüzde
AAMD	: American Association on Mental Deficiency (Amerikan Zekâ Geriliği Birliği)
AAIDD	: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (Amerikan Zihinsel ve Gelişimsel Yetersizlikler Birliği)
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
APA	: American Psychiatric Association (Amerikan Psikiyatri Birliği)
CFI	: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
DEHB	: Dikkat Eksikliği ve Hiperaktivite Bozukluğu
DSM-5	: The Diagnostic and Statistical Manual-5
f	: Frekans
HEM	: Halk Eğitim Merkezi
ICD-11	: International Classification of Diseases-11
ILO	: International Labor Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İMED	: İstihdam Edilebilirlik ve Meslek Alanları Beceri Değerlendirme Aracı
İBYP	: İstihdam Öncesi Bağımsız Yaşam Programı
İK	: İnsan Kaynakları
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KGİ	: Kapsam Geçerlik İndeksi
KGO	: Kapsam Geçerlik Oranı
KGÖ	: Kapsam Geçerlik Ölçütü
LCE	: Life Centered Education (Yaşam Merkezli Eğitim)
MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı

N	: Örneklem Büyüklüğü
NACE	: National Association of Colleges and Employers (Amerikan Ulusal Akademiler ve İşverenler Birliği)
OSB	: Otizm Spektrum Bozukluğu
p	: Anlamlılık Düzeyi
r	: Korelasyon Katsayısı
RMSEA	: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SIS-A	: Supports Intensity Scale – Adult Version (Destek Yoğunluğu Ölçeği – Yetişkin Versiyonu)
SPSS	: Statistical Package for Social Sciences (Sosyal Bilimler için İstatistik Programı)
SRMR	: Standartlaştırılmış Hata Kareleri Ortalamasının Karekökü
STK	: Sivil Toplum Kuruluşları
TİK	: Tez İzleme Komitesi
TLI	: Standartlaştırılmış Uyum İndeksi (Tucker-Lewis Index)
TUİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
WHO	: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

1. GİRİŞ

Her birey dünyaya geldiği anda evrensel ve eşitlikçi haklar ve özgürlüklere sahip olmaktadır. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonu tarafından hazırlanan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde yer alan tüm bireylerin onurunu korumayı ve özgürce yaşamalarını sağlamayı amaçlayan bu hak ve özgürlüklerden biri de çalışma hakkıdır. Çalışma hakkı, bütün bireylerin adil ve eşit şartlarda çalışabilme olanağına sahip olması olarak tanımlanmaktadır (Birleşmiş Milletler, 1948).

Bir meslek sahibi olmak ve bir işte çalışarak ekonomik olarak bağımsız bir şekilde yaşamını sürdürmek özel gereksinimli olan ya da olmayan tüm bireyler için temel bir insan hakkıdır. Çünkü bir işte çalışabilmek, ekonomik özgürlük ve özerklik sağladığı gibi bireylerin kendilerine olan güvenlerinin artmasına, başarma duygusunu tadarak toplumun bir parçası olma hissini yaşamalarına ve yaşam kalitelerinin yükselmesine olanak sağlamaktadır (Novak ve Rogan, 2010). Ne yazık ki çalışma çağına erişen her bireyin bir meslek sahibi olduğunu ve bir işte çalıştığını ifade etmek mümkün değildir. Nitelikli mesleki eğitimden yoksunluk, özel gereksinimli bireylere yönelik önyargılar, ekonomik koşullar gibi birçok neden özel gereksinimli bireylerin meslek sahibi olmalarını, istihdam edilmelerini ve istihdam edildikleri işte iş devamlılığını sağlamalarını olumsuz yönde etkilemektedir (Nittrouer, Pickens ve Shogren, 2015).

Özel gereksinimli bireylerin bir işte çalışarak para kazanmaları, toplumla bütünleşmeleri, kendilerini değerli hissetmeleri ve kendilerine olan saygılarının artması oldukça önemlidir (Alborno ve Gaad, 2012; Cavkaytar, 2012; Levinson, ve Palmer, 2005). Ayrıca çalışma hayatının içinde yer almak, özel gereksinimli bireylerin istihdam yoluyla toplumla bütünleşmesinin yanında kendi kendilerine yetebilen ve üreten bireyler konumuna gelmelerini teşvik etmektedir (Hiperlink, 2010). Özel gereksinimli bireylerin iş yaşamında var olması bu derecede önemliyken bu bireylerin istihdam edilmesi sürecinde farklı sorunlar yaşandığı görülmektedir. Alanyazında bu sorunların özel gereksinimli bireylerle tipik gelişim gösteren bireylerin istihdam edilme oranları arasında belirgin bir farklılığa yol açtığı ifade edimektedir (Nittrouer, Pickens ve Shogren, 2015). Dünya Sağlık Örgütü'nün (World Health Organization [WHO], 2011) engellilik üzerine yayınladığı rapor özel gereksinimli bireylerin istihdam edilme oranlarının hem kadınlarda hem de erkeklerde tipik gelişim gösteren bireylerinkinden oldukça düşük olduğunu göstermektedir. Amerika Birleşik Devletleri (ABD) Çalışma Bakanlığı (2020) bu oranın

özel gereksinimli bireylerde %19,3 iken tipik gelişim gösteren bireylerde ise %66,3 olduğunu bildirmiştir.

Türkiye'de 2011 yılında gerçekleştirilen nüfus ve konut araştırmasında çalışan nüfusun %97,9'unu tipik gelişim gösteren bireylerin ve %2,1'ini de özel gereksinimli bireylerin oluşturduğu rapor edilmektedir (Türkiye İstatistik Kurumu [TUİK], 2013). Ayrıca bu araştırmada %5,8 istihdam edilme oranıyla zihin yetersizliği olan bireyler en az istihdam edilen grup olarak bildirilmektedir. Türkiye Ulusal Engelli Veri Tabanına kayıtlı özel gereksinimli bireyler içerisinde süreğen hastalığı olan bireylerden sonra en büyük grubu ise %17,7 oranla zihin yetersizliği olan bireylerin oluşturduğu ifade edilmektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2022).

Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına yönelik yapılan çalışmalarda bu bireylerin ücret karşılığı bazı alanlarda istihdam edilmelerinin hem kendileri hem de yaşadıkları toplum için büyük yararlar sağlayabileceği vurgulanmasına rağmen zihin yetersizliği olan bireylerin çok azının ücret karşılığı istihdam edildiği ifade edilmektedir (Allen vd., 2012). Bu durumdan yola çıkarak zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirliğini anlayabilmek ve var olan sorunları ortaya koyabilmek, öncelikle zihin yetersizliğini ve bu yetersizliğe sahip bireylerin özelliklerini betimlemekten geçmektedir.

1.1. Zihin Yetersizliği ve Zihin Yetersizliği Olan Bireyler

Zihin yetersizliği farklı disiplinlerin konu olarak ele aldığı ve farklı uzman gruplarının çalışma alanına girdiği için uluslararası alanyazında zihin yetersizliğine ilişkin birbirinden farklı tanımlamaların yapıldığı görülmektedir. Bu kapsamda bilimsel olarak kabul gören kurum ve kuruluşların tıbbi, psikolojik ve eğitsel açıdan değerlendirerek ortaya koyduğu zihin yetersizliği tanımlarına ilişkin kavramsal bütünlüğün sağlanması gerekmektedir.

Zihin yetersizliğini psikolojik açıdan ele alan Amerikan Psikiyatri Birliği (American Psychiatric Association, [APA]) Mental Bozuklukların Tanısal ve Sayımsal El Kitabı'nda (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders [DSM-5]) zihin yetersizliğini "kavramsal, toplumsal ve pratik alanlarda hem zihinsel hem de uyumsal işlevlerde eksikleri içeren ve gelişimsel süreçte başlayan bir bozukluk" olarak tanımlamakta ve "anlıksal yeti yitimi" olarak adlandırmaktadır (APA, 2013).

Zihin yetersizliğini tıbbi açıdan değerlendiren WHO Hastalıkların Uluslararası Sınıflandırılması'nda (International Classification of Diseases [ICD-11]) zihin

yetersizliğini “ortalamanın önemli ölçüde altında zihinsel işlev ve ortalamanın iki standart sapma ya da daha fazla altında uyumsal davranışla gelişimsel dönemde kendini gösteren çeşitli etiyolojik durumlar grubu” olarak açıklamakta ve “zihinsel gelişim bozuklukları” olarak isimlendirmektedir (WHO, 2022).

Zihin yetersizliğini birey ve onun gereksinimleri temelinde ele alan ve eğitim alanında kabul gören Amerikan Zihinsel ve Gelişimsel Yetersizlik Birliği’ne (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities [AAIDD]) zihin yetersizliği “22 yaşından önce ortaya çıkan hem zihinsel işlevlerde hem de uyumsal davranışlarda anlamlı sınırlılıklar ile kendini gösteren bir durum” olarak tanımlamaktadır. Zihin yetersizliği; öğrenme, akıl yürütme, problem çözme gibi genel zihinsel kapasite olarak tanımlanan zihinsel işlevlerde zekâ testleri aracılığıyla 75 ve daha düşük zekâ puanının ölçülmesiyle ve bunun yanı sıra insanların öğrendikleri ve günlük yaşamlarında gerçekleştirdikleri kavramsal, sosyal ve pratik becerilerin toplamı olarak tanımlanan uyumsal davranışlarda yaşanan güçlüklerle açıklanmaktadır. Ayrıca zihin yetersizliğinin söz konusu olabilmesi için 22 yaşından önce tanımlanan gelişimsel dönemlerde ortaya çıkması önemli bir ölçüt olarak göze çarpmaktadır (Schalock, Luckasson ve Tasse, 2021).

AAIDD’ye göre zihinsel işlevin değerlendirilmesi, genel nüfus üzerinde normlaştırılmış ve tam ölçekli bir zekâ puanı veren, güvenilir, geçerli ve bireysel olarak uygulanan, kapsamlı ve standartlaştırılmış bir testin kullanılmasını gerektirmektedir. Uyumsal davranışların değerlendirilmesi ise genel nüfus üzerinde normlaştırılmış ve kavramsal, sosyal ve pratik beceriler olarak ifade edilen üç uyumsal davranış kategorisinin (kavramsal, sosyal ve pratik) her birinde ölçüm yapılabilen güvenilir, geçerli ve bireysel olarak uygulanan, kapsamlı ve standartlaştırılmış bir testin kullanılmasını gerektirmektedir. Değerlendirme sürecinde elde edilen test puanlarının ölçüm hataları dikkate alınarak yorumlanması ve klinik muhakemenin yapılması önem taşımaktadır (Schalock, Luckasson ve Tasse, 2021).

AAIDD, farklı bir bakış açısıyla ortaya koyduğu destek sistemleri ile zihin yetersizliği olan bireyleri ve onların destek gereksinimlerini temel alarak zihin yetersizliğini sınıflandırmaktadır. “Zihinsel kapasite”, “uyumsal davranış”, “katılım”, “etkileşim ve sosyal roller”, “sağlık” ile “çevre ve kültür” alanlarında gereksinim duyulan desteklerin belirlendiği destek sistemlerine göre zihin yetersizliği olan bireyler “aralıklı, sınırlı, yoğun ve yaygın” desteğe gereksinimi olan bireyler olmak üzere dört gruba ayrılmaktadır (Sucuoğlu, 2010; Schalock, Luckasson ve Tasse, 2021).

Türkiye'de eğitim alanında zihin yetersizliği ve zihin yetersizliği olan bireylere yönelik tanımlamalar ve yasal düzenlemelerin Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından yapıldığı görülmektedir. MEB, Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'nde (2018) zihin yetersizliği olan bireyleri AAIDD'nin temel aldığı destek sistemlerine benzer bir yaklaşımla sınıflamakta; eğitim hizmetlerini ve sunulan destekleri buna göre çeşitlendirmektedir. Tablo 1.1.'de görüldüğü gibi zihin yetersizliği olan bireyler hafif, orta, ağır ve çok ağır düzeyde olmak üzere dört grupta toplanmakta ve her gruba ilişkin yetersizlik düzeylerine göre gereksinim duydukları destek yoğunluğu belirlenmektedir. Farklı destek yoğunluğuna gereksinim duyan bireylerin aldıkları eğitimin içeriği ve yer aldıkları okullar farklılaşmaktadır.

Tablo 1.1. *MEB Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'ne göre zihin yetersizliği olan bireylerin sınıflandırılması*

Düzey	Bireyin Özellikleri
Hafif düzeyde zihin yetersizliği olan birey	Zihinsel işlevler ile kavramsal, sosyal ve pratik uyum becerilerinde hafif düzeydeki yetersizliği nedeniyle özel eğitim ve destek eğitim hizmetine sınırlı düzeyde ihtiyacı olan birey
Orta düzeyde zihin yetersizliği olan birey	Zihinsel işlevler ile kavramsal, sosyal ve pratik uyum becerilerindeki sınırlılık nedeniyle temel akademik, günlük yaşam ve iş becerilerinin kazanılmasında özel eğitim ile destek eğitim hizmetine yoğun şekilde ihtiyacı olan birey
Ağır düzeyde zihin yetersizliği olan birey	Zihinsel işlevler ile kavramsal, sosyal, pratik uyum ve öz bakım becerilerindeki eksiklikleri nedeniyle yaşam boyu süren, yoğun özel eğitim ve destek eğitim hizmetine ihtiyacı olan birey
Çok ağır düzeyde zihin yetersizliği olan birey	Zihin yetersizliği yanında öz bakım, günlük yaşam ve temel akademik becerileri kazanamayan, yaşam boyu bakım ve gözetime ihtiyacı olan birey

Yukarıda ifade edildiği gibi zihin yetersizliği ve zihin yetersizliği olan bireylere ilişkin tanımlamalar ve bakış açıları incelendiğinde zihin yetersizliği olan bireylerin eğitimlerinin bu bireylerin bağımsız yaşama hazırlanabilmesi açısından son derece önemli olduğu söylenebilir. Bu bireylere verilen eğitimin temel amacı okul sonrası dönemde mümkün olduğunca bağımsız bir şekilde yaşamlarını sürdürebilmelerini sağlamaktır. Bu amaç doğrultusunda zihin yetersizliği olan bireylerin eğitiminde en

önemli bileşenlerden biri de mesleki eğitimdir. Bu araştırmanın konusu zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik (employability) açısından değerlendirilmesi olduğu için zihin yetersizliği olan bireylerin mesleki eğitimlerine ilişkin genel bir çerçeve çizmeyi gerektirmektedir. Bu nedenle izleyen başlıkta zihin yetersizliği olan bireylerin Türkiye'deki mesleki eğitimlerine yönelik bilgilere yer verilmiştir.

1.2. Türkiye'de Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Mesleki Eğitimleri

Zihin yetersizliği olan bireylerin bağımsız bir yaşam sürdürebilmeleri için iyi bir mesleki eğitim (vocational education) almaları yaşamsal öneme sahiptir. Bu bireylere yönelik verilen nitelikli bir mesleki eğitim bireylerin istihdam edilebilirliğini arttırdığı gibi okul sonrası dönemde toplumun diğer fertleriyle uyum içerisinde çalışabilmelerinin kapısını da aralamaktadır (Özbey, 2015). Türkiye'de zihin yetersizliği olan bireylere yönelik mesleki eğitim etkinliklerinin MEB, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), sivil toplum kuruluşları (STK) ve yerel yönetimler bünyesinde gerçekleştirildiği görülmektedir (Arıkan ve Ayyıldız, 2018).

1.2.1. Özel eğitim uygulama okulu – 3. kademe

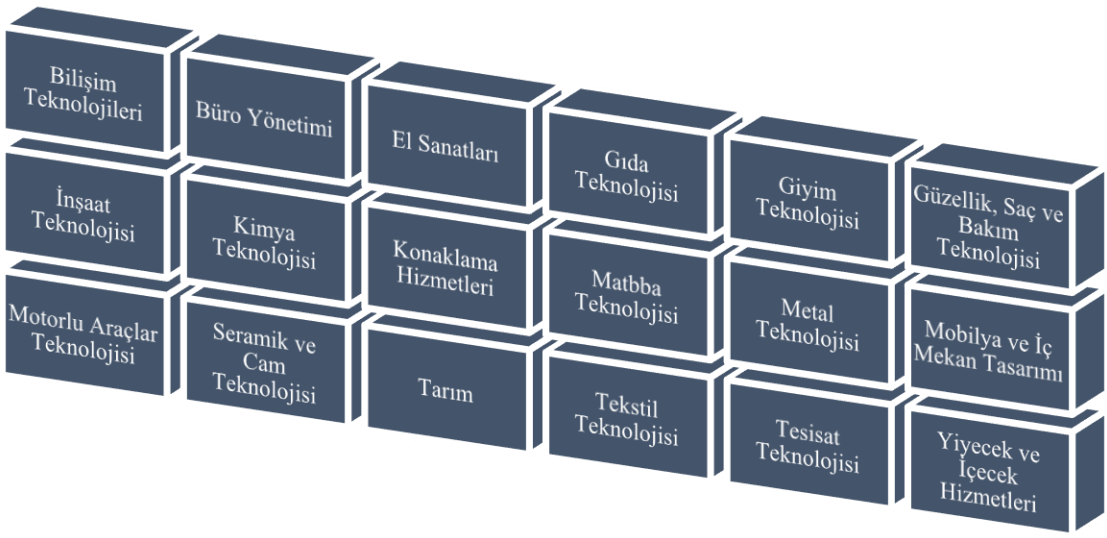
Zihin yetersizliği olan bireylere yönelik açılan üçüncü kademe özel eğitim uygulama okullarında ikinci kademe özel eğitim uygulama okullarını tamamlayan orta ve ağır düzeyde zihin yetersizliği olan bireylerle orta ve ağır düzeyde otizm spektrum bozukluğu (OSB) olan bireylere iş eğitimine yönelik süreçlerin temel alındığı iş ve meslekle ilgili bilgi, beceri ve davranışların kazandırılması amacıyla örgün eğitim verilmektedir. Özel eğitim uygulama okullarında uygulanan müfredat, temel olarak akademik becerilerin yanında, okul sonrası bağımsız yaşama yönelik gerekli bilgi ve becerilerin yer aldığı toplumsal uyum becerileri, zihin yetersizliği olan bireylerin özel gereksinimleri dikkate alınarak destekleyici program ve hizmetleri içermektedir. Bunun yanında bu bireylere yönelik destek gereksinimleri doğrultusunda genel olarak el becerilerinin geliştirilmeye çalışıldığı iş ve meslek becerileri de öğretilmektedir. Özel eğitim uygulama okulunu bitiren zihin yetersizliği olan bireyler özel eğitim uygulama okulu diploması almaktadırlar. Bu diploma ile bu bireylere herhangi bir yüksek öğretim kurumuna devam etme ya da bir iş yeri açabilme hakkı tanınmamasına rağmen bireylerin kamu kurum ve kuruluşlarında işe yerleştirilmeleri sonucunda genel eğitim meslek

liselerinden mezun olan bireylere verilen özlük haklarından yararlanmaları sağlanmaktadır (MEB, 2018).

1.2.2. Özel eğitim meslek okulu

Zihin yetersizliği olan bireylere yönelik açılan özel eğitim meslek okullarında ilköğretim programını tamamlayan ve herhangi bir genel veya mesleki ortaöğretim müfredatını alamayacak hafif düzeyde zihin yetersizliği olan bireylerle hafif düzeyde OSB olan bireylere iş ve meslekle ilgili bilgi, beceri ve davranışların kazandırılması amacıyla örgün eğitim verilmektedir (MEB, 2018).

Özel eğitim meslek okullarında zihin yetersizliği olan bireylere meslek kazandırılmasına yönelik 18 farklı meslek programı uygulanmaktadır. Şekil 1.1.'de görüldüğü gibi büro yönetimi alanından tekstil alanına kadar farklı sektörlerde zihin yetersizliği olan bireylerin çalışabileceği iş ve meslekler bu program dahilinde kazandırılmaktadır. Okullarda hangi meslek programını uygulanacağı ve o programa ilişkin meslek atölyesinin kurulacağı; okulun bulunduğu bölge, iş gücü piyasası, eğitim sunacak öğretmenlerin istihdam durumuna göre il istihdam ve meslek eğitim kurulu tarafından belirlenmektedir. Özel eğitim meslek okullarında en çok yer verilen meslek programlarının bilişim teknolojileri, büro yönetimi, el sanatları, giyim teknolojisi, konaklama hizmetleri, matbaa teknolojisi, mobilya ve iç mekân tasarımı, seramik ve cam teknolojisi, tekstil teknolojisi ve yiyecek içecek hizmetleri alanlarının olduğu söylenebilir (Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2020).



Şekil 1.1. *Özel eğitim meslek okulu meslek programları*

Özel eğitim meslek okullarının 12. sınıf düzeyine gelen zihin yetersizliği olan bireyler okudukları meslek alanında staj yapabilmektedirler. Özel eğitim meslek okulundan mezun olan zihin yetersizliği olan bireylere özel eğitim meslek okulu diploması verilmektedir. Bu bireylerin aldıkları diplomayla kamu kurumlarında istihdam edilmeleri durumunda genel eğitim meslek lisesi mezunlarına tanınan özlük haklarından yararlanmaları sağlanmaktadır (MEB, 2018).

1.2.3. Meslek liseleri

Zihin yetersizliği olan bireyler Özel Eğitim Değerlendirme Kurulu raporu doğrultusunda mesleki ve teknik eğitim kurumlarında tam zamanlı veya özel eğitim sınıflarında yarı zamanlı olarak kaynaştırma/bütünleştirme yoluyla tipik gelişim gösteren bireylerle birlikte örgün eğitim alabilmektedir. Meslek liselerinde eğitim alan zihin yetersizliği olan bireyler bu okullarda okutulan mesleki ve teknik eğitim programlarına tabidir. Meslek liselerini tamamlayan zihin yetersizliği olan bireyler için tipik gelişim gösteren akranlarına verilen diploma düzenlenmektedir. Ayrıca meslek liselerinden mezun zihin yetersizliği olan bireyler yükseköğretime devam edebilmekte ve kamu kurumlarında istihdam edilmeleri durumunda bu okullardan mezun olan tipik gelişim gösteren bireylere tanınan özlük haklarından yararlanmaktadır (MEB, 2018).

1.2.4. İş ve meslek kazandırma kursları

Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilmelerine yönelik hem ortaöğretim sürecinde hem de okul sonrası dönemde bölgenin iş gücü piyasasının gereksinim duyduğu iş ve meslek alanlarında MEB Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü'ne bağlı Halk Eğitim Merkezleri (HEM), İŞKUR il müdürlükleri ve yerel yönetimler tarafından kurs ve eğitimler düzenlenmektedir.

İŞKUR'a kayıtlı, 15 yaşını dolduran ve herhangi bir işte çalışmayan zihin yetersizliği olan bireylere yönelik haftalık altı günü geçmeyen 45 saate kadar düzenlenebilen toplamda 160 günü geçmeyen meslek eğitim kursları İŞKUR il müdürlükleri tarafından gerçekleştirilmektedirler. Ayrıca zihin yetersizliği olan bireylere yönelik iş başı eğitim programları, engelli ve eski hükümlü projeleri yürütülmektedir (İŞKUR, 2023).

MEB Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü'ne bağlı HEM'lerde zihin yetersizliği olan bireylerin katılabildiği mesleki ve teknik kurslar düzenlenmektedir.

Beceri geliştirme ve meslek kazandırma amacıyla düzenlenen bu kurslar her bölgenin kendi iş gücü piyasasına yönelik 75 farklı alandan kurs programlarıyla yürütülmektedir (Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü, 2023).

Zihin yetersizliği olan bireylerin mesleki eğitim ve işe yerleştirme süreçlerinde temel konulardan biri de bu bireylerin mesleki açıdan değerlendirilmesidir. Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirliğinin tartışılabilmesi için onlara yönelik mesleki değerlendirme sürecinin nasıl yürütüldüğü izleyen başlıkta özetlenmiştir.

1.3. Zihin Yetersizliği Olan Bireylere Yönelik Mesleki Değerlendirme

Mesleki değerlendirme (vocational assessment), Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından bireyin kariyer potansiyelini, güçlü taraflarını ve mesleki gereksinimlerini ortaya koymak amacıyla bireyin eğilim, ilgi, beceri ve yeteneklerini belirleme süreci olarak tanımlanmaktadır (International Labor Organisation [ILO], 2019). Ülkelere, bölgelere veya sosyal sistemlere göre farklılaşabilen mesleki değerlendirmeye çoğu zaman bireyin mesleki potansiyelini ortaya çıkarmak için başvurulurken bazı durumlarda ise bireyin farklı ortamlardaki işlere uyum sağlayıp sağlamadığını ve istihdam edilebilir olup olmadığını belirlemek amaçlanabilir (Uluyol, 2019). Ayrıca okul sonrası dönem için geçiş planlaması ve geçiş hizmetlerinin sağlanması için yetişkinliğe geçiş sürecinde mesleki değerlendirmenin önemli bir role sahip olduğu vurgulanmaktadır (Sitlington, Neubert ve Leconte, 1997).

Mesleki değerlendirmenin amacına ulaşabilmesi için bireyin kültürü, anadili ve çevresi gözetilerek mesleki ilgi, eğilim, becerileri, staj, iş tecrübesi, gönüllü deneyimleri içeren kariyer keşfetme geçmişine ilişkin bilgi toplamak ve bu bilgileri analiz etmek gerekir (Pierangelo ve Giuliani, 2004). Zihin yetersizliği olan bireyler için mesleki değerlendirme gerçekleştirilirken tipik gelişim gösteren bireyler için okullarda, iş arama ve bulma kurumlarında, değerlendirme ortamlarında kullanılan değerlendirme yaklaşımları ve süreçlerinin uyarlanması gerekebilir. Dolayısıyla bazı teknikler ve stratejiler geliştirilebilir (ILO, 2019).

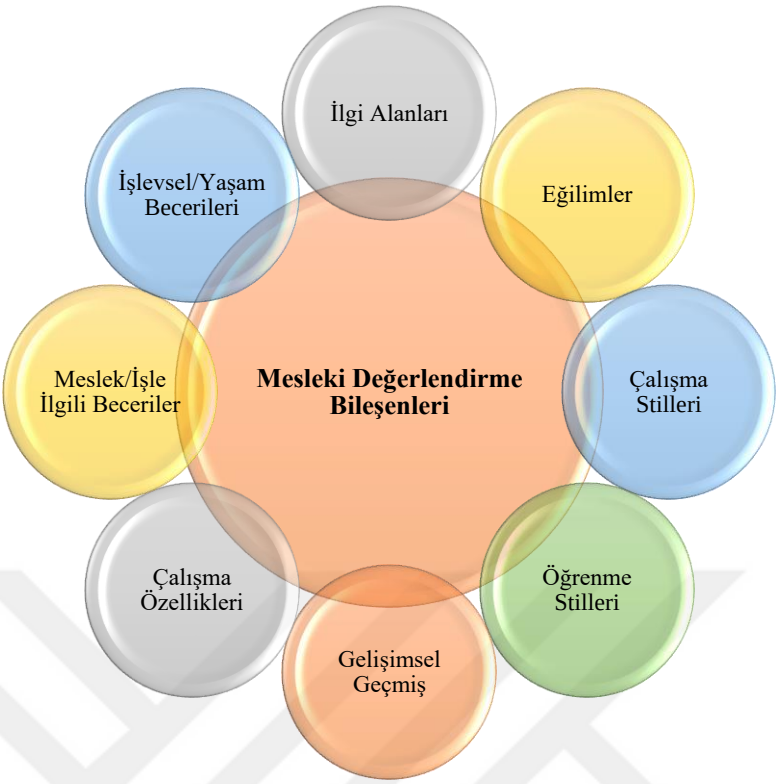
1.3.1. Mesleki değerlendirmenin varsayımları

Mesleki değerlendirme profilinin geliştirilmesini hedefleyen mesleki değerlendirmenin varsayımları Lombard'ın (1991) önerisine göre yedi temel unsura dayandırılmaktadır (Miller, Lombard ve Corbey, 2007):

- İlköğretim ve ortaöğretim dönemlerinde kariyer gelişim programı kapsamında gerçekleştirilecek mesleki değerlendirme büyük yarar sağlayabilir.
- Eğitsel program hazırlama ve geçiş değerlendirmesi sürecinde mesleki değerlendirme önemli bir bileşendir.
- Eğitsel programlar devam ederken mesleki değerlendirme ve sonuçları programlara yönelik değişiklik ve uyarlamaları gerektirebilir.
- Mesleki değerlendirme, kapsamlı ve süregelen değerlendirme sürecinin önemli bir bileşeni olmasına rağmen yalıtılmış bir süreç değildir.
- Mesleki değerlendirmenin güvenilir ve geçerli sonuçlar verip vermediği geçiş planlaması ve okul sonrası işe yerleştirme çıktılarıyla ortaya konabilir.
- Mesleki değerlendirmenin temel odağı bireylerin ilgi ve tercihleri, güçlü tarafları ve gelecekteki hedefleri olmalıdır.
- Mesleki değerlendirme sürecinde toplanan verilerin çoğunluğu iyi eğitsel uygulamaların yansıtıldığı formal ve informal değerlendirme süreçlerinden elde edilebilir.

1.3.2. Mesleki değerlendirme bileşenleri

Zihin yetersizliği olan bireyin okul sonrası iş yaşamına geçişini kolaylaştırmak için öğretmenler ve bireyin ailesi tarafından bireyin iş yaşamına ve toplumsal yaşama uyum sağlaması amacıyla bireyin gereksinim duyabileceği becerilerin belirlenmesi ve bu beceriler temelinde istihdama hazırlık yapılması gerekmektedir. Bu temel beceriler teknolojik araç ve gereçleri kullanma, yemek hazırlama gibi günlük yaşam becerilerini, kişisel bakım ve temizliğini yapma gibi özbakım becerilerini, selamlaşma, izin ve yardım isteme, isteklerini ve şikâyetlerini dile getirme gibi iletişim ve sosyal becerileri, iş arama, iş kurallarına uyma gibi mesleki becerileri içermektedir (Pierangelo ve Giuliani, 2004).



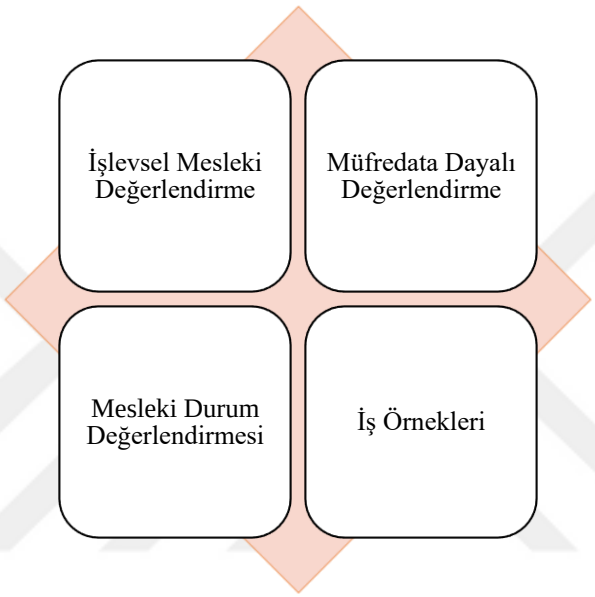
Şekil 1.2. *Mesleki değerlendirme bileşenleri (Pierangelo ve Giuliani, 2004)*

Şekil 1.2.'de görüldüğü gibi Pierangelo ve Giuliani (2004) ortaya koyduğu sekiz mesleki değerlendirme bileşenine ilişkin bilgi toplamayı önermektedir. Zihin yetersizliği olan bireyin ilgi alanlarının ilgi anketi veya envanterleriyle; eğilimlerinin ve çalışma stillerinin verilen görevleri yerine getirirken yapılacak gözlemlerle; öğrenme stillerinin envanterlerle veya gözlemlerle, çalışma özelliklerinin, meslekle/işle ilgili becerilerinin ve işlevsel/yaşam becerilerinin ayrıntılı kontrol listeleriyle; gelişimsel geçmişinin ise bireyin ailesiyle ve öğretmenleriyle yapılan görüşmelerle elde edilecek bilgilerin değerlendirilmesi sonucunda ortaya konabileceği bildirilmektedir.

1.3.3. Mesleki değerlendirme yaklaşımları

Mesleki değerlendirme farklı yöntemler ve yaklaşımlar kullanmayı gerektiren tıbbi, psikolojik, eğitsel ve sosyal geçmişin gözden geçirilmesi, formal ve standartlaştırılmış araçlarla ölçüm yapılması, iş örnekleri, keşfedici meslek ya da iş denemeleri, iş davranışlarının gözlenmesi, durum değerlendirmesi ve iş başında değerlendirme gibi toplum temelli değerlendirmeler ve informal öğretmen değerlendirmelerini içeren ayrıntılı bir değerlendirme sürecidir (Havranek, Field ve Grimes, 2005; Leconte, 2006).

Mesleki değerlendirme süreci, zihin yetersizliği olan bireyin özel gereksinimlerini karşılamak için çok etmenli, bireyselleştirilmiş bir değerlendirmedir. Şekil 1.3.'te paylaşıldığı üzere çeşitli mesleki değerlendirme yaklaşımları olmasına rağmen her yaklaşım ve bu yaklaşımların önerdiği değerlendirme araçları, bireyin gereksinimlerini karşılayacak ve onu en doğru seçeneğe yönlendirecek soruları yanıtlayacak şekilde uyarlanabilir (Rawlins-Alderman vd., 2015).



Şekil 1.3. *Mesleki değerlendirme yaklaşımları*

Her mesleki değerlendirme sürecinin kendine özgü olduğu düşünüldüğünde kullanılan yaklaşım ve yöntemlerin uygunluğu, işlevsel güçlü yönlere ve sınırlamalara, geçmiş deneyimlere, eğitim geçmişine ve zihin yetersizliği olan bireylerin özel gereksinimlerine dayalı olmaktadır (Rawlins-Alderman vd., 2015). Özellikle zihin yetersizliği olan bireylerin mesleki değerlendirme sürecinde işe koşulan yaklaşımların; işlevsel mesleki değerlendirme, mesleki durum değerlendirmesi, müfredata dayalı mesleki değerlendirme ve performans/iş örnekleri olduğu dikkat çekmektedir.

1.3.3.1. *İşlevsel mesleki değerlendirme*

Mesleki planlamada ve toplumsal yaşama geçişte üzerinde düşünülmesi gereken bileşenlerden ayrıntılı bir çerçeve çizen işlevsel mesleki değerlendirme (functional vocational assessment), zihin yetersizliği olan bireyin işlevsel olarak betimlenmesini

sağlayarak bireyin yapabildiği, öğrenebildiği ve başarabildiği durumların ortaya konmasını amaçlar. Bu amaçla bireyin evde, okulda, toplumsal ortamlarda, iş yerinde ve bunun gibi doğal ortamlarda gerçekleştirdiği beceri ve davranışlar temel alınır. Zihin yetersizliği olan bireyin uygulamalı eğitim ortamlarında veya gerçek iş ortamlarında nasıl çalıştığını ortaya koymak ya da ortamlar arası farklılıkları karşılaştırmak için işlevsel mesleki değerlendirme süreci yürütülebilir. Böylece mesleki planlama ve işe yerleştirme sürecinde karar verme aşamalarında doğru yönlendirmeyi sağlayacak bilgiler elde edilebilir. Zihin yetersizliği olan bireyin gereksinimleri ve güçlü yönlerinin belirlenmesi sonucunda yapılan mesleki öneriler işlevsel mesleki değerlendirme sürecinin çıktıları olarak dikkate alınmaktadır (Pierangelo ve Giuliani, 2004).

1.3.3.2. *Müfredata dayalı mesleki değerlendirme*

Zihin yetersizliği olan bireylerin farklı düzeylerdeki eğitim müfredatları temel alınan ve çoğunlukla bu bireylerin öğretmenleri tarafından geliştirilen müfredata dayalı mesleki değerlendirme (curriculum-based vocational assessment), ölçüt bağımlı testler, portfolyo değerlendirme ve müfredata dayalı ölçümler aracılığıyla gerçekleştirilmektedir (Sitlington, Neubert ve Clark, 2010). Zihin yetersizliği olan bireylere ilişkin mesleki verileri toplamanın en iyi yollarından biri olarak görülen bu değerlendirme sürecinde öğretmenler kendi okul müfredatlarını temel alarak hazırladıkları performansa dayalı yöntemlerle verilen mesleki eğitimin sonuçlarına yönelik sorulara yanıtlar aramaktadırlar (Albright ve Cobb, 1988).

Zihin yetersizliği olan bireylerin geçmiş kayıtlarının ve mevcut değerlendirme sonuçlarının incelenmesiyle başlayan müfredata dayalı değerlendirme süreci sınıf ya da iş ortamlarında bireylere yönelik mesleki değerlendirme verilerinin öğretmen gözlemleriyle toplanmasıyla devam etmektedir. Toplanan veriler genellikle zihin yetersizliği olan bireylerin işle ilgili araç-gereçleri nasıl kullandığı ve diğer bireylerle nasıl çalıştığı üzerinedir. Bu şekilde öğretmenlere ve diğer uzmanlara doğal iş ortamlarında zihin yetersizliği olan bireylerin davranışlarını kaydetme ve gözleme fırsatı tanıyan sürecin sonunda bireyin neler yapabildiği ve neyi yaparken istekli olduğu belirlenebilmektedir (Pierangelo ve Giuliani, 2004).

1.3.3.3. *Mesleki durum değerlendirmesi*

Mesleki durum değerlendirmesi (situational vocational assessment) zihin yetersizliği olan bireylerin gerçek ve doğal iş ortamlarında işle ilgili görevleri gerçekleştirmeleri ve bu şekilde özgün bir değerlendirme sürecinin yürütülmesine olanak sağlamaktadır (Nerlich, 2012). Bu değerlendirme sürecinde zihin yetersizliği olan bireylerin farklı toplumsal ortamlarda belli sürelerle farklı işlere ilişkin görevleri ve becerileri gerçekleştirmesi beklenmektedir ve öğretmen veya diğer uzmanlar aracılığıyla da bireyin bu işlere yönelik değerlendirilmesi hedeflenmektedir (Pierangelo ve Giuliani, 2004).

Zihin yetersizliği olan bireylere yönelik mesleki durum değerlendirilmesi yapılırken bireyin hangi tür işleri yaparken daha mutlu ve istekli olduğunu, günün hangi saatlerinde etkili bir performans sergilediğini, ortamda yer alan gürültü, nesne, insan gibi diğer unsurlara olumlu ya da olumsuz tepki verip vermediğini, işle ilgili becerileri sergilerken tercihlerini davranışlarıyla ortaya koyup koymadığını, ipuçlarına nasıl tepki verdiğini ve bu ipuçlarına hangi sıklıklarla gereksinim duyduğunu belirlemek amaçlanmaktadır (Pierangelo ve Giuliani, 2004).

Mesleki durum değerlendirmesi genel olarak toplum temelli değerlendirme sürecinin bir parçası olarak kabul edildiği için değerlendirme sürecinde iş ve meslek danışmanı, iş koçu veya destekli istihdam personeli görev alabilmektedir. Böylece zihin yetersizliği olan bireylerin hangi istihdam türü için uygun olduğu belirlenebilmektedir ve destekli istihdama yönelik bir karar alınması durumunda gereksinim duyabileceği destek ve hizmetlerin çerçevesi de çizilebilmektedir (Pierangelo ve Giuliani, 2004).

1.3.3.4. *İş örnekleri*

Zihin yetersizliği olan bireyleri mesleki açıdan değerlendirmenin bir diğer yolu da işin gerektirdiği önemli görevlerin ne ölçüde sergilendiğini gösteren iş örnekleridir (work samples). Bu bireylerin iş potansiyellerini değerlendirmenin en iyi yollarından biri, olası bir çalışma ortamında gerçekleştirmeleri beklenen görevleri tamamlamalarını sağlamaktır. Bu amaçla iş örnekleri zihin yetersizliği olan bireylerin tipik olarak var olan beceri ve yeteneklerini değerlendirmek için kullanılabilmektedir (Rawlins-Alderman vd., 2015). İş ortamlarında benzer iş ve görevleri yapan çalışanlara göre standart hale getirilebilen iş örneklerine mesleki değerlendirme sürecinde sıklıkla başvurulmaktadır (Power, 2006).

Farklı iş alanlarında ticari ya da formal iş örnekleri bulunmasına rağmen zihin yetersizliği olan bireylere yönelik mesleki değerlendirme sürecinde öğretmen, iş koçu, iş ve meslek danışmanı gibi personelin hazırladığı iş örneklerinin yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir. Bu şekilde hazırlanan iş örnekleri, gerçek yaşamda iş ortamlarında bulunan araç-gereçlerden ve materyallerden oluşmaktadır. İş örneklerinin içeriğini oluşturacak görevlerin belirlenmesi için iş ya da öğrenme ortamlarının ayrıntılı olarak analiz edilmesi büyük önem taşımaktadır. İş örneklerini mesleki değerlendirme sürecinde kullanırken göz önünde bulundurulması gereken anahtar etmen; zihin yetersizliği olan bireylerin gerçek performansının yanında yer verilen görevlerle ilgili dikkat ve ilgi düzeyini, açıklama veya yardım taleplerini gözlemek ve kaydetmektir (Neubert, 2012).

Belirli bir iş alanında iş örneklerini geliştirmenin uygun olup olmadığını belirlemek için mesleki değerlendirme yapan kişinin, zihin yetersizliği olan bireylerin iş için gerekli olan becerilere sahip olup olmadığını ortaya koymanın yanında değerlendirme yapılan işlerin işgücü piyasasındaki yerinin de göz önünde bulundurması gerekir. Her iş örneği, bir dizi etkinliğe ve gerçek iş ortamının bileşenlerine odaklanmalıdır. İş örneklerinin iş etkinlikleri, araç-gereçleri, fiziksel koşulları, gerçek işlere mümkün olduğunca benzer olmalıdır. Ayrıca, iş örnekleri maksimum uygulanabilirlik için geliştirilmeli ve kapsam geçerliliği açısından güçlü olmalıdır. İyi bir iş örneği için en önemli ölçüt kapsam geçerliliğidir ve bu yaklaşım iş analizi, görev analizi, standartlaştırılmış yönergeler ve puanlamadan oluşmaktadır (Power, 2013).

1.4. İstihdam ve İstihdam Edilebilirlik Becerileri

Bir işte çalışmanın, tüm insanların yaşam kalitesine, gelir elde etme, sosyal ilişki kurmak için olanaklar, gelişmiş benlik saygısı ve yaşamda bir amaç duygusu dâhil olmak üzere birçok olumlu yararı vardır; o kadar ki insanlar genellikle işlerine dayalı kimlik duygusu geliştirirler. Bununla birlikte, zihin yetersizliği olan bireylerin hem kendileri hem de başkaları tarafından algılanan kimlikleri, genellikle yetersizlikleri tarafından gölgelenir. Çalışmanın tüm insanlar için yararlarına ek olarak anlamlı ve kapsayıcı bir çalışma etkinliği, zihin yetersizliği olan bireylerin diğer insanlara benzememekten çok onlara benzediklerini hissetmeleri için önemli bir fırsat sağlar (Davies vd., 2018). Bir işte çalışmanın bu olanakları sağlaması özellikle zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilmesi için onlardan beklenen istihdam edilebilirlik becerilerini daha da önemli hale

getirmektedir. Bu yüzden öncelikle kavramsal olarak “istihdam” ve “istihdam edilebilirliğin” ne olduğunu açıkça ortaya koymak gerekmektedir.

İstihdam (employment), bir bireyin çalışacak bir işinin olması ve bir işte çalışma durumunda olmasıdır. İstihdam edilebilirlik (employability) ise iş yerinde istihdamın devamlılığı, sürekli gelişimin sağlanması ve kariyer basamakları doğrultusunda ilerlenebilmesi için gerekli niteliklere sahip olunması anlamına gelmektedir. Çalışmak için yeterli niteliklere sahip olmayan ve gerekli hazırlıkları yapmamış bireyler için bir işte çalışmaları geçici bir durum olarak ifade edilebilir (Bhaerman ve Spill, 1988). Dolayısıyla istihdam kavramı bir durumu betimlerken istihdam edilebilirlik kavramı daha çok bir süreci ifade etmektedir.

Türk Dil Kurumu’nun “bireyin yatkınlık ve öğrenim durumuna bağlı olarak bir işi başarma ve bir işlemi amaca uygun bir şekilde sonuçlandırma yeteneği ya da elinden iş gelme durumu” olarak tanımladığı beceri genel olarak bir işin tamamlanabilmesi için gereksinim duyulan niteliklerin bütününü ifade etmektedir. Bu yüzden becerinin aslında çok boyutlu olması ve çoğu işin beklenen performans düzeyine ulaşmak için bilişsel, fiziksel ve iletişim alanlarında beceriler gerektirmesi becerinin bütüncül açıdan ele alınması konusunu önemli hale getirmektedir. Özellikle işverenlerin günümüzde bir işin gerektirdiği mesleki bilgi ve becerilerin yanında işte verimliliği sağlayacak teknik olmayan becerileri de dikkate aldığı görülmektedir. Teknik olmayan bu beceriler istihdam edilebilirlik becerileri (employability skills) olarak adlandırılmaktadır (Cotton, 1993).

İstihdam edilebilirlik becerileri, bireylerin okul sonrasında kendilerine, işgücüne, topluma ve ekonomiye yarar sağlayan, seçtikleri işlere yerleşme ve bu işlerde başarılı olma olasılıklarını artıran bir dizi başarı, beceri, anlayış ve kişisel nitelikler bütünüdür (Yorke, 2004). Bunun yanında istihdam edilebilirlik, bireyin çalışıp sadece kendi gereksinimlerini değil, aynı zamanda toplumun ve ekonominin ihtiyaçlarını da karşılayabilmesidir (Krishnan ve Meena, 2023).

İstihdam edilebilirlik becerileri, işverenler açısından çalışanları daha değerli kılan ve işle ilgili teknik beceri ve yeterlikler dışında kalan yapılan işin kalitesini ve verimliliğini artıran niteliklerdir (Ünal, 2003). Baker (2013) bu becerileri, istihdam sürecinin her aşamasında çalışanların kariyerini başarılı bir şekilde sürdürebilmesi için gerekli bilgi, beceri ve nitelikler olarak tanımlamaktadır.

İstihdam edilebilirlik becerilerinin, bazen farklılıklar da görülse tüm sektörlerde aranılan beceriler olması nedeniyle yaşamsal önem taşıdığı ifade edilmektedir (Ju, Pacha,

Moore ve Zhang, 2014). İş dünyasının işgücüne yönelik farklı ihtiyaçlarının olması ve istihdamın ekonomi, sosyoloji, eğitim, politika gibi alanlardan araştırmacıların da çalıştığı disiplinler arası bir konu olması nedeniyle istihdam edilebilirlik becerilerinin farklı şekillerde ele alındığı görülmektedir. Cotton (2008) bir işte çalışabilmek için gerekli istihdam becerilerini; okuduğunu ve dinlediğini anlama, konuşma, yazma ve basit matematiksel işlemleri yapma gibi temel beceriler; öğrenmeyi öğrenme, karar verme, problem çözme, yaratıcı düşünme gibi üst düzey düşünme becerileri; uygun giyinme, kendini yönetme, dürüstlük, kendine güven, motivasyon, esneklik, sorumluluk, işe olumlu yaklaşma, kişilerarası beceriler gibi duyuşsal becerileri ve karakter özellikleri olarak sıralamıştır. Martin, West ve Bill (2008) bu becerileri; iletişim, ekip çalışması, problem çözme, okur-yazarlık, matematiksel hesap yapma, genel bilgi teknolojileri, zamanı kontrol edebilme, iş farkındalığı, müşteri ilişkileri, kişisel sunum, gayret ve sorumluluk, girişkenlik, iş arama ve işle ilişkili ileri beceriler olarak ifade etmişlerdir.

Amerikan Ulusal Akademiler ve İşverenler Birliği (National Association of Colleges and Employers [NACE]) 2014 yılında Şekil 1.4.'te görüldüğü gibi iletişim becerilerinden kişiler arası becerilere, ekip çalışması becerilerinden problem çöme becerilerine kadar işverenlerin en fazla talep ettiği 18 istihdam edilebilirlik becerisini sırasıyla belirlemiştir (Chavan ve Surve, 2014).

Şekil 1.4. *Amerikan Ulusal Akademiler ve İşverenler Birliği'nin talep ettiği istihdam edilebilirlik becerileri*

İşverenlerin tipik gelişim gösteren çalışanlarından yukarıda genel olarak özetlenen istihdam edilebilirlik becerilerine sahip olmalarını beklemelerine rağmen zihin yetersizliği olan bireylere yönelik beklentilerin daha da farklılaştığı görülmektedir. Bu noktada bu becerilere ilişkin zihin yetersizliği olan bireylerden beklentilerin neler olduğu ve özellikle bu bireylerin gereksinimleri düşünüldüğünde onlara ne tür becerilerin kazandırılması gerektiği daha da önem kazanmaktadır.

1.4.1. Zihin yetersizliği olan bireyler açısından istihdam ve istihdam edilebilirlik becerileri

Zihin yetersizliği olan bireyler açısından istihdam edilebilirlik becerileri, işe yerleştirilebilmeleri için kritik öneme sahiptir. Çünkü bu bireylere yönelik zihin yetersizliğine sahip olmayla ilgili bir etiketleme bulunmaktadır (Ditchman vd., 2013). Zihin yetersizliği olan bireylerin işverenlere ve toplumun diğer üyelerine bir işte çalışabileceklerini kanıtlamaları gerekmektedir. İşverenlerin genellikle ticari karlılığı ön plana koymaları nedeniyle zihin yetersizliği olan bireyler rekabetçi iş ortamlarında iş arama ve bulma söz konusu olduğunda oldukça dezavantajlı bir gruptur (Pandey, 2022). Zihin yetersizliği olan bireyler, şirketlerin ve kariyer rehberliği uzmanlarının işe alım süreçlerindeki deneyim ve eğitim eksikliği, zihin yetersizliğine yönelik etiketleme ve olumsuz tutumlar, şirketlerde kapsayıcı politikaların ve uyarlanmış ortamların eksikliği olmak üzere çok sayıda engelle karşı karşıya kalmaktadırlar (Chi vd., 2018; Kocman, Fischer ve Weber, 2018; Roldan, Martinez-Pujalte ve Reina, 2022; Taubner, Tideman ve Staland, 2021). Bu durumun sonucunda zihin yetersizliği olan bireylerin işgücüne dahil olamadıkları için yüksek yoksulluk riski altında olduğu düşünülmektedir (Vijayan vd., 2020).

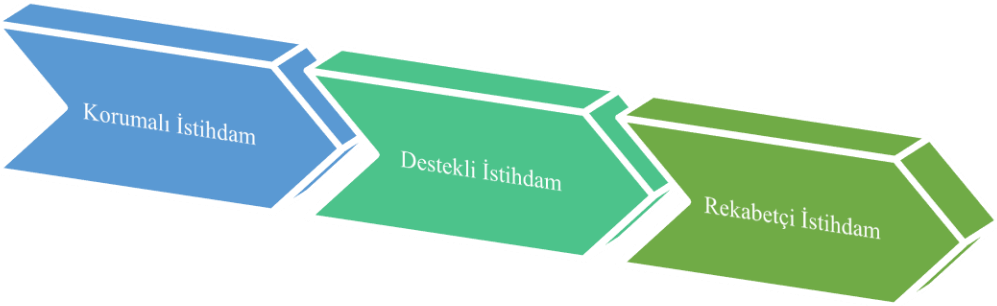
Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilmeleri ve böylece iş hayatına atılmaları; psikolojik olarak yaşamı anlamlandırma, ekonomik olarak bağımsızlığa erişme ve kişisel gelişim sağlama bağlamında büyük önem taşımaktadır (Jahoda vd., 2009). Ancak uluslararası alanda gerçekleştirilen araştırmalar zihin yetersizliği olan bireylerin büyük bir çoğunluğunun okul sonrası dönemde uzun süreler boyunca iş bulamadıklarını veya hiçbir şekilde işgücüne katılamadıklarını göstermektedir (Luftig ve Muthert, 2005; Scheid, 1999). Zihin yetersizliği olan bireylerin meslek sahibi olamama ve iş bulamama nedenlerine bakıldığında en önemli temel nedenlerden birinin bireylerin işgücü piyasasında yetersiz görülmeleri olduğu göze çarpmaktadır (Baran ve Cavkaytar,

2007; Trembath vd., 2010; Verdonschot vd., 2009). Bunun yanında diğer temel nedenlerin iş dünyasının olumsuz tutumları ve algıları, istihdama yönelik politika eksiklikleri, iş ve meslek kazandırmaya ilişkin uygun eğitim olanaklarının ve gerekli desteklerin sağlanmaması, ilgili kurum ve kuruluşlar arasında iş birliği ve koordinasyonunun olmaması şeklinde sıralandığı görülmektedir (Wehman, 1996).

Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına yönelik gerçekleştirilen çalışmalar sistematik ve bireyselleştirilmiş mesleki eğitim uygulamaları ile bu bireylerin pek çok mesleki beceriyi kazanabildiklerini ve bir meslek sahibi olabildiklerini göstermektedir (Lancioni vd., 2011; Lund, 2013; Taber, Alberto ve Fredrick, 1998; Van Laarhoven, Laarhoven-Myers ve Zurita, 2007). Alanyazında iş yaşamına katılım ve sürdürülebilir bir istihdam için işverenlerin gereksinimlerinin ve zihin yetersizliği olan çalışanların beceri ve yeterliklerinin kritik öneme sahip olduğu ve bu iki karşılıklı durumun uyumunun istihdamın sürdürülmesinin temeli olduğu ifade edilmektedir (Kelley ve Coco, 2015).

Zihin yetersizliği olan bireyler açısından işverenlerin iş yerlerinde işin gerektirdiği becerilerden ziyade bu bireylerin sahip oldukları istihdam edilebilirlik becerilerine daha fazla önem verdikleri belirtilmektedir (Domzal, Houtenville ve Sharma, 2008). İşverenlerin temel olarak olumlu karakter özellikleri ve duygusal beceriler bağlamında zihin yetersizliği olan çalışanlarından beklentileri olduğu görülmektedir (Ju, Robert ve Zhang, 2013). Baran ve Cavkaytar (2007) yaptıkları çalışmada Türkiye'de işverenlerin zihin yetersizliği olan bireylerden sorumluluk, ekip çalışması, uyum, kendini yönetme, okuma-yazma vb. temel beceriler, kişilerarası beceriler gibi istihdam edilebilirlik becerilerine sahip olmalarını beklediklerini ortaya koymuşlardır.

Zihin yetersizliği olan bireylerin farklı istihdam modellerine göre istihdam edilebilirlik becerilerini gerçekleştirme düzeylerinin de farklılaştığı düşünüldüğünde bu bireyler için uygulanan istihdam modellerinin de gözden geçirilmesi gerekmektedir. Şekil 1.5.'te görüldüğü üzere zihin yetersizliği olan bireylerin korumalı, destekli ve rekabetçi olmak üzere üç istihdam modeline göre istihdam edildiği görülmektedir (Bradley vd., 2015; Sitlington, Neubert ve Clark, 2010; Wehman, 2013).



Şekil 1.5. *Zihin yetersizliği olan bireyler için istihdam modelleri*

Korumalı istihdam: Yerel firmalarla kısa dönem anlaşmalar yapılmasıyla birlikte zihin yetersizliği olan bireylerin kendilerine yönelik hazırlanmış ortamlarda iş eğitimi almasını ve çalışmasını sağlayan istihdam modelidir. Zihin yetersizliği olan bireylerin genellikle kamu kurumları, STK'lar ve yerel yönetimlerin destek ve çabalarıyla açılan korumalı iş ortamlarında iş yaşamına başlaması beklenmektedir. Bu iş yerlerinde işler küçük parçalara bölünmekte ve yapılan çalışma bir ürünle sonuçlanmaktadır. Ancak, zihin yetersizliği olan bireyler bu tür işyerlerinde asgari ücretin altında bir ücretle, terapi amaçlı çalışmakta ve terfi etmeyle ilgili sınırlı olanaklara sahip olmaktadırlar (Drew ve Hardman, 2007; Migliore vd., 2007).

Destekli istihdam: Zihin yetersizliği olan bireylerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda işe yerleştirilmesini, bireylerin işin gerektirdiği tüm becerileri sergilemesi konusunda destek sağlayacak profesyonel bir iş koçu tarafından iş ortamında sunulan öğretimi, bireylerin iş performansının sürekli değerlendirilmesini ve gözlemlenmesini, ilk yerleştirme sürecinin ardından yıllar sonra bireylerin kazandıkları becerilerin kalıcılığını ve işte sürekliliği sağlayacak sistematik izleme programlarının oluşturulmasını içeren kapsamlı bir istihdam modelidir (Drew ve Hardman, 2007; Steere, Rose ve Cavaiuolo, 2007). Zihin yetersizliği olan bireylerin gereksinimlerinin karşılanarak desteklenmesine, çalışılan işte mümkün olduğunca bağımsızlığın kazanılmasına ve sonrasında da bireyin takip edilmesine olanak sağlayan destekli istihdam modeli özellikle zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamında uluslararası alanda sıklıkla kullanılan bir model olarak göze çarpmaktadır (Migliore vd., 2007).

Rekabetçi istihdam: Zihin yetersizliği olan bireylerin tipik gelişim gösteren bireylerle birlikte aynı ya da benzer koşullarda çalıştıkları iş ortamlarına yerleştirildiği istihdam modelidir. Bireyler işe en az ücret olan asgari ücretle başlayarak işte sürekliliği

sağladıkları ve verilen görevleri başarılı bir şekilde yerine getirebildikleri takdirde zamanla terfi, maaş artışı gibi olanaklara sahip olabilmektedir. Bu istihdam modelinin avantajı zihin yetersizliği olan bireylerin iş yaşamında toplumla bütünleşmesine katkı sağlamasıdır (Bakkaloğlu, 2009; Morgan ve Riesen, 2016).

Yukarıda verilen bilgiler doğrultusunda ulusal ve uluslararası alanyazın değerlendirildiğinde zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirliğini konu edinen çalışmaların, bu bireyler için istihdamın önündeki engelleri ve istihdam sürecini kolaylaştıran etmenleri keşfetmeyi ve bireylerin istihdam edilebilirliklerini artıracak stratejileri belirlemeyi amaçladığı görülmektedir. Bu çalışmalardan elde edilen sonuçlar izleyen şekilde özetlenebilir:

- **İstihdamın Önündeki Engeller:** Zihin yetersizliği olan bireylerin iş ararken karşılaştıkları çeşitli engeller belirlenmiştir. Bu engeller arasında uygun eğitim ve öğretim eksikliği, sınırlı sosyal beceriler, olumsuz işveren tutumları, erişilemeyen iş yerleri ve yetersiz destek sistemlerinden söz edilmektedir (ör., Alfozan ve Alkahtani; 2021; Slyter, 2021; Wehman vd., 2018).
- **Beceri Geliştirme:** Zihin yetersizliği olan bireylere yönelik beceri kazandırma ve mesleki eğitim fırsatları sağlamanın önemi vurgulanmaktadır. İşe özgü beceriler, sosyal beceriler ve bağımsız yaşam becerilerine odaklanan özel eğitim programlarının istihdam edilebilirliği önemli ölçüde artırabileceği görülmektedir (ör., Kasap ve Ergenekon, 2022; Krishnan ve Meena, 2023; Özbey ve Diken, 2010; Yıldız ve Cavkaytar, 2022).
- **Destekli İstihdam:** Destekli istihdam programları, zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirliğini artırmada umut vaat etmektedir. Bu programlar, bireylerin istihdamının güvence altına almasına ve sürdürülmesine yardımcı olmak için bireyselleştirilmiş destekleri ve iş koçluğunu içermektedir. Destekli istihdamın işte kalma oranlarının ve iş tatmininin artmasını sağlayabileceği görülmektedir (ör., Artar, 2023; Migliore vd., 2007).
- **İş Yeri Düzenlemeleri:** İşyerindeki düzenlemeler ve uyarlamalar, zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirliğini artırmada çok önemli bir rol oynamaktadır. Kapsayıcı çalışma ortamları yaratmak için yardımcı teknolojiler, uyarlanmış çalışma programları ve iş tanımının yeniden yapılandırılması gibi makul düzenleme ve uyarlamalar yapılmasının önemi vurgulamaktadır (ör., Davies vd., 2018; Walsh, Lydon ve Holloway, 2019).

- **İşveren Bakış Açıları:** Zihin yetersizliği olan bireyleri işe almaya ilişkin işveren bakış açılarının incelenmesine odaklanılmıştır. Zihin yetersizliği olan bireyleri işe alma konusunda olumlu deneyimleri olan işverenlerin gelecekteki işe alımlara daha açık olduğu görülmektedir. Farkındalık kampanyalarının ve işveren eğitim programlarının, yanlış anlamaların ortadan kaldırılmasına ve kapsayıcı işe alım uygulamalarının desteklenmesine yardımcı olabileceği belirtilmektedir (ör., Baran ve Cavkaytar, 2007; Bonner, 2017; Uçar, 2016).
- **Geçiş Programları:** Son yıllarda okuldan işe geçişi kolaylaştıran geçiş programları dikkat çekmektedir. Bu programlar, mesleki becerilerin geliştirilmesine, bağımsızlığın teşvik edilmesine ve zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam olanaklarına erişmesine odaklanmaktadır. Kapsamlı geçiş programlarının istihdam sonuçlarını ve okul sonrası dönemdeki başarıyı iyileştirebileceği öngörülmektedir (ör., Cotton, 2008; Wehman, 2011).

1.5. İlgili Araştırmalar

Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına yönelik yapılan ilk değerlendirme çalışmalarının mesleki değerlendirme kapsamında bu bireylerin iş ve meslek alanlarına ilişkin ilgi ve tercihlerini belirlemek amaçlı gerçekleştirildiği görülmektedir (Becker, 1975; Geist, 1964; Weingarten, 1958). İzleyen paragraflarda zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik becerilerinin tanımlandığı, değerlendirildiği ve buna göre eşleştirildiği iş ve meslek alanlarına yönelik konu alanı bakımından benzer araştırmalar sıralanarak özetlenmiştir.

Eski adıyla Amerikan Zihin Yetersizliği Birliği (American Association on Mental Deficiency [AAMD]) olan AAIDD'nin özellikle ortaöğretim düzeyindeki hafif düzeyde zihin yetersizliği olan bireylerin iş ve meslek tercihlerini belirlemek amacıyla geliştirdiği AAMD Becker Okuma Gerektirmeyen Mesleki İlgi Envanteri (Reading-Free Vocational Interest Inventory) aracılığıyla 1116 bireyin mesleki tercihleri değerlendirilmiştir. Zihin yetersizliği olan bireylere yönelik mesleki planlama ve eğitim ya da işe yerleştirme süreçlerinde ilgili uzmanlara bilgi ve destek sağlayan bu envanter bireylerin hangi iş ve meslek alanında çalışma istekleri ve ilgileri olduğunu belirlemek üzere kullanılmaktadır. Envanter 11 erkek ve 8 kadın ilgi alanından oluşmaktadır. Erkek ilgi alanları otomotiv, inşaat işleri, ofis işleri, hayvan bakımı, yiyecek hizmetleri ve hasta bakımıyla ilgiliyken kadın ilgi alanları çamaşırhane hizmetleri, hafif endüstri, ofis hizmetleri, kişisel bakım

hizmetleri, yiyecek hizmetleri ve hasta bakımıyla ilgilidir. 45 dakikada uygulanabilen envanterde her birinde üç resimli ilgi alanından birini seçmeyi gerektiren 55 erkek ilgi alanı maddesi, 40 kadın ilgi alanı maddesi bulunmaktadır. Erkek ve kadınlar için ayrı ayrı hazırlanan envanter kitapçıklarında puanlama cetveli ve puanlamalara göre doldurulacak bir bireysel profil sayfası yer almaktadır. Envanterin, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları sonucunda zihin yetersizliği olan bireylerin iş ve meslek alanlarına ilişkin ilgi ve tercihlerini belirlemede kabul edilebilir düzeyde geçerli ve güvenilir bir araç olduğu ifade edilmektedir (Becker, 1975).

Friedman, Cameron ve Fletcher (1996) tarafından yetersizliğe sahip bireylerin çalışan-iş uyumu sorunlarını belirlemek amacıyla geliştirilen İşe Geçiş Envanteri (Transition-to-Work Inventory) aracılığıyla 11 farklı işletmede ve 35 farklı iş alanında çalışan ağır düzeyde yetersizliği olan 64 işçi değerlendirilmiştir. Çalışan-iş uyumu analizleri destekli istihdam personeli ve diğer iş analizi uzmanları tarafından gerçekleştirilmiştir. Çalışmada işçilerin yeterlikleri ve işin gerektirdikleri doğrudan birbiriyle karşılaştırılarak işçilere yönelik olası problem maddeleri belirlenmiştir. Belirlenen maddelerin ilgili işlerdeki görevleri yerine getirmedeki önemi puanlanarak gerçek iş performansı ile maddelerin işlerdeki önemi arasında korelasyon hesaplanmıştır. Sonuçlar envanterin hem işçi yeterlikleri hem de iş gereklilikleri açısından güvenilir ve yordama geçerliğine sahip olduğunu göstermiştir. İşçilerin iş performansı açısından hedef maddelerin önem düzeyi arttıkça işçilerin gerçek performans düzeyinin azaldığı görülmüştür. Ayrıca sonuçlar bu envanterle işçi performansına yönelik özel problemlerin değerlendirilebileceğini göstermiştir.

Stock, Davies, Secor ve Wehmeyer (2003) zihin yetersizliği olan bireylerin iş tercihlerini belirlemek amacıyla geliştirdikleri öz yönlendirmeli video ve ses dosyalarından oluşan bir değerlendirme yazılımı aracılığıyla zihin yetersizliği olan 25 yetişkinin iş tercihlerini belirlemişlerdir. “Worksight [İş Görüşü]” adı verilen değerlendirme yazılımı çamaşırhane hizmetleri, yiyecek hizmetleri, temizlik hizmetleri, depo/malzeme taşıma, ofis işleri, kişisel bakım hizmetleri, hayvan bakımı, bahçe bakımı, mağaza/perakende işleri, otomotiv tamir ve bakımı, inşaat işleri ve el işleri kategorilerinden oluşturulmuştur. Gerçek iş ortamlarında her kategoride yer alan işleri iyi tanımlayan ve farklı görevlerden oluşan 10-15 saniyelik beşer video çekilmiştir. Zihin yetersizliği olan bireylerin sesli yönergelerle her bir sayfada bulunan iki farklı iş alanının görev videolarını istedikleri sırayla izlemeleri sağlanmıştır. Bireylerden videoları

izledikten sonra en çok sevdikleri işi seçerek işaretlemeleri istenmiştir. Bu şekilde toplam 30 kez bir iş alanını tercih etmeleri beklenmiştir. Bireylere ilişkin bu değerlendirme yazılımından elde edilen sonuçlar özel eğitim öğretmenleri ve iş bulma ajansının personeli tarafından önceki kariyer değerlendirme araçlarının sonuçlarıyla karşılaştırılmıştır. Yazılımdan elde edilen sonuçlar ile uzmanların kendi değerlendirmeleri arasında orta düzeyde pozitif korelasyon olduğu belirlenmiştir. Ayrıca çalışmaya katılan uzmanların diğer üç değerlendirme aracıyla karşılaştırmaları sonucunda değerlendirme yazılımının daha etkili bir yazılım olduğunu ifade etmişlerdir. Sonuçlar böyle bir değerlendirme yazılımının zihin yetersizliği olan bireylerin işle eşleştirme ve işe yerleştirme süreçlerinde kullanılabilir bir değerlendirme aracı olduğunu ortaya koymuştur.

Gutierrez ve diğerlerinin (2023) hafif ve orta düzeyde zihin yetersizliği olan bireylere yönelik farklı istihdam modellerindeki yaş, cinsiyet, yetersizlik oranı, vücut komposizyonu gibi bireysel özellikleri, istihdam edilebilirlik beceri kategorileri ve yaşam kalitesi düzeylerini belirlemeyi amaçladığı çalışmaya zihin yetersizliği olan 125 birey katılmıştır. İş atölyeleri, iş merkezleri ve destekli istihdam modellerinden katılımcılara ilişkin veriler tıbbi kayıtlar, yaşam kalitesini değerlendirmeyi sağlayan GENCAT ölçeği ve İstihdam Edilebilirlik Ölçeği (Employability Skills Scale) kullanılarak toplanmıştır. Araştırma bulguları destekli istihdam modelinde yer alan bireylerin zihin yetersizliği oranının diğer iki modeldeki bireylere göre daha düşük, iş merkezleri ve destekli istihdam modelindeki bireylerin yaşam kalitesi indekslerinin iş atölyelerindeki bireylere göre daha yüksek olduğunu göstermiştir. Ancak iş merkezleri ve destekli istihdam modellerindeki bireylerin yaşam kalitesi indeksleri arasında farklılık bulunamamıştır. Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik becerileri incelendiğinde bu becerilere en yüksek düzeyde sahip olan bireylerin destekli istihdam modelinde, en düşük düzeyde sahip olanların ise iş atölyelerinde yer aldıkları belirlenmiştir.

Baran ve Cavkaytar'ın (2007) zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına ilişkin işveren görüş ve önerilerini belirlemeyi amaçladığı çalışmada zihin yetersizliği olan çalışanı bulunan 20 işverenle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları işverenlerin zihin yetersizliği olan bireyleri işe alırken önem verdikleri istihdam edilebilirlik becerilerinin teknolojiyi kullanma, uyum, iş birliği içinde çalışma, iletişim, akademik ve sorumluluk becerileri olduğunu göstermiştir. Ayrıca işverenlerin zihin yetersizliği olan çalışanlarından en fazla kendini yönetme, dakik olma ve iş yeri

kurallarına uyma becerilerine sahip olmalarını bekledikleri görülmüştür. Bu bireylerin çalışabilecekleri işlere ilişkin ise işverenlerin daha çok hizmet sektöründe ve ürün üretiminde işe almaya meyilli oldukları belirlenmiştir. İşverenler zihin yetersizliği olan çalışanlarını gerçekleştirebilecekleri ve güvenlik konusunda sorun yaşamayacakları işlerde görevlendirdiklerini ifade ederken zihin yetersizliği olan çalışanlarda aradıkları nitelikleri ise işe ilişkin sorumluluk alma, uyumlu ve uzlaşmacı tutuma sahip olma, ekip halinde verimli ve uyum içerisinde çalışma, duygu ve düşüncelerini uygun biçimde ifade etme, konuşurken karşı tarafın tepkilerine uygun davranma olarak belirtmişlerdir.

Ju, Pacha, Moore ve Zhang'ın (2014) yetersizliği olan ve olmayan bireylere ilişkin işe yeni başlayan çalışanların istihdam edilebilirlik becerileri üzerine eğitimcilerin ve işverenlerin bakış açılarını incelemeyi amaçladığı çalışmada 115 eğitimci ve 168 işverenin hazırlanan bir anket aracılığıyla görüşlerine başvurulmuştur. Araştırma bulguları dakik olma, diğerlerine saygılı olma, işte kişisel bütünlük/dürüstlük gösterme, yönergeleri takip etme becerilerinin hem eğitimcilerin hem de işverenlerin yetersizliği olsun olmasın tüm çalışanlarda aradıkları en önemli beceriler olduğunu göstermiştir. Eğitimciler yetersizliği olan bireylere yönelik en önemli istihdam edilebilirlik becerilerini sosyal beceriler, kişisel özellikleri, temel çalışma becerileri, temel beceriler ve daha üst düzey düşünme becerileri olarak sıralarken işverenler ise bu becerileri temel çalışma becerileri, temel beceriler, sosyal beceriler, kişisel özellikler ve daha üst düzey düşünme becerileri olarak sıralamışlardır. Bunun dışında beceri bazında eğitimciler yetersizliği olan bireyler için en önemli becerinin yardım isteme becerisi olduğunu belirtirken işverenler iş güvenliği kurallarına uyma becerisini bu bireylerden öncelikli olarak talep ettiklerini belirtmişlerdir.

Uçar (2016) zihin yetersizliği olan bireylere yönelik Türkiye'deki mesleki eğitim, işe yerleştirme süreci ve var olan istihdam politikalarını değerlendirmek ve bu süreçlere ilişkin önerileri belirlemek amacıyla 8'i zihin yetersizliği olan birey, 8'i işveren, 9'u ebeveyn, 10'u öğretmen ve 5'i okul yöneticisi olmak üzere toplam 40 kişiyle görüşmeler gerçekleştirmiştir. Bu nitel araştırma sonucunda elde edilen bulgular, mesleki eğitime ilişkin okullardaki meslek atölyelerinin sayılarının, çeşitliliğinin ve niteliklerinin artırılması gerektiğini, işe yerleştirme sürecine ilişkin öğretmen ve okul yöneticilerinin rehberlik ettiğini ancak aile ve işverenlerin bu sürece katılmadıklarını, İŞKUR'un zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına yönelik daha aktif rol alması gerektiğini göstermiştir. Ayrıca çalışma sonucunda zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam

sürecinde karşılaştıkları olumsuz durumların müşterilerden kaynaklandığı ve bu durumların önüne geçilebilmesi için topluma yönelik farkındalık çalışmaları yapılması gerektiği belirtilmiştir.

Bonner'in (2017) zihin yetersizliği olan bireylerin öğretmenlerinin onlara öğrettiği istihdam edilebilirlik becerileri ile fastfood restoranlarında yöneticilik dışındaki işlerde çalışan zihin yetersizliği bireylerin yöneticilerinin önem verdiği istihdam edilebilirlik becerilerini karşılaştırmaya amaçladığı gömülü çoklu vaka çalışmasında dördü emekli özel eğitim öğretmeni ve dördü fastfood restoranı yöneticisi olan toplam sekiz katılımcıyla istihdam edilebilirlik becerileri olgusundan uzaklaşmamak için vaka çalışması protokolü kullanılarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Analitik genellemeler üç öğretmen ile dört yönetici arasında sınırlı gerçekçi tekrarlar doğrularken yönetici ve öğretmen setleri arasında sınırlı teorik tekrarlar doğrulamıştır. Çalışmanın bulguları öğretmenlerin öğrettikleri ve yöneticilerin önem verdikleri istihdam edilebilirlik becerileri arasında farklılıklar olduğunu göstermiştir. Ayrıca sonuçlar istihdam edilebilirlik açısından eğitim ve uygulama arasındaki boşluğu gösterdiği gibi zihin yetersizliği olan bireylerin rekabetçi istihdam modelinde başarılı olmaları ve mükemmelleşmeleri için hangi becerilere gereksinim duyduklarını ortaya koymuştur.

Yıldız ve Cavkaytar (2022) zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına geçişlerine yönelik gereksinime dayalı bir bağımsız yaşam eğitimi programı hazırlayarak etkililiğini belirlemeyi amaçlamıştır. Gereksinim belirleme aşamasında zihin yetersizliği olan genç yetişkinler, aileleri, özel eğitim öğretmenleri ve işverenlerden yarı-yapılandırılmış görüşmeler yoluyla desteğe gereksinim duydukları alanlar belirlenmiştir. İstihdam edilebilirlik becerilerinin de bulunduğu bu alanlara yönelik taslağı Yaşam Merkezli Eğitim programının içerisinde yer alan amaçlardan oluşan toplam 573 maddelik kontrol listesi aracılığıyla zihin yetersizliği olan bireyler değerlendirilmiştir. Araştırmanın ilk aşamasındaki bulgular bu bireylerin bağımsız yaşama ve iş yaşamına hazırlık sürecinde istihdam edilebilirlik becerileri, özbakım becerileri, toplumsal uyum becerileri, kendini yönetme becerileri, güvenlik, sağlık ve cinsel yaşamla ilgili becerilerde desteğe gereksinim duyduklarını ortaya koymuştur. Elde edilen bu bulgular temel alınarak kişisel bakım ve temizlik, toplumsal yaşama hazırlanma, sağlık ve güvenlik olmak üzere üç modülden oluşan bir eğitim programı hazırlanmıştır. Eğitim programının etkililiği örgün eğitimini tamamlamış zihin yetersizliği olan 30 bireyin katıldığı öntest-sontest kontrol gruplu deneysel bir çalışmayla belirlenmiştir. Deneysel çalışma bulguları eğitim

programında yer alan üç modülün de etkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca çalışmaya katılan zihin yetersizliği olan bireyler, onların aileleri, öğretmenleri ve işverenleri eğitim programına ilişkin olumlu görüşler bildirmiştir.

Yukarıda özetlenen çalışmaların konuları incelendiğinde araştırmacıların zihin yetersizliği olan bireylere yönelik iş ve meslek alanı seçimi, bu bireylerin işe yerleştirme sürecinde paya sahip olan eğitimci, işveren gibi paydaşların istihdam edilebilirlik üzerine görüşleri, zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik beceri düzeyleri ve bu beceri alanındaki gereksinimlerini araştırdıkları görülmektedir. Ancak ulusal ve uluslararası alanyazında hiçbir çalışmanın bu bireylere yönelik istihdam modelini belirleyen, bireysel özellikleri ortaya koyan, istihdam edilebilirlik beceri düzeylerini saptayan, işle bireyi uygun şekilde eşleştiren ve doğrudan işe yerleştirme sürecini yönlendiren bilgi ve becerileri bütüncül bir bakış açısıyla ortaya koymadığı görülmektedir. Dolayısıyla sıralanan bu noktaların alanda halen önemli bir gereksinim olduğu ifade edilebilir.

1.6. Araştırma Gereksinimi

Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik becerilerine ilişkin ulaşılabilen sınırlı sayıdaki araştırma incelendiğinde bu çalışmaların bu bireylerin sahip olması gereken istihdam edilebilirlik becerilerini belirlemeye, değerlendirmeye ve geliştirmeye yönelik araştırmalar olduğu görülmektedir. Ju, Zhang ve Pacha (2012), işverenlerin önemli gördüğü istihdam edilebilirlik becerilerini, yetersizliği olan ve olmayan bireylere yönelik farklı beklentiler içinde olup olmadığını belirlemeyi amaçladığı çalışmada işverenlerin giriş düzeyinde çalışanlara yönelik temel olabilecek bazı becerileri ortaya koyduklarını ve yetersizliği olan ve olmayan çalışanlara yönelik işveren beklentilerinin farklılaştığını belirlemişlerdir. Chavan ve Surve (2014), işverenlerin istihdam edilebilirlik becerilerine ilişkin parametreler üzerine algılarını belirlemeyi amaçladığı çalışmada işverenlerin en çok ekip çalışması, problem çözme, doğruluk ve dürüstlük, özgüven ve iletişim becerilerinin üzerinde durduklarını raporlamaktadır. Bunun dışında birçok araştırmacının istihdam edilebilirlik becerilerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesine ilişkin yaptıkları çalışmaların farklı sektörlerde yer alan tipik gelişim gösteren çalışanların üzerine yoğunlaştığı görülmektedir (ör., Abas ve Imam, 2016; Danial, Bakar ve Mohamed, 2014; Dershem 2016; Misra ve Mishra, 2011; Rasul, Rauf, Mansor ve Puanasvaran, 2012; Saunders ve Zuzel, 2010; Ünal, 2003).

İşverenlerin zihin yetersizliği olan bireylerin iş ve meslek ile ilgili becerilerden ziyade istihdam edilebilirlik becerilerini edinmeleri gerektiğini düşünmeleri (Domzal, Houtenville ve Sharma, 2008) bu becerilerin istihdam sürecinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Yukarıda da ifade edildiği gibi Türkiye'de işverenlerin zihin yetersizliği olan bireylerde aradıkları istihdam edilebilirlik becerilerinin, ekip çalışması, sorumluluk, uyum, kendini yönetme, kişilerarası beceriler ve temel akademik (okuma-yazma ve matematik) becerileri olduğunu belirtmeleri (Baran ve Cavkaytar, 2007) ulusal açıdan bu konuya verilmesi gereken önemi arttırmaktadır. Ancak Türkiye'de zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam oranları da dikkate alındığında bu bireylerin istihdamlarına ilişkin uygulamaların geliştirilmesine yönelik bir değerlendirme sisteminin olmadığı göze çarpmaktadır.

Alanyazında zihin yetersizliği olan bireylerin iş ve çalışma yaşamında yer almaları, gereksinim duydukları çalışma becerilerinin kazandırılması, iş ve beceri uygulamaları gibi araştırma bulgularına rastlanırken bu bireylerin istihdam edilebilirliklerini paydaşlar tarafından gereksinim duyulan alt alanlarda değerlendiren sınırlı sayıda araştırmaya ulaşılabilmiştir. Ancak zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik profillerine yönelik değerlendirme araçlarının geliştirildiği çalışmalara ulaşılamamıştır. Bunun yanında zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik profillerine uygun iş ve meslek alanlarının belirlendiği bir araştırmaya da ulaşılmamıştır.

Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirliğine yönelik hedeflenen bir sonuca ulaşmak için bu bireyleri desteklemeye yönelik büyük bir gereksinim bulunmaktadır. İşe yerleştirme sürecinde başarının anahtarı, iş eşleşmesinin kalitesinde yatmaktadır. Bu, zihin yetersizliği olan bireylerin mesleki ilgilerinin, becerilerinin ve gereksinimlerinin değerlendirilmesini ve başarılı bir istihdam olasılığının artırılması için bireylerin kendilerine uygun bir işle eşleştirilmelerini içermektedir (Davies vd., 2018). Zihin yetersizliği olan bireylerin kendilerine uygun bir işle eşleştirmelerini sağlayacak en önemli bileşenlerden birinin bu bireylerin istihdamına yönelik nitelikli bir değerlendirme aracı olduğu düşünüldüğünde araştırma konusunun Türkiye'de kullanılabilecek ve zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilmesinde yardımcı olacak böyle bir değerlendirme aracının geliştirilmesi gerekliliğinden kaynaklandığı söylenebilir.

1.7. Amaç

Bu çalışmanın amacı zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına yönelik paydaş görüşlerinin temel alındığı ve bu bireylerin istihdam edilebilirlik açısından değerlendirilebildiği bir değerlendirme aracı geliştirmek ve bireylerin istihdam edilebilirlik profillerini ve bu profillere uygun iş alanlarını ortaya koymaktır. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirliği üzerine özel eğitim meslek okullarında çalışan özel eğitim öğretmenlerinin, meslek öğretmenlerinin, rehber öğretmenlerin, İŞKUR'da çalışan iş ve meslek danışmanlarının ve farklı sektörlerde faaliyet gösteren işveren/İK uzmanlarının görüşleri nelerdir?
2. Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik becerilerinin değerlendirilebilmesi için hazırlanacak değerlendirme aracı geçerli ve güvenilir midir?
3. Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik profillerine uygun iş ve meslek alanları nelerdir?

1.8. Önem

Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına geçişlerine odaklanan araştırmaların bulguları incelendiğinde bu bireylerin istihdam edilebilirlik açısından değerlendirildiği, buna göre istihdam profilinin ortaya konulduğu ve sonuç olarak işle eşleştirmelerinin gerçekleştirildiği bütüncül bir bakış açısıyla yapılan bir çalışmaya ulusal ve uluslararası alanyazında ulaşılamamıştır. Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik açısından değerlendirilmesi, istihdamda başarı şansını artıran, iş arayanın becerilerini geliştirmesi için daha yüksek düzeyde motivasyon sağlayan ve bireysel seçime saygı duyan, işle bireyin eşleştirilmesinin önemli bir bileşeni olarak kabul edildiği bildirilmektedir (Morgan, 2008). Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilmesine yönelik doğrudan etkisi olacağı düşünülen bu araştırma ortaya koyacağı sonuçlarla birlikte bu bireylerin istihdam açısından değerlendirilebileceği ve iş devamlılığı sağlayabilecekleri iş alanlarını ortaya koyması açısından oldukça önemlidir. Bu araştırmada elde edilen sonuçların zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilmesine yönelik farklı kurumların bu süreçteki yeri ve önemi konusunda daha somut çalışmaların yapılmasına katkı getireceği düşünülmektedir.

Çağımızın bilgi ve teknoloji çağı olduğu düşünüldüğünde gerçek ve doğru çalışmaların yürütülebilmesi için bilgiye sahip olmanın önemi daha artmaktadır. Tüm dünyada ve özellikle Türkiye'de zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamı konusunda oldukça fazla bilgiye gereksinim olduğu (WHO, 2011) ve bu bilgi gereksinimin karşılanmasıyla bu bireylere yönelik istihdam çalışmalarının da yapılabileceği çok açıktır. Bununla paralel olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yürütülen Engelli Bireylerin İstihdama ve Sosyal Yaşama Katılımının Artırılması Projesi kapsamında gerçekleştirilen Engelli İş Koçluğu Çalıştayı'nda iş ve meslek danışmanlarının özellikle zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik açısından değerlendirilmesi ve uygun işlere yönlendirilmesi konusunda zorluk yaşadıklarını ifade etmeleri (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2018) göz önüne alındığında araştırma sonucunda geliştirilen değerlendirme aracının ilgili alanlarda görev alan kişiler tarafından kullanılabileceği konusunda umut vaat etmektedir.

Bu araştırma sonucunda geliştirilecek değerlendirme aracıyla işverenlerin kendi işletmelerine ve aradıkları özelliklere uygun zihin yetersizliği olan çalışan bulmalarını kolaylaştıracağı ve böylece çalışan sürekliliği sağlanabileceği düşünülmektedir. Bunun yanında İŞKUR'da çalışan iş ve meslek danışmanlarının işe yerleştirme sürecinde zihin yetersizliği olan bireylere ilişkin gereksinim duydukları bilgilerin ortaya konmasıyla birlikte danışmanların işe yerleştirme sürecini daha nitelikli bir şekilde yürütebilmeleri beklenmektedir.

Bu noktada bu araştırmanın zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam açısından bilgi, yeterlik, becerilerini ve aynı zamanda da gereksinimlerini ortaya koyarak yeni uygulamalara ve gelecek araştırmalara öncü olacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu araştırmanın istihdama yönelik değerlendirme sürecinde farklı alanlardan profesyonellerin yer alması disiplinler arası çalışmaların ve iş birliğinin artırılması konusunda politika yapıcılara yeni bakış açıları sunacağı öngörülmektedir.

1.9. Araştırmanın Sınırları ve Sınırlılıkları

Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik açısından değerlendirildiği bu araştırmanın sınırları ve sınırlılıkları izleyen başlıklarda özetlenmiştir:

Sınırlar:

- Araştırmanın nicel aşamasında Ankara, Bursa ve Eskişehir illerinde bulunan beş özel eğitim meslek okulundan mezun olacak son sınıf öğrencisi zihin yetersizliği olan 144 birey değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma sonuçları bu üç ildeki özel eğitim meslek okulu son sınıf öğrencileriyle sınırlıdır.
- Araştırma kapsamında geliştirilen ve uygulanan İMED ile değerlendirme süreci sadece özel eğitim meslek okulundan istihdama geçiş sürecini kapsamaktadır.
- Bu araştırma kapsamında zihin yetersizliği olan bireylerin değerlendirilmesinde kullanılan Meslek Alanları Becerileri Kontrol Listesi nitel aşamada elde edilen bulgular sonucunda ortaya konan 11 meslek alanıyla sınırlıdır.

Sınırlılıklar:

- Araştırmanın nitel aşamasında gerçekleştirilen yarı-yapılandırılmış görüşmelerin bir kısmı tüm dünyayı etkisine alan COVID-19 pandemisi nedeniyle yüz yüze yerine çevrimiçi olarak gerçekleştirilmiştir.
- İMED'de yer alan Fiziksel, Sağlık, Duygu ve Davranış Durumu Anketi farklı türden sorular içerdiği için test-tekrar-test güvenirliği kapsamına alınamamıştır.
- İMED'de yer alan Meslek Alanları Beceri Kontrol Listesi'ndeki yiyecek ve içecek hizmetleri, konaklama hizmetleri, tarım alanlarında değerlendirmenin yapıldığı bazı okullarda ilgili meslek alanlarına yönelik atölye bulunmamasından dolayı bu alanlarda 10 ve daha az sayıda zihin yetersizliği olan birey değerlendirilebilmiştir.

2. YÖNTEM

Bu araştırma, zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik açısından değerlendirilmesine olanak sağlayacak veri toplama araçlarının geliştirilmesini, zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik profillerinin incelenmesini ve bu profillere uygun iş alanlarının belirlenmesini amaçlayan bir karma yöntem araştırmasıdır. Bu bölümde araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, veri toplama süreci, geçerlik ve güvenirliğe ilişkin ayrıntılı açıklamalara yer verilmiştir.

Karma yöntem araştırmalarının temel amacı, bir durumu anlamak için sadece nicel ya da sadece nitel araştırma yöntemlerini kullanmaktansa hem nicel hem de nitel araştırma yöntemlerinin ve veri toplama stratejilerinin avantajlarını kullanmaktır (Creswell ve Plano Clark, 2015). Bu yüzden de bu araştırma yaklaşımı, yalnızca nicel veya yalnızca nitel araştırmaların araştırma problemini tek başına yeterli düzeyde açıklayamayacağı durumlarda seçilmektedir (Creswell ve Plano Clark, 2015; Teddlie ve Tashakkori, 2015).

Nicel ve nitel araştırma yaklaşımlarının birlikte kullanıldığı karma yöntem araştırmalarında araştırmacıların şu temel süreçleri gerçekleştirmesi beklenmektedir (Creswell ve Plano Clark, 2015):

- Araştırma soruları temel alınarak hem nitel hem de nicel verilerin ikna edici ve titiz bir biçimde toplanması ve analiz edilmesi,
- Aynı süreçte iki farklı veri türünün, birinin diğerinin içine yerleştirilerek ya da sırayla birinin diğerinin üzerine inşa edilerek birleştirilmesi ve harmanlaması,
- Bu süreçlerin tek bir çalışma içinde ya da bir çalışma programının iki veya daha fazla aşamasında kullanılması,
- Bu süreçlerin felsefi ve kuramsal olarak araştırma çerçevesinin içine alınması,
- Bu kapsamda gerçekleştirilecek işlemlerin çalışma yürütme planını yönlendirecek özel bir araştırma deseni ile birleştirilmesi.

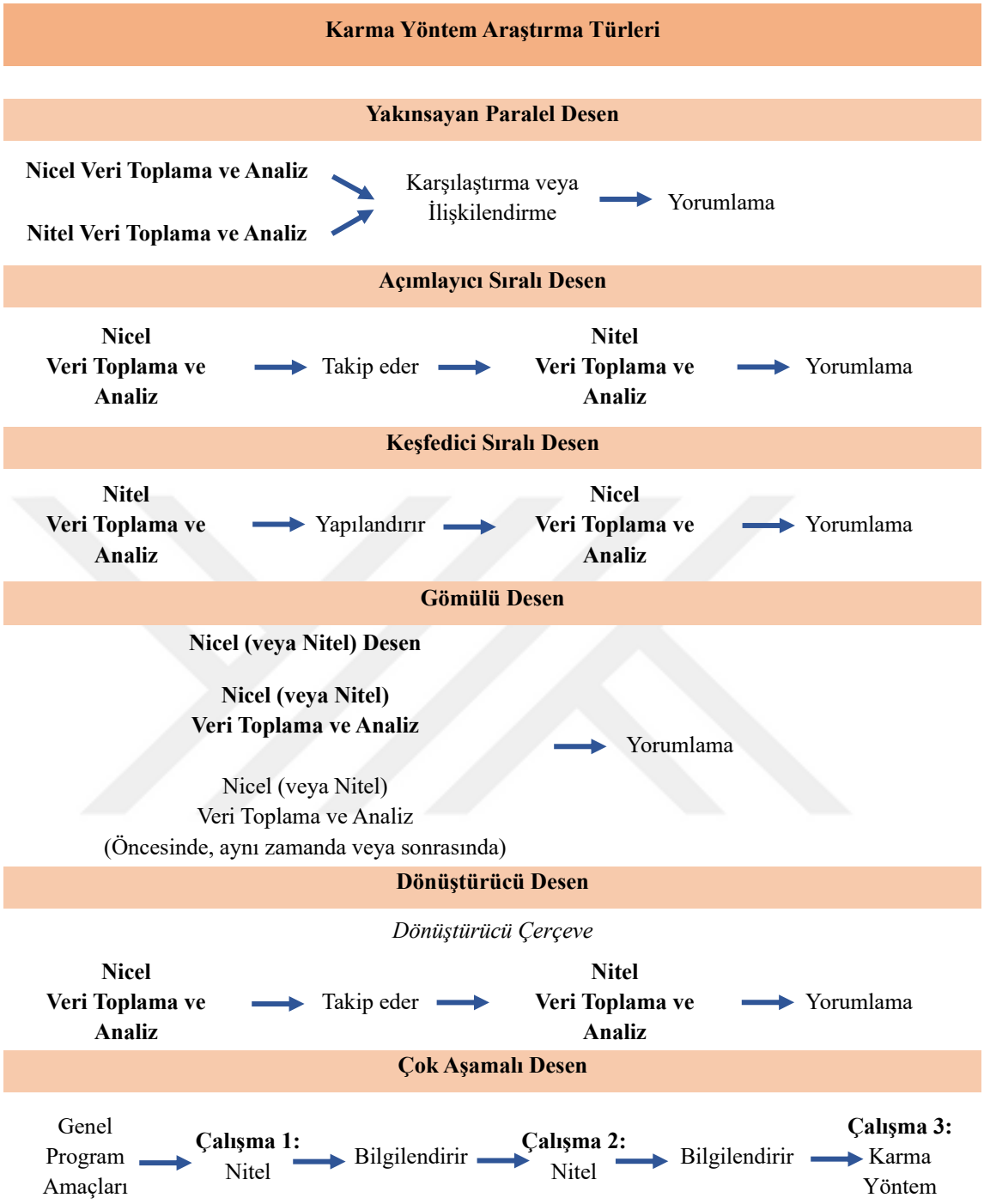
Bir karma yöntem araştırmasında yukarıda verilen temel süreçlerin nasıl ve ne zaman uygulanacağı konusunda araştırmacıların belli bir desen üzerinde yoğunlaşması için Creswell (2012) tarafından öncellikle şu soruların cevaplanmasını önerilmektedir:

1. **Araştırmacı nicel ve nitel veri toplama süreçlerinin hangisine öncelik veya ağırlık verecek?** Öncelik veya ağırlık çalışmada daha fazla vurgulanacak ya da odaklanılacak veri türüne işaret etmektedir. Ancak nicel ve nitel verilere bazen eşit bir şekilde yer verilebilmektedir.

2. **Nicel ve nitel veri toplama süreçleri hangisine sırayla gerçekleştirilecek?** Nicel veya nitel verilerden hangisinin önce toplanıp hangisinin sonra toplanacağına veya ikisinin de eş zamanlı toplanıp toplanmayacağının belirlenmesi gerekmektedir.
3. **Araştırmacı verileri nasıl analiz edecek?** Nicel ve nitel verilerin birlikte mi yoksa ayrı ayrı mı analiz edileceğinin belirlenmesi gerekmektedir.
4. **Araştırmacı verileri çalışmanın hangi aşamasında harmanlayacak?** Nicel ve nitel veriler veri toplama sürecinde, veri toplama ve veri analizi süreçlerinin arasında, veri analizi sürecinde ya da çalışmanın yorumlanması sürecinde bir araya getirebilmekte, bağlantı kurulabilmekte veya harmanlanabilmektedir.

Yukarıda verilen bu dört temel sorunun yanıtları, araştırmacı tarafından gerçekleştirilecek karma yöntem araştırmasının hangi türünün işe koşulması gerektiğini ortaya koymaktadır. Birçok araştırmacı, araştırma problemi temelinde karma yöntem araştırmalarının nasıl bir yolla gerçekleştirilebileceği konusunda tür ve uygulanma biçimlerini küçük farklılıklar da olsa benzer şekilde ele almaktadır (Creswell ve Plano Clark, 2015; Creswell ve Zhang, 2009; Mills ve Gay, 2016).

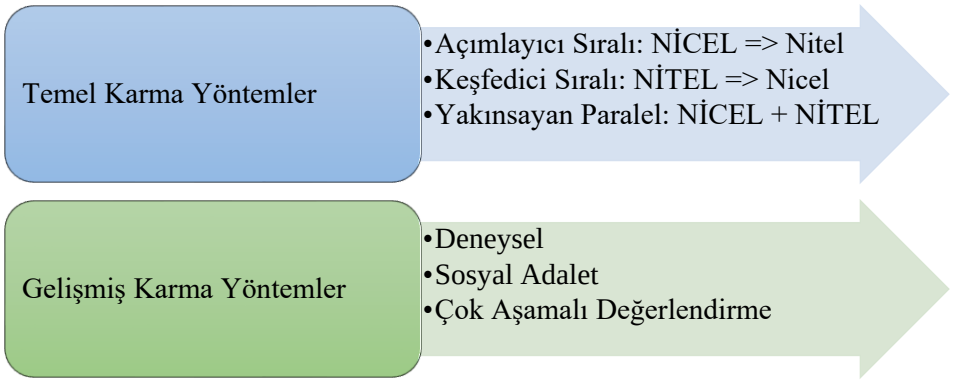
Araştırmacıların sıklıkla başvurduğu bir sınıflamayla Creswell ve Plano Clark (2015) karma yöntem araştırmalarını uygulama biçimlerine göre ele almakta ve Şekil 2.1.'de görüldüğü gibi altı temel desen altında incelemektedir. Nicel ve nitel verilerin toplanması ve analizi süreçlerinin gerçekleştirilme zamanlamalarına ve odaklanma yoğunluklarına göre yapılan bu sınıflandırma; yakınsayan paralel desen, açımlayıcı sıralı desen, keşfedici sıralı desen, gömülü desen, dönüştürücü desen ve çok aşamalı deseni içermektedir.



Şekil 2.1. *Creswell ve Plano Clark'a göre karma yöntem araştırma türleri (2015)*

Diğer bir popüler olan sınıflamaya göre Mills ve Gay (2016) karma yöntem araştırmalarını düzeyleri açısından ele alarak temel ve gelişmiş şeklinde iki başlık altında incelemektedir. Şekil 2.2.'de verildiği gibi temel karma yöntem araştırmaları açımlayıcı sıralı desen, keşfedici sıralı desen ve yakınsayan paralel deseni içerirken gelişmiş karma

yöntem araştırmaları deneysel desen, sosyal yargı deseni ve çok aşamalı değerlendirme desenini içermektedir.



Şekil 2.2. *Mills ve Gay'a göre karma yöntem araştırma türleri (2016)*

Yukarıda görüldüğü gibi çalışma kapsamında araştırmanın amacına hizmet edecek olan yöntemin neden seçildiği, nasıl işe koşulduğu, ne tür verilerin nasıl ve hangi sırayla toplanacağı, nasıl analiz edileceklerine ilişkin yöntem bilgisi kısaca özetlenmiştir.

2.1. Araştırma Modeli

Bu çalışma kapsamında öncelikle zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamında payı olan paydaşların görüşlerine gereksinim duyulduğu için nitel araştırma gerçekleştirilmiş, sonra da nitel araştırmanın bulgularından elde edilen sonuçlarla zihin yetersizliği olan bireyleri istihdam edilebilirlik açısından değerlendirilecek nicel veri toplama araçları geliştirilerek bu araçların bu bireylere uygulanması sağlanmıştır. Bu nedenle de bu karma yöntem araştırması verilerin toplanma sırası ve araştırmanın uygulanma şekli itibariyle keşfedici sıralı desen ile desenlenmiştir. Şekil 2.3'te de özetlenen bu araştırma; paydaşların zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına yönelik görüşlerinin belirlendiği nitel araştırma türlerinden biri olan fenomenolojik araştırmadan ve bu nitel araştırmanın bulgularına dayanarak hazırlanan zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik açısından değerlendirmesini sağlayan ölçme araçlarının geliştirildiği ve psikometrik özelliklerinin belirlendiği ve zihin yetersizliği olan bireylerin değerlendirilerek istihdama yönelik profillerinin ortaya konduğu bir nicel araştırmadan oluşmaktadır.

Şekil 2.3. *Keşfedici sıralı desenle yürütülen karma yöntem araştırması süreci*

Karma yöntem araştırmalarının türlerinden biri olan keşfedici sıralı desen, nitel verilerin önce toplandığı ve nicel verilerden daha fazla vurgunun yapıldığı veya daha fazla dikkatin çekildiği bir araştırma desenidir (Mills ve Gay, 2016). Keşfedici sıralı desenle yürütülen karma yöntemin amacı, bir durumu keşfetmek için önce nitel veriyi toplama sürecini, sonrasında da nitel verilerden elde edilen bulgular arasındaki ilişkileri açıklamak için nicel veri toplama sürecini gerçekleştirmektir. Bu desene sıklıkla başvurulmasını nedeni, bir durumun keşfedilmesi, temaların belirlenmesi, bir ölçme aracının geliştirilmesi ve son olarak da bu durumun test edilmesidir. Ayrıca bu desen, araştırmacıların çalışmanın hedef kitlesine yönelik var olan ölçme araçları, değişken ve ölçümlerle bilinemediği ya da ulaşılamadığında kullanılmaktadır (Creswell, 2012).

Creswell (2015), keşfedici sıralı desenle yürütülen karma yöntem araştırmasının uygulamasını ise sırasıyla nitel verilerin toplandığı ve analiz edildiği, nitel sonuçlara ulaşıldığı, bu sonuçlara dayanarak değişkenlerin, ölçme araçlarının, müdahale programlarının oluşturulduğu, bu değişkenlere, ölçme araçlarına ve müdahale programlarına dayalı olarak nicel verilerin toplandığı ve analiz edildiği, nicel sonuçlara ulaşıldığı, nicel sonuçların yeni sonuçları, yeni ve daha iyi ölçme araçlarını ve müdahale programlarını nasıl ortaya koyduğunun yorumlandığı bir araştırma süreci olarak detaylandırmıştır. Yukarıda özetlendiği gibi bu araştırma keşfedici sıralı desenle yürütülen karma yöntemin gerektirdiği tüm adımlar dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir.

2.2. Çalışma Grubu

Bu çalışma iki aşamada gerçekleştirildiği için farklı kaynaklardan nitel ve nicel veriler toplanmıştır. İzleyen başlıklarda araştırmanın nitel ve nicel aşamalarında yer alan çalışma grubuna ilişkin bilgiler ayrıntılı bir şekilde sunulmaktadır.

2.2.1. Nitel aşamanın çalışma grubu

Araştırmanın nitel aşamasında zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirliği üzerine paydaşların görüşlerini belirlemek için yarı-yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla 10'u özel eğitim öğretmeni, 10'u meslek öğretmeni, beşi rehber öğretmen, 10'u iş ve meslek danışmanı ve sekizi işveren/İK uzmanı olmak üzere toplam beş farklı gruptan 43 kişiden nitel veri toplanmıştır.

Şekil 2.4. *Nitel aşamanın çalışma grubu*

Bu aşamada, nitel araştırmalarda sıklıkla başvurulan örnekleme türlerinden biri olan ve araştırma sorularının yanıtlanabilmesi için en fazla katkıyı sunabilecek bir örneklemin seçilmesini sağlayan amaçlı örnekleme kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme kapsamında araştırma konusunda yeterli bilgiye ve deneyime sahip anahtar kişilere ulaşmak ve araştırmaya dahil edebilmek amacıyla bazı ölçütler (Büyüköztürk vd., 2012; Mills ve Gay, 2016; Yıldırım ve Şimşek, 2011) belirlenmiştir. Araştırma kapsamında amaçlı örnekleme türlerinden biri olan ölçüt örnekleme kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme,

araştırmanın amacına yönelik önceden belirlenen ve araştırma kapsamında önem verilen özelliklerin dikkate alınarak gerçekleştirilen örnekleme türüdür (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Ölçüt örnekleme çerçevesinde belirlenen ölçütler izleyen şekildedir:

- Özel eğitim öğretmenleri, meslek öğretmenleri ve rehber öğretmenler için; özel eğitim meslek okullarında en az bir yıldır çalışıyor olmak,
- İş ve meslek danışmanları için; zihin yetersizliği olan bireylere en az bir yıldır danışmanlık yapmak,
- İşveren/İK uzmanları için; işletmesinde en az bir zihin yetersizliği olan bireyin en az bir yıldır çalışıyor olması.

Yukarıda verilen ölçütler dikkate alınarak ve Creswell'in (2014) fenomenolojik araştırmalarda araştırma amacına katkı sağlayabilecek örneklem büyüklüğünün 3-10 arasında olabileceği önerisiyle nitel araştırmanın çalışma grubu belirlenmiştir. Buna göre belirlenen ve daha sonrasında da yarı-yapılandırılmış görüşmelerin yapıldığı kişilere ilişkin demografik bilgilere izleyen paragraflarda yer verilmiştir.

Tablo 2.1. *Özel eğitim öğretmenlerine ilişkin demografik bilgiler*

Sıra	Yaş	Cinsiyet	Yaşadığı Şehir	Mesleki Deneyim (Yıl)	Meslek Okulunda Çalışma Süresi (Yıl)
1.	40	Kadın	Eskişehir	14	2
2.	37	Kadın	Eskişehir	16	8
3.	43	Kadın	Eskişehir	20	4
4.	31	Kadın	Eskişehir	9	2
5.	49	Kadın	Eskişehir	20	3
6.	42	Kadın	Eskişehir	14	7
7.	52	Erkek	Eskişehir	30	3
8.	41	Erkek	Bursa	21	8
9.	35	Erkek	Bursa	13	7
10.	36	Kadın	Bursa	12	7

Araştırmaya üç farklı özel eğitim meslek okulunda çalışan yedisi kadın ve üçü erkek toplam 10 özel eğitim öğretmeni katılmıştır. Öğretmenlerin yaşları 31 ile 52 arasında değişmektedir. Yedi öğretmen Eskişehir'de, üç öğretmen ise Bursa'da yaşamaktadır. Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğindeki tecrübeleri dokuz ile 30 yıl arasında değişirken özel eğitim meslek okulunda çalışma süreleri ise iki ile sekiz yıl arasındadır. Özel eğitim öğretmenlerine ilişkin demografik bilgiler Tablo 2.1.'de özetlenmiştir.

Tablo 2.2. *Meslek öğretmenlerine ilişkin demografik bilgiler*

Sıra	Yaş	Cinsiyet	Yaşadığı Şehir	Alan	Mesleki Deneyim (Yıl)	Meslek Okulunda Çalışma Süresi (Yıl)
1.	41	Kadın	Eskişehir	Giyim Teknolojisi	18	3
2.	29	Erkek	Eskişehir	Konaklama Hizmetleri	1	1
3.	34	Kadın	Eskişehir	Büro Yönetimi	7	2
4.	53	Kadın	Eskişehir	Seramik ve Cam Teknolojisi	28	2
5.	55	Kadın	Eskişehir	Seramik ve Cam Teknolojisi	29	2
6.	33	Kadın	Bursa	Yiyecek ve İçecek Hizmetleri	7	7
7.	43	Kadın	Bursa	Giyim Teknolojisi	21	7
8.	31	Kadın	Bursa	Tarım	6	6
9.	34	Kadın	Bursa	Yiyecek ve İçecek Hizmetleri	6	6
10.	50	Erkek	Bursa	Mobilya ve İç Mekân Tasarımı	24	5

Araştırmaya üç farklı özel eğitim meslek okulunda çalışan sekizi kadın ve ikisi erkek toplam 10 meslek öğretmeni katılmıştır. Öğretmenlerin yaşları 29 ile 55 arasında değişmektedir. Beş öğretmen Eskişehir'de, beş öğretmen ise Bursa'da yaşamaktadır. Öğretmenlerden ikisi giyim teknolojisi öğretmeni, ikisi seramik ve cam teknolojisi öğretmeni, ikisi yiyecek ve içecek hizmetleri öğretmeni, biri konaklama hizmetleri öğretmeni, biri büro yönetimi öğretmeni, biri tarım öğretmeni ve biri de mobilya ve iç mekân tasarımı öğretmenidir. Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğindeki tecrübeleri bir ile 29 yıl arasında değişirken özel eğitim meslek okulunda çalışma süreleri ise bir ile yedi yıl arasındadır. Meslek öğretmenlerine ilişkin demografik bilgiler Tablo 2.2.'de özetlenmiştir.

Tablo 2.3. *Rehber öğretmenlere ilişkin demografik bilgiler*

Sıra	Yaş	Cinsiyet	Yaşadığı Şehir	Mesleki Deneyim (Yıl)	Meslek Okulunda Çalışma Süresi (Yıl)
1.	38	Erkek	Eskişehir	10	7
2.	55	Erkek	Eskişehir	34	21
3.	44	Kadın	Bursa	21	4
4.	52	Kadın	Bursa	26	6
5.	35	Kadın	Bursa	13	8

Araştırmaya üç farklı özel eğitim meslek okulunda çalışan üçü kadın ve ikisi erkek toplam beş rehber öğretmen katılmıştır. Öğretmenlerin yaşları 35 ile 55 arasında değişmektedir. İki öğretmen Eskişehir'de, üç öğretmen ise Bursa'da yaşamaktadır.

Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğindeki tecrübeleri 10 ile 34 yıl arasında değişirken özel eğitim meslek okulunda çalışma süreleri ise dört ile 21 yıl arasındadır. Rehber öğretmenlere ilişkin demografik bilgiler Tablo 2.3.'te özetlenmiştir.

Tablo 2.4. *İş ve meslek danışmanlarına ilişkin demografik bilgiler*

Sıra	Yaş	Cinsiyet	Yaşadığı Şehir	Mesleki Deneyim (Yıl)	Engellilere Danışmanlık Süresi (Yıl)	Sorumlu Olunan Engelli Sayısı
1.	35	Erkek	Eskişehir	9	3	1515
2.	36	Kadın	Eskişehir	10	3	1525
3.	39	Kadın	Eskişehir	8	3	1800
4.	34	Kadın	Aydın	8	3	800
5.	43	Erkek	Aydın	13	3	800
6.	35	Erkek	Aydın	10	3	600
7.	36	Kadın	Bursa	9	2	1117
8.	36	Kadın	Bursa	8	2	1224
9.	36	Kadın	Bursa	8	2	1172
10.	34	Kadın	Bursa	9	2	1100

Araştırmaya üç farklı İŞKUR İl Müdürlüğü'nde çalışan yedisi kadın ve üçü erkek toplam 10 iş ve meslek danışmanı katılmıştır. Danışmanların yaşları 34 ile 43 arasında değişmektedir. İş ve meslek danışmanlarının üçü Eskişehir'de, üçü Aydın'da ve dördü ise Bursa'da yaşamaktadır. Danışmanların iş ve meslek danışmanlığı mesleğindeki tecrübeleri sekiz ile 13 yıl arasında değişirken engellilere verdikleri danışmanlık süreleri ise iki ila üç yıldır. Danışmanların sorumlu oldukları engelli sayıları 600 ile 1800 arasında değişmektedir. İş ve meslek danışmanlarına ilişkin demografik bilgiler Tablo 2.4.'te özetlenmiştir.

Tablo 2.5. *İşveren/İK uzmanlarına ilişkin demografik bilgiler*

Sıra	Yaş	Cinsiyet	Yaşadığı Şehir	Sektör	İşletmenin Faaliyet Süresi (Yıl)	Çalışan Sayısı	Çalışan Engelli Sayısı	Çalışan Zihin Eng. Sayısı
1.	32	Kadın	İstanbul	Perakende -E-ticaret	20	2700	90	17
2.	30	Erkek	Eskişehir	Gıda-Hizmet	7	35	2	2
3.	28	Erkek	Eskişehir	Gıda-Hizmet	10	22	1	1
4.	44	Erkek	Eskişehir	İmalat	40	750	15	12
5.	35	Erkek	Eskişehir	Perakende -Gıda	13	7	1	1
6.	32	Kadın	İstanbul	Perakende -Gıda	25	10500	260	1
7.	55	Kadın	İstanbul	Bilişim Tekn.	30	1200	10	1
8.	42	Kadın	Eskişehir	Gıda-Hizmet	15	35	1	1

Araştırmaya ikisi işveren ve altısı İK uzmanı olmak üzere toplam sekiz işletme yetkilisi katılmıştır. Yetkili kişilerin dördü kadın ve dördü erkektir. İşletme yetkililerinin yaşları 28 ile 55 arasında değişmektedir. Beş yetkili Eskişehir'de ve üç yetkili ise İstanbul'da yaşamaktadır. İşletmelerin üçü gıda-hizmet sektöründe, ikisi perakende-gıda sektöründe, biri perakende-e-ticaret sektöründe, biri imalat sektöründe ve biri de bilişim teknolojileri sektöründe faaliyet göstermektedir. İşletmelerin faaliyet süreleri yedi ile 40 yıl arasında değişmektedir. İşletmelerdeki toplam çalışan sayıları yedi ile 10500 arasında değişirken toplam engelli çalışan sayıları bir ile 260 arasında değişmektedir. Beş işletmede birer zihin yetersizliği olan birey çalışırken bir işletmede iki, bir işletmede 12 ve bir işletmede de 17 zihin yetersizliği olan birey çalışmaktadır. Bu işletmelerdeki zihin yetersizliği olan çalışanların en uzun çalışma süresi bir ile altı yıl arasında değişmektedir. İşveren/İK uzmanlarına ilişkin demografik bilgiler Tablo 2.5.'te özetlenmiştir.

2.2.2. Nicel aşamanın çalışma grubu

Araştırmanın nicel aşamasında zihin yetersizliği olan bireyleri istihdam edilebilirlik açısından değerlendirmek için İstihdam Edilebilirlik ve Mesleki Beceri Alanları Değerlendirme Aracı'nın (İMED) uygulandığı 144 zihin yetersizliği olan bireyden nicel veri toplanmıştır. Nitel aşamada olduğu gibi bu aşamada da çalışma grubu amaçlı örnekleme (Büyüköztürk vd., 2012; Mills ve Gay, 2016; Yıldırım ve Şimşek, 2011) ile

seçilmiştir. Özellikle toplanması hedeflenen zihin yetersizliği olan bireylere yönelik istihdam edilebilirlik verilerinin belli bir dönem içerisinde toplanması gerektiği ve katılımcı evrenin büyüklüğünün az ve geniş bölgelere dağınık olması nedeniyle amaçlı örnekleme yapılırken ölçüt örneklemeye başvurulmuştur (Mills ve Gay, 2016) ve ulaşılabilen tüm katılımcılar çalışmaya dâhil edilmiştir. Araştırmanın nicel aşaması kapsamında ölçüt örnekleme çerçevesinde belirlenen ölçütler izleyen şekildedir:

- Özel eğitim meslek okulunda okuyor olmak,
- Ortaöğretim eğitim hayatının son döneminde olmak,
- Eğitim döneminin sona ermesiyle birlikte mezun olacak olmak.

Belirlenen ölçütler çerçevesinde Eskişehir'den bir, Bursa'dan üç ve Ankara'dan bir olmak üzere toplam beş özel eğitim meslek okulunun 12. sınıf düzeyinde olan 144 zihin yetersizliği olan birey bu aşamanın çalışma grubunda yer almıştır. Zihin yetersizliği olan bireylere ilişkin demografik bilgiler Tablo 2.6.'da özetlenmiştir.

Tablo 2.6. *Zihin yetersizliği olan bireylere ilişkin demografik bilgiler*

	Kategori	N	%
Yaş	17	13	9
	18	43	29,9
	19	48	33,3
	20	31	21,5
	21 ve üzeri	9	6,3
Cinsiyet	Erkek	85	59
	Kadın	59	41
İkamet İli	Ankara	17	11,8
	Bursa	85	59
	Eskişehir	42	29,2
İkamet Şekli	Aileyle (anne, baba, kardeş) birlikte	138	95,8
	Akrabayla (ör. dede, nine, amca vb.) birlikte	3	2,1
	Bakımevinde	3	2,1
Okuduğu/Mezun Olduğu Meslek Atölyesi	Bilişim Teknolojileri	16	11,1
	El Sanatları	15	10,4
	Giyim Teknolojisi	31	21,5
	Güzellik, Saç ve Bakım Teknolojisi	3	2,1
	Konaklama Hizmetleri	10	6,9
	Matbaa Teknolojisi	13	9
	Mobilya ve İç Mekân Tasarımı	23	16
	Seramik ve Cam Teknolojisi	17	11,8
	Tarım	6	4,2
	Yiyecek ve İçecek Hizmetleri	10	6,9
Staj Yapma Durumu	Yapmadı	98	68,1
	Yaptı/Yapıyor	46	31,9

Nicel aşamanın çalışma grubunda yer alan zihin yetersizliği olan bireylerin yaşları 17 ile 22 arasında olup yaş ortalamaları 18,91'dir. Bireylerin 59'u kadın ve 85'i erkektir. Bireylerin 17'si Ankara'da, 85'i Bursa'da ve 42'si de Eskişehir'de yaşamaktadır. 138 birey birinci derece yakınıyla yaşarken üç birey dede, babaanne, amca gibi akrabalarıyla ve üç birey de bakımevlerinde yaşamaktadır. Bireylerden 31'i giyim teknolojisi, 23'ü mobilya ve iç mekân tasarımı, 17'si seramik ve cam teknolojisi, 16'sı bilişim teknolojileri, 15'i el sanatları, 13'ü matbaa teknolojisi, 10'u konaklama hizmetleri, 10'u yiyecek ve içecek hizmetleri, altısı tarım ve üçü güzellik, saç ve bakım teknolojisi atölyesi öğrencisidir. 98 birey hiç staj yapmazken, 46 birey staj yapmıştır veya yapmaya devam etmektedir. Staj yapan bireylerden sekizi bir-dört ay süreyle 38'i beş-sekiz ay süreyle staj yapmıştır. Bireylerden 11'i bilişim teknolojileri ve büro yönetimi alanlarında, dokuzu konaklama hizmetleri alanında, yedisi giyim ve tekstil alanlarında, beşi matbaacılık alanında, beşi mobilyacılık alanında, beşi getir-götür işlerinde, ikisi yiyecek ve içecek hizmetleri alanında, biri güzellik ve saç bakımı alanında biri de peyzaj alanında staj yapmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada nitel verileri toplamak amacıyla hazırlanan görüşme formlarıyla yarı-yapılandırılmış görüşmeler yapılmış ve nicel verileri toplamak amacıyla hazırlanan anket ve kontrol listelerinden oluşan değerlendirme aracı ile zihin yetersizliği olan bireyler istihdam edilebilirlik açısından değerlendirilmiştir. Her iki aşamada kullanılan veri toplama araçlarına ilişkin ayrıntılı bilgilere izleyen başlıklarda yer verilmiştir.

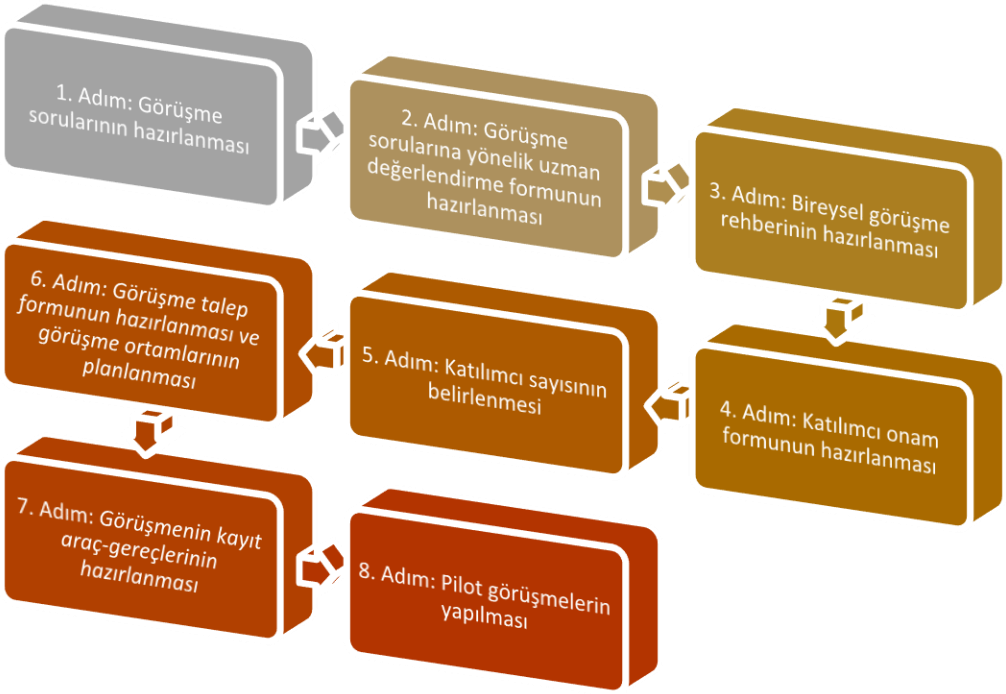
2.3.1. Yarı-yapılandırılmış görüşme formları

Araştırmanın nitel aşamasında 10 özel eğitim öğretmeni, 10 meslek öğretmeni, beş rehber öğretmen, 10 iş ve meslek danışmanı ve sekiz işveren/İK uzmanıyla yarı-yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yarı-yapılandırılmış görüşmeler araştırmacının daha önceden hazırladığı temel sorularla görüşmeye başladığı ve görüşme sırasında görüşülen kişiden aldığı yanıtlara göre sorularını ayrıntılandırdığı bir görüşme türüdür (Creswell, 2014; Mills ve Gay, 2016). Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına yönelik paydaş görüşlerini belirlemeyi amaçlayan bu görüşmeler araştırmacı tarafından hazırlanan görüşme formları temel alınarak yapılmıştır.

Yarı-yapılandırılmış görüşmeler için toplam beş farklı görüşme formu hazırlanmıştır. Özel eğitim öğretmenleriyle yapılacak görüşmeler için yedi açık uçlu sorudan oluşan Özel Eğitim Öğretmeni Görüşme Formu (EK-1), meslek öğretmenleriyle yapılacak görüşmeler için yedi açık uçlu sorudan oluşan Meslek Öğretmeni Görüşme Formu (EK-2), rehber öğretmenlerle yapılacak görüşmeler için yedi açık uçlu sorudan oluşan Rehber Öğretmen Görüşme Formu (EK-3), iş ve meslek danışmanlarıyla yapılacak görüşmeler için dört açık uçlu sorudan oluşan İş ve Meslek Danışmanı Görüşme Formu (EK-4) ve işveren/insan kaynakları uzmanlarıyla yapılacak görüşmeler için yedi açık uçlu sorudan oluşan İşveren/İK Uzmanı Görüşme Formu (EK-5) hazırlanmıştır. Her görüşme formunda görüşülen kişilerin demografik bilgilerinin toplandığı kısa cevaplı sorulardan oluşan bir bölüm yer almıştır.

2.3.1.1. *Yarı-yapılandırılmış görüşme formlarının hazırlanması*

Yarı-yapılandırılmış görüşme formları hazırlanırken ve görüşmelerin gerçekleştirilmesi için gerekli ön hazırlıklar planlanırken Adıgüzel'in (2016) yarı-yapılandırılmış bireysel görüşmelerin hazırlık adımları olarak önerdiği hazırlık süreci (Şekil 2.5.) dikkate alınmıştır. Bu adımlar sırasıyla izleyen şekilde gerçekleştirilmiştir:



Şekil 2.5. *Yarı-yapılandırılmış bireysel görüşmelerin hazırlanmasına yönelik adımlar (Adıgüzel, 2016)*

1. Adım: Görüşme sorularının hazırlanması:

Görüşme soruları hazırlanmadan önce alanyazın taranmış ve zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına yönelik çalışmalar incelenmiştir. Ayrıca konuyla ilgili raporlar, istatistikler ve dokümanlar gözden geçirilmiştir. Görüşme sorularına kuramsal bir dayanak oluşturulduktan sonra soruları yapılandırmaya yardımcı olacak temel temalar ve alt temalar ortaya konmuştur. Görüşme yapılacak grupların kendi görev, sorumluluk, bilgi ve deneyimleri dikkate alınarak araştırmanın amacını en iyi şekilde yansıtabilecek sorular beyin fırtınası yapılarak her grup için ayrı ayrı listelenmiştir. Daha sonra soruların içeriği ve sorulma biçimleri birlikte değerlendirilerek her grup için bir bütün hale getirilmiştir. Hazırlanan sorular Tez İzleme Komitesi (TİK) üyelerinden oluşan üç uzman tarafından değerlendirilmiş ve önerileri dikkate alınarak görüşme sorularına uzman görüşü öncesi son hali verilmiştir.

2. Adım: Görüşme sorularına yönelik uzman değerlendirme formunun hazırlanması:

Görüşme soruları hazırlandıktan sonra soruların geçerliğini belirlemek üzere hazırlanan soru formları uzman görüşüne sunulmuştur. Uzmanların soruları değerlendirirken kullanabilecekleri bir uzman değerlendirme formu hazırlanmıştır. Formun ilk bölümünde uzmanlara değerlendirme yaparken yardımcı olması amacıyla araştırmanın amacı, önemi ve kuramsal temeli özetlenmiştir. Formun ikinci bölümde ise her grup için hazırlanmış sorular tablo halinde sunulmuştur. Uzmanlardan her soruya ilişkin olarak "uygun, uygun ancak düzeltilmeli, çıkartılmalı" şeklinde görüşlerini belirtmeleri beklenmiştir. Uzman değerlendirme formu özel eğitim, temel eğitim ve çalışma ekonomisi alanlarından 10 uzmana gönderilmiştir. Uzmanlara soruları değerlendirmeleri ve formu doldurmaları için iki haftalık süre verilmiştir. Üçü özel eğitim alanında doktora derecesine, biri çalışma ekonomisi alanında doktora derecesine, biri temel eğitim alanında doktora derecesine ve ikisi de özel eğitim alanında yüksek lisans derecesine sahip toplam yedi uzman bu süreçte değerlendirmelerini tamamlayarak dönüt sağlamıştır. Uzman görüşleri alındıktan sonra hiçbir soru formlardan çıkarılmamıştır ancak bazı soruların sorulma sıraları değiştirilmiş, bazı soruların daha iyi anlaşılabilmesi için sorular örneklendirilmiş (ör., istihdam edilebilirlik becerilerinin neler olduğu, tanımı vb.) ve birkaç sorunun da soruluş biçiminde düzenleme yapılmıştır.

3. Adım: Bireysel görüşme rehberinin hazırlanması:

Yarı-yapılandırılmış görüşmelerin daha sistematik ve planlı yapılabilmesi için bireysel görüşme rehberi (EK-6) hazırlanmıştır. Bu rehberde görüşme öncesinde, görüşme sırasında ve görüşme sonrasında yapılacaklar ve görüşme sürecinde dikkat edilmesi gereken noktalar sıralanmıştır. Ayrıca rehberde görüşmelerin nasıl kaydedileceğine, görüşmelere nasıl yön verileceğine ilişkin bilgilere de yer verilmiştir.

4. Adım: Katılımcı onam formunun hazırlanması:

Yarı-yapılandırılmış görüşmelerin öncesinde katılımcıların araştırmaya gönüllülük ilkesine dayalı olarak katıldıklarını gösteren bir katılımcı onam formu (EK-7) hazırlanmıştır. Katılımcı onam formunda araştırmanın amacı ve önemi, veri toplama sürecinin nasıl gerçekleştirileceği, gizlilik ilkesinin nasıl uygulanacağı, görüşmelerin nasıl kayıt altına alınacağı ve bu kayıtların nasıl kullanılacağı, katılımcıların araştırmadan ayrılma süreci, araştırmacının iletişim bilgileri, katılımcıların adı-soyadı ve imzaları yer almıştır.

5. Adım: Katılımcı sayısının belirlenmesi:

Yarı-yapılandırılmış görüşme yapılacak katılımcıların sayısı ve nasıl belirlendiği "Nitel aşamanın çalışma grubu" başlığı altında ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Creswell'in (2014) fenomenolojik araştırmalarda katılımcı sayısının üç ile 10 arasında olabileceği önerisiyle her grup için 10 katılımcıyla görüşülmesi hedeflenmiştir. Amaçlı ölçüt örnekleme tekniğiyle belirlenen ve ulaşılabilen 10'u özel eğitim öğretmeni, 10'u meslek öğretmeni, beşi rehber öğretmen, 10'u iş ve meslek danışmanı ve sekizi işveren/İK uzmanı olmak üzere toplam 43 kişiyle görüşmeler tamamlanmıştır.

6. Adım: Görüşme talep formunun hazırlanması ve görüşme ortamlarının planlanması:

Yarı-yapılandırılmış görüşme yapılacak katılımcılara araştırmacı tarafından yüz yüze ziyaret veya telefon görüşmesi yoluyla ulaşıldığı için herhangi bir talep formu hazırlanmamıştır. Katılımcılarla görüşmeler öncesi araştırmaya ilişkin bilgi verilmiş, çalışmaya gönüllü olarak katılıp katılmayacakları sorulmuş ve görüşme yapmayı kabul edenlerle görüşme yeri, tarihi ve saati belirlenmiştir. Görüşmelerin yapılacağı dönemde COVID-19 pandemisinin sürmesi nedeniyle bazı katılımcılar görüşmeleri çevrimiçi

olarak yapabileceklerini ifade etmişlerdir. Bu katılımcılarla yarı-yapılandırılmış görüşmeler belirlenen gün ve saatte çevrimiçi olarak Zoom uygulaması aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

7. Adım: Görüşmenin kayıt araç-gereçlerinin hazırlanması:

Yarı-yapılandırılmış görüşmeler kullanım kolaylığı ve ses kayıtlarının rahat aktarılması nedeniyle araştırmacının akıllı telefonunda bulunan ses kayıt uygulamasıyla kaydedilmiştir. Çevrimiçi yapılan yarı-yapılandırılmış görüşmeler ise çevrimiçi olarak Zoom uygulamasının video kaydı yapmaya olanak sağlayan eklentisiyle kayıt altına alınmıştır.

8. Adım: Pilot görüşmelerin yapılması:

Yarı-yapılandırılmış görüşmelerde sorulacak soruların açıklığının ve anlaşılabilirliğinin kontrol edilmesi için bir özel eğitim öğretmeni, bir meslek öğretmeni, bir rehber öğretmen, bir iş ve meslek danışmanı ve bir İK uzmanı ile toplam beş pilot görüşme gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen pilot görüşmelere ilişkin katılımcı ve görüşme ayrıntılarına Tablo 2.7.'de yer verilmiştir.

Tablo 2.7. *Pilot görüşme yapılan katılımcılara ve görüşmelere ilişkin bilgiler*

Katılımcı Grubu	Yaş	Cinsiyet	Yaşadığı Şehir	Görüşme Şekli	Görüşme Süresi
Özel Eğitim Öğretmeni	43	Kadın	Eskişehir	Çevrimiçi	34.15 dk.
Meslek Öğretmeni	45	Kadın	Eskişehir	Çevrimiçi	31.48 dk.
Rehber Öğretmen	38	Erkek	Bursa	Yüz yüze	11.03 dk.
İş ve Meslek Danışmanı	37	Kadın	Bursa	Yüz yüze	08.45 dk.
İnsan Kaynakları Uzmanı	47	Kadın	Eskişehir	Yüz yüze	18.31 dk.

Pilot görüşmelerin yapıldığı katılımcıların yaşları 37 ile 47 arasında olup dördü kadın ve biri erkektir. Üç katılımcı Eskişehir'de yaşarken iki katılımcı Bursa'da yaşamaktadır. Görüşmelerin üçü yüz yüze ofis ortamında, ikisi çevrimiçi olarak gerçekleştirilmiştir. Yapılan pilot görüşmelerin süreleri sekiz ile 34 dakika arasında değişmiştir.

Pilot görüşmelerin tamamlanmasının ardından görüşme kayıtları bir özel eğitim alanı uzmanı tarafından dinlenmiştir. Alan uzmanı, meslek öğretmeni, iş ve meslek danışmanı ve İK uzmanıyla yapılan görüşmelerde herhangi bir sorun görmediğini

belirtirken özel eğitim öğretmeniyle yapılan görüşmeye ilişkin bir sorunun sondaj sorusuyla birleştirilerek sorulmasını önermiştir. Özel eğitim öğretmeni görüşme formundaki bu soru tekrar gözden geçirilerek uzmanın önerdiği gibi düzenlenmiştir. Pilot görüşmeler sonucunda katılımcı gruplarına yönelik sorulara son hali verilmiştir.

2.3.2. İstihdam edilebilirlik ve meslek alanları beceri değerlendirme aracı (İMED)

Araştırmanın nicel aşamasında nitel bulgulara dayalı olarak geliştirilen ve zihin yetersizliği olan bireyleri istihdam edilebilirlik açısından değerlendirmeyi sağlayan İMED (EK-8) zihin yetersizliği olan 144 bireye uygulanmıştır.

İMED, "Değerlendirme Yapan Öğretmenlere İlişkin Bilgiler", "Zihin Yetersizliği Olan Bireye İlişkin Bilgiler", "Fiziksel, Sağlık, Duygu ve Davranış Durumu Anketi", "İstihdam Edilebilirlik Becerileri Kontrol Listesi" ve "Meslek Alanları Beceri Kontrol Listesi" bölümlerinden oluşmaktadır. Değerlendirmeyi yapan öğretmenler ve zihin yetersizliği olan bireylere ilişkin demografik bilgilerin toplandığı bölümlerin dışında toplam 147 maddeden oluşan üç farklı ölçme aracı bulunmaktadır.

Fiziksel, Sağlık, Duygu ve Davranış Durumu Anketi'nde zihin yetersizliği olan bireylerin fiziksel ve sağlık durumlarını ortaya koyan beşi Evet/Hayır şeklinde işaretlenen, biri sekiz onay kutusundan içerisinden seçilen ve biri de kısa yanıtlı olan toplam yedi madde bulunurken zihin yetersizliği olan bireylerin duygu ve davranış durumlarını belirleyen ve Evet/Hayır şeklinde yanıtlanan toplam 10 madde yer almaktadır.

İstihdam Edilebilirlik Becerileri Kontrol Listesi'nde iletişim ve sosyal beceriler, iş yeri kurallarına uyum becerileri ve işlevsel akademik beceriler alt bölümlerinde her birinde 10 madde olmak üzere Evet/Hayır şeklinde yanıtlanan toplamda 30 madde yer almaktadır.

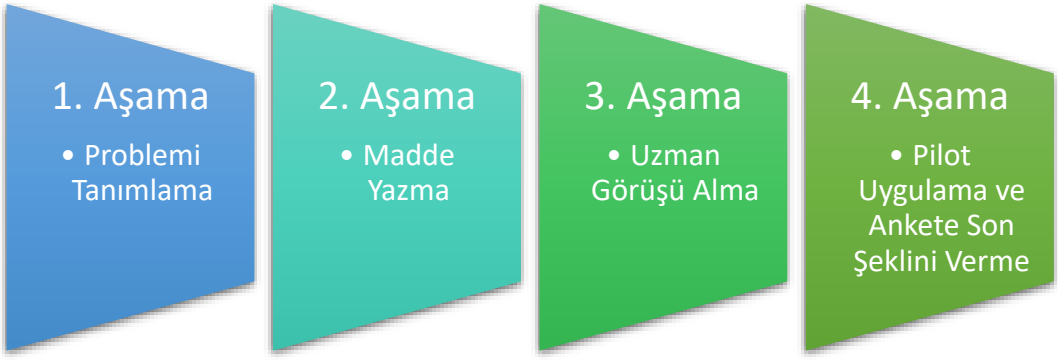
Meslek Alanları Beceri Kontrol Listesi; temizlik işleri (10 madde), getir-götür-düzenleme işleri (beş madde), montaj, paketleme işleri (beş madde), yiyecek ve içecek hizmetlerinde servis (10 madde), yiyecek ve içecek hizmetlerinde mutfak (10 madde), konaklama hizmetleri (10 madde), büro yönetimi ve bilişim teknolojileri (10 madde), giyim teknolojisi ve tekstil teknolojisi (10 madde), mobilya ve iç mekân tasarımı (10 madde), el sanatları, seramik ve cam teknolojisi (10 madde) ve tarım (10 madde) alanlarından iş becerilerinin olduğu toplam 11 farklı meslek alanından ve toplam 100 maddeden oluşmaktadır. "Temizlik işleri", "getir-götür-düzenleme işleri" ve "montaj,

paketleme işleri" alanlarında bulunan beceriler vasıf gerektirmeyen bedensel işler kategorisinde yer aldığı için meslek atölyesi fark etmeksizin kontrol listesinin bu ilk üç beceri alanı tüm zihin yetersizliği olan bireyler için yanıtlanmaktadır. Diğer sekiz alan zihin yetersizliği olan bireylerin mezun oldukları/olacakları meslek atölyesi dikkate alınarak yanıtlanmaktadır.

İMED ile değerlendirme süreci, zihin yetersizliği olan bireylerin özel eğitim öğretmeni ve meslek öğretmeniyle birlikte maddelere verilecek yanıtlar üzerinde görüş birliği sağlanarak gerçekleştirilmektedir. Araştırmacı her iki öğretmene maddeleri okumakta ve öğretmenlerden bireye ilişkin gözlemlerini anlatmasını ve olası yanıtın ne olabileceğini söylemelerini istemektedir. Her iki öğretmenin maddeye verilecek yanıt üzerinde uzlaşmasıyla ve tüm maddelerin sırayla bu sürece uygun bir şekilde yanıtlanmasıyla değerlendirme süreci tamamlanmaktadır.

2.3.2.1. *İMED'in geliştirilmesi*

Araştırmanın nicel aşamasında veri toplamak amacıyla anket ve kontrol listelerinden oluşan İMED, Büyüköztürk'ün (2005) anket geliştirme sürecine ilişkin ortaya koyduğu aşamalar (Şekil 2.6.) dikkate alınarak geliştirilmiştir. İzleyen başlıklarda bu aşamalarda gerçekleştirilen çalışmalar ayrıntılı bir biçimde açıklanmıştır.



Şekil 2.6. *Anket geliştirme aşamaları (Büyüköztürk, 2005)*

1. Aşama: Problemi tanımlama:

Araştırma kapsamında nicel verileri toplamak üzere öncelikle, doğru veri toplama araçlarını geliştirebilmek ve içeriğini belirleyebilmek için ilgili araştırma sorusunu tanımlayan bir problem ortaya konmuştur. Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilmesine yönelik onları doğru ve yeterli düzeyde değerlendirebilecek bir veri toplama

aracında ne tür bilgi ve becerilere gereksinimin olduğu ve bu bilgi ve becerilerin nasıl değerlendirileceği nicel veri toplama aracını geliştirme sürecinin temel problemi olmuştur.

Araştırmanın nitel aşamasında bu problem temel alınarak zihin yetersizliği olan bireylere ilişkin ne tür bilgi ve becerilerin toplanması gerektiğini belirlemek üzere yarı-yapılandırılmış görüşmeler yoluyla bu bireylerin istihdamında rol alan paydaşlardan nitel veriler toplanmış ve analiz edilmiştir. Elde edilen nitel bulgular geliştirilecek veri toplama aracının hangi amaçlara hizmet edeceğinin ve içeriğinin ne olacağının çerçevesini çizmiştir. Buna göre geliştirilecek veri toplama aracıyla izleyen amaçlarla veri toplanması gerektiği ortaya konmuştur:

- Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilmesinde doğrudan veya dolaylı olarak etkili olabilecek fiziksel, sağlık, duygusal ve davranışsal özelliklerini belirlemek,
- Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilmesinde rol oynayan istihdam edilebilirlik beceri düzeylerini belirlemek,
- Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilmesi için hangi meslek alanında ne düzeyde iş becerilerine sahip olduğunu ortaya koymak.

Yukarıda verilen amaçlar doğrultusunda veri toplama aracında yer alacak soruların/maddelerin yazılmasında yardımcı olan ve sınırların çizildiği bir şema oluşturulmuştur (Şekil 2.7.) ve bu şema temel alınarak soru/madde yazımına geçilmiştir.

Şekil 2.7. *Değerlendirme aracı için soru/madde hazırlanırken temel alınan içerik şeması*

2. Aşama: Madde Yazma:

Nitel bulgular doğrultusunda çerçevesi belirlenen değerlendirme aracı için madde havuzu oluşturulmaya başlanmıştır. İçerik olarak ve kullanılacak soru türleri bakımından benzeşen bölümler üç başlık altında yapılandırılmıştır. Maddeler yazılırken ilgili konu başlıklarındaki alanyazın taranmış ve ilgili eğitim programlarının dokümanları incelenmiştir.

Zihin yetersizliği olan bireylerin fiziksel, sağlık, duygu ve davranış durumunu belirlemek için geliştirilen ilk bölümde kapalı uçlu ve kısa yanıtlı sorulardan oluşan bir madde havuzu oluşturulmuştur. İstihdam edilebilirlik becerilerinin değerlendirildiği ikinci bölümde istihdam sürecinde zihin yetersizliği olan bireylerden gerçekleştirmesi beklenen becerilerin yer aldığı ve bu becerilerin varlık/yokluk durumlarının belirlendiği maddelerden oluşan ayrıntılı bir kontrol listesi hazırlanmıştır. Meslek alanlarındaki becerilerin değerlendirildiği üçüncü bölümde madde yazımına geçmeden önce öncelikle hangi meslek alanlarına ilişkin becerilerin değerlendirileceği belirlenmiştir. Nitel bulgularla ortaya çıkan zihin yetersizliği olan bireylerin çalışabilecekleri işlerle MEB'e bağlı özel eğitim meslek okullarında okutulan mesleki eğitim programları eşlenmiş ve bu okullarda yoğun olarak açılan meslek atölyeleri incelenmiştir. Buna göre yiyecek ve içecek hizmetleri, konaklama hizmetleri, büro yönetimi, bilişim teknolojileri, giyim teknolojisi, tekstil teknolojisi, mobilya ve iç mekân tasarımı, el sanatları, seramik ve cam teknolojisi ile tarım meslek alanları olmak üzere toplam 10 meslek alanına ilişkin beceri değerlendirilmesi yapılmasına karar verilmiştir. Ayrıca nitel bulgularda yoğun olarak ortaya konan ve alanyazında vasıf gerektirmeyen bedensel işler olarak ifade edilen temizlik işleri, getir-götür-düzenleme işleri ve montaj-paketleme işleri olarak üç kategoride birleştirilerek her kategoriye ait beceri kontrol listesi oluşturulması uygun bulunmuştur. Belirlenen meslek alanlarına ilişkin beceriler özel eğitim meslek okullarında uygulanan mesleki eğitim programlarında ifade edildiği gibi yazılarak üçüncü bölümü oluşturan madde havuzu tamamlanmıştır.

Yazılan maddelerin bulunduğu bölümlerin önüne değerlendirme yapan öğretmenlere ve değerlendirilen zihin yetersizliği olan bireylere ilişkin demografik bilgilerin sorulduğu kısımlar eklenerek değerlendirme aracı bir form haline dönüştürülmüştür. Hazırlanan form TİK üyelerinden oluşan üç uzman tarafından incelenmiş ve uzmanların verdikleri dönütler doğrultusunda formda bazı düzenlemeler yapılmıştır. Bazı maddelerin sunum şekli değiştirilmiş, birbiriyle örtüşebilecek maddeler

birleştirilmiş ve özellikle belli yapı ve düzen içerisinde olması için anket ve kontrol listelerini oluşturan alt bölümlerin madde sayıları benzer hale getirilmiştir. Farklı meslek okullarında farklı atölyelerde benzer becerilerin çalışıldığı meslek alanlarına ilişkin becerilerin bir araya getirilmesi kararlaştırılmıştır. El sanatları ile seramik ve cam teknolojisi alanları, büro yönetimi ile bilişim teknolojileri alanları, giyim teknolojisi ile tekstil teknolojisi alanları birleştirilmiştir. Ayrıca yiyecek ve içecek hizmetleri alanı servis ve mutfak olmak üzere iki meslek alanına bölünmüştür. Yapılan düzenlemelerle birlikte uzman görüşü öncesinde form son haline getirilmiştir.

3. Aşama: Uzman görüşü alma:

Hazırlanan değerlendirme aracının kapsam geçerliğini belirlemek üzere uzman görüşüne başvurulmuştur. Uzmanların araçta yer alan maddelere ilişkin değerlendirmelerini yapabilmesi amacıyla Uzman Değerlendirme Formu (EK-9) hazırlanmıştır. Bu form; sunuş yazısı, yönerge ve değerlendirme aracında yer alacak maddelerden oluşmuştur. Sunuş yazısında araştırmacıya ait bilgilere, araştırmanın amacına, değerlendirme aracının geliştirilme sürecine ve içeriğine yer verilirken yönergede uzmanlardan maddeleri nasıl değerlendirmeleri gerektiğine ilişkin ilke ve kurallara değinilmiştir. Son olarak değerlendirme aracında yer alan maddeler üç bölüm altında "uygun, uygun ancak düzeltilmeli, çıkarılmalı" sütunlarının bulunduğu üçlü derecelendirme ölçeğiyle tablolar içerisinde verilmiştir. Ayrıca uzmanların maddelere ilişkin eklemek istedikleri görüşlerini yazmaları için bir açıklama sütunu oluşturulmuştur.

Uzman değerlendirme formu ve değerlendirme aracının son hali e-postayla özel eğitim ve ölçme ve değerlendirme alanlarından 13 uzmana gönderilmiştir. Uzman görüşü için alanyazında beş ile 40 arasında uzmanın değerlendirme yapabileceği ifade edildiğinden (Adıgüzel, 2019; Demirel, 2015) zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına ilişkin çalışmalara katılmış olan uzmanlara ulaşılmaya çalışılmıştır. 11'i doktora ve ikisi yüksek lisans derecesine sahip 13 uzman iki haftalık değerlendirme süresi sonunda dönütlerini e-postayla araştırmacıya göndermişlerdir. Uzman dönütleri sonrasında değerlendirme aracından herhangi bir madde çıkarılmamış veya araca yeni bir madde eklenmemiştir. Dönütler doğrultusunda anlaşılmasının zor olabileceği düşünülen maddelere ilişkin parantez içerisinde bazı örnekler (ör., başkasına zarar verme için vurma, ısırma vb.) verilmiştir. Uzman değerlendirme formundan elde edilen nicel verilerle

değerlendirme aracının kapsam geçerliğini belirlemek üzere yapılan analiz süreci *veri analizi* başlıklı bölümde ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

4. Aşama: Pilot uygulama ve ankete son şeklini verme:

Değerlendirme aracına ilişkin anlaşılırlık, yanıtlanabilirlik ve amaca uygunluk bakımından bir değerlendirme yapmak üzere pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulamaya dâhil edilecek katılımcı sayısı Reynold ve diğerlerinin (1993) araştırmanın amacı ve hassasiyeti doğrultusunda beş ile 100 arasında olabileceği önerisiyle belirlenmiştir. Buna göre pilot uygulama Eskişehir'de sanayi bölgesinde bulunan korumalı iş yerinde en az bir yıl süreyle çalışmış olan zihin yetersizliği olan altı bireyle gerçekleştirilmiştir. Zihin yetersizliği olan bireyler, onlardan sorumlu olan personelle birlikte değerlendirilmiştir. Değerlendirmeler sırasında araçla ilgili herhangi bir sorunun yaşanmadığı, maddelerin kolay anlaşıldığı ve işlediği belirlenmiştir. Ayrıca bir bireyi değerlendirme süresinin ortalama 20-25 dakika olduğu görülmüştür.

2.3.2.2. *İMED değerlendirme sonucunun ve istihdam profilinin hazırlanması*

İMED zihin yetersizliği olan bireyleri istihdam edilebilirlik açısından farklı alanlarda farklı türlerde ölçme araçlarıyla değerlendirmeyi amaçlayan bir araçtır. "Fiziksel, Sağlık, Duygu ve Davranış Durumu Anketi", "İstihdam Edilebilirlik Becerileri Kontrol Listesi" ve "Meslek Alanları Beceri Kontrol Listesi" nin yer aldığı üç farklı bölümden oluşan bu değerlendirme aracında ölçülmek istenen özelliklerin zihin yetersizliği olan bireylerde var olma durumu ortaya konmaktadır. Dolayısıyla bu araçla herhangi bir puanlama yapmak ya da ulaşılacak tek bir puan üzerinden değerlendirme yapmak mümkün değildir. Her bölümün altında yer alan alt bölümlere verilen yanıtların ayrı ayrı değerlendirildiği ve sonuçların yazıldığı Değerlendirme Sonucu ve İstihdam Profili Formu (EK-10) aracılığıyla zihin yetersizliği olan bireye ilişkin yargıda bulunulabilir. İMED'in uygulanması sonuncunda elde edilen bilgilerin birlikte yorumlanarak zihin yetersizliği olan birey için en uygun istihdam türü ve alanı belirlenebilmektedir. İMED'e ilişkin değerlendirme sonucu ve istihdam profili hazırlama sürecine örnek bir uygulama Tablo 2.8.'de verilmiştir. İMED Değerlendirme Sonucu ve İstihdam Profili hazırlama sürecine ilişkin izleyen adımlar takip edilmiştir:

Tablo 2.8. *İMED değerlendirme sonucu ve istihdam profili hazırlama örneği*

İMED Değerlendirme Sonucu ve İstihdam Profili

Bireyin Adı-Soyadı	**:** zeo135 (katılımcı kodu)
Değerlendirme Tarihi	**:** 17/05/2022
Değerlendirenin Adı-Soyadı	**:** Mustafa Uluyol

BÖLÜM 1: Fiziksel, Sağlık, Duygu ve Davranış Durumu

1A. Fiziksel ve Sağlık Durumu	**1B.** Duygu ve Davranış Durumu
Birey astım hastasıdır ve astım ilaçları kullanmaktadır. Bunun dışında bireyin herhangi bir sağlık sorunu ve istihdam edilmesini olumsuz etkileyecek fiziksel bir yetersizliği bulunmamaktadır.	Bireyin duygu durumu anlık olarak değişebilmektedir. Bu durum bireyin istihdam sürecini yüksek düzeyde olumsuz etkileyecek bir durum değildir ancak bireyin bulunacağı ortamdan birinin bireyi takip etmesi önerilmektedir.

BÖLÜM 2: İstihdam Edilebilirlik Becerileri *(Başarı Yüzdeleri)*

	%
2A. İletişim ve Sosyal Beceriler	100
2.B. İş Yeri Kurallarına Uyum Becerileri	90
2C. İşlevsel Akademik Beceriler	80

Açıklama/Sonuç/Öneriler

Bireyin istihdam edilebilirlik beceri düzeyi oldukça yüksektir. Toplu taşıma araçlarını bağımsız olarak kullanamadığı için destek sunulmalıdır. İletişim bilgilerini yazma ve kısa not alma becerilerine sahip değildir. Bu becerilere yönelik hazırlanacak kartlarla veya teknoloji desteğiyle uyarlama yapılabilir.

BÖLÜM 3: Meslek Alanları Becerileri *(Başarı Yüzdeleri)*

	%		%		%
3A. Temizlik İşleri	70	**3E.** Yiy.-İçecek Hiz. Mut.	90	**3I.** Mob. ve İç Mek. Tas.	0
3B. Getir-Götür-Düz.	100	**3F.** Konaklama Hiz.	0	**3J.** El San. ve Seramik	0
3C. Montaj-Paketleme	100	**3G.** Büro/Ofis	0	**3K.** Tarım/Peyzaj	0
3D. Yiy.-İçecek Hiz. Serv.	90	**3H.** Giyim ve Tekstil	0		

Açıklama/Sonuç/Öneriler

Birey yiyecek ve içecek hizmetleri alanından mezundur. Servis ve mutfak alanlarına yönelik beceri düzeyi yüksektir. Ayrıca getir-götür-düzenleme ve montaj-paketleme işlerinde yer alan becerilerin tamamını sergileyebilmektedir. Temizlik işleri alanında becerileri iyi düzeydedir.

İSTİHDAM PROFİLİ

Olası İstihdam Türü: Rekabetçi: **X** Destekli: Korumalı:

Olası İstihdam Alanları: Değerlendirme sonuçlarına göre bireyin öncelikle hizmet sektöründe kafe, restoran, yemekhane gibi iş yerlerinde işe yerleştirilmesi uygundur. İşaretlemeyi gerektiren sipariş formu/ cihazlarının kullanıldığı işyerlerinde servis elemanı olarak çalışabilir. Yiyecek içecek hizmeti veren işletmelerin mutfak bölümünde sahip olduğu becerilerin dikkate alındığı iş tanımı oluşturularak çalışabilir. Bireyin astım hastalığı olduğu için toz, duman vb. sorunları olmayan hijyen düzeyinin yüksek olduğu işletmelerde getir-götür-düzenleme ve montaj-paketleme işlerinde çalışabilir. Bireyin, işe yerleştirileceği işyerinde duygu durumunu takip edebilecek ve toplu ulaşım aracı kullanma konusunda ona destek verebilecek uygun bir iş arkadaşı belirlenmesi önerilmektedir.

- Öncelikle zihin yetersizliği olan bireyin adı ve soyadı, değerlendirme tarihi ve değerlendirmeyi yapan kişinin adı ve soyadının bulunduğu bölüm doldurulur.
- "Fiziksel, Sağlık, Duygu ve Davranış Durumu" başlıklı bölümde zihin yetersizliği olan bireyin istihdamını olumsuz yönde etkileyebilecek veya istihdam edilirken dikkat edilmesi gereken fiziksel, sağlık, duygu ve davranış özellikleri özetlenir. "Bölüm 1A Fiziksel ve Sağlık Durumu" başlıklı bölüme ankette "evet" olarak yanıtlanan durumlar ve varsa süreğen hastalıklar ve bunlara bağlı olarak kullanılan ilaçlar yazılır. "Bölüm 1B Duygu ve Davranış Durumu" başlıklı bölüme ankette evet olarak yanıtlanan duygu ve davranış durumları yazılır. Her iki bölümde de özetlenen durumlara ilişkin bireyin istihdam edilirken dikkate alınması gereken noktalar, olası uyarlamalar ve öneriler yazılır.
- "İstihdam Edilebilirlik Becerileri" başlıklı bölümde kontrol listesinde yer alan ve "evet" olarak yanıtlanan, zihin yetersizliği olan bireyin bağımsız olarak gerçekleştirdiği becerilere ilişkin başarı yüzdeleri hesaplanarak alt bölümlerin isimlerinin yazdığı alana yazılır. Ayrıca bu bölümde yer alan "Açıklama/Sonuç/Öneriler" kısmına bireyin bağımsız olarak gerçekleştiremediği ve kritik öneme sahip olabilecek becerilere ilişkin uyarlama ve öneriler yazılır.
- "Meslek Alanları Becerileri" başlıklı bölümde kontrol listesinde yer alan ve *evet* olarak yanıtlanan, zihin yetersizliği olan bireyin bağımsız olarak gerçekleştirdiği meslekle ilgili becerilere ilişkin başarı yüzdeleri hesaplanarak alt bölümlerin isimlerinin yazdığı alana yazılır. Ayrıca bu bölümde yer alan "Açıklama/Sonuç/Öneriler" kısmına bireyin mezun olduğu meslek alanı, yüksek düzeyde (%90-100), iyi düzeyde (%70-80), orta düzeyde (60-50), düşük düzeyde (%40-10) başarı yüzdesine sahip olduğu meslek alanları sırayla yazılır.
- "İstihdam Profili" başlıklı bölümde yukarıda verilen üç bölümdeki değerlendirme sonuçlarına göre zihin yetersizliği olan bireye ilişkin olası istihdam türü ve alanları belirlenir. Bireyin bağımsız olarak çalışabileceği değerlendirilmişse (iş arkadaşı takibi ve desteği önerilse bile) rekabetçi istihdam seçeneği, bireyin belirli bir düzeye ulaşıncaya kadar bir iş koçunun desteğiyle çalışması gerektiği değerlendirilmişse destekli istihdam seçeneği, bireyin sürekli desteğe ve takip edilmesine gereksinim duyduğu değerlendirilmişse korumalı

istihdam seçeneği işaretlenir. Son olarak zihin yetersizliği olan bireyin meslek alanlarındaki beceri başarı düzeyleri dikkate alınarak en başarılı olabileceği olası meslek alanları ve iş ortamları betimlenir. Bunlara ilişkin yapılması gereken uyarlamalar yazılır ve öneriler getirilir.

İMED'den elde edilen sonuçların en doğru şekilde yorumlanabilmesi ve istihdam profilinin oluşturulabilmesi için zihin yetersizliği olan bireyleri tanıma ve değerlendirme süreçlerine hâkim olma dışında bölgenin işgücü piyasası, ilgili meslek alanlarındaki temel iş süreçleri ve iş yeri kültürü hakkında yeterli düzeyde bilgiye sahip olunması gerekmektedir.

2.4. Veri Toplama Süreci

Bu araştırma, yarı-yapılandırılmış görüşmelerle nitel verilerin toplandığı ve elde edilen nitel bulgular doğrultusunda geliştirilen İMED'le nicel verilerin toplandığı iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Her aşamaya ilişkin veri toplama süreci izleyen başlıklarda ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

2.4.1. Yarı-yapılandırılmış görüşmelerin yapılması

Araştırmanın ilk aşamasında zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına yönelik özel eğitim öğretmenlerinin, meslek öğretmenlerinin, rehber öğretmenlerin, iş ve meslek danışmanlarının ve işveren/İK uzmanlarının görüşlerini belirlemek amacıyla 43 kişiyle yarı-yapılandırılmış görüşme gerçekleştirilmiştir. Yarı-yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla nitel veri toplama süreci öncelikle gerekli izin ve onayların alınmasıyla başlamıştır. Hazırlanan yarı-yapılandırılmış görüşme formları ve diğer gerekli dokümanlarla birlikte Anadolu Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan araştırma için etik kurul izni alınmıştır (EK-11). Etik kurul izni sonrasında özel eğitim öğretmenleri, meslek öğretmenleri ve rehber öğretmenlerle yarı-yapılandırılmış görüşmelerin yapılabilmesi için MEB Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nden (EK-12) ve iş ve meslek danışmanlarıyla yarı-yapılandırılmış görüşmelerin gerçekleştirilebilmesi için İŞKUR Genel Müdürlüğü'nden (EK-13) araştırma izni alınmıştır. Araştırmanın katılımcılarının farklı illerdeki il müdürlüklerine bağlı kurumlarda çalışması nedeniyle araştırma izinleri bakanlık ve genel müdürlük düzeyinde alınmıştır.

2020 yılında dünyayı etkisi altına alan COVID-19 pandemi nedeniyle hastalığın yayılmaması ve ölümlerin azaltılması amacıyla Türkiye'de de bir dizi önlemin alınması araştırmanın yürütülmesini bu aşamada olumsuz yönde etkilemiştir. Yarı-yapılandırılmış görüşmelere başlamak için salgının yayılma hızının azalması beklenmiştir ancak bu sürecin daha da uzayacağı düşünülerek TİK onayıyla yarı-yapılandırılmış görüşmelere başlanmıştır. Görüşmelerin isteyen katılımcılarla yüz yüze, yüz yüze görüşmek istemeyen katılımcılarla da çevrimiçi olarak yapılmasına karar verilmiştir.

Yarı-yapılandırılmış görüşmeler için belirlenen katılımcılarla iletişime geçilmiş, araştırmaya katılımları konusunda gönüllülük ilkesine dayalı olarak onayları alınmış ve görüşmelerin nasıl yapılacağına karar verilmiştir. Planlanan gün, saat ve yerde (veya çevrimiçi) görüşmeleri yapmak üzere katılımcılarla bir araya gelinmiştir. Görüşmeler öncesinde her katılımcıyla güven ve samimiyeti sağlamak için bir süre sohbet edilmiş ve sonrasında da araştırmaya ilişkin bilgi verilmiştir. Görüşmeye başlamadan önce yüz yüze yapılan görüşmelerde katılımcılara katılımcı onam formu okutularak imzalatılmıştır. Çevrimiçi olarak Zoom uygulamasıyla gerçekleştirilen görüşmelerde ise katılımcı onam formu ekrana yansıtılmış ve katılımcılara okutularak sözlü onayları alınmıştır. Katılımcılar hazır olduklarını belirttiklerinde görüşmelere başlanmıştır. Görüşmelerin başında tarih, saat ve yer bilgisi verilerek katılımcılardan araştırmaya gönüllü olarak katıldıklarını ve ses/video kaydı yapılmasına izin verdiklerini sözlü olarak belirtmeleri istenmiştir. Katılımcıların sözlü onayları alındıktan sonra bireysel görüşme rehberindeki noktalar dikkate alınarak görüşmeler tamamlanmıştır. Yapılan yarı-yapılandırılmış görüşmelere ilişkin ayrıntılar Tablo 2.9.'da verilmiştir. Görüşmelerin 13'ü çevrimiçi olarak ZOOM uygulaması aracılığıyla gerçekleştirilirken 25'i yüz yüze ofis ortamında yapılmıştır. Yüz yüze görüşmeler Aydın, Bursa ve Eskişehir'de katılımcıların çalıştıkları kurum veya işletmelerdeki ofislerinde gerçekleştirilmiştir. Yüz yüze görüşmelerde ses kaydı alınırken çevrimiçi görüşmelerde video kaydı yapılmıştır. Görüşmelerin süresi 06.05 dakika ile 39.11 dakika arasında değişmiştir. Tüm görüşmeler için ortalama süre 20.47 dakikadır. Tüm görüşmelerin gerçekleştirilmesi yaklaşık beş ay sürmüştür.

Tablo 2.9. *Yarı-yapılandırılmış görüşmelere ilişkin bilgiler*

Katılımcı	Görüşme Şekli	Görüşme Süresi	Katılımcı	Görüşme Şekli	Görüşme Süresi
Özel Eğt. Öğretmeni 1	Çevrimiçi	31.02 dk.	Meslek Öğretmeni 1	Çevrimiçi	38.40 dk.
Özel Eğt. Öğretmeni 2	Çevrimiçi	27.40 dk.	Meslek Öğretmeni 2	Çevrimiçi	24.49 dk.
Özel Eğt. Öğretmeni 3	Çevrimiçi	23.17 dk.	Meslek Öğretmeni 3	Çevrimiçi	36.27 dk.
Özel Eğt. Öğretmeni 4	Çevrimiçi	13.20 dk.	Meslek Öğretmeni 4	Çevrimiçi	19.45 dk.
Özel Eğt. Öğretmeni 5	Çevrimiçi	20.16 dk.	Meslek Öğretmeni 5	Yüz yüze	28.47 dk.
Özel Eğt. Öğretmeni 6	Çevrimiçi	22.11 dk.	Meslek Öğretmeni 6	Yüz yüze	13.16 dk.
Özel Eğt. Öğretmeni 7	Yüz yüze	16.09 dk.	Meslek Öğretmeni 7	Yüz yüze	18.07 dk.
Özel Eğt. Öğretmeni 8	Yüz yüze	25.13 dk.	Meslek Öğretmeni 8	Yüz yüze	14.24 dk.
Özel Eğt. Öğretmeni 9	Yüz yüze	15.24 dk.	Meslek Öğretmeni 9	Yüz yüze	18.50 dk.
Özel Eğt. Öğretmeni 10	Yüz yüze	25.18 dk.	Meslek Öğretmeni 10	Yüz yüze	26.31 dk.
Rehber Öğretmen 1	Yüz yüze	27.53 dk.	İş ve Meslek Dan. 1	Yüz yüze	17.33 dk.
Rehber Öğretmeni 2	Yüz yüze	21.32 dk.	İş ve Meslek Dan. 2	Yüz yüze	16.48 dk.
Rehber Öğretmeni 3	Yüz yüze	33.27 dk.	İş ve Meslek Dan. 3	Yüz yüze	19.17 dk.
Rehber Öğretmeni 4	Yüz yüze	14.59 dk.	İş ve Meslek Dan. 4	Yüz yüze	08.09 dk.
Rehber Öğretmeni 5	Yüz yüze	39.11 dk.	İş ve Meslek Dan. 5	Yüz yüze	28.59 dk.
İşveren/İK Uzmanı 1	Çevrimiçi	23.44 dk.	İş ve Meslek Dan. 6	Yüz yüze	17.35 dk.
İşveren/İK Uzmanı 2	Yüz yüze	12.08 dk.	İş ve Meslek Dan. 7	Yüz yüze	12.55 dk.
İşveren/İK Uzmanı 3	Yüz yüze	07.07 dk.	İş ve Meslek Dan. 8	Yüz yüze	16.20 dk.
İşveren/İK Uzmanı 4	Yüz yüze	15.41 dk.	İş ve Meslek Dan. 9	Yüz yüze	10.29 dk.
İşveren/İK Uzmanı 5	Yüz yüze	08.03 dk.	İş ve Meslek Dan. 10	Yüz yüze	12.16 dk.
İşveren/İK Uzmanı 6	Çevrimiçi	19.10 dk.			
İşveren/İK Uzmanı 7	Çevrimiçi	31.45 dk.			
İşveren/İK Uzmanı 8	Yüz yüze	06.05 dk.			

2.4.2. İMED'in uygulanması

Araştırmanın ikinci aşamasında zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik açısından değerlendirilmesi amacıyla elde edilen nitel bulgular doğrultusunda geliştirilen İMED zihin yetersizliği olan 144 bireye uygulanmıştır. İMED'in uygulanmasıyla gerçekleştirilen nicel veri toplama süreci ikinci kez gerekli izin ve onayların alınmasıyla başlamıştır. Nihai formuna ulaştırılan İMED'in özel eğitim meslek okullarında okuyan ve son sınıfta olan zihin yetersizliği olan bireylere uygulanabilmesi için MEB Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nden

(EK-14) araştırma uygulama izni alınmıştır. İMED'in uygulanacağı zihin yetersizliği olan bireylerin okudukları okulların farklı illerde olması nedeniyle araştırma uygulama izni genel müdürlük düzeyinde alınmıştır.

2021-2022 eğitim ve öğretim yılının ikinci döneminde İMED'in uygulanması için belirlenen beş özel eğitim meslek okulu ziyaret edilerek okul yöneticileri bilgilendirilmiştir. Okul yöneticilerine araştırmanın amacı ve önemi anlatılmış, veri toplama sürecinin nasıl gerçekleştirileceği açıklanmıştır. Okul yöneticileri bilgilendirildikten sonra dönem sonunda mezun olacak zihin yetersizliği olan bireylerin özel eğitim ve meslek öğretmenlerine yönelik bilgilendirme toplantısı gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlere araştırmayla ilgili bilgi verilmiş, İMED'in nasıl uygulanacağı açıklanmış ve bu süreçte kendilerinden neler beklendiği anlatılmıştır. Gerekli bilgilendirmeler yapıldıktan sonra araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden öğretmenlerle birlikte yapılacak değerlendirmeler için uygun tarihler belirlenmiştir. İMED 2022 yılının Nisan-Mayıs-Haziran aylarında uygulanarak veri toplama süreci tamamlanmıştır.

İMED, özel eğitim meslek okullarında okul yöneticileri tarafından tahsis edilen boş ve gürültüden uzak bir odada uygulanmıştır. Araştırmacı, bir özel eğitim öğretmeni ve bir meslek öğretmeni zihin yetersizliği olan bireyleri İMED aracılığıyla değerlendirmiştir. Değerlendirme öncesinde öğretmenlere değerlendirici onam formu (EK-15) okunmuş, imzalatılmış ve değerlendirmenin nasıl yapılacağı açıklanmıştır. Araştırmacı tarafından her iki öğretmene de öğrencileri olan zihin yetersizliği olan bireye ilişkin İMED'de yer alan sorular ve maddeler yöneltilmiştir. Öğretmenler aynı yanıtları verdiklerinde ortak yanıt forma işlenmiş, farklı yanıt verdiklerinde bireyle ilgili olarak soruya/maddeye ilişkin örnekler vermeleri istenmiştir. Uygun yanıtın ne olabileceği üzerinde uzlaşıldıktan sonra yanıt forma geçirilmiştir. Tüm sorular/maddeler bu sürece uygun şekilde yanıtlanarak değerlendirme sona erdirilmiştir. Değerlendirmelere katılan öğretmenlere ve değerlendirilen öğrencilerin sayısına ilişkin bilgilere Tablo 2.10.'da yer verilmiştir.

İMED'in uygulaması zihin yetersizliği olan 2'den 10'a kadar sayıda bireyin değerlendirildiği bir özel eğitim öğretmeni, bir meslek öğretmeni ve araştırmacıdan oluşan 25 farklı değerlendirme ekibi tarafından gerçekleştirilmiştir. Değerlendirme ekiplerinde yer alan hem özel eğitim öğretmelerinin hem de meslek öğretmenlerinin büyük bir çoğunluğunun mesleki deneyimleri 10 yılın üzerindedir. Özel eğitim öğretmenlerinin özel eğitim meslek okulunda çalışma süreleri 2 yıldan 22 yıla kadar

değişirken meslek öğretmenlerinin bu okullarda çalışma süreleri 1 ile 18 yıl arasında değişmiştir.

Tablo 2.10. *Değerlendirmeye katılan öğretmenler ve değerlendirilen öğrenci sayıları*

Değ. Öğr. Sayısı	Sınıf Öğretmenin Alanı	Mesleki Den. (Yıl)	Meslek Okulu Çal. Süresi (Yıl)	Meslek Öğretmeninin Alanı	Mesleki Den. (Yıl)	Meslek Okulu Çal. Süresi (Yıl)
8	Özel Eğitim	11	11	Bilişim Teknolojileri	18	5
8	Özel Eğitim	20	4	Bilişim Teknolojileri	6	4
6	Özel Eğitim	7	5	El Sanatları	30	7
4	Özel Eğitim	12	12	El Sanatları	14	2
2	Özel Eğitim	21	16	El Sanatları	28	4
2	Özel Eğitim	5	3	El Sanatları	6	1
8	Özel Eğitim	10	2	Giyim Tekn.	30	6
7	Özel Eğitim	11	4	Giyim Tekn.	10	7
7	Özel Eğitim	21	4	Giyim Tekn.	24	4
6	Özel Eğitim	15	9	Giyim Tekn.	20	4
4	Özel Eğitim	28	22	Giyim Tekn.	19	12
3	Özel Eğitim	20	20	Güz. Saç ve Bak. Tekn.	28	9
10	Özel Eğitim	15	3	Konaklama Hizmetleri	3	3
9	Özel Eğitim	13	7	Matbaa Tekn.	7	2
4	Özel Eğitim	27	22	Matbaa Tekn.	8	8
8	Özel Eğitim	23	10	Mob. ve İç Mekân Tas.	11	11
6	Özel Eğitim	12	8	Mob. ve İç Mekân Tas.	25	10
5	Özel Eğitim	20	20	Mob. ve İç Mekân Tas.	14	7
4	Özel Eğitim	33	10	Mob. ve İç Mekân Tas.	25	18
7	Özel Eğitim	15	4	Seramik ve Cam Tekn.	31	5
5	Özel Eğitim	29	2	Seramik ve Cam Tekn.	30	3
5	Özel Eğitim	12	8	Seramik ve Cam Tekn.	6	6
6	Özel Eğitim	13	5	Tarım	14	6
6	Özel Eğitim	11	10	Yiyecek İçecek Hiz.	15	1
4	Özel Eğitim	20	20	Yiyecek İçecek Hiz.	24	13
144 Öğrenci	**25 Özel Eğitim Öğretmeni**			**25 Meslek Öğretmeni**		

2.5. Veri Analizi

Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına yönelik paydaş görüşlerinin belirlendiği nitel aşamadan ve bu bireylerin istihdam edilebilirliklerini değerlendirecek veri toplama aracının geliştirildiği ve istihdam profillerinin bu araçla ortaya konduğu nicel aşamadan oluşan bu çalışmada keşfedici sıralı desenle yürütülen karma yöntemin gerektirdiği veri analizi süreçleri işe koşulmuştur. Creswell ve Plano Clark'ın (2015) bir karma yöntem araştırmasında izlenmesini önerdiği veri analizi süreçlerine bu araştırmada da yer verilmiştir. Bu süreçler izleyen şekilde gerçekleştirilmiştir:

Verileri Analize Hazırlama: Nitel aşamada yapılan yarı-yapılandırılmış görüşmelerin her biri ayrı dosyalar halinde deşifre edilerek NVIVO 12 yazılımına yüklenmiştir. Nicel aşamada İMED aracılığıyla toplanan yanıtlar sayısal kodlar belirlenerek SPSS 21 yazılımına girilmiştir.

Verileri İnceleme: Nitel aşamada yarı-yapılandırılmış görüşmelerin dökümlerinin yer aldığı tüm dosyalar okunarak olası kodlarla ilgili notlar alınmıştır. Nicel aşamada yazılıma girilen nicel verilerin frekansları belirlenerek doğru işlenip işlenmediği kontrol edilmiştir.

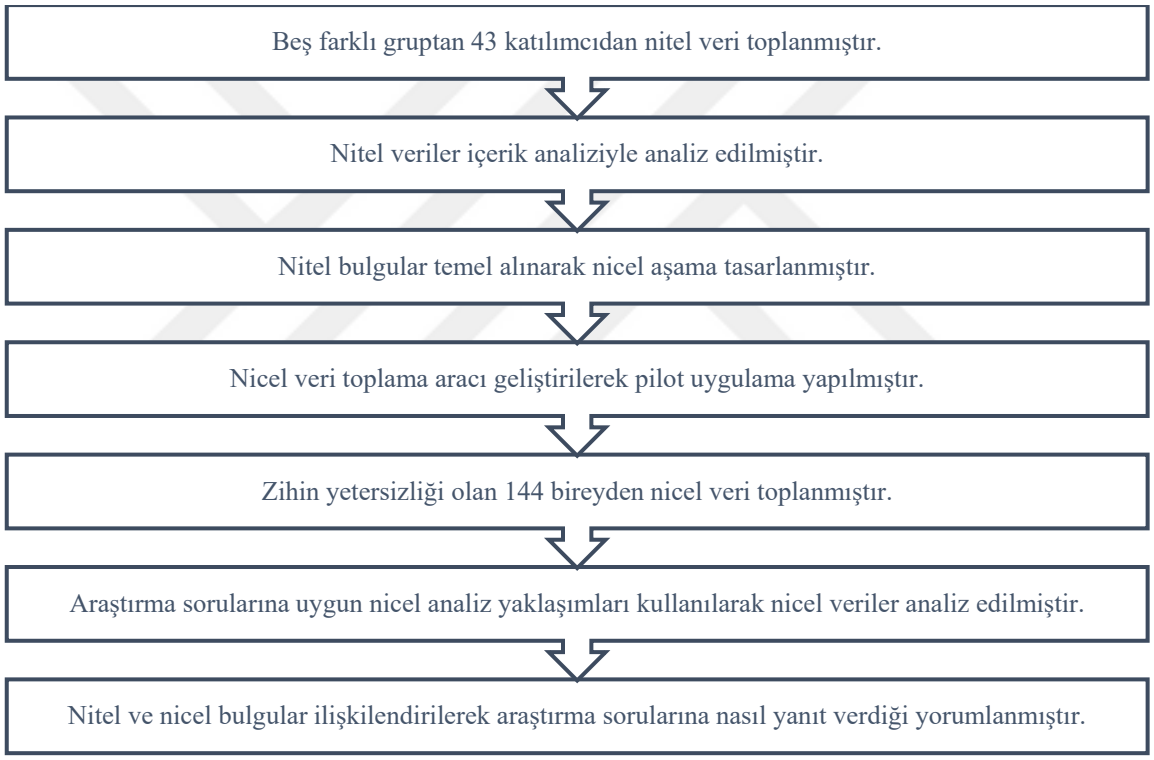
Verilerin Analizi: Nitel aşamada elde edilen veriler için içerik analizi, nicel aşamada elde edilen veriler için geçerlik ve güvenirlik analizleri ve betimsel analizler gerçekleştirilmiştir.

Veri Analizi Sonuçlarının Sunulması: Nitel bulgular görselleştirilerek şekiller halinde sunulmuş ve tema veya alt temaların yer aldığı kodlar katılımcı ifadeleriyle örneklendirilmiştir. Nicel bulgular tablolar halinde sunularak her tablo sözel olarak açıklanmıştır.

Bulguların Yorumlanması: Nitel ve nicel bulgular tartışma bölümünde araştırma sorularını ne düzeyde yanıtladığı, alanyazınla örtüşüp örtüşmediği ortaya konarak ele alınmıştır.

Verilerin ve Bulguların Geçerliğinin Denetlenmesi: Nitel aşamada inandırıcılık, aktarılabilirlik, tutarlık ve teyit edilebilirlik kavramları temel alınarak bazı önlemler (Geçerlik ve güvenirlik başlığı altında açıklanmıştır.) alınmıştır. Nicel aşamada araştırma sorularından biri olan geliştirilen aracın psikometrik özellikleri ortaya konulmuştur.

Araştırmanın karma yöntem türlerinden keşfedici sıralı desenle gerçekleştirilmesinden dolayı yukarıda verilen veri analizi süreçleri, Creswell ve Plano Clark'ın (2015) önerdiği ve Şekil 2.8.'de verildiği gibi ilişkilendirilmiş sıralı analizle gerçekleştirilmiştir.



Şekil 2.8. *İlişkilendirmiş sıralı veri analizi (Creswell ve Plano Clark, 2015)*

2.5.1. Nitel verilerin analizi

Yarı-yapılandırılmış görüşmelerle toplanan nitel veriler NVIVO 12 yazılımı kullanılarak analiz edilmiştir. Nitel verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşabilmek için derin bir işleme tabi tutulan nitel veriler öncellikle kavramsallaştırılmış, ortaya çıkan kavramlar temel alınarak mantıklı bir yapı oluşturulmuş ve bu yapıyı açıklayan temalar belirlenmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Nitel verilerin içerik analiziyle analiz edildiği bu süreç Creswell (2014) tarafından içerik analizinde

araştırmacıların izleyebileceğini önerdiği adımlar gerçekleştirilerek yürütülmüştür. Buna göre içerik analizi süreci izleyen şekilde özetlenebilir:

Ham Verilerin Hazırlanması: Yarı-yapılandırılmış görüşmelerin ses/video kayıtları Microsoft Word doküman oluşturma yazılımı aracılığıyla profesyonel bir ses/video kaydı deşifre uzmanı tarafından deşifre edilmiştir. Görüşmelere ilişkin oluşan tüm dokümanlar araştırmacı tarafından kontrol edilmiş ve deşifre hataları giderilmiştir.

Verilerin Düzenlemesi ve Analize Hazırlanması: Görüşme deşifrelerinin yer aldığı tüm dokümanlarda yarı-yapılandırılmış görüşme formlarında yer alan sorular ve numaralarına ilişkin düzenleme yapılmıştır. Ayrıca görüşmelere katılan katılımcıların yer aldıkları gruplara göre önceden belirlenen ve katılımcıların gerçek isimlerini çağrıştırmayan kod isimleri dokümanlara yerleştirilmiştir.

Bütün Verilerin Baştan Sona Okunması ve Metinlerin Anlamlı Bölümlere Ayrılması: Oluşturulan tüm dokümanlar okunmuş ve katılımcıların ifadelerinin yer aldığı metinler anlamlı bölümlere ayrılmıştır.

Verilerin Kodlanması: Düzenlemelerin tamamlandığı tüm dokümanlar NVIVO 12 yazılımına yüklenmiştir. Her doküman için konuyla bağlantılı katılımcı ifadelerinden kodlar oluşturularak kod listesi hazırlanmıştır.

Temaların Oluşturulması: Hazırlanan kod listesinde yer alan kodlar birbiriyle ilişkilendirilip gruplandırılmış ve buna göre temalar oluşturulmuştur. Bu temalar ve altlarında yer alan kodlar ağaç yapısı şeklinde şemalaştırılmıştır.

Temaların İlişkilendirilmesi: Oluşturulan tema şemaları gözden geçirilerek birbiriyle ilişkili olanlar birleştirilmiş, gerektiğinde alt temalar oluşturulmuş ve yeni temalar ortaya konmuştur.

Temaların Yorumlanması: Oluşturulan temalar ve alt temalar hiyerarşik bir şekilde şemalaştırılarak görselleştirilmiş, katılımcı ifadeleriyle örneklendirilerek elde edilen nitel bulgular raporlaştırılmıştır.

2.5.2. Nicel verilerin analizi

İMED'in uygulanması sonucunda elde edilen nicel veriler SPSS 21 yazılımı kullanılarak analiz edilmiştir. İMED'de yer alan her bölüm betimsel olarak analiz edilerek zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik profilleri ortaya konmuştur. Bireylerin fiziksel, sağlık, duygu ve davranış durumlarına ilişkin yüzde ve frekans hesaplamaları yapılmıştır. Bireylerin istihdam edilebilirlik becerileri ve meslek alanları becerilerine ilişkin yüzde, frekans, ortalama ve standart sapma değerleri verilmiş, beceri başarı düzeylerine ilişkin yüzde ve frekans hesaplanmıştır. Ulaşılan tüm değerler tablolaştırılarak sunulmuştur. İMED'in geçerlik ve güvenirliğine ilişkin analiz süreci izleyen başlıkta açıklanmıştır.

2.6. Geçerlik ve Güvenirlik

Geçerlik, ölçülmek istenen özelliğin diğer özelliklerle karışmadan ne derece ölçüldüğü olarak tanımlanırken güvenirlik ise ölçme sonuçlarının hatalardan arınmış bir şekilde tekrar edilebilirliği olarak ifade edilmektedir (Büyüköztürk vd., 2012; Mills ve Gay, 2016; Yıldırım ve Şimşek, 2011). Alanyazında nitel ve nicel paradigmaları temel alan uzmanların geçerlik ve güvenirlik kavramlarını farklı şekilde ele aldıkları görülmektedir. Bu çalışma nitel ve nicel olarak iki aşamadan oluştuğu için geçerlik ve güvenirlik kavramları her aşama için ayrı ayrı ele alınmıştır. Nitel aşamada inandırıcılık, aktarılabilirlik, tutarlık ve teyit edilebilirlik olarak ele alınan kavramlar temelinde önlemler alınmış ve gerekli çalışmalar yürütülmüştür. Nicel aşamada ise geçerlik ve güvenirlik nicel veri analizi teknikleri kullanılarak ortaya konmuştur.

2.6.1. Nitel aşamada geçerlik ve güvenirlik

Bu çalışmanın nitel aşamasında Lincoln ve Guba'nın (1985) nitel araştırmalarda iç geçerlik yerine inandırıcılık, dış geçerlik yerine aktarılabilirlik, iç güvenirlik yerine tutarlık ve dış güvenirlik yerine tekrar edilebilirlik olarak tanımladığı kavramlara yönelik önerdiği önlemler alınmış ve çalışmalar gerçekleştirilmiştir (Erlandson vd., 1993).

2.6.1.1. *İnandırıcılık*

Bu araştırmanın nitel veri tovplama ve analizi sürecinde inandırıcılığın sağlanabilmesi amacıyla alanyazında önerilen stratejiler (Erlandson vd., 1993; Lincoln ve Guba, 1985; Miles ve Huberman, 1994; Yıldırım ve Şimşek, 2011) uygulanmıştır. Yarı-

yapılandırılmış görüşme sorularının hazırlanması, nitel verilerin analizi ve nitel bulguların raporlaştırılması adımlarında uzman görüşü alınmıştır. Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına yönelik önemli paya sahip beş farklı katılımcı grubuyla derinlemesine görüşmeler yapılmıştır.

2.6.1.2. *Aktarılabilirlik*

Bu araştırmanın nitel sonuçlarının farklı alanlara aktarılabilirliğinin sağlanabilmesi amacıyla alanyazında önerilen stratejiler (Erlandson vd., 1993; Lincoln ve Guba, 1985; Miles ve Huberman, 1994; Yıldırım ve Şimşek, 2011) yürütülmüştür. Nitel veri toplama ve analizi süreçleri ayrıntılı bir biçimde açıklanmış ve izlenen her bir adım raporlaştırılmıştır. Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına yönelik en doğru verilere ulaşabilmek amacıyla nitel aşamanın çalışma grubu amaçlı ölçüt örneklemeyle belirlenmiştir.

2.6.1.3. *Tutarlık*

Bu araştırmanın nitel aşamasında yer alan tüm süreçlerinde tutarlığın sağlanabilmesi için özel eğitim alanından bir uzman tarafından alanyazında önerilen tutarlık incelemesi (Erlandson vd., 1993; Miles ve Huberman, 1994; Lincoln ve Guba, 1985; Yıldırım ve Şimşek, 2011) yapılmıştır. Yarı-yapılandırılmış görüşmelerin hazırlanması, görüşmelerin yapılması ve bunların analizi sürecinde bir uzman tarafından geribildirim sağlanmış, süreçlerin objektif ve benzer şekilde yürütülüp yürütülmediği konusunda bilgi alınmıştır.

2.6.1.4. *Teyit edilebilirlik*

Bu çalışmanın nitel aşamasında için teyit edilebilirlik açısından ulaşılan nitel bulguların gerçeği yansıtması ve araştırmacı önyargısının önüne geçilebilmesi amacıyla alanyazında önerilen teyit incelemesi (Erlandson vd., 1993; Lincoln ve Guba, 1985; Miles ve Huberman, 1994; Yıldırım ve Şimşek, 2011) yapılmıştır. Yarı-yapılandırılmış görüşmelerin ses/video kayıtlarına ilişkin deşifre süreci bir deşifre uzmanı ve araştırmacı olmak üzere iki farklı kişi tarafından yürütülmüştür. Deşifre uzmanı kayıtları deşifre ettikten sonra araştırmacı oluşan dokümanları kontrol etmiştir. Veri analizi sürecinde araştırmacının dışında nitel araştırma süreçlerine hâkim olan ve zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına yönelik çalışmaları bulunan özel eğitim alanında yüksek lisans

derecesine sahip bir uzman da görev almıştır. Araştırmacı tarafından oluşturulan kod anahtarı ve tema yapısı uzman tarafından nitel verilerle eşleştirilerek araştırmacı ve uzman arasındaki kodlamaların uyuşup uyuşmadığı belirlenmiştir. Kodlayıcılar arası güvenirliğin belirlenmesi için "görüş birliği / (görüş birliği + görüş ayrılığı) X 100" formülü kullanılarak hesaplama yapılmış ve en az %70 düzeyinde değere ulaşılması beklenmiştir (Miles, Huberman ve Saldana, 2014). Yedi tema, 32 alt tema ve 96 koddan oluşan toplam 135 ögeye ilişkin görüş birliği oranı 103/(103+32)X100= %76 olarak bulunmuştur. Uyuşmanın sağlanmadığı kod, temalar ve alt temalar üzerinde tartışılarak uzlaşmaya varılmıştır.

2.6.2. Nicel aşamada geçerlik ve güvenirlik

Araştırmanın ikinci aşamasında nicel verileri toplamak amacıyla geliştirilen ve ikinci araştırma sorusunun yanıtının arandığı İMED'e yönelik geçerlik ve güvenirlik çalışmaları nicel analiz teknikleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. İzleyen başlıkta yapılan analizler ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

2.6.2.1. *İMED'in kapsam geçerliği*

İMED'de yer alan maddelerin kapsam geçerliğini belirlemek amacıyla Uzman Değerlendirme Formu aracılığıyla toplanan uzman görüşleri sayısal verilere dönüştürülmüş ve Lawshe tekniği (1975) kullanılarak her madde için kapsam geçerlik oranı (KGO) ve her alt bölüm için kapsam geçerlik indeksi (KGİ) hesaplanmıştır. KGO "Maddenin Uygun Olduğunu Belirten Uzman Sayısı / (Toplam Uzman Sayısı / 2) - 1" formülüyle hesaplanmıştır. KGİ ise her alt bölümde yer alan maddelerin KGO değerlerinin ortalaması alınarak hesaplanmıştır. Bu çalışma için Ayre ve Scally (2014) tarafından kapsam geçerlik ölçütü (KGÖ) olarak tanımlanan ve 0,05 anlamlılık düzeyinde farklı uzman sayılarına göre belirlenen minimum KGO ve KGİ değerleri dikkate alınmıştır. Bu çalışmada hesaplanan KGO ve KGİ değerleri uzman sayısının 13 olduğu KGÖ'ye (0,538) göre değerlendirilmiştir.

2.6.2.2. *İMED'in yapı geçerliği*

İMED'in yapı geçerliğini belirlemek amacıyla tetrakorik korelasyon matrisi ile açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Tetrakorik korelasyon matrisi 1 ve 0 olarak değerlendirilen ölçme maddelerinin yer aldığı araçlar için kullanılan bir faktör analizi

tekniğidir (Hair vd., 2019). Tetrakorik korelasyon matrisiyle gerçekleştirilen faktör analizi ve model uyumu hesaplamaları Mplus 8.9 yazılımıyla gerçekleştirilmiştir.

2.6.2.3. *İMED'in güvenirliği*

İMED'in güvenirliğinin belirlenmesi amacıyla test-tekrar test yöntemi kullanılmıştır. Bonett ve Wright (2014) güvenirlik çalışmalarının gerçekleştirilebilmesi için minimum örneklem büyüklüğünün 30 olabileceğini belirtmiştir. Bu öneriden yola çıkılarak ilk uygulamadan iki hafta sonra zihin yetersizliği olan 38 bireye İMED tekrar uygulanmıştır. Her iki ölçüm Spearmen rho korelasyon analiziyle analiz edilmiştir. Korelasyon analizi SPSS 21 yazılımı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. İMED'de yer alan "Fiziksel, Sağlık, Duygu ve Davranış Durumu Anketi" farklı türlerde maddeleri içerdiği için güvenirlik çalışması gerçekleştirilememiş, "İstihdam Edilebilirlik Beceri Kontrol Listesi" ve "Meslek Alanları Beceri Kontrol Listesi" için iki ölçümdeki beceri başarı yüzdeleri arasındaki korelasyona bakılmıştır.

3. BULGULAR VE YORUM

Bu çalışma kapsamında (a) zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına yönelik paydaş görüşlerine, (b) bu görüşler temel alınarak geliştirilen İMED'in geçerlik ve güvenirliğine ve (c) zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik profillerine yönelik bulgular elde edilmiştir. Elde edilen bulguların her araştırma sorusunu ne düzeyde karşıladığı şekil ve tablolar halinde görselleştirilerek izleyen başlıklarda ayrıntılı şekilde açıklanmıştır.

3.1. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdamıyla İlgili Paydaş Görüşlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın nitel aşamasında zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına yönelik paydaş görüşlerini belirlemek amacıyla yarı-yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. 10'u özel eğitim öğretmeni, 10'u meslek öğretmeni, beşi rehber öğretmen, 10'u iş ve meslek danışmanı ve sekizi işveren/İK uzmanı olmak üzere toplam beş farklı gruptan 43 kişiyle görüşülmüştür. Yarı-yapılandırılmış görüşme kayıtları deşifre edilirken katılımcı gizliliğine dikkat edilmiş ve her katılımcı için gerçek isimlerini çağrıştırmayacak kod isim kullanılmıştır. Özel eğitim öğretmenleri için ÖEÖ1-10, meslek öğretmenleri için MEÖ1-10, rehber öğretmenler için REÖ1-5, iş ve meslek danışmanları için İMD1-10 ve işveren/insan kaynakları uzmanları için İKU1-8 kod isimleri verilmiştir. İçerik analizi sonucunda elde edilen bulgular izleyen başlıklarda ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

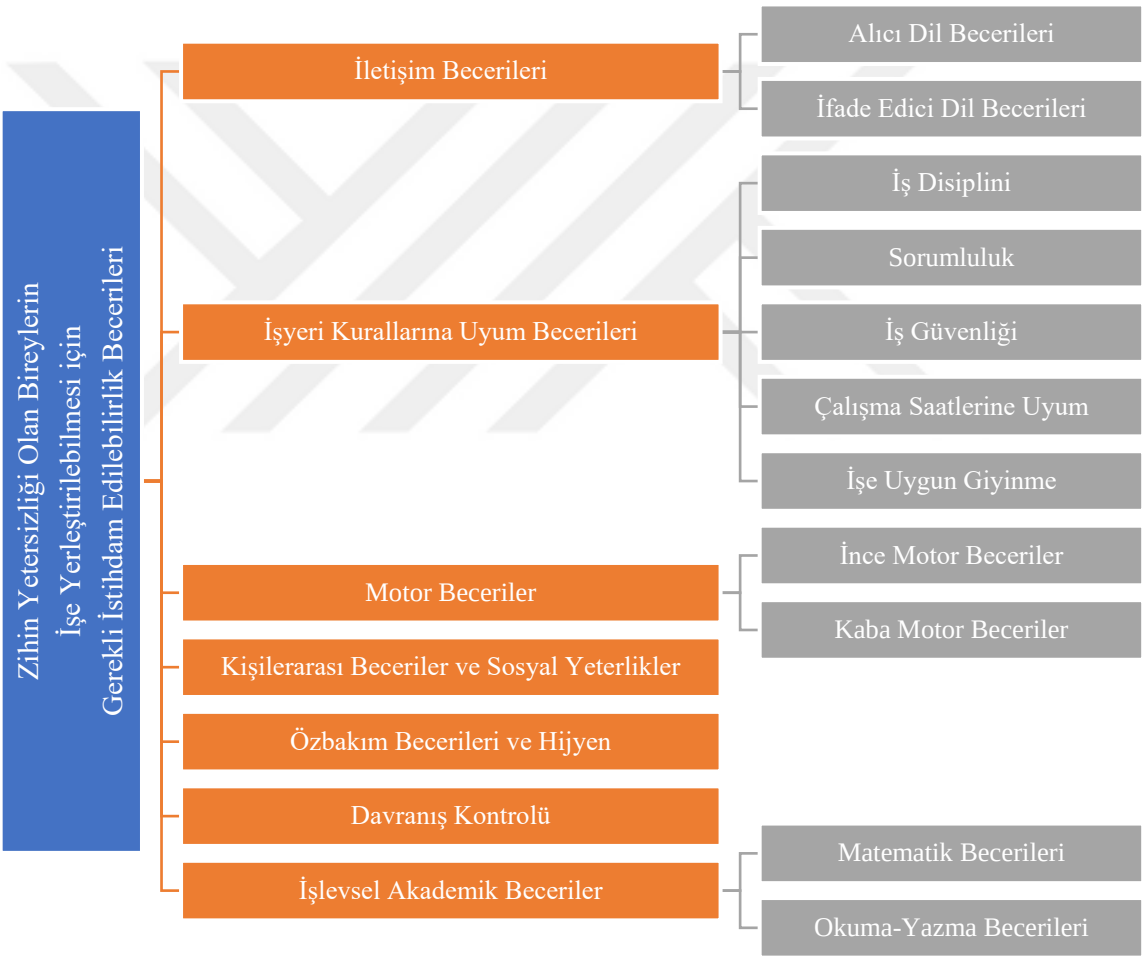
Nitel verilerin içerik analiziyle analiz edilmesi sonucunda toplam yedi temaya ulaşılmıştır. Araştırmanın amacıyla ilişkili olmayan nitel bulgular çıkarılmıştır. Her temada alt temalar ve kodlar bulunmaktadır. Temalar Tablo 3.1.'de verilmiştir.

Tablo 3.1. *İçerik analizi sonucunda ulaşılan temalar*

	Temalar
1.	Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İşe Yerleştirilebilmesi için Gerekli İstihdam Edilebilirlik Becerileri
2.	Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Çalışabilecekleri İşler
3.	Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Çalışabilecekleri İşlerin Sınıflandırılması
4.	Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Meslek Okulundaki Atölyelere Yerleştirilme Süreçleri
5.	İŞKUR'un Zihin Yetersizliği Olan Bireyleri İşe Yerleştirme Süreçleri
6.	İşletmelerin Zihin Yetersizliği Olan Bireyleri İşe Alma Süreçleri
7.	İşe Yerleştirme Sürecinde Zihin Yetersizliği Olan Bireyle İlgili Gereksinim Duyulan Bilgiler

3.1.1. Zihin yetersizliği olan bireylerin işe yerleştirilebilmesi için gerekli istihdam edilebilirlik becerileri

Zihin yetersizliği olan bireylerin işe yerleştirilebilmesi için gerekli istihdam edilebilirlik becerileri adlı temada iletişim becerileri, iş yeri kurallarına uyum becerileri, motor beceriler, kişiler arası beceriler ve sosyal yeterlikler, özbakım becerileri ve hijyen, davranış kontrolü ve işlevsel akademik beceriler olmak üzere toplam yedi alt tema yer almıştır. Bu temada yer alan alt temalar ve kodlar Şekil 3.1.'de özetlenmiştir.



Şekil 3.1. *Tema 1: Zihin yetersizliği olan bireylerin işe yerleştirilebilmesi için gerekli istihdam edilebilirlik becerileri*

Zihin yetersizliği olan bireylerin işe yerleştirilebilmesi için sahip olması gereken iletişim becerilerine ilişkin ÖEÖ2 "…karşıdan gelen yönergeleri iyi alması gerekiyor ki işveren ya da karşıdaki biri ona herhangi bir şey sordu mu anlayıp yerine getirebilsin…",

ÖEÖ10"…tam anlamıyla kendini ifade edebiliyor olması önemli…" ve REÖ2 "…kolay iletişim kurması gerekiyor iletişime yönelik bir iş yapıyorsa…" şeklinde görüş bildirmiştir.

Zihin yetersizliği olan bireylerin işe yerleştirilebilmesi için sahip olması gereken iş yeri kurallarına uyum becerilerine ilişkin MEÖ10 "…ekstra iş disiplini onu çok iyi yapması lazım ki onu biz burada veriyoruz…", MEÖ7 "…verilen görevin sorumluluğunu yerine getirebilmesi gerekiyor…", MEÖ6 "…iş güvenliği kurallarını benimseyecek, hani yorgunluk, dalgınlık yapıp orada iş kazalarına neden olabilirler…", ÖEÖ2 "…hani sonuçta bir iş yerinde nasıl çalışılması, nasıl giyinilmesi gerekiyorsa…", ÖEÖ8 "…mesai saatleri, öğle saatleri bunlara da uyabilmeleri gerekiyor…" ve MEÖ3 "…tabi ki iş yerinin kurallarını…" şeklinde görüş bildirmiştir.

Zihin yetersizliği olan bireylerin işe yerleştirilebilmesi için sahip olması gereken motor becerilere ilişkin MEÖ2 "…motor becerileri olması lazım, yani el-göz koordinasyonu…", ÖEÖ1 "…sonra tabi ki kaba motor, ince motor gelişmiş olması gerekiyor…" ve REÖ2 "…yani el becerilerini de kullanabiliyor olması lazım zaten…" şeklinde görüş bildirmiştir.

Zihin yetersizliği olan bireylerin işe yerleştirilebilmesi için sahip olması gereken kişilerarası beceriler ve sosyal yeterliklere ilişkin MEÖ1 "…sanayide çalışabilmesi için insani ilişkilere de tabi ki her yerde olduğu gibi gerek var…" ve ÖEÖ2 "…muhatabı toplum olacağı için, insan olacağı için en azından bir merhaba, günaydın kullanabilmesi lazım…" şeklinde ifade etmiştir.

Zihin yetersizliği olan bireylerin işe yerleştirilebilmesi için sahip olması gereken özbakım becerilerine ilişkin MEÖ8 "…bir kere kişisel bakımını yapabiliyor olması gerekir dışarıda çalışabilmesi için…", ÖEÖ1 "…tabi ki özbakım, hani bir işte çalışacaksa sürekli ailesi onun yanında olmayabilir…" ve REÖ3 "…işte temiz olacak…" şeklinde görüş bildirmiştir.

Zihin yetersizliği olan bireylerin işe yerleştirilebilmesi için sahip olması gereken davranış kontrolüne ilişkin ÖEÖ5 "…öfke kontrolü, davranış yönetimi hani bunlar üzerinde biraz kontrol sahibi olmaları lazım…" ve MEÖ9 "…öncellikle tabi davranış problemlerinin tabi en aza indirgenmiş olması lazım…" şeklinde bildirimde bulunmuştur.

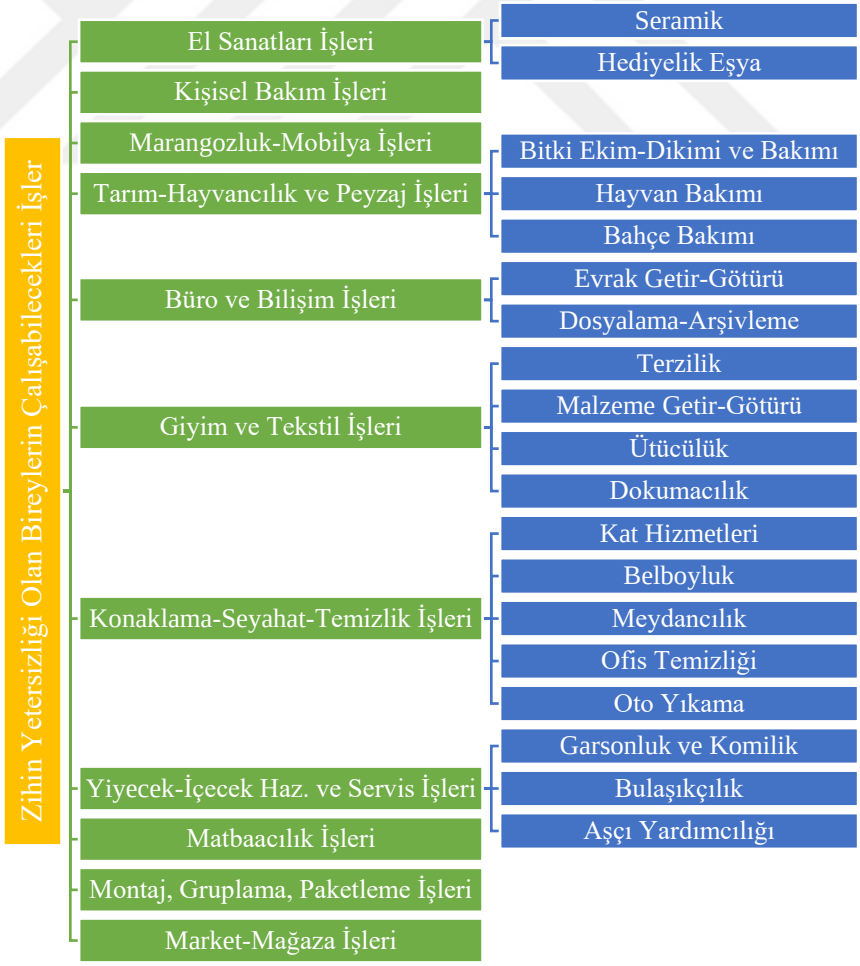
Zihin yetersizliği olan bireylerin işe yerleştirilebilmesi için sahip olması gereken işlevsel akademik becerilere ilişkin ÖEÖ2 "… en azından istihdam edilmek isteniyorsa biraz okuma yazma becerilerinin gelişmiş olması…" ve ÖEÖ8 "…yani matematik, temel

beceri dediğimiz dört temel işlem, para becerileri, işte o saat, zaman kavramı içerisinde…" şeklinde görüş belirtmiştir.

Tema 1'de verilen bulgular incelendiğinde katılımcıların en çok iş yeri kurallarına uyum becerileri, iletişim becerileri, kişilerarası beceriler ve sosyal yeterlikler, özbakım becerileri ve işlevsel akademik beceriler üzerinde durdukları söylenebilir.

3.1.2. Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışabilecekleri işler

Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışabilecekleri işler adlı temada el sanatları işleri, kişisel bakım işleri, marangozluk-mobilya işleri, tarım-hayvancılık ve peyzaj işleri, büro ve bilişim işleri, giyim ve tekstil işleri, konaklama-seyahat-temizlik işleri, yiyecek-içecek hazırlama ve servis işleri, matbaacılık işleri, montaj-gruplama-paketleme işleri ve market-mağaza işleri olmak üzere toplam 12 alt tema yer almıştır. Bu temada yer alan alt temalar ve kodlar Şekil 3.2.'de özetlenmiştir.



Şekil 3.2. *Tema 2: Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışabilecekleri işler*

Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışabilecekleri el sanatları işlerine ilişkin MEÖ9 "…hani böyle belediyelerin açtığı şeyler olabiliyor işletmeler, seramik atölyeleri falan, kalıbı dökebilir, desenler yapabilir…" ve ÖEÖ3 "…benim girdiğim alanda hediyelik eşya yapımı…" şeklinde görüş belirtmiştir.

Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışabilecekleri kişisel bakım işlerine ilişkin ÖEÖ3 "…işte kuaförlük olabilir…" ve MEÖ1 "…onun haricinde eli makas tutan, kuaför olarak çalışabilecek birkaç öğrencim var…" şeklinde ifade etmiştir.

Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışabilecekleri marangozluk-mobilya işlerine ilişkin MEÖ8 "…okulumuzda olan atölyeye bağlı olarak mobilya sektöründe kesinlikle çalışabilirler…" ve ÖEÖ8 "…marangoz, mobilya olabilir…" şeklinde ifade etmiştir.

Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışabilecekleri tarım-hayvancılık ve peyzaj işlerine ilişkin ÖEÖ3 "…seracılıkta çok başarılı olabilirler, çiçek yetiştirilmesi, bitki yetiştirilmesi…", MEÖ5 "…veteriner hekimlik falan öyle yerlerde ya da işte haralar gibi hayvanlarla birlikte olabilecekleri alanlarda…" ve MEÖ2 "… veya bahçede, otellerin bahçıvan istihdamı da oluyor, bahçede çalışabilirler, işte sulama yapabilir, çim kesebilirler…" şeklinde görüş bildirmiştir.

Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışabilecekleri büro ve bilişim işlerine ilişkin ÖEÖ2 "…resmi daire dediğimiz bu milli eğitim, adliye, sosyal güvenlik kurumu (SGK) gibi kurumların dosyalama arşivleme yani bilgisayar başında bile çalışabilirler…", REÖ5 "…milli eğitim bu ara elemanlar var ya, yazı getir-götür hizmetlileri…", İMD4 "…telefon bakabilirler, ofis işlerinde…", MEÖ4 "…getir-götür işi olabilir, şu senin görevin, şuradan alacaksın, şuraya götüreceksin, imza alacaksın, geri getireceksin…" ve ÖEÖ4 "…bir ofiste düzenleme olabilir, misafir karşılama, telefonla cevap verme, basit evrak düzenleme, yani bu tarz işler…" şeklinde bildirimde bulunmuştur.

Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışabilecekleri giyim ve tekstil işlerine ilişkin MEÖ1 "…sanayi makinesi kullanan bir çocuk tekstilde herhangi bir makineyi de rahatlıkla kullanabilir…", ÖEÖ3 "… giyim sektörü de aynı şekilde, hani terzilik hiçbir zaman ölmeyecek bir meslek, terzilik yapabilirler…", ÖEÖ1 "…basit parçaları ütüler, var mesela pres ütü; parçaları üniteler arası götürebilir…" ve ÖE7 "…dokuma sektörü de olur…" şeklinde görüş bildirmiştir.

Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışabilecekleri konaklama-seyahat-temizlik işlerine ilişkin MEÖ6 "…mesela temizlik işleri olabilir…", İKU2 "…daha çok temizlik olabilir genel anlayışıyla…", MEÖ9 "…ama kat hizmetlerinde çok rahat çalışırlar

otellerde…", REÖ2 "…otellerde belboyluk…", MEÖ10 "…oto yıkamacı, orada çalışabilir…" ve ÖEÖ1 "…meydan yani bu otellerin girişleri, büyük alanları silme…" şeklinde bildirimde bulunmuştur.

Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışabilecekleri yiyecek-içecek hazırlama ve servis işlerine ilişkin MEÖ9 "…mutfakta, sebze meyve doğrama işi, bölümler halinde mutfak zaten, orada o işi çok rahat yapabilirler…", İMD4 "…servis elemanıysa çayı getirip götürmeyi yapabilir…", MEÖ2 "…komilik, boşları toplama veya yerleri süpürme…", MEÖ8 "…bulaşık yerleştirme yıkama işlemi, bunların hepsini yapabilirler…", ÖEÖ5 "…lokantalarda ne bileyim salata yapabilir, servis elemanı olarak çalışabilir…" ve REÖ2 "gene işte lokantalarda ya da gıda üretiminde şey usta olarak değil ama yamak olarak…" şeklinde ifade etmiştir.

Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışabilecekleri matbaacılık işlerine ilişkin MEÖ8 "…matbaada çalışabilir…" şeklinde ifade ederken bu bireylerin çalışabilecekleri market-mağaza işlerine ilişkin ÖEÖ3 "…reyon elemanı olabilirler, bir mağazada çalışabilirler…" ve İMD7 "…reyon düzenleme gibi daha basit işler…" şeklinde görüş bildirmiştir.

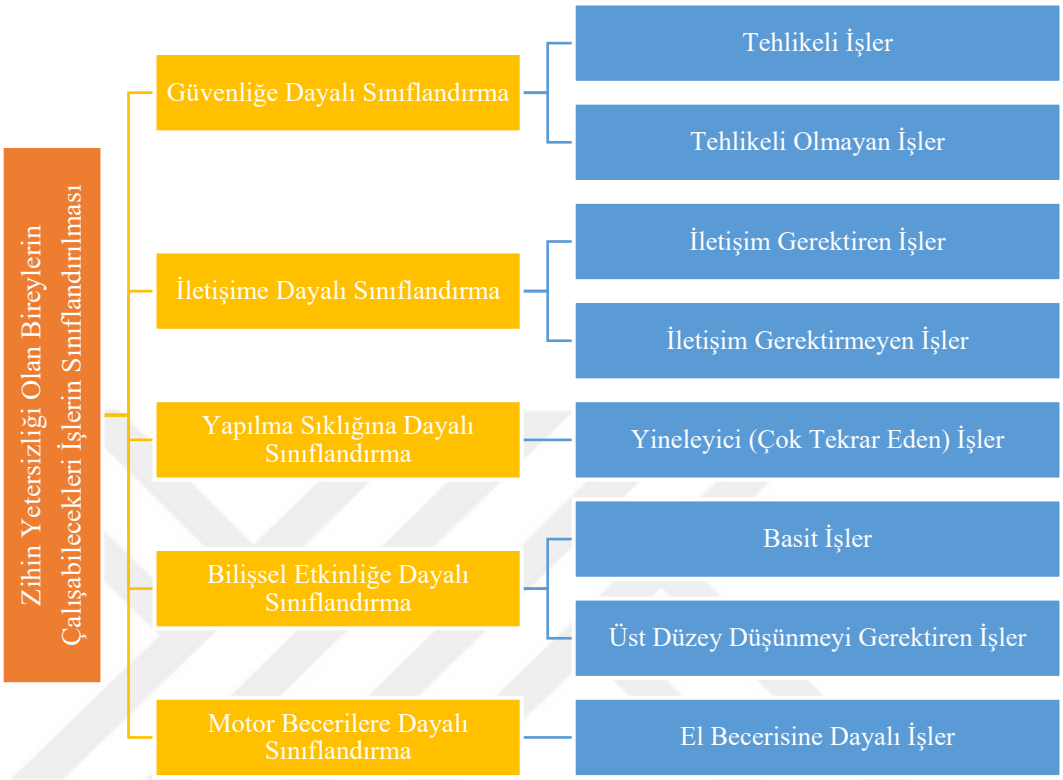
Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışabilecekleri montaj, gruplama, paketleme işlerine ilişkin MEÖ7 "…araba fabrikası, parça üretiminde, eşleştirme yapabiliyorlar…", ÖEÖ10 "…fason işler, sıralı beceriler gerektirecek fason işler. Yani pıt pıt yapıştırırsın atıyorum parfüm barkodu, ya da bir araba bagaj kemeri gibi fason işler…" ve REÖ5 "…fabrikalarda üretimde ve montajda olur…" şeklinde bildirimde bulunmuştur.

Tema 2'de verilen bulgular incelendiğinde katılımcıların zihin yetersizliği olan bireylerin çalışabilecekleri işler konusunda birçok sektörde farklı işleri sıraladığı görülmektedir. Ayrıca özellikle meslek öğretmenleri dikkate alındığında kendi meslek alanlarında bu bireylerin aldıkları eğitimin kalitesi arttıkça bireylerin çalışabilecekleri alanların ve işlerin çeşitlendiği söylenebilir. Katılımcılara göre zihin yetersizliği olan bireylerin en rahat çalışabilecekleri işlerin; temizlik işleri, getir-götür işleri ve montaj, paketleme gibi vasıf gerektirmeyen beden işleri olduğu söylenebilir.

3.1.3. Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışabilecekleri işlerin sınıflandırılması

Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışabilecekleri işlerin sınıflandırılması adlı temada güvenliğe dayalı sınıflandırma, iletişime dayalı sınıflandırma, yapılma sıklığına dayalı sınıflandırma, bilişsel etkinliğe dayalı sınıflandırma ve motor becerilere dayalı

sınıflandırma olmak üzere toplam beş alt tema yer almıştır. Bu temada yer alan alt temalar ve kodlar Şekil 3.3.'te özetlenmiştir.



Şekil 3.3. *Tema 3: Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışabilecekleri işlerin sınıflandırılması*

Katılımcılar zihin yetersizliği olan bireylerin çalışabilecekleri işleri sınıflarken güvenliğe dayalı sınıflandırmaya ilişkin MEÖ9 "…çok tehlikeli işlerde, bizim ailelerden de kaynaklı olaraktan çalışamazlar…", MEÖ2 "… o tehlikeye giremeyiz, onu yapamayız veya bir kasap yerine çalışamaz, çünkü elini kaptırabilir. Yani tehlikesiz yapılacak işler…", İKU2 "…daha çok hafif, tehlikeli olmayan işleri yapabilir…" ve ÖEÖ1 "…yine de tehlikeli işler olmasa daha iyi olur…" şeklinde bildirimde bulunmuştur.

Katılımcılar zihin yetersizliği olan bireylerin çalışabilecekleri işleri sınıflarken iletişime dayalı sınıflandırmaya ilişkin ÖEÖ3 "…bazı işlerde iletişim lazım ama bazıları için iletişim dezavantaj olabiliyor…", REÖ2 "…iletişim ve sosyal becerilerin de iş koluna göre önemi artıyor…" ve MEÖ5 "…bizim işimiz konsantrasyon işi, yani işine odaklanacak, önündeki işi yapacak, diğer alanlardaki gibi insanlarla iletişim halinde olmasına, çevreyle iletişim halinde olmasına gerek yok…" şeklinde görüş bildirmiştir.

Katılımcılar zihin yetersizliği olan bireylerin çalışabilecekleri işleri sınıflarken yapılma sıklığına dayalı sınıflandırmaya ilişkin İMD2 "…mesela sürekli robotların

yaptığı işler var, bu tarz işler…", MEÖ6 "…dediğim gibi ritüeli olan, her gün gidip aynısı yapılıyorsa, o işi yaparlar, tekrar eden işler daha iyi olur…", ÖEÖ10 "…tek düze olan işler, fason işler…" ve REÖ5 "…böyle otomatiğe bağlanmış işler vardır ya hani sürekli aynı işi yapan, bir fabrikada atıyorum kalemin üzerine bir şey takılması…" şeklinde bildirimde bulunmuştur.

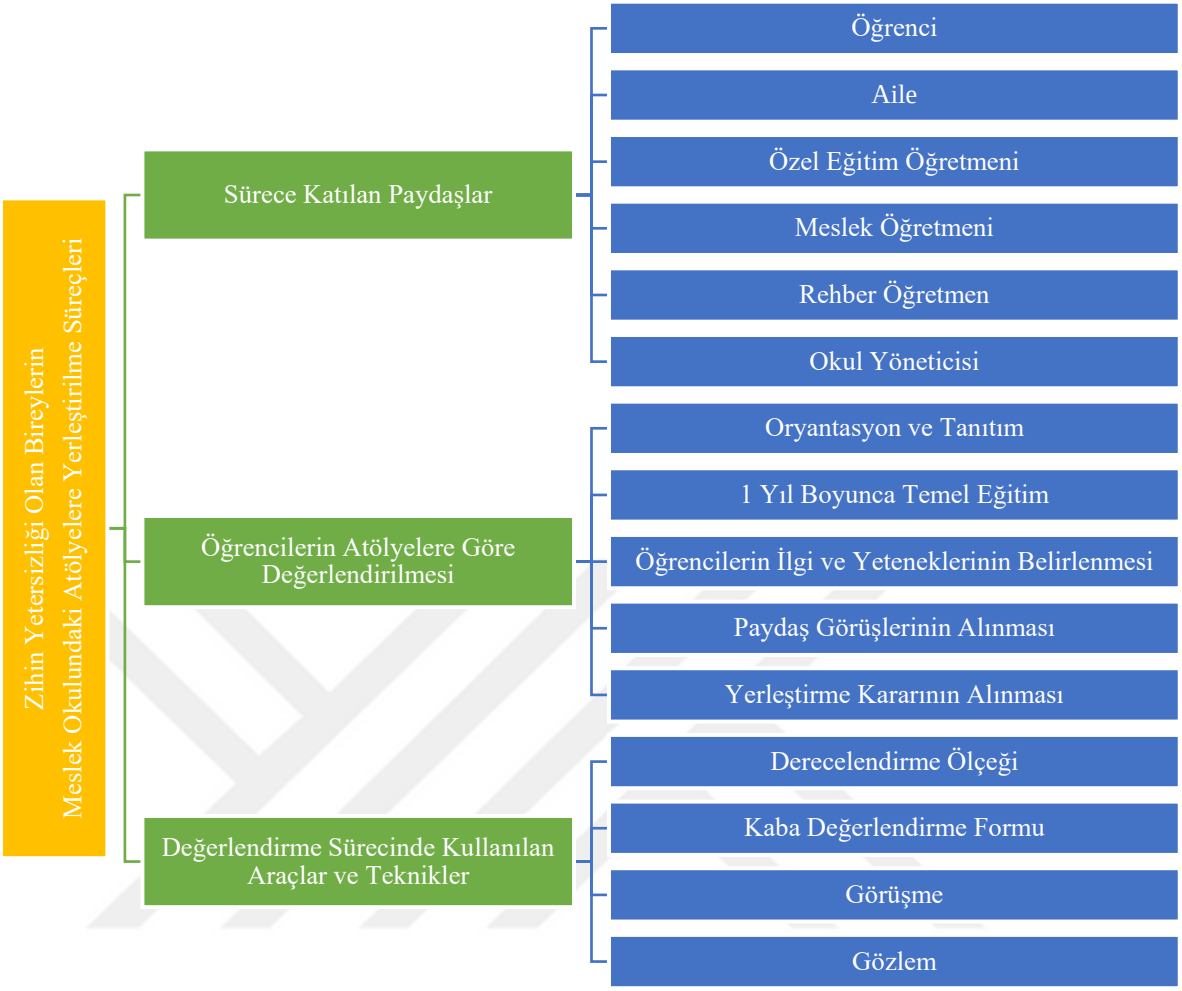
Katılımcılar zihin yetersizliği olan bireylerin çalışabilecekleri işleri sınıflarken bilişsel etkinliğe dayalı sınıflandırmaya ilişkin ÖEÖ2 "…biraz daha zihin gelişiminin daha aktif olduğu çalışma yerleri var mesela. Belki bu alanda sınıflandırabiliriz…", ÖEÖ5 "…ya çok karmaşık işler olmamalı, daha böyle basit, çok fazla düşünme becerisi gerektirmeyen veya düşünme zinciri gerektirmeyen…", MEÖ2 "…muhasebeye veya resepsiyona koyamayız çünkü muhasebede hesap, kitap işleri çok şeydir, karıştırıcıdır…" ve REÖ2 "…beceri isteyen, hafif düzeyde beceri isteyen basit işlerde çalışabilirler…" şeklinde görüş bildirmiştir.

Katılımcılar zihin yetersizliği olan bireylerin çalışabilecekleri işleri sınıflarken motor becerilere dayalı sınıflandırmaya ilişkin MEÖ4 "…mesela el yeteneği olan öğrenciler, becerisi olan öğrenciler, kalemi, fırçayı kullanabilen nerede olabilir mesela desenleme, ondan sonra boyama…" ve ÖEÖ1 "…şimdi genelde motor beceri gerektiren işleri yaparlar…" şeklinde bildirimde bulunmuştur.

Tema 3'te verilen bulgular incelendiğinde katılımcıların zihin yetersizliği olan bireylerin çalışabilecekleri işleri sınıflarken en çok bireylerin kendisini merkeze alarak sınıflama yaptığı görülmektedir. Birey merkezli sınıflamanın katılımcıların, bu bireyleri işe yönlendirme ve iş belirleme konusunda daha rahat ifadeler kullanmalarını sağladığı söylenebilir.

3.1.4. Zihin yetersizliği olan bireylerin meslek okulundaki atölyelere yerleştirilme süreçleri

Zihin yetersizliği olan bireylerin meslek okulundaki atölyelere yerleştirme süreçleri adlı temada sürece katılan paydaşlar, öğrencilerin atölyelere göre değerlendirilmesi ve değerlendirme sürecinde kullanılan araçlar ve teknikler olmak üzere toplam üç alt tema yer almıştır. Bu temada yer alan alt temalar ve kodlar Şekil 3.4.'te özetlenmiştir.



Şekil 3.4. *Tema 4: Zihin yetersizliği olan bireylerin meslek okulundaki atölyelere yerleştirilme süreçleri*

Zihin yetersizliği olan öğrencilerin meslek okulundaki atölyelere yerleştirme sürecine katılan paydaşlara ilişkin REÖ2 "…mayıs ayında çocuklarla görüşüyoruz…", REÖ5 "… çocukların ailelerini çağırıyoruz, sürece katılması istiyoruz yani…", MEÖ1 "…rehberlik öğretmenlerine gerekli iletişime geçiyoruz…", ÖEÖ8 "…çocuğun özel sınıf öğretmeni var…", REÖ1 "…kurulda atölye öğretmenleri de var…" ve REÖ3 "…müdür bey bizi topluyor, büyük bir toplantı yapıyoruz…" şeklinde görüş bildirmiştir.

Zihin yetersizliği olan öğrencilerin atölyelere göre değerlendirilmesine ilişkin ÖEÖ8 "…dokuzuncu sınıfta oryantasyon eğitimleri var, çocukların atölyeleri tanımasını sağlıyoruz…", MEÖ8 "…zaten 9. sınıf boyunca bütün atölyeleri geziyorlar…", ÖEÖ6 "…öğrencilerin yapabilirlik düzeyine göre ya da hangi atölyeyi sevdiğine de bağlı olarak değerlendiriyoruz…", ÖEÖ2 "…tüm öğretmenlerin, velinin, öğrenciye de isteği sorulur sen hangisinde başarılısın, hepimizin ortak görüşüyle…", REÖ2 "…hepsini

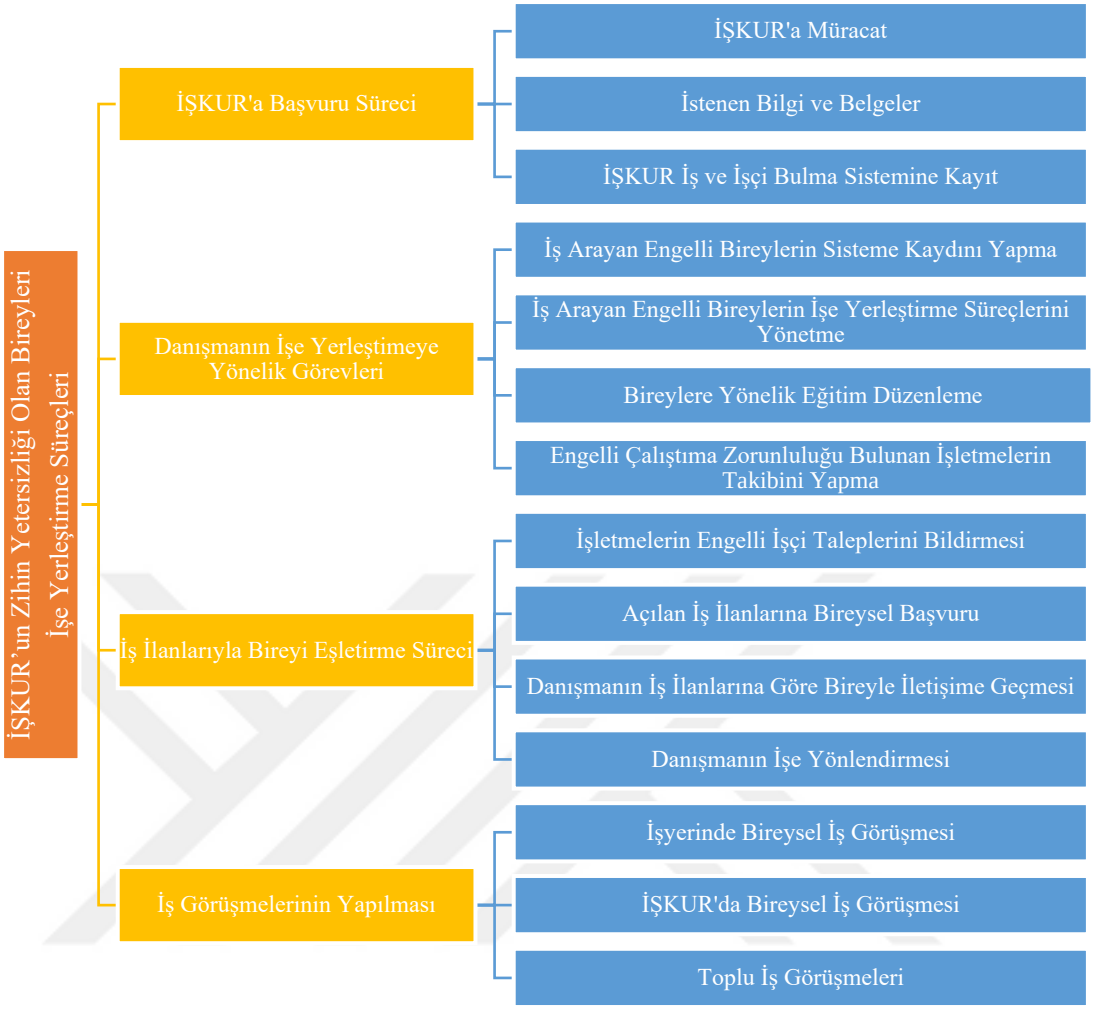
birleştiriyoruz, bir komisyonumuz var, atölye öğretmeni, sınıf öğretmeni, okul idarecileri ve rehber öğretmenden oluşan. Buna göre değerlendirmemizi yapıp karara bağlıyoruz…" ve REÖ3 "…sene sonunda müdür bey bizi topluyor, büyük bir toplantı yapıyoruz, bu saatlerce sürüyor. Tek tek tek tek her çocukla ilgili yani şeye gidilsin, tabi velinin de rızası burada önemli ve görüşü önemli, onlardan da görüş ve öneri alınıyor…" şeklinde bildirimde bulunmuştur.

Zihin yetersizliği olan öğrencilerin atölyelere yerleştirme sürecinde kullanılan araç ve tekniklere ilişkin REÖ5 "…bizim işimiz daha çok elde ettiğimiz kaba değerlendirme formları…", REÖ2 "…bizim kendi geliştirdiğimiz bir form var, formda hem öğretmenlerin gözlemleri, işte atölye öğretmenlerinin gözlemleri onların bir derecelendirmesi var, ondan sonra aileye gönderdiğimiz form vardı en çok hangisini istersiniz diye sıralıyorlardı…", ÖEÖ7 "… yani rehberlik servisi öğretmen iş birliğiyle, görüşmeleriyle…" ve ÖEÖ3 "… atölyeleri gezdirirken çocuklar orada neler yapabilir hani nasıl becerileri var gözlemliyoruz…" şeklinde görüşte bulunmuştur.

Tema 4'te verilen bulgular incelendiğinde nitel verilerin toplandığı üç okulda da zihin yetersizliği olan bireylerin meslek atölyelerine yerleştirme süreçlerinin benzer şekilde yürütüldüğü görülmektedir. Yerleştirme sürecinin okulda var olan atölyeler temelinde gerçekleştirildiği, sürece tüm paydaşların katıldığı, benzer değerlendirme araç ve tekniklerinin kullanıldığı ve karar aşamasında görüş birliğinin esas alındığı ifade edilebilir.

3.1.5. İŞKUR'un zihin yetersizliği olan bireyleri işe yerleştirme süreçleri

İŞKUR'un zihin yetersizliği olan bireyleri işe yerleştirme süreçleri adlı temada İŞKUR'a başvuru süreci, danışmanın işe yerleştirmeye yönelik görevleri, iş ilanlarıyla bireyi eşleştirme süreci ve iş görüşmelerinin yapılması olmak üzere toplam dört alt tema yer almıştır. Bu temada yer alan alt temalar ve kodlar Şekil 3.5.'te özetlenmiştir.



Şekil 3.5. *Tema 5: İŞKUR'un zihin yetersizliği olan bireyleri işe yerleştirme süreçleri*

Zihin yetersizliği olan bireylerin İŞKUR'a başvuru sürecine ilişkin İMD2 "…engelli vatandaş geliyor engelli kaydı yoksa kurumumuzda, engelli raporunun aslı ile bize başvurmasını istiyoruz…", İMD6 "…bize kimliğini ve heyet raporunu getirmesi yeterli…", İMD4 "…engellinin kendi özel bilgilerini istiyoruz, daha önce nerelerde çalıştı, deneyimi var mı, aldığı kurslar, sertifikalar var mı gibi soruları soruyoruz veya engelli olarak çalışırken ne gibi araç gerece ihtiyacı var onları soruyoruz…", İMD9 "…meslek, okul bilgileri, meslek bilgileri, tecrübe deneyim kısmını dolduruyoruz…" ve İMD8 "…engelli raporu %40 ve üzerindeyse bizim sistemimizde engelli kaydını oluşturuyoruz…" şeklinde bildirimde bulunmuştur.

İş ve meslek danışmanının işe yerleştirmeye yönelik görevlerine ilişkin İMD5 "…bizim görevimiz engellilerin kayıtlarını kuruma yapmak ve…", İMD3 "… bir taraftan da engelli vatandaşlara iş danışmanlığı hizmeti veriyoruz…", İMD10 "…biz hem işveren ayağındayız, hem iş arayan ayağındayız…", İMD7 "…zihinsel engelliler için bir kurs

düzenleme şansımız olabiliyor, onunla ilgili planlamalarımız oluyor…", İMD9 "…elimizin en güçlü olan taraflarından biri kurs tarafı olduğunu düşünüyorum…" ve İMD1 "…oradaki çalışan sayılarına göre sistem otomatik hesaplayıp açık varsa sisteme düşürüyor. Biz bunları takip ediyoruz, açığı olan firmalara yazı gönderiyoruz…" şeklinde görüş bildirmiştir.

İş ilanlarıyla zihin yetersizliği olan bireyi eşleştirme sürecine ilişkin İMD1 "…şimdi asıl süreç işverenle başlıyor. İşveren kendisi gönüllü olarak farkındaysa durumun bize başvuruyor, engelli açığım oluştu diye. O açık sayısında göre firmanın isteğine göre yani mesleki olarak kriterleri oluşturuyoruz, ondan sonra talep açılıyor…", İMD7 "…İŞKUR sitesinde bu ilan yayına çıktığı için isteyen herkes yani kuruma kayıtlı iş arayan sayfasına giren her birey iş ilanlarımızı görebilir, kendi başvuru yapabilir, kendi iletişime geçebilir iş yeriyle…", İMD9 "…bize iletilen mesleklerde ya da taleplerde kişilere özel mesajlar atıp davet ediyoruz, burada görüşüyoruz…" ve İMD6 "…teker teker bizde ajandamızda kayıtlı, özellikleri, engel durumları, neler yapabilirler, hangi işlerde çalışabilirler. Çalışabilecek kısımda olanları, iş yapabilecek vasıfta olanları fabrikalarımıza yönlendiriyoruz, iş yerlerimize yönlendiriyoruz…" şeklinde bildirimde bulunmuştur.

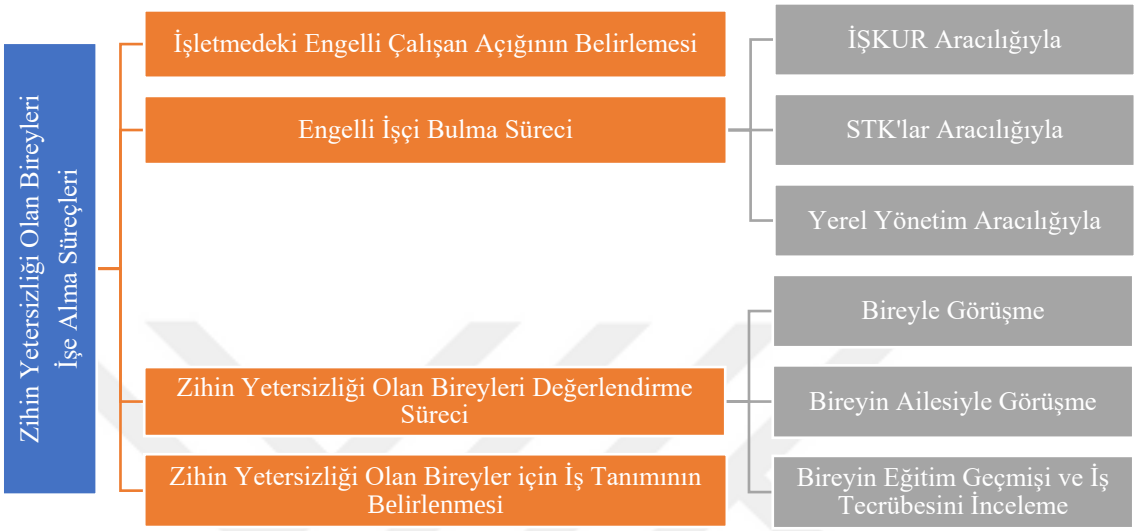
Zihin yetersizliği olan bireylerin iş görüşmesi yapma sürecine ilişkin İMD1 "…firmalara gidiyor vatandaş, orada birebir görüşüyor…", İMD7 "…gelen vatandaşlar oldukça ilan detayını verip iş yerine görüşmeye gitmesini istiyoruz…", İMD3 "…işveren yetkilisi geliyor, birer birer bizim görüşme odalarımız da bu şekildedir. Vatandaşlar dışarıda bekliyor, birer birer içeriye alıyoruz…" ve İMD2 "…burada yine haftanın belli günlerinde toplu görüşmede aynı şeyleri yapmaya çalışıyoruz, firmaları davet ediyoruz, sonra vatandaşlarımız da burada toplanıyor…" şeklinde görüş bildirmiştir.

Tema 5'te verilen bulgular incelendiğinde nitel verilerin toplandığı üç İŞKUR il müdürlüğünde de zihin yetersizliği olan bireylerin işe yerleştirme süreçlerinin birbirine benzer şekilde yürütüldüğü görülmektedir. Katılımcıların birçoğu bu bireyleri işe yerleştirme sürecinin farklı noktalarını vurgularken yürüttükleri sürecin işe yerleştirmeden ziyade iş ilanıyla bireyleri eşleştirmek olduğu söylenebilir.

3.1.6. İşveren/İK uzmanlarının zihin yetersizliği olan bireyleri işe alma süreçleri

İşveren/insan kaynakları uzmanlarının zihin yetersizliği olan bireyleri işe alma süreçleri adlı temada işletmedeki engelli çalışan açığının belirlenmesi, engelli işçi bulma

süreci, bu bireyleri değerlendirme süreci ve bireyler için iş tanımının belirlenmesi olmak üzere toplam dört alt tema yer almıştır. Bu temada yer alan alt temalar ve kodlar Şekil 3.6.'da özetlenmiştir.



Şekil 3.6. *Tema 6: Zihin yetersizliği olan bireyleri işe alma süreçleri*

İşletmedeki engelli çalışan açığının belirlenmesine ilişkin İKU1 "…örneğin hangi bölgede engelli açığımız var ona bakıyoruz…" ve İKU6 "…bizim mağazalarımızda çok farklı pozisyonlarımız var, engelli kotası açıldığında bu pozisyonlardan hangileri uygun olabilir diye öncelikle düşünürüz…" şeklinde görüş bildirmiştir.

İşveren/İK uzmanlarının engelli bulma sürecine ilişkin İKU3 "…biz genelde İŞKUR ile görüşüyoruz bu konuda, onlar bize yönlendirme yapıyor…", İKU7 "…engelli açığımız olduğunda down derneğiyle irtibata geçiyoruz…" ve İKU4 "…belediyesi ile ortak çalışmaya başladık, sağ olsunlar onlar sayesinde buluyoruz…" şeklinde bildirimde bulunmuştur.

İşveren/İK uzmanlarının zihin yetersizliği olan bireyleri değerlendirme sürecine ilişkin İKU7 "…onunla birlikte bir görüşme yaptık ve zaten orada biraz daha o arkadaşımıza da tercih hakkını bıraktık…", İKU6 "…onun haricinde çalışacağı mağaza yöneticileriyle birlikte birebir görüşme gerçekleştiriyorlar…", İKU2 "…şimdi arkadaşımızı karşımıza alıp da konuşamayız, ne yaparsın, ne edersin soramayız, daha çok ailesiyle görüşürüm, hakkında bilgi edinirim…", İKU8 "…bu noktada daha önce bir çalışma hayatı var mı, varsa ne gibi zorluklar yaşadı, hangi pozisyonda çalışıyordu, ne

işler yapabilir, onları öğreniyorum…" ve İKU4 "…kaldı ki hangi atölyeden ne eğitimi almış onu öğrenmeden nerede çalışacağını belirlemiyoruz…" şeklinde görüş bildirmiştir.

Zihin yetersizliği olan bireyler için iş tanımının belirlenmesine ilişkin İKU5 "…sadece arkadaşı zamanla tanıyıp yapabileceği görevleri veriyoruz…", İKU8 "…kendini iyi hissedebildiği, yapabildiğine inandığı, mutlu olabildiği bir iş görevi veriyoruz…" ve İKU3 "…kutu katlamak, basit temizlik işleri, bunları ayrıntılı olarak yazıyoruz, bunu yapabilecek seviyede olanı işe alıyoruz…" şeklinde bildirimde bulunmuştur.

Tema 6'da verilen bulgular incelendiğinde işverenlerin veya İK uzmanlarının zihin yetersizliği olan bireyleri işe alırken farklı süreçler izlediği görülmektedir. Özellikle zihin yetersizliği olan bir işçi bulma konusunda farklı seçeneklere yöneldikleri ve işçi bulma sürecini farklı kurumlar aracılığıyla yürüttükleri söylenebilir.

3.1.7. Zihin yetersizliği olan bireyleri işe yerleştirme sürecinde gereksinim duyulan bilgiler

Zihin yetersizliği olan bireyleri işe yerleştirme sürecinde gereksinim duyulan bilgiler adlı temada yetersizlik durumu, sağlık durumu, duygu ve davranış özellikleri, eğitim geçmişi, iletişim ve sosyal beceriler, iş kurallarına uyum akademik beceriler, mesleki ilgi ve yeterlikler, işe ilişkin beceriler olmak üzere toplam dokuz başlık yer almıştır. Bu temada yer alan kodlar Şekil 3.7.'de özetlenmiştir.

Şekil 3.7. *Tema 7: Zihin yetersizliği olan bireyleri işe yerleştirme sürecinde gereksinim duyulan bilgiler*

Zihin yetersizliği olan bireylerin işe yerleştirme sürecinde gereksinim duyulan bilgilere ilişkin İKU4 "…özellikle engel durumu ne, ne kadar yoğunluğu var…", İKU7 "…hani bir özel olarak sağlık problemi var mı, bu çok önemli…", İMD10 "…eğer özele inilmesi gerekiyorsa zihin engelliler gibi, biraz daha işin tıbbi boyutunu…", İKU1 "…çünkü hani korkuları varsa, heyecanı ya da panik olduğu durumları, varsa onları…", İMD6 "…onun da bazı kötü huyları olabiliyor, bunlar önemli…", İMD2 "…işte eğitim durumu çok önemli bizim için…", İKU7 "…aslında biraz okulda neler yaptıkları çok önemli…", İMD7 "…kimin neler yapabileceğini hem sosyal becerileri, iletişim becerileri…", İKU8 "…hani kendini ifade edebiliyor mu, anlatılanı anlayabiliyor mu…", İKU2 "…belli bir saat aralığında çalışabilir mi…", İKU1 "…biz daha çok uyum süreciyle ilgili sorular soruyoruz…", İKU5 "…sayısal açıdan biliyor mu, okuma yazma düzeyimiz ne seviyede…", İKU7 "…nelere yetenekli olduğunu öğrenmek isterim…", İMD4 "…zihinsel engellinin istek ve becerileri önemli bizim için…" ve İMD2 "…işle ilgili becerileri konusunda neler yapabileceğini bilmem lazım…" şeklinde görüş bildirmiştir.

Tema 7'de verilen bulgular incelendiğinde hem işveren/İK uzmanları hem de iş ve meslek danışmanlarının zihin yetersizliği olan bireyleri işe yerleştirme sürecinde farklı türden bilgilere gereksinim duydukları görülmektedir. En fazla öğrenilmek istenen konuların başında yetersizlik durumu, duygu ve davranış özellikleri, eğitim geçmişi ve iletişim ve sosyal becerilerin geldiği söylenebilir.

3.2. İMED'in Geçerliği ve Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Bu araştırmanın amacı doğrultusunda zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına yönelik paydaş görüşleri temel alınarak geliştirilen İMED'in geçerli ve güvenilir bir araç olup olmadığı sorusu yanıtlanmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda geliştirilen İMED'in geçerlik ve güvenirliğine ilişkin kapsam geçerliği, yapı geçerliği ve test-tekrar-test güvenirliği değerlendirilmiştir.

3.2.1. İMED'in kapsam geçerliğine ilişkin bulgular

İMED'in kapsam geçerliğine ilişkin Uzman Değerlendirme Formundan elde edilen uzman görüşlerinin Lawshe tekniği kullanılarak hesaplanan her madde için KGO ve her alt bölüm için KGİ tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 3.2. *Fiziksel ve sağlık durumu alt bölümüne ilişkin madde KGO ve KGİ değerleri*

Bölüm 1A. Fiziksel ve Sağlık Durumu	KGO	KGİ
Madde 1. Görme ile ilgili sorun yaşıyor mu?	1,000	
Madde 2. İşitme ile ilgili sorun yaşıyor mu?	1,000	
Madde 3. Konuşma ile ilgili sorun yaşıyor mu?	1,000	
Madde 4. Yürüme ile ilgili sorun yaşıyor mu?	0,846	0,912
Madde 5. Ellerini kullanma ile ilgili sorun yaşıyor mu?	0,846	
Madde 6. Süreğen hastalığı var mı?	0,846	
Madde 7. Sürekli kullandığı ilaçlar	0,846	

Tablo 3.2. incelendiğinde İMED'in birinci bölümünde bulunan Fiziksel ve Sağlık Durumu alt bölümünde yer alan yedi maddenin KGO değerlerinin 1,000 ile 0,846 arasında dağıldığı ve alt bölümün KGİ değerinin 0,912 olduğu görülmektedir. Bu çalışma için belirlenen KGÖ'nün 0,538 olduğu düşünüldüğünde bu alt bölümün kapsam geçerliği bakımından geçerli olduğu söylenebilir.

Tablo 3.3. *Duygu ve davranış durumu alt bölümüne ilişkin madde KGO ve KGİ değerleri*

Bölüm 1B. Duygu ve Davranış Durumu	KGO	KGİ
Madde 1. Öfke nöbeti geçirir mi?	0,539	
Madde 2. Duygu durumu anlık olarak değişir mi?	0,692	
Madde 3. Kendine zarar verir mi?	0,539	
Madde 4. Başka kişilere zarar verir mi?	0,539	
Madde 5. Nesnelere zarar verir mi?	0,539	0,600
Madde 6. Uygun olmayan cinsel davranışlar sergiler mi?	0,692	
Madde 7. Argo kelimelerle konuşur mu?	0,539	
Madde 8. Söylenene karşı gelir mi?	0,539	
Madde 9. Yapmak istediği eylemde ısrarcı mıdır?	0,539	
Madde 10. Şakaya aşırı ve olumsuz tepki verir mi?	0,846	

Tablo 3.3.'e göre İMED'in birinci bölümünde bulunan Duygu ve Davranış Durumu alt bölümünde yer alan 10 maddenin KGO değerlerinin 0,846 ile 0,539 arasında dağıldığı ve alt bölümün KGİ değerinin 0,600 olduğu görülmektedir. Bu çalışma için belirlenen KGÖ'nün 0,538 olduğu düşünüldüğünde bu alt bölümün kapsam geçerliği bakımından geçerli olduğu söylenebilir. Ayrıca çoğu maddenin KGO değerinin ölçüt değerinin hemen üzerinde yer almasının, alt bölümün istihdam sürecini etkileyebilecek olumsuz duygu ve davranış sorunlarını belirlemeye yönelik olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 3.4. *İletişim ve sosyal beceriler alt bölümüne ilişkin madde KGO ve KGİ değerleri*

Bölüm 2A. İletişim ve Sosyal Beceriler	KGO	KGİ
Madde 1. Kendini tanıtır.	0,846	0,908
Madde 2. Selamlaşma sözcüklerini kullanır.	0,846	
Madde 3.İsteklerini uygun şekilde ifade eder.	0,846	
Madde 4. Şikâyetlerini uygun şekilde ifade eder.	1,000	
Madde 5. Verilen yönergeleri yerine getirir.	0,846	
Madde 6. İhtiyaç duyduğunda yardım ister.	1,000	
Madde 7. İhtiyaç duyduğunda izin ister.	1,000	
Madde 8. Başkalarıyla iletişim başlatır.	1,000	
Madde 9. İletişimini uygun şekilde sürdürür.	1,000	
Madde 10. Üstleriyle uygun şekilde konuşur.	0,692	

Tablo 3.4. incelendiğinde İMED'in ikinci bölümünde bulunan İletişim ve Sosyal Beceriler alt bölümünde yer alan 10 maddenin KGO değerlerinin 1,000 ile 0,692 arasında değiştiği ve alt bölümün KGİ değerinin 0,908 olduğu görülmektedir. Bu çalışma için belirlenen KGÖ'nün 0,538 olduğu göz önünde bulundurulduğunda bu alt bölümün kapsam geçerliği bakımından geçerli olduğu ifade edilebilir.

Tablo 3.5. *İş yeri kurallarına uyum becerileri alt bölümüne ilişkin madde KGO ve KGİ değerleri*

Bölüm 2B. İş Yeri Kurallarına Uyum Becerileri	KGO	KGİ
Madde 1. Toplu taşıma araçlarını kullanır.	0,846	0,954
Madde 2. İşyerine/atölyeye zamanında gelir.	0,846	
Madde 3. İşyerinden/atölyeden zamanında ayrılır.	1,000	
Madde 4. Mola ve yemek saatlerine uyar.	1,000	
Madde 5. Mesai saatleri içerisinde yaptığı işi sürdürür.	1,000	
Madde 6. İşe uygun kıyafetler giyer.	1,000	
Madde 7. İş kıyafetlerinin temizliğini yapar.	1,000	
Madde 8. İş yerinde hijyen kurallarına uyar.	1,000	
Madde 9. Kişisel bakım ve temizliğini yapar.	1,000	
Madde 10. İş güvenliği kurallarına uyar.	0,846	

Tablo 3.5.'e göre İMED'in ikinci bölümünde bulunan İş Yeri Kurallarına Uyum Becerileri alt bölümünde yer alan 10 maddenin KGO değerlerinin 1,000 ile 0,846 arasında dağıldığı ve alt bölümün KGİ değerinin 0,954 olduğu görülmektedir. Bu çalışma için belirlenen KGÖ'nün 0,538 olduğu düşünüldüğünde bu alt bölümün kapsam geçerliği bakımından geçerli olduğu söylenebilir.

Tablo 3.6. *İşlevsel akademik beceriler alt bölümüne ilişkin madde KGO ve KGİ değerleri*

Bölüm 2C. İşlevsel Akademik Beceriler	KGO	KGİ
Madde 1. Adını ve soyadını yazar.	1,000	0,892
Madde 2. İletişim bilgilerini yazar.	1,000	
Madde 3. Para sayar ve kullanır.	0,692	
Madde 4. Alışveriş yapar.	0,846	
Madde 5. Zamanı okur.	0,846	
Madde 6. Bilgi ve uyarı işaretlerini okur.	0,846	
Madde 7. Kısa notlar alır.	0,846	
Madde 8. Telefon görüşmesi yapar.	0,846	
Madde 9. Telefonla mesaj gönderir.	1,000	
Madde 10. Marka ve etiket okur.	1,000	

Tablo 3.6. incelendiğinde İMED'in ikinci bölümünde bulunan İşlevsel Akademik Beceriler alt bölümünde yer alan 10 maddenin KGO değerlerinin 1,000 ile 0,692 arasında değiştiği ve alt bölümün KGİ değerinin 0,892 olduğu görülmektedir. Bu çalışma için belirlenen KGÖ'nün 0,538 olduğu dikkate alındığında bu alt bölümün kapsam geçerliği bakımından geçerli olduğu söylenebilir.

Tablo 3.7. *Temizlik işleri alt bölümüne ilişkin madde KGO ve KGİ değerleri*

Bölüm 3A. Temizlik İşleri	KGO	KGİ
Madde 1. Koridor ve merdiven temizliği yapar.	1,000	0,985
Madde 2. Bahçe temizliği yapar.	1,000	
Madde 3. Farklı türdeki zeminleri temizler.	0,846	
Madde 4. Mobilyaların tozunu alır.	1,000	
Madde 5. Elektronik cihazların tozunu alır.	1,000	
Madde 6. Çöp kutularından çöpleri toplar.	1,000	
Madde 7. Cam ve pencereleri temizler.	1,000	
Madde 8. Lavabo temizliği yapar.	1,000	
Madde 9. Tuvalet temizliği yapar.	1,000	
Madde 10. Kullanılan temizlik araç ve gereçlerin temizliğini yapar.	1,000	

Tablo 3.7.'ye göre İMED'in üçüncü bölümünde bulunan Temizlik İşleri alt bölümünde yer alan 10 maddenin KGO değerlerinin 1,000 ile 0,846 arasında değiştiği ve alt bölümün KGİ değerinin 0,985 olduğu görülmektedir. Bu çalışma için belirlenen KGÖ'nün 0,538 olduğu düşünüldüğünde bu alt bölümün kapsam geçerliği bakımından geçerli olduğu ifade edilebilir.

Tablo 3.8. *Getir-götür-düzenleme işleri alt bölümüne ilişkin madde KGO ve KGİ değerleri*

Bölüm 3B. Getir-Götür-Düzenleme İşleri	KGO	KGİ
Madde 1. Azalan/biten malzeme, ürün ve parçaları tespit eder.	1,000	
Madde 2. Azalan/biten malzeme, ürün ve parçaları depolandığı yerden getirir.	1,000	
Madde 3. Malzeme/ ürün ve parçaları uygun şekilde taşır.	0,846	0,969
Madde 4. Malzeme/ürün ve parçaları belirlenen yerlerine uygun şekilde yerleştirir.	1,000	
Madde 5. Bulunduğu yerde düzeni bozulan malzeme/ürün ve parçaları düzenler.	1,000	

Tablo 3.8. incelendiğinde İMED'in üçüncü bölümünde bulunan Getir-Götür-Düzenleme İşleri alt bölümünde yer alan beş maddenin KGO değerlerinin 1,000 ile 0,846 arasında değiştiği ve alt bölümün KGİ değerinin 0,969 olduğu görülmektedir. Bu çalışma için belirlenen KGÖ'nün 0,538 olduğu dikkate alındığında bu alt bölümün kapsam geçerliği bakımından geçerli olduğu söylenebilir.

Tablo 3.9. *Montaj ve paketleme işleri alt bölümüne ilişkin madde KGO ve KGİ değerleri*

Bölüm 3C. Montaj ve Paketleme İşleri	KGO	KGİ
Madde 1. Üretimi yapılan ürünleri özelliklerine göre gruplar.	1,000	
Madde 2. Üretimi yapılan ürünleri istenen sayıda/miktarda ve türde bir araya getirerek paketler.	1,000	
Madde 3. Üretimi yapılan plastik ve metal parçaların çapaklarını temizler.	0,846	0,969
Madde 4. Üretimi yapılan farklı plastik ve metal parçaların istenen şekilde montajını yapar.	1,000	
Madde 5. Üretimi yapılan ürünlerden hatalı olanları ayıklar.	1,000	

Tablo 3.9.'a göre İMED'in üçüncü bölümünde bulunan Montaj ve Paketleme İşleri alt bölümünde yer alan beş maddenin KGO değerlerinin 1,000 ile 0,846 arasında dağıldığı ve alt bölümün KGİ değerinin 0,969 olduğu görülmektedir. Bu çalışma için belirlenen KGÖ'nün 0,538 olduğu düşünüldüğünde bu alt bölümün kapsam geçerliği açısından geçerli olduğu ifade edilebilir.

Tablo 3.10. *Yiyecek ve içecek hizmetleri servis alanı alt bölümüne ilişkin madde KGO ve KGİ değerleri*

Bölüm 3D. Yiyecek ve İçecek Hizmetleri Servis Alanı	KGO	KGİ
Madde 1. Masaüstü servis takımlarını hazırlar.	1,000	0,969
Madde 2. Kuver (kahvaltı, yemek, tatlı) açar.	1,000	
Madde 3. Konukları karşılar.	1,000	
Madde 4. Sipariş alır.	1,000	
Madde 5. İçecek servisi yapar.	1,000	
Madde 6. Yemek servisi yapar.	1,000	
Madde 7. Konukları uğurlar.	1,000	
Madde 8. Boşları toplar.	0,692	
Madde 9. Masayı temizler.	1,000	
Madde 10. Zemin temizliği yapar.	1,000	

Tablo 3.10. incelendiğinde İMED'in üçüncü bölümünde bulunan Yiyecek ve İçecek Hizmetleri Servis Alanı alt bölümünde yer alan 10 maddenin KGO değerlerinin 1,000 ile 0,692 arasında değiştiği ve alt bölümün KGİ değerinin 0,969 olduğu görülmektedir. Bu çalışma için belirlenen KGÖ'nün 0,538 olduğu dikkate alındığında bu alt bölümün kapsam geçerliği bakımından geçerli olduğu söylenebilir.

Tablo 3.11. *Yiyecek ve içecek hizmetleri mutfak alanı alt bölümüne ilişkin madde KGO ve KGİ değerleri*

Bölüm 3E. Yiyecek ve İçecek Hizmetleri Mutfak Alanı	KGO	KGİ
Madde 1. Çorba yapar.	1,000	0,985
Madde 2. Kek-kurabiye yapar.	1,000	
Madde 3. Erişte, makarna ve mantı gibi hamur yemekleri yapar.	1,000	
Madde 4. Pizza yapar.	1,000	
Madde 5. Hamburger hazırlar.	1,000	
Madde 6. Tost ve sandviç hazırlar.	1,000	
Madde 7. Kahvaltı tabağı hazırlar.	1,000	
Madde 8. Sebze ve meyveleri kullanarak salata hazırlar.	1,000	
Madde 9. Kadayıf, revani, şekerpare vb. hamur tatlıları yapar.	0,846	
Madde 10. Sütlaç, muhallebi gibi sütlü tatlıları yapar.	1,000	

Tablo 3.11.'e göre İMED'in üçüncü bölümünde bulunan Yiyecek ve İçecek Hizmetleri Mutfak Alanı alt bölümünde yer alan 10 maddenin KGO değerlerinin 1,000 ile 0,846 arasında dağıldığı ve alt bölümün KGİ değerinin 0,985 olduğu görülmektedir. Bu çalışma için belirlenen KGÖ'nün 0,538 olduğu düşünüldüğünde bu alt bölümün kapsam geçerliği açısından geçerli olduğu ifade edilebilir.

Tablo 3.12. *Konaklama hizmetleri alanı alt bölümüne ilişkin madde KGO ve KGİ değerleri*

Bölüm 3F. Konaklama Hizmetleri Alanı	KGO	KGİ
Madde 1. Oda temizliği yapar.	0,846	0,923
Madde 2. Tuvalet ve banyo temizliği yapar.	0,846	
Madde 3. Koridor temizliği yapar.	1,000	
Madde 4. Merdiven temizliği yapar.	1,000	
Madde 5. Kat hizmetleri malzemelerini dağıtır.	1,000	
Madde 6. Yatak nevresimi değiştirme işlemlerini yapar.	1,000	
Madde 7. Havlu işlemlerini yapar.	0,692	
Madde 8. Çamaşır makinesi ile yıkama işlemi yapar.	1,000	
Madde 9. Kurutma makinesi ile kurutma işlemi yapar.	0,846	
Madde 10. Ütüleme işlemlerini yapar.	1,000	

Tablo 3.12. incelendiğinde İMED'in üçüncü bölümünde bulunan Konaklama Hizmetleri Alanı alt bölümünde yer alan 10 maddenin KGO değerlerinin 1,000 ile 0,692 arasında değiştiği ve alt bölümün KGİ değerinin 0,923 olduğu görülmektedir. Bu çalışma için belirlenen KGÖ'nün 0,538 olduğu dikkate alındığında bu alt bölümün kapsam geçerliği bakımından geçerli olduğu söylenebilir.

Tablo 3.13. *Büro yönetimi ve bilişim teknolojileri alanı alt bölümüne ilişkin madde KGO ve KGİ değerleri*

Bölüm 3G. Büro Yönetimi ve Bilişim Teknolojileri Alanı	KGO	KGİ
Madde 1. Dosyalama yapar.	1,000	0,923
Madde 2. Zımba, delgeç, zımba teli sökücü, ataç vb. büro gereçlerini kullanır.	0,846	
Madde 3. Belge imzalatma, dolaşım ve dağıtım işlerini yapar.	1,000	
Madde 4. Klasörü/evrakları/dosyaları arşiv kayıt defterine kayıt eder.	1,000	
Madde 5. İmha edilmesi gereken dosya ve belgeleri imha eder.	0,846	
Madde 6. Toplantı hazırlıkları yapar.	0,846	
Madde 7. Bilgisayarda metin dosyası ve elektronik tablo oluşturur.	1,000	
Madde 8. Telefon kullanır.	1,000	
Madde 9. Büro makinelerini kullanır.	0,846	
Madde 10. Konukları karşılar ve uğurlar.	0,846	

Tablo 3.13.'e göre İMED'in üçüncü bölümünde bulunan Büro Yönetimi ve Bilişim Teknolojileri Alanı alt bölümünde yer alan 10 maddenin KGO değerlerinin 1,000 ile 0,846 arasında dağıldığı ve alt bölümün KGİ değerinin 0,923 olduğu görülmektedir. Bu çalışma için belirlenen KGÖ'nün 0,538 olduğu düşünüldüğünde bu alt bölümün kapsam geçerliği açısından geçerli olduğu ifade edilebilir.

Tablo 3.14. *Giyim ve tekstil teknolojileri alanı alt bölümüne ilişkin madde KGO ve KGİ değerleri*

Bölüm 3H. Giyim ve Tekstil Teknolojileri Alanı	KGO	KGİ
Madde 1. Kalıba göre kumaş keser.	1,000	1,000
Madde 2. Overlok makinesi ile overlok çeker.	1,000	
Madde 3. Reçme makinesi ile reçme yapar.	1,000	
Madde 4. İlik otomatı ile ilik açar.	1,000	
Madde 5. Düğme otomatı ile düğme diker.	1,000	
Madde 6. Dikiş makinesi ile düz dikiş yapar.	1,000	
Madde 7. Kumaş dokuma işlemleri yapar.	1,000	
Madde 8. Tekstil desen ve baskı işlemleri yapar.	1,000	
Madde 9. Basit giysileri dikiş makinesi ile diker.	1,000	
Madde 10. Ütüleme işlemleri yapar.	1,000	

Tablo 3.14. incelendiğinde İMED'in üçüncü bölümünde bulunan Giyim ve Tekstil Alanı alt bölümünde yer alan 10 maddenin KGO değerlerinin 1,000 ve ayrıca alt bölümün KGİ değerinin de 1,000 olduğu görülmektedir. Bu çalışma için belirlenen KGÖ'nün 0,538 olduğu dikkate alındığında bu alt bölümün kapsam geçerliği bakımından geçerli olduğu söylenebilir.

Tablo 3.15. *Mobilya ve iç mekân tasarımı alanı alt bölümüne ilişkin madde KGO ve KGİ değerleri*

Bölüm 3I. Mobilya ve İç Mekân Tasarımı Alanı	KGO	KGİ
Madde 1. Rendeleme yapar.	1,000	0,954
Madde 2. Makine ile delik deler.	0,846	
Madde 3. En ve boy birleştirme yapar.	1,000	
Madde 4. Vida ile bağlantı yapar.	1,000	
Madde 5. Çivi ile bağlantı yapar.	1,000	
Madde 6. Kavela ve minifiks ile bağlantı yapar.	1,000	
Madde 7. Köşe birleştirme gereci ile bağlantı yapar.	1,000	
Madde 8. Ahşap üst yüzeyini zımparalar.	1,000	
Madde 9. Ahşap üst yüzeyine boya ve vernik atar.	1,000	
Madde 10. Demonte mobilyayı monte eder.	0,692	

Tablo 3.15.'e göre İMED'in üçüncü bölümünde bulunan Mobilya ve İç Mekân Tasarımı Alanı alt bölümünde yer alan 10 maddenin KGO değerlerinin 1,000 ile 0,692 arasında dağıldığı ve alt bölümün KGİ değerinin 0,954 olduğu görülmektedir. Bu çalışma için belirlenen KGÖ'nün 0,538 olduğu düşünüldüğünde bu alt bölümün kapsam geçerliği açısından geçerli olduğu ifade edilebilir.

Tablo 3.16. *El sanatları ile seramik ve cam teknolojisi alanı alt bölümüne ilişkin madde KGO ve KGİ değerleri*

Bölüm 3J. El Sanatları ile Seramik ve Cam Teknolojileri Alanı	KGO	KGİ
Madde 1. Tığ ve şiş örücülüğüyle ürün yapar.	0,692	0,969
Madde 2. Takı tekniklerini kullanarak takı yapar.	1,000	
Madde 3.Farklı malzemelerden hediyelik eşya yapar.	1,000	
Madde 4. Basit dikiş tekniklerini kullanarak ürün yapar.	1,000	
Madde 5. Geri dönüşüm malzemeleri ile ürün yapar.	1,000	
Madde 6. Farklı yöntemler kullanarak seramik formları oluşturur.	1,000	
Madde 7. Farklı yöntemler kullanarak seramik formlara dekor yapar.	1,000	
Madde 8. Seramik ürünleri renklendirme işlemlerini yapar.	1,000	
Madde 9. Seramik ürünleri sırlama işlemlerini yapar.	1,000	
Madde 10. Seramik ürünleri pişirme işlemlerini yapar.	1,000	

Tablo 3.16. incelendiğinde İMED'in üçüncü bölümünde bulunan El Sanatları ile Seramik ve Cam Teknolojisi Alanı alt bölümünde yer alan 10 maddenin KGO değerlerinin 1,000 ile 0,692 arasında değiştiği ve alt bölümün KGİ değerinin 0,969 olduğu görülmektedir. Bu çalışma için belirlenen KGÖ'nün 0,538 olduğu dikkate alındığında bu alt bölümün kapsam geçerliği bakımından geçerli olduğu söylenebilir.

Tablo 3.17. *Tarım alanı alt bölümüne ilişkin madde KGO ve KGİ değerleri*

Bölüm 3K. Tarım Alanı	KGO	KGİ
Madde 1. Toprağı üretime hazırlar.	1,000	0,892
Madde 2. Tohum eker.	1,000	
Madde 3. Fidan yetiştirir.	1,000	
Madde 4. Fide yetiştirir.	0,846	
Madde 5. Hasat eder.	0,846	
Madde 6. Çapalama yapar.	0,846	
Madde 7. Gübreleme yapar.	0,846	
Madde 8. Sulama yapar.	0,846	
Madde 9. Çim bakımı yapar.	0,846	
Madde 10. Çiçek bakımı yapar.	0,846	

Tablo 3.17.'ye göre İMED'in üçüncü bölümünde bulunan Tarım Alanı alt bölümünde yer alan 10 maddenin KGO değerlerinin 1,000 ile 0,846 arasında dağıldığı ve alt bölümün KGİ değerinin 0,892 olduğu görülmektedir. Bu çalışma için belirlenen KGÖ'nün 0,538 olduğu düşünüldüğünde bu alt bölümün kapsam geçerliği açısından geçerli olduğu ifade edilebilir.

3.2.2. İMED'in yapı geçerliğine ilişkin bulgular

İMED'in yapı geçerliğine ilişkin İMED'den elde edilen nicel veriler tetrakorik korelasyon matrisi üzerinden açımlayıcı faktör analizi ile analiz edilmiştir. İMED'de yer alan üç bölüme ilişkin madde faktör yükleri ve model uyum indeksleri tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 3.18. *Fiziksel, sağlık, duygu ve davranış durumu anketi açımlayıcı faktör analizi sonuçları*

Bölüm 1A	Faktör Yükü	Bölüm 1B	Faktör Yükü
Madde 1	0,642	Madde 1	0,935
Madde 2	0,474	Madde 2	0,835
Madde 3	0,403	Madde 3	0,967
Madde 4	0,540	Madde 4	0,966
Madde 5	0,990	Madde 5	0,979
Madde 6	0,990	Madde 6	0,707
		Madde 7	0,876
		Madde 8	0,941
		Madde 9	0,834
		Madde 10	0,779
CFI	0,91	CFI	0,99
TLI	0,86	TLI	0,99
SRMR	0,10	SRMR	0,10
RMSEA	0,06	RMSEA	0,07

Tablo 3.18. incelendiğinde Fiziksel, Sağlık, Duygu ve Davranış Durumu Anketi'nde yer alan 1A bölümündeki (Fiziksel ve Sağlık Durumu) maddelerin faktör yüklerinin 0,990 ile 0,403 arasında dağıldığı görülmektedir. 1A bölümünün karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) değeri 0,91; standartlaştırılmamış uyum indeksi (TLI - Tucker-Lewis Index) değeri 0,86; standartlaştırılmış hata kareleri ortalamasının karekökü (SRMR) 0,10; yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) 0,06'dır. 1B bölümündeki (Duygu ve Davranış Durumu) maddelerin faktör yüklerinin 0,979 ile 0,707 arasında değiştiği görülmektedir. 1B bölümünün CFI değeri 0,99; TLI değeri 0,99; SRMR değeri 0,10; RMSEA değeri 0,07'dir. Her iki alt bölümdeki maddelerin faktör yükleri ve model uyum indeks değerleri birlikte değerlendirildiğinde maddelerin kabul edilebilir düzeyde çalıştığı ve yapısal olarak geçerli olduğu söylenebilir.

Tablo 3.19. *İstihdam edilebilirlik becerileri kontrol listesi açımlayıcı faktör analizi sonuçları*

Bölüm 2A	Faktör Yükü	Bölüm 2B	Faktör Yükü	Bölüm 2C	Faktör Yükü
Madde 1	0,935	Madde 1	0,582	Madde 1	0,540
Madde 2	0,835	Madde 2	0,919	Madde 2	0,877
Madde 3	0,967	Madde 3	0,970	Madde 3	0,928
Madde 4	0,966	Madde 4	0,928	Madde 4	0,886
Madde 5	0,979	Madde 5	0,829	Madde 5	0,787
Madde 6	0,707	Madde 6	0,835	Madde 6	0,793
Madde 7	0,876	Madde 7	0,941	Madde 7	0,899
Madde 8	0,941	Madde 8	0,960	Madde 8	0,918
Madde 9	0,834	Madde 9	0,924	Madde 9	0,882
Madde 10	0,779	Madde 10	0,886	Madde 10	0,844
CFI	0,99	CFI	0,99	CFI	0,98
TLI	0,99	TLI	0,99	TLI	0,92
SRMR	0,10	SRMR	0,10	SRMR	0,10
RMSEA	0,08	RMSEA	0,06	RMSEA	0,07

Tablo 3.19.'a göre İstihdam Edilebilirlik Becerileri Kontrol Listesi'nde yer alan 2A bölümündeki (İletişim ve Sosyal Beceriler) maddelerin faktör yüklerinin 0,979 ile 0,707 arasında dağıldığı görülmektedir. 2A bölümünün CFI değeri 0,99; TLI değeri 0,99; SRMR değeri 0,10; RMSEA değeri 0,08'dir. 2B bölümündeki (İş Yeri Kurallarına Uyum Becerileri) maddelerin faktör yüklerinin 0,970 ile 0,582 arasında değiştiği görülmektedir. 2B bölümünün CFI değeri 0,99; TLI değeri 0,99; SRMR değeri 0,10; RMSEA değeri 0,06'dır. 2C bölümündeki (İşlevsel Akademik Beceriler) maddelerin faktör yüklerinin 0,928 ile 0,540 arasında değiştiği görülmektedir. 2C bölümünün CFI değeri 0,98; TLI değeri 0,92; SRMR değeri 0,10; RMSEA değeri 0,07'dir. Her üç alt bölümdeki maddelerin faktör yükleri ve model uyum indeks değerleri birlikte değerlendirildiğinde maddelerin iyi düzeyde çalıştığı ve yapısal olarak geçerli olduğu söylenebilir.

Tablo 3.20. *Meslek alanları beceri kontrol listesi (3A-3B-3C) açımlayıcı faktör analizi sonuçları*

Bölüm 3A	Faktör Yükü	Bölüm 3B	Faktör Yükü	Bölüm 3C	Faktör Yükü
Madde 1	0,978	Madde 1	0,880	Madde 1	0,922
Madde 2	0,977	Madde 2	0,954	Madde 2	0,964
Madde 3	0,984	Madde 3	0,990	Madde 3	0,943
Madde 4	0,996	Madde 4	0,948	Madde 4	0,969
Madde 5	0,912	Madde 5	0,969	Madde 5	0,974
Madde 6	0,975				
Madde 7	0,937				
Madde 8	0,917				
Madde 9	0,891				
Madde 10	0,973				
CFI	1,00	CFI	0,99	CFI	1,00
TLI	1,00	TLI	0,99	TLI	1,00
SRMR	0,06	SRMR	0,03	SRMR	0,04
RMSEA	0,08	RMSEA	0,04	RMSEA	0,10

Tablo 3.20. incelendiğinde Meslek Alanları Beceri Kontrol Listesi'nde yer alan 3A bölümündeki (Temizlik İşleri) maddelerin faktör yüklerinin 0,996 ile 0,891 arasında dağıldığı görülmektedir. 3A bölümünün CFI değeri 1,00; TLI değeri 1,00; SRMR değeri 0,06; RMSEA değeri 0,08'dir. 3B bölümündeki (Getir-Götür ve Düzenleme İşleri) maddelerin faktör yüklerinin 0,990 ile 0,880 arasında değiştiği görülmektedir. 3B bölümünün CFI değeri 0,99; TLI değeri 0,99; SRMR değeri 0,03; RMSEA değeri 0,04'tür. 3C bölümündeki (Montaj ve Paketleme İşleri) maddelerin faktör yüklerinin 0,974 ile 0,922 arasında değiştiği görülmektedir. 3C bölümünün CFI değeri 1,00; TLI değeri 1,00; SRMR değeri 0,04; RMSEA değeri 0,10'dir. Bu üç alt bölümdeki maddelerin faktör yükleri ve model uyum indeks değerleri birlikte değerlendirildiğinde maddelerin oldukça iyi düzeyde çalıştığı ve yapısal olarak geçerli olduğu ifade edilebilir.

Tablo 3.21. *Meslek alanları beceri kontrol listesi (3D-3E-3F) açımlayıcı faktör analizi sonuçları*

Bölüm 3D	Faktör Yükü	Bölüm 3E	Faktör Yükü	Bölüm 3F	Faktör Yükü
Madde 1	0,998	Madde 1	0,980	Madde 1	0,969
Madde 2	0,998	Madde 2	0,993	Madde 2	0,969
Madde 3	0,998	Madde 3	0,993	Madde 3	0,969
Madde 4	0,964	Madde 4	0,993	Madde 4	0,969
Madde 5	0,992	Madde 5	0,993	Madde 5	0,893
Madde 6	0,981	Madde 6	0,993	Madde 6	0,881
Madde 7	0,998	Madde 7	0,976	Madde 7	0,969
Madde 8	0,994	Madde 8	0,966	Madde 8	0,807
Madde 9	0,994	Madde 9	0,686	Madde 9	0,807
Madde 10	0,994	Madde 10	0,963	Madde 10	0,804
CFI	0,99	CFI	0,99	CFI	0,99
TLI	0,99	TLI	0,99	TLI	0,99
SRMR	0,01	SRMR	0,02	SRMR	0,01
RMSEA	0,06	RMSEA	0,05	RMSEA	0,05

Tablo 3.21.'e göre Meslek Alanları Beceri Kontrol Listesi'nde yer alan 3D bölümündeki (Yiyecek ve İçecek Hizmetleri Servis Alanı) maddelerin faktör yüklerinin 0,998 ile 0,964 arasında dağıldığı görülmektedir. 3D bölümünün CFI değeri 0,99; TLI değeri 0,99; SRMR değeri 0,01; RMSEA değeri 0,06'dır. 3E bölümündeki (Yiyecek ve İçecek Hizmetleri Mutfak Alanı) maddelerin faktör yüklerinin 0,993 ile 0,686 arasında değiştiği görülmektedir. 3E bölümünün CFI değeri 0,99; TLI değeri 0,99; SRMR değeri 0,02; RMSEA değeri 0,05'tir. 3F bölümündeki (Konaklama Hizmetleri Alanı) maddelerin faktör yüklerinin 0,969 ile 0,804 arasında değiştiği görülmektedir. 3F bölümünün CFI değeri 0,99; TLI değeri 0,99; SRMR değeri 0,01; RMSEA değeri 0,05'tir. Bu üç alt bölümdeki maddelerin faktör yükleri ve model uyum indeks değerleri birlikte değerlendirildiğinde maddelerin oldukça iyi düzeyde çalıştığı ve yapısal olarak geçerli olduğu söylenebilir.

Tablo 3.22. *Meslek alanları beceri kontrol listesi (3G-3H-3I) açımlayıcı faktör analizi sonuçları*

Bölüm 3G	Faktör Yükü	Bölüm 3H	Faktör Yükü	Bölüm 3I	Faktör Yükü
Madde 1	0,996	Madde 1	0,988	Madde 1	0,946
Madde 2	0,991	Madde 2	0,985	Madde 2	0,997
Madde 3	0,993	Madde 3	0,881	Madde 3	0,976
Madde 4	0,975	Madde 4	0,963	Madde 4	0,976
Madde 5	0,996	Madde 5	0,956	Madde 5	0,982
Madde 6	0,794	Madde 6	0,976	Madde 6	0,907
Madde 7	0,915	Madde 7	0,936	Madde 7	0,931
Madde 8	0,991	Madde 8	0,950	Madde 8	0,976
Madde 9	0,938	Madde 9	0,969	Madde 9	0,932
Madde 10	0,866	Madde 10	0,969	Madde 10	0,948
CFI	0,99	CFI	0,99	CFI	0,99
TLI	0,99	TLI	0,99	TLI	0,99
SRMR	0,06	SRMR	0,10	SRMR	0,10
RMSEA	0,05	RMSEA	0,04	RMSEA	0,04

Tablo 3.22. incelendiğinde Meslek Alanları Beceri Kontrol Listesi'nde yer alan 3G bölümündeki (Büro Yönetimi ve Bilişim Teknolojileri Alanı) maddelerin faktör yüklerinin 0,996 ile 0,794 arasında değiştiği görülmektedir. 3G bölümünün CFI değeri 0,99; TLI değeri 0,99; SRMR değeri 0,06; RMSEA değeri 0,05'tir. 3H bölümündeki (Giyim ve Tekstil Teknolojisi) maddelerin faktör yüklerinin 0,988 ile 0,881 arasında dağıldığı görülmektedir. 3H bölümünün CFI değeri 0,99; TLI değeri 0,99; SRMR değeri 0,10; RMSEA değeri 0,04'tür. 3I bölümündeki (Mobilya ve İç Mekân Tasarımı) maddelerin faktör yüklerinin 0,997 ile 0,907 arasında değiştiği görülmektedir. 3I bölümünün CFI değeri 0,99; TLI değeri 0,99; SRMR değeri 0,10; RMSEA değeri 0,04'tür. Bu üç alt bölümdeki maddelerin faktör yükleri ve model uyum indeks değerleri birlikte değerlendirildiğinde maddelerin oldukça iyi düzeyde çalıştığı ve yapısal olarak geçerli olduğu ifade edilebilir.

Tablo 3.23. *Meslek alanları beceri kontrol listesi (3J-3K) açımlayıcı faktör analizi sonuçları*

Bölüm 3J	Faktör Yükü	Bölüm 3K	Faktör Yükü
Madde 1	0,971	Madde 1	0,927
Madde 2	0,971	Madde 2	0,982
Madde 3	0,979	Madde 3	0,984
Madde 4	0,979	Madde 4	0,984
Madde 5	0,962	Madde 5	0,970
Madde 6	0,964	Madde 6	0,980
Madde 7	0,977	Madde 7	0,813
Madde 8	0,957	Madde 8	0,984
Madde 9	0,954	Madde 9	0,813
Madde 10	0,954	Madde 10	0,813
CFI	0,99	CFI	0,99
TLI	0,99	TLI	0,99
SRMR	0,09	SRMR	0,09
RMSEA	0,04	RMSEA	0,05

Tablo 3.23.'e göre Meslek Alanları Beceri Kontrol Listesi'nde yer alan 3J bölümündeki (El Sanatları ile Seramik ve Cam Teknolojileri Alanı) maddelerin faktör yüklerinin 0,979 ile 0,954 arasında dağıldığı görülmektedir. 3J bölümünün CFI değeri 0,99; TLI değeri 0,99; SRMR değeri 0,09; RMSEA değeri 0,04'tür. 3K bölümündeki (Tarım Alanı) maddelerin faktör yüklerinin 0,984 ile 0,813 arasında değiştiği görülmektedir. 3K bölümünün CFI değeri 0,99; TLI değeri 0,99; SRMR değeri 0,09; RMSEA değeri 0,05'tir. Bu iki alt bölümdeki maddelerin faktör yükleri ve model uyum indeks değerleri birlikte değerlendirildiğinde maddelerin oldukça iyi düzeyde çalıştığı ve yapısal olarak geçerli olduğu söylenebilir.

3.2.3. İMED'in test-tekrar-test güvenirliğine ilişkin bulgular

İMED'in güvenilir ölçme sonuçlarına sahip olup olmadığına yönelik iki hafta arayla zihin yetersizliği olan 38 bireye uygulanması sonucunda test-tekrar-test güvenirliği belirlenmeye çalışılmıştır. Ölçüm sonuçlarının normal dağılım göstermemesinden dolayı ölçümler arası Spearman rho korelasyon analizi yapılarak ulaşılan analiz sonuçları tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 3.24. *İstihdam edilebilirlik becerileri kontrol listesi ölçümler arası korelasyon analizi sonuçları*

İstihdam Edilebilirlik Becerileri Kontrol Listesi	**N**	**r**	**p**
İletişim ve Sosyal Beceriler	38	0,86	0,01
İş Yeri Kurallarına Uyum Becerileri	38	0,81	0,01
İşlevsel Akademik Beceriler	38	0,78	0,01

Tablo 3.24. incelendiğinde İstihdam Edilebilirlik Becerileri Kontrol Listesinde yer alan 2A bölümünün (İletişim ve Sosyal Beceriler) iki ölçüm arasındaki korelasyon katsayısının p<0,01 anlamlılık düzeyinde 0,86; 2B bölümünün (İş Yeri Kurallarına Uyum Becerileri) iki ölçüm arasındaki korelasyon katsayısının p<0,01 anlamlılık düzeyinde 0,81 ve 2C bölümünün (İşlevsel Akademik Beceriler) iki ölçüm arasındaki korelasyon katsayının p<0,01 anlamlılık düzeyinde 0,78 olduğu görülmektedir. Her üç alt bölüm için ölçümler arasında iyi düzeyde olumlu yönde bir ilişkinin olduğu dikkate alındığında bu kontrol listesinin farklı zamanlarda da doğru ölçümler gerçekleştirdiği ifade edilebilir.

Tablo 3.25. *Meslek alanları beceri kontrol listesi ölçümler arası korelasyon analizi sonuçları*

Meslek Alanları Beceri Kontrol Listesi	**N**	**r**	**p**
Temizlik İşleri	38	0,90	0,01
Getir-Götür-Düzenleme İşleri	38	0,83	0,01
Montaj ve Paketleme İşleri	38	0,86	0,01
Yiyecek ve İçecek Hizmetleri Servis Alanı	38	0,99	0,01
Yiyecek ve İçecek Hizmetleri Mutfak Alanı	38	0,98	0,01
Konaklama Hizmetleri Alanı	38	0,96	0,01
Büro Yönetimi ve Bilişim Teknolojileri Alanı	38	0,78	0,01
Giyim ve Tekstil Teknolojileri Alanı	38	0,97	0,01
Mobilya ve İç Mekân Tasarımı Alanı	38	0,98	0,01
El Sanatları ile Seramik ve Cam Teknolojileri Alanı	38	0,96	0,01
Tarım Alanı	38	0,94	0,01

Tablo 3.25. incelendiğinde Meslek Alanları Beceri Kontrol Listesinde yer alan 3A bölümünün (Temizlik İşleri) iki ölçüm arasındaki korelasyon katsayısının p<0,01 anlamlılık düzeyinde 0,90; 3B bölümünün (Getir-Götür-Düzenleme İşleri) iki ölçüm arasındaki korelasyon katsayısının p<0,01 anlamlılık düzeyinde 0,83; 3C bölümünün (Montaj ve Paketleme İşleri) iki ölçüm arasındaki korelasyon katsayının p<0,01 anlamlılık düzeyinde 0,86; 3D bölümünün (Yiyecek ve İçecek Hizmetleri Servis Alanı) iki ölçüm arasındaki korelasyon katsayının p<0,01 anlamlılık düzeyinde 0,99; 3E bölümünün (Yiyecek ve İçecek Hizmetleri Mutfak Alanı) iki ölçüm arasındaki

korelasyon katsayının p<0,01 anlamlılık düzeyinde 0,98; 3F bölümünün (Konaklama Hizmetleri Alanı) iki ölçüm arasındaki korelasyon katsayının p<0,01 anlamlılık düzeyinde 0,96; 3G bölümünün (Büro Yönetimi ve Bilişim Teknolojileri Alanı) iki ölçüm arasındaki korelasyon katsayının p<0,01 anlamlılık düzeyinde 0,78; 3H bölümünün (Giyim ve Tekstil Teknolojileri Alanı) iki ölçüm arasındaki korelasyon katsayının p<0,01 anlamlılık düzeyinde 0,97; 3I bölümünün (Mobilya ve İç Mekân Tasarımı Alanı) iki ölçüm arasındaki korelasyon katsayının p<0,01 anlamlılık düzeyinde 0,98; 3J bölümünün (El Sanatları ile Seramik ve Cam Teknolojileri Alanı) iki ölçüm arasındaki korelasyon katsayının p<0,01 anlamlılık düzeyinde 0,96 ve 3K bölümünün (Tarım Alanı) iki ölçüm arasındaki korelasyon katsayının p<0,01 anlamlılık düzeyinde 0,94 olduğu göze çarpmaktadır. Meslek Alanları Beceri Kontrol Listesi'nin tüm alt bölümleri için ölçümler arasında yüksek düzeyde olumlu yönde bir ilişkinin olduğu düşünüldüğünde bu kontrol listesinin farklı zamanlarda da doğru ölçümler gerçekleştirdiği söylenebilir.

3.3. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdam Edilebilirlik Profillerine İlişkin Bulgular

Bu araştırmanın amacı kapsamında İMED'in zihin yetersizliği olan bireylere uygulanması sonucunda istihdam edilebilirlik profilleri ortaya konmuştur. Bu bireylerin istihdam edilme sürecini etkileyen sahip oldukları özelliklere ve becerilere ilişkin betimsel istatistikler tablolar halinde görselleştirilerek izleyen başlıklarda açıklanmıştır.

3.3.1. Zihin yetersizliği olan bireylerin fiziksel, sağlık, duygu ve davranış durumuna ilişkin bulgular

Zihin yetersizliği olan bireylerin fiziksel, sağlık, duygu ve davranış durumlarına ilişkin bulgular iki başlık altında ele alınmıştır. Zihin yetersizliği olan bireylerin fiziksel ve sağlık durumları başlığı altında onların istihdam edilirken dikkate alınması gereken ve sürece yön veren özellikleri açıklanırken duygu ve davranış durumları başlığı altında ise iş ortamında takip edilmelerine veya desteğe gereksinim duyup duymadıklarına yönelik özellikleri ortaya konmaya çalışılmıştır.

3.3.1.1. *Zihin yetersizliği olan bireylerin fiziksel ve sağlık durumlarına ilişkin bulgular*

Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilme sürecinde rol oynayan fiziksel ve sağlık durumlarına ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3.26.'da verilmiştir.

Tablo 3.26. *Zihin yetersizliği olan bireylerin fiziksel ve sağlık durumlarına ilişkin betimsel istatistikler*

Fiziksel ve Sağlık Durumu	Kategori	f	%
1. Görme ile ilgili sorun yaşıyor mu?	Evet	20	13,9
	Hayır	124	86,1
2. İşitme ile ilgili sorun yaşıyor mu?	Evet	2	1,4
	Hayır	142	98,6
3. Konuşma ile ilgili sorun yaşıyor mu?	Evet	21	14,6
	Hayır	123	85,4
4. Yürüme ile ilgili sorun yaşıyor mu?	Evet	13	9,0
	Hayır	131	91,0
5. Ellerini kullanma ile ilgili sorun yaşıyor mu?	Evet	7	4,9
	Hayır	137	95,1
6. Süreğen hastalığı var mı?	Yok	**107**	**74,3**
	Kalp Hastalıkları	4	2,8
	Solunum Hastalıkları	2	1,4
	Şeker Hastalığı	4	2,8
	Obezite	2	1,4
	Epilepsi	13	9,0
	Şizofreni	2	1,4
	Diğer	10	6,9
7. Sürekli kullandığı ilaçlar:	Kullanmayanlar	**117**	**81,3**
	Astım İlacı	2	1,4
	Guatr İlacı	2	1,4
	Nörolojik İlaçlar	2	1,4
	Psikiyatrik İlaçlar	20	14,6
	Şeker İlacı ve/veya İnsülin	2	1,4
	Tansiyon İlacı	1	0,7
Herhangi bir fiziksel sorun veya sağlık sorunu yaşamayan birey sayısı		**82**	**56,9**

Tablo 3.26. incelendiğinde zihin yetersizliği olan bireylerin %13,9'unun görmeyle ilgili sorun yaşadığı, %1,4'ünün işitmeyle ilgili sorun yaşadığı, %14,6'sının konuşmayla ilgili sorun yaşadığı, %9,0'ının yürümeyle ilgili sorun yaşadığı ve %4,9'unun da ellerini kullanmayla ilgili sorun yaşadığı görülmektedir. Bireylerin %2,8'inin kalp hastalığı, %1,4'ünün solunum hastalığı, %2,8'inin şeker hastalığı, %2'8'inin obezite hastalığı, %9,0'ının epilepsi hastalığı, %1,4'ünün şizofreni hastalığı ve %6,9'unun diğer tür hastalığı bulunurken %74,3'ünün herhangi bir süreğen hastalığı bulunmamaktadır. Bireylerin sahip oldukları süreğen hastalıklardan dolayı düzenli şekilde kullanmaları gereken ilaçlar incelendiğinde %1,4'ünün astım ilacı, %1,4'ünün guatr ilacı, %1,4'ünün nörolojik ilaçlar, %14,6'sının psikiyatrik ilaçlar, %1,4'ünün şeker ilacı ve/veya insülin ve

%0,7'sinin tansiyon ilacı kullandığı göze çarpmaktadır. Tüm bu bulgular değerlendirildiğinde zihin yetersizliği olan bireylerin %56,9'unun herhangi bir fiziksel veya sağlık sorununun olmadığı görülmektedir. Bu bilgiler ışığında bu bireylerin fiziksel ve sağlık durumlarının büyük oranda çeşitlendiği ve onların istihdam edilme sürecinde bu özelliklerinin dikkate alınması ve gerekli uyarlama ve desteklerin düşünülmesi gerektiği ifade edilebilir.

3.3.1.2. *Zihin yetersizliği olan bireylerin duygu ve davranış durumlarına ilişkin bulgular*

Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilme sürecinde rol oynayan duygu ve davranış durumlarına ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3.27.'de verilmiştir.

Tablo 3.27. *Zihin yetersizliği olan bireylerin duygu ve davranış durumlarına ilişkin betimsel istatistikler*

Duygu ve Davranış Durumu	**Evet**		**Hayır**	
	f	**%**	**f**	**%**
1. Öfke nöbeti geçirir mi?	23	16,0	121	84,0
2. Duygu durumu anlık olarak değişir mi?	38	26,4	106	73,6
3. Kendine zarar verir mi?	11	7,6	133	92,4
4. Başka kişilere zarar verir mi?	10	6,9	134	93,1
5. Nesnelere zarar verir mi?	13	9,0	131	91,1
6. Uygun olmayan cinsel davranışlar sergiler mi?	9	6,3	135	93,8
7. Argo kelimelerle konuşur mu?	19	13,2	125	86,8
8. Söylenene karşı gelir mi?	28	19,4	116	80,6
9. Yapmak istediği eylemde ısrarcı mıdır?	32	22,2	112	77,8
10. Şakaya aşırı ve olumsuz tepki verir mi?	20	13,9	124	86,1
Olumsuz bir duygu ve davranış durumuna sahip olmayan öğrenci sayısı			**86**	**59,7**

Tablo 3.27. incelendiğinde zihin yetersizliği olan bireylerin %16,0'ının öfke nöbetleri geçirdiği, %26,4'ünün duygu durumunun anlık olarak değiştiği, %7,6'sının kendine zarar verdiği, %6,9'unun başkalarına zarar verdiği, %9,0'ının çevresindeki nesnelere zarar verdiği, %6,3'ünün uygun olmayan cinsel davranışlar sergilediği, %13,2'sinin argo kelimeler kullandığı, %19,4'ünün söylenenlere karşı geldiği, %22,2'sinin yapmak istediği eylemde ısrarcı olduğu ve %13,9'unun şakaya aşırı ve olumsuz tepki verdiği görülmüştür. Ayrıca bu bireylerin %59,7'sinin herhangi bir olumsuz duygu ve davranış sorununa sahip olmadığı göze çarpmaktadır. Bu bireylerde görülen en sık duygu ve davranış sorunlarının anlık duygu değişimi, yapmak istenen

eylemde ısrarcılık, söylenenlere ve yönergelere itiraz ve öfke nöbeti olduğu ve onların istihdam sürecinde bu konularda destek alması gerektiği söylenebilir.

3.3.2. Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik becerilerine ilişkin bulgular

Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik becerilerine ilişkin bulgular üç başlık altında ele alınmıştır. Zihin yetersizliği olan bireylerin iletişim ve sosyal becerileri başlığı altında istihdam edilirken onlardan gerçekleştirmesi beklenen becerilere ne düzeyde sahip olduğu açıklanmıştır. İş yeri kurallarına uyum becerileri başlığı altında onlardan iş yerlerinde gerçekleştirmeleri beklenen beceriler ve uymaları istenen kurallara ne düzeyde sahip oldukları betimlenmiştir. İşlevsel akademik beceriler başlığı altında ise bireylerin iş yerlerinde veya yapacakları işlerde kullanmaları beklenen akademik becerilerin ne kadarına sahip oldukları ifade edilmeye çalışılmıştır.

3.3.2.1. *Zihin yetersizliği olan bireylerin iletişim ve sosyal becerilerine ilişkin bulgular*

Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik becerileri altında yer alan iletişim ve sosyal becerileri gerçekleştirme düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3.28.'de verilmiştir.

Tablo 3.28. *Zihin yetersizliği olan bireylerin iletişim ve sosyal becerilerine ilişkin betimsel istatistikler*

İletişim ve Sosyal Beceriler	**Evet**		**Hayır**	
	f	**%**	**f**	**%**
1. Kendini tanıtır.	135	93,8	9	6,3
2. Selamlaşma sözcüklerini kullanır.	139	96,5	5	3,5
3.İsteklerini uygun şekilde ifade eder.	127	88,2	17	11,8
4. Şikâyetlerini uygun şekilde ifade eder.	127	88,2	17	11,8
5. Verilen yönergeleri yerine getirir.	132	91,7	12	8,3
6. İhtiyaç duyduğunda yardım ister.	138	95,8	6	4,2
7. İhtiyaç duyduğunda izin ister.	131	91,0	13	9,0
8. Başkalarıyla iletişim başlatır.	121	84,0	23	16,0
9. İletişimini uygun şekilde sürdürür.	119	82,6	25	17,4
10. Üstleriyle uygun şekilde konuşur.	117	81,3	27	18,8
Tüm İletişim ve Sosyal Becerilere Sahip Öğrenci Sayısı			**96**	**66,7**

Tablo 3.28. incelendiğinde zihin yetersizliği olan bireylerin %93,8'inin kendini tanıtma, %96,5'inin selamlaşma sözcüklerini kullanma, %88,2'sinin isteklerini uygun şekilde ifade etme, %88,2'sinin şikâyetlerinin uygun şekilde ifade etme, %91,7'sinin verilen yönergeleri yerine getirme, %95,8'inin yardım isteme, %91,0'ının izin isteme, %84,0'ının iletişim başlatma, %82,6'sının iletişimi uygun şekilde sürdürme ve %81,3'ünün üstleriyle uygun şekilde konuşma becerilerine sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca bu bireylerin %66,7'sinin kontrol listesinde yer alan iletişim ve sosyal becerilerin tümüne sahip olduğu göze çarpmaktadır. Bu bulgular değerlendirildiğinde zihin yetersizliği olan bireylerin büyük bir çoğunluğunun bu becerilere sahip olduğu ve bu becerilere daha düşük düzeyde sahip olanlara yönelik ise belirlenen istihdam modelinin değişebileceği ifade edilebilir.

3.3.2.2. *Zihin yetersizliği olan bireylerin iş yeri kurallarına uyum becerilerine ilişkin bulgular*

Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik becerileri altında yer alan iş yeri kurallarına uyum becerilerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3.29.'da verilmiştir.

Tablo 3.29. *Zihin yetersizliği olan bireylerin iş yeri kurallarına uyum becerilerine ilişkin betimsel istatistikler*

İş Yeri Kurallarına Uyum Becerileri	**Evet**		**Hayır**	
	f	**%**	**f**	**%**
1. Toplu taşıma araçlarını (servis/otobüs vb.) kullanır.	81	56,3	63	43,8
2. İş yerine/atölyeye zamanında gelir.	123	85,4	21	14,6
3. İş yerinden/atölyeden zamanında ayrılır.	131	91,0	13	9,0
4. Mola ve yemek saatlerine uyar.	132	91,7	12	8,3
5. Mesai saatleri içerisinde yaptığı işi sürdürür.	116	80,6	28	19,4
6. İşe uygun kıyafetler giyer.	133	92,4	11	7,6
7. İş kıyafetlerinin temizliğini yapar.	123	85,4	21	14,6
8. İş yerinde hijyen kurallarına uyar.	122	84,7	22	15,3
9. Kişisel bakım ve temizliğini yapar.	128	88,9	16	11,1
10. İş güvenliği kurallarına uyar.	125	86,8	19	13,2
Tüm İş Yeri Kurallarına Uyum Becerilerine Sahip Öğrenci Sayısı			**67**	**46,5**

Tablo 3.29. incelendiğinde zihin yetersizliği olan bireylerin %56,3'ünün toplu taşıma araçlarını kullanma, %85,4'ünün işyerine zamanında gelme, %91,0'ının iş yerinden zamanında ayrılma, %91,7'sinin mola ve yemek saatlerine uyma, %80,6'sının mesai saatleri içerisinde yapılan işi sürdürme, %92,4'ünün işe uygun kıyafetler giyme, %85,4'ünün iş kıyafetlerinin temizliği yapma, %84,7'sinin iş yerinde hijyen kurallarına uyma, %88,9'unun kişisel bakım ve temizliği yapma ve %86,8'inin iş güvenliği kurallarına uyma becerilerine sahip olduğu görülmektedir. Bu bireylerin %46,5'inin kontrol listesinde yer alan iş yeri kurallarına uyum becerilerinin tamamına sahip olduğu dikkat çekmektedir. Ulaşılan bulgular değerlendirildiğinde zihin yetersizliği olan bireylerin çoğunun bu becerilere sahip olduğu ancak yarıya yakının bazı becerileri gerçekleştirmede yetersiz olduğu ve beceri düzeyi daha düşük olan bireylerin desteklenmesi gerektiği söylenebilir.

3.3.2.3. *Zihin yetersizliği olan bireylerin işlevsel akademik becerilerine ilişkin bulgular*

Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik becerileri altında yer alan işlevsel akademik becerileri gerçekleştirme düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3.30.'da verilmiştir.

Tablo 3.30. *Zihin yetersizliği olan bireylerin işlevsel akademik becerilerine ilişkin betimsel istatistikler*

İşlevsel Akademik Beceriler	**Evet**		**Hayır**	
	f	**%**	**f**	**%**
1. Adını ve soyadını yazar.	134	93,1	10	6,9
2. İletişim bilgilerini yazar.	94	65,3	50	34,7
3. Para sayar ve kullanır.	97	67,4	47	32,6
4. Alışveriş yapar.	103	71,5	41	28,5
5. Zamanı okur.	108	75,0	26	25,0
6. Bilgi ve uyarı işaretlerini okur.	111	77,1	33	22,9
7. Kısa notlar alır.	78	54,2	66	45,8
8. Telefon görüşmesi yapar.	127	88,2	17	11,8
9. Telefonla mesaj gönderir.	108	75,0	36	25,0
10. Marka ve etiket okur.	109	75,7	35	24,3
Tüm İşlevsel Akademik Becerilere Sahip Öğrenci Sayısı			**53**	**36,8**

Tablo 3.30. incelendiğinde zihin yetersizliği olan bireylerin %93,1'inin adını ve soyadını yazma, %65,3'ünün iletişim bilgilerini yazma, %67,4'ünün para sayma ve kullanma, %71,5'inin alışveriş yapma, %75,0'ının zamanı okuma, %77,1'inin bilgi ve

uyarı işaretlerini okuma, %54,2'sinin kısa notlar alma, %88,2'sinin telefon görüşmesi yapma, %75,0'ının telefonla mesaj gönderme ve %75,7'sinin marka ve etiket okuma becerilerine sahip olduğu görülmektedir. Bu bireylerin %36,8'inin kontrol listesinde yer alan işlevsel akademik becerilerin tümüne sahip olduğu göze çarpmaktadır. Bu bulgular değerlendirildiğinde zihin yetersizliği olan bireylerin çoğunun bu becerilere yeterli düzeyde sahip olmadığı, beceri düzeyi düşük bireylerin işlevsel akademik becerilerin yoğun olarak kullanılmadığı iş ortamlarına yönlendirilmesi gerektiği ya da bu bireylerin gereksinim duydukları işlevsel akademik beceriler bağlamında desteklenmesi gerektiği ifade edilebilir.

3.3.3. Zihin yetersizliği olan bireylerin meslek alanları becerilerine ilişkin bulgular

Zihin yetersizliği olan bireylerin meslek alanları becerilerine ilişkin bulgular her iş/meslek alanı için ayrı olarak ele alınmıştır. Bu bireylerin ilgili iş/meslek alanlarında belirlenen becerileri ne düzeyde sergiledikleri ve hangi becerileri gerçekleştirip gerçekleştiremedikleri izleyen başlıklarda ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

3.3.3.1. *Zihin yetersizliği olan bireylerin temizlik işleri becerilerine ilişkin bulgular*

Zihin yetersizliği olan bireylerin meslek alanları becerileri altında yer alan temizlik işleri becerilerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3.31.'de verilmiştir.

Tablo 3.31. *Zihin yetersizliği olan bireylerin temizlik işleri becerilerine ilişkin betimsel istatistikler*

Temizlik İşleri Becerileri	Evet		Hayır		Yardımla	
	f	%	f	%	f	%
1. Koridor ve merdiven temizliği yapar.	109	75,7	19	13,2	16	11,1
2. Bahçe temizliği yapar.	110	76,4	19	13,2	15	10,4
3. Farklı türdeki zeminleri temizler.	104	72,2	22	15,3	18	12,5
4. Mobilyaların tozunu alır.	111	77,1	19	13,2	14	9,7
5. Elektronik cihazların tozunu alır.	97	67,4	22	15,3	25	17,4
6. Çöp kutularından çöpleri toplar.	119	82,6	15	10,4	10	6,9
7. Cam ve pencereleri temizler.	74	51,4	37	25,7	33	22,9
8. Lavabo temizliği yapar.	72	50,0	46	31,9	26	18,1
9. Tuvalet temizliği yapar.	67	46,5	47	32,6	30	20,8
10. Kullanılan temizlik araç ve gereçlerin temizliğini yapar.	102	70,8	22	15,3	20	13,9
Tüm Temizlik İşleri Becerilerine Sahip Öğrenci Sayısı					**50**	**34,7**

Tablo 3.31. incelendiğinde zihin yetersizliği olan bireylerin %75,7'sinin koridor ve merdiven temizliği yapma, %76,4'ünün bahçe temizliği yapma, %72,2'sinin farklı türlerde zeminleri temizleme, %77,1'inin mobilyaların tozunu alma, %67,4'ünün elektronik cihazların tozunu alma, %82,6'sının çöpleri toplama, %51,'ünün cam ve pencereleri temizleme, %50,0'ının lavabo temizliği yapma, %46,5'inin tuvalet temizliği yapma ve %70,8'inin temizlik araç ve gereçlerinin temizliğini yapma becerilerine sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca bu bireylerin %34,7'sinin kontrol listesinde yer alan temizlik işleri becerilerinin tümüne sahip olduğu göze çarpmaktadır. Bu bulgular değerlendirildiğinde zihin yetersizliği olan bireylerin çoğunun belli bir düzeyde bu becerilere sahip olduğu, beceri düzeyi düşük bireylerin gerçekleştirebildikleri becerilerden oluşturulabilecek iş tanımları doğrultusunda yönlendirilmesi gerektiği ya da bu bireylerin gereksinim duydukları becerilerde desteklenmesi gerektiği söylenebilir.

3.3.3.2. *Zihin yetersizliği olan bireylerin getir-götür-düzenleme işleri becerilerine ilişkin bulgular*

Zihin yetersizliği olan bireylerin meslek alanları becerileri altında yer alan getir-götür-düzenleme becerilerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3.32.'de verilmiştir.

Tablo 3.32. *Zihin yetersizliği olan bireylerin getir-götür-düzenleme işleri becerilerine ilişkin betimsel istatistikler*

Getir-Götür-Düzenleme İşleri Becerileri	**Evet**		**Hayır**		**Yardımla**	
	f	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
1. Azalan/biten malzeme, ürün ve parçaları tespit eder.	94	65,3	22	15,3	28	19,4
2. Azalan/biten malzeme, ürün ve parçaları depolandığı yerden getirir.	106	73,6	19	13,2	19	13,2
3. Malzeme/ ürün ve parçaları uygun şekilde taşır.	114	79,2	18	12,5	12	8,3
4. Malzeme/ürün ve parçaları belirlenen yerlerine uygun şekilde yerleştirir.	99	68,8	18	12,5	27	18,8
5. Bulunduğu yerde düzeni bozulan malzeme/ürün ve parçaları düzenler.	102	70,8	19	13,2	23	16,0
Tüm Getir-Götür ve Düzenleme İşleri Becerilerine Sahip Öğrenci Sayısı					**80**	**55,6**

Tablo 3.32. incelendiğinde zihin yetersizliği olan bireylerin %65,3'ünün eksilen malzeme, ürün, parçaları tespit etme, %73,6'sının bunları depolandığı yerden getirme, %79,2'sinin malzemeleri uygun şekilde taşıma, %68,8'inin malzemeleri yerlerine uygun

şekilde yerleştirme ve %70,8'inin düzeni bozulan malzemeleri uygun şekilde düzenleme becerilerine sahip olduğu görülmektedir. Bu bireylerin %55,6'sının kontrol listesinde yer alan getir-götür-düzenleme işleri becerilerinin tamamına sahip olduğu dikkat çekmektedir. Bu bulgular değerlendirildiğinde zihin yetersizliği olan bireylerin çoğunun bu becerileri gerçekleştirebildiği, beceri düzeyi düşük bireylerin gerçekleştirebildikleri becerilerden oluşturulabilecek iş tanımları doğrultusunda yönlendirilmesi ya da bu bireylerin gereksinim duydukları becerilerde desteklenmesi gerektiği söylenebilir.

3.3.3.3. *Zihin yetersizliği olan bireylerin montaj ve paketleme işleri becerilerine ilişkin bulgular*

Zihin yetersizliği olan bireylerin meslek alanları becerileri altında yer alan montaj ve paketleme becerilerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3.33.'te verilmiştir.

Tablo 3.33. *Zihin yetersizliği olan bireylerin montaj ve paketleme işleri becerilerine ilişkin betimsel istatistikler*

Montaj ve Paketleme İşleri Becerileri	**Evet**		**Hayır**		**Yardımla**	
	f	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
1. Üretimi yapılan ürünleri özelliklerine göre gruplar.	99	68,8	15	10,4	30	20,8
2. Üretimi yapılan ürünleri istenen sayıda/miktarda ve türde bir araya getirerek paketler.	97	67,4	16	11,1	31	21,5
3. Üretimi yapılan plastik ve metal parçaların çapaklarını temizler.	116	80,6	11	7,6	17	11,8
4. Üretimi yapılan farklı plastik ve metal parçaların istenen şekilde montajını yapar.	78	54,2	26	18,1	40	27,8
5. Üretimi yapılan ürünlerden hatalı olanları ayıklar.	112	77,8	14	9,7	18	12,5
Tüm Montaj ve Paketleme İşleri Becerilerine Sahip Öğrenci Sayısı					**75**	**52,1**

Tablo 3.33. incelendiğinde zihin yetersizliği olan bireylerin %68,8'inin ürünleri özelliklerine göre gruplama, %67,4'ünün ürünleri istenen miktarda bir araya getirerek paketleme, %80,6'sının ürünlerin fazlalıklarını temizleme, %54,2'sinin ürünlerin montajını yapma ve %77,8'inin hatalı ürünleri ayıklama becerilerine sahip olduğu görülmektedir. Bu bireylerin %52,1'inin kontrol listesinde yer alan montaj ve paketleme işleri becerilerinin tümüne sahip olduğu göze çarpmaktadır. Bu bulgular değerlendirildiğinde zihin yetersizliği olan bireylerin çoğunun bu becerileri gerçekleştirebildiği, beceri düzeyi düşük bireylerin gerçekleştirebildikleri becerilerden

oluşturulabilecek iş tanımları doğrultusunda işe yerleştirilmesi veya bu bireylerin gereksinim duydukları becerilerde desteklenmesi gerektiği ifade edilebilir.

3.3.3.4. *Zihin yetersizliği olan bireylerin yiyecek ve içecek hizmetleri servis alanı becerilerine ilişkin bulgular*

Zihin yetersizliği olan bireylerin meslek alanları becerileri altında yer alan yiyecek ve içecek hizmetleri servis alanı becerilerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3.34.'te verilmiştir.

Tablo 3.34. *Zihin yetersizliği olan bireylerin yiyecek ve içecek hizmetleri servis alanı becerilerine ilişkin betimsel istatistikler*

Yiyecek ve İçecek Hizmetleri Servis Alanı Becerileri (N:10)	**Evet**		**Hayır**		**Yardımla**	
	f	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
1. Masaüstü servis takımlarını hazırlar.	8	80,0	1	10,0	1	10,0
2. Kuver (kahvaltı, yemek, tatlı) açar.	8	80,0	1	10,0	1	10,0
3. Konukları karşılar.	8	80,0	1	10,0	1	10,0
4. Sipariş alır.	5	50,0	1	10,0	4	40,0
5. İçecek servisi yapar.	7	70,0	1	10,0	2	20,0
6. Yemek servisi yapar.	6	60,0	1	10,0	3	30,0
7. Konukları uğurlar.	8	80,0	1	10,0	1	10,0
8. Boşları toplar.	9	90,0	1	10,0	0	0
9. Masayı temizler.	9	90,0	1	10,0	0	0
10. Zemin temizliği yapar.	9	90,0	1	10,0	0	0
Tüm Yiyecek ve İçecek Hizmetleri Servis Alanı Becerilerine Sahip Öğrenci Sayısı					**5**	**50,0**

Tablo 3.34. incelendiğinde zihin yetersizliği olan bireylerin %90'ının boşları toplama, masayı temizleme, zemin temizliği yapma, %80'inin masaüstü servis takımlarını hazırlama, kuver açma, konukları karşılama, konukları uğurlama, %70'inin içecek servisi yapma, %60'ının yemek servisi yapma ve %50'sinin sipariş alma becerilerine sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca bu bireylerin %50'sinin kontrol listesinde yer alan yiyecek ve içecek hizmetleri servis alanı becerilerinin tümüne sahip olduğu dikkat çekmektedir. Bu bulgular değerlendirildiğinde zihin yetersizliği olan bireylerin büyük bir çoğunluğunun yüksek düzeyde bu becerilere sahip olduğu, beceri düzeyi düşük bireylerin gerçekleştirebildikleri becerilerden oluşturulabilecek iş tanımları doğrultusunda istihdam edilmesi ya da bu bireylerin gereksinim duydukları becerilerde desteklenmesi gerektiği söylenebilir.

3.3.3.5. *Zihin yetersizliği olan bireylerin yiyecek ve içecek hizmetleri mutfak alanı becerilerine ilişkin bulgular*

Zihin yetersizliği olan bireylerin meslek alanları becerileri altında yer alan yiyecek ve içecek hizmetleri mutfak alanı becerilerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3.35.'te verilmiştir.

Tablo 3.35. *Zihin yetersizliği olan bireylerin yiyecek ve içecek hizmetleri mutfak alanı becerilerine ilişkin betimsel istatistikler*

Yiyecek ve İçecek Hizmetleri Mutfak Alanı Becerileri (N:10)	**Evet**		**Hayır**		**Yardımla**	
	f	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
1. Çorba yapar.	5	50,0	1	10,0	4	40,0
2. Kek-kurabiye yapar.	4	40,0	1	10,0	5	50,0
3. Erişte, makarna ve mantı gibi hamur yemekleri yapar.	4	40,0	1	10,0	5	40,0
4. Pizza yapar.	4	40,0	1	10,0	5	50,0
5. Hamburger hazırlar.	4	40,0	1	10,0	5	40,0
6. Tost ve sandviç hazırlar.	4	40,0	1	10,0	5	50,0
7. Kahvaltı tabağı hazırlar.	6	60,0	1	10,0	3	30,0
8. Sebze ve meyveleri kullanarak salata hazırlar.	7	70,0	1	10,0	2	20,0
9. Kadayıf, revani, şekerpare vb. hamur tatlıları yapar.	1	10,0	1	10,0	8	80,0
10. Sütlaç, muhallebi gibi sütlü tatlıları yapar.	3	30,0	1	10,0	6	60,0
Tüm Yiyecek ve İçecek Hizmetleri Mutfak Alanı Becerilerine Sahip Öğrenci Sayısı					**1**	**10,0**

Tablo 3.35. incelendiğinde zihin yetersizliği olan bireylerin %70'inin sebze ve meyvelerden salata hazırlama, %60'ının kahvaltı tabağı hazırlama, %50'sinin çorba yapma, %40'ının kek-kurabiye yapma, hamur yemekleri yapma, pizza yapma, hamburger hazırlama, tost ve sandviç hazırlama, %30'unun sütlü tatlı yapma ve %10'unun hamur tatlılıları yapma becerilerine sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca bu bireylerin %10'unun kontrol listesinde yer alan yiyecek ve içecek hizmetleri mutfak alanı becerilerinin tümüne sahip olduğu dikkat çekmektedir. Bu bulgular değerlendirildiğinde zihin yetersizliği olan bireylerin büyük bir çoğunluğunun düşük düzeyde bu becerilere sahip olduğu, beceri düzeyi düşük bireylerin gerçekleştirebildikleri becerilerden oluşturulabilecek iş tanımları doğrultusunda istihdam edilmesi ya da bu bireylerin gereksinim duydukları becerilerde desteklenmesi gerektiği ifade edilebilir.

3.3.3.6. *Zihin yetersizliği olan bireylerin konaklama hizmetleri alanı becerilerine ilişkin bulgular*

Zihin yetersizliği olan bireylerin meslek alanları becerileri altında yer alan konaklama hizmetleri alanı becerilerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3.36.'da verilmiştir.

Tablo 3.36. *Zihin yetersizliği olan bireylerin konaklama hizmetleri alanı becerilerine ilişkin betimsel istatistikler*

Konaklama Hizmetleri Alanı Becerileri (N:10)	**Evet**		**Hayır**		**Yardımla**	
	f	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
1. Oda temizliği yapar.	9	90,0	0	0	1	10,0
2. Tuvalet ve banyo temizliği yapar.	8	80,0	0	0	2	20,0
3. Koridor temizliği yapar.	9	90,0	0	0	1	10,0
4. Merdiven temizliği yapar.	9	90,0	0	0	1	10,0
5. Kat hizmetleri malzemelerini dağıtır.	3	30,0	0	0	7	70,0
6. Yatak nevresimi değiştirme işlemlerini yapar.	1	10,0	0	0	9	90,0
7. Havlu işlemlerini yapar.	9	90,0	0	0	1	10,0
8. Çamaşır makinesi ile yıkama işlemi yapar.	0	0	0	0	10	100,0
9. Kurutma makinesi ile kurutma işlemi yapar.	0	0	0	0	10	100,0
10. Ütüleme işlemlerini yapar.	2	20,0	0	0	8	80,0
Konaklama Hizmetleri Alanı Becerilerine %70 Düzeyinde Sahip Öğrenci Sayısı					**1**	**10,0**

Tablo 3.36. incelendiğinde zihin yetersizliği olan bireylerin %90'ının oda temizliği yapma, koridor temizliği yapma, merdiven temizliği yapma, havlu işlemlerini yapma %80'inin tuvalet ve banyo temizliği yapma, %30'unun kat hizmetleri malzemelerini dağıtma ve %20'sinin ütüleme işlemlerini becerilerine sahip olduğu görülmektedir. Bireylerin hiçbiri çamaşır makinesi ile yıkama ve kurutma makinesi ile kurutma işlemi yapma becerilerine sahip değildir. Ayrıca bu bireylerin %10'unun kontrol listesinde yer alan konaklama hizmetleri alanı becerilerinin %70'ine sahip olduğu göze çarpmaktadır. Bu bulgular göz önüne alındığında zihin yetersizliği olan bireylerin büyük bir çoğunluğunun düşük düzeyde bu becerilere sahip olduğu, beceri düzeyi düşük bireylerin gerçekleştirebildikleri becerilerden oluşturulabilecek iş tanımları doğrultusunda yönlendirilmesi ya da bu bireylerin gereksinim duydukları becerilerde desteklenmesi gerektiği söylenebilir.

3.3.3.7. *Zihin yetersizliği olan bireylerin büro yönetimi ve bilişim teknolojileri alanı becerilerine ilişkin bulgular*

Zihin yetersizliği olan bireylerin meslek alanları becerileri altında yer alan büro yönetimi ve bilişim teknolojileri alanı becerilerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3.37.'de verilmiştir.

Tablo 3.37. *Zihin yetersizliği olan bireylerin büro yönetimi ve bilişim teknolojileri alanı becerilerine ilişkin betimsel istatistikler*

Büro Yönetimi ve Bilişim Teknolojileri Alanı Becerileri (N:16)	**Evet**		**Hayır**		**Yardımla**	
	f	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
1. Dosyalama yapar.	14	87,5	0	0	2	12,5
2. Zımba, delgeç, zımba teli sökücü, ataç vb. büro gereçlerini kullanır.	15	93,8	0	0	1	6,3
3. Belge imzalatma, dolaşım ve dağıtım işlerini yapar.	14	87,5	1	6,3	1	6,3
4. Klasörü/evrakları/dosyaları arşiv kayıt defterine kayıt eder.	9	56,3	5	31,3	2	12,5
5. İmha edilmesi gereken dosya ve belgeleri imha eder.	14	87,5	0	0	2	12,5
6. Toplantı hazırlıkları yapar.	2	12,5	6	37,5	8	50,0
7. Bilgisayarda metin dosyası ve elektronik tablo oluşturur. (Excel, Word)	5	31,3	4	25,0	7	43,8
8. Telefon kullanır.	15	93,8	0	0	1	6,3
9. Büro makinelerini kullanır.	7	43,8	4	25,0	5	31,3
10. Konukları karşılar ve uğurlar.	4	25,0	5	31,3	7	43,8
Büro Yönetimi ve Bilişim Teknolojileri Alanı Becerilerine %90 Düzeyinde Sahip Öğrenci Sayısı					**2**	**12,5**

Tablo 3.37. incelendiğinde zihin yetersizliği olan bireylerin %87,5'inin dosyalama yapma, %93,8'inin büro gereçlerini kullanma, %87,5'inin belge imzalatma, dolaşım ve dağıtım işlerini yapma, %56,3'ünün arşiv defterine kayıt yapma, %87,5'inin belgeleri imha etme, %12,5'inin toplantı hazırlıkları yapma, %31,3'ünün bilgisayarda metin dosyası ve elektronik tablo oluşturma, %93,8'inin telefon kullanma, %43,8'inin büro makinelerini kullanma ve %25'inin konukları karşılama ve uğurlama becerilerine sahip olduğu görülmektedir. Bu bireylerin %12,5'inin kontrol listesinde yer alan büro yönetimi ve bilişim teknolojileri alanı becerilerine %90 düzeyinde sahip olduğu göze çarpmaktadır. Bu bulgular değerlendirildiğinde zihin yetersizliği olan bireylerin çoğunun bu becerilerin yarısından fazlasına sahip olduğu, beceri düzeyi düşük bireylerin gerçekleştirebildikleri

becerilerden oluşturulabilecek iş tanımları doğrultusunda istihdam edilmesi veya bu bireylerin gereksinim duydukları becerilerde desteklenmesi gerektiği ifade edilebilir.

3.3.3.8. *Zihin yetersizliği olan bireylerin giyim ve tekstil teknolojisi alanı becerilerine ilişkin bulgular*

Zihin yetersizliği olan bireylerin meslek alanları becerileri altında yer alan giyim ve tekstil teknolojisi alanı becerilerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3.38.'de verilmiştir.

Tablo 3.38. *Zihin yetersizliği olan bireylerin giyim ve tekstil teknolojisi alanı becerilerine ilişkin betimsel istatistikler*

Giyim ve Tekstil Teknolojileri Alanı Becerileri	**Evet**		**Hayır**		**Yardımla**	
(N:31)	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
1. Kalıba göre kumaş keser.	19	61,3	7	22,6	5	16,1
2. Overlok makinesi ile overlok çeker.	12	38,7	14	45,2	5	16,1
3. Reçme makinesi ile reçme yapar.	4	12,9	24	77,4	3	9,7
4. İlik otomatı ile ilik açar.	5	16,1	24	77,4	2	6,5
5. Düğme otomatı ile düğme diker.	7	22,6	22	71,0	2	6,5
6. Dikiş makinesi ile düz dikiş yapar.	18	58,1	7	22,6	6	19,4
7. Kumaş dokuma işlemleri yapar.	4	12,9	27	87,1	0	0,0
8. Tekstil desen ve baskı işlemleri yapar.	3	9,7	26	83,9	2	6,5
9. Basit giysileri dikiş makinesi ile diker.	16	51,6	8	25,8	7	22,6
10. Ütüleme işlemleri yapar.	22	71,0	5	16,1	4	12,9
Tüm Giyim ve Tekstil Teknolojisi Alanı Becerilerine Sahip Öğrenci Sayısı					**2**	**6,5**

Tablo 3.38. incelendiğinde zihin yetersizliği olan bireylerin %61,3'ünün kalıba göre kumaş kesme, %38,7'sinin overlok çekme, %12,9'unun reçme yapma, %16,1'inin ilik açma, %22,6'sının düğme dikme, %58,1'inin düz dikiş yapma, %12,9'unun kumaş dokuma işlemlerini yapma, %9,7'sinin tekstil desen ve baskı işlemlerini yapma, %51,6'sının basit giysileri dikme ve %71,0'ının ütüleme işlemleri yapma becerilerine sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca bu bireylerin %6,5'inin kontrol listesinde yer alan giyim ve tekstil teknolojisi alanı becerilerinin tümüne sahip olduğu dikkat çekmektedir. Bu bulgular göz önüne alındığında zihin yetersizliği olan bireylerin çoğunun bu becerilerin yarısından daha azına sahip olduğu, beceri düzeyi düşük bireylerin

gerçekleştirebildikleri becerilerden oluşturulabilecek iş tanımları doğrultusunda istihdam edilmesi veya bu bireylerin gereksinim duydukları becerilerde desteklenmesi gerektiği söylenebilir.

3.3.3.9. *Zihin yetersizliği olan bireylerin mobilya ve iç mekân tasarımı alanı becerilerine ilişkin bulgular*

Zihin yetersizliği olan bireylerin meslek alanları becerileri altında yer alan mobilya ve iç mekân tasarımı alanı becerilerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3.39.'da verilmiştir.

Tablo 3.39. *Zihin yetersizliği olan bireylerin mobilya ve iç mekân tasarımı alanı becerilerine ilişkin betimsel istatistikler*

Mobilya ve İç Mekân Tasarımı Alanı Becerileri	**Evet**		**Hayır**		**Yardımla**	
(N:23)	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
1. Rendeleme yapar.	7	30,4	13	56,5	3	13,0
2. Makine ile delik deler.	12	52,2	5	21,7	6	26,1
3. En ve boy birleştirme yapar.	9	39,1	9	39,1	5	21,7
4. Vida ile bağlantı yapar.	17	73,9	3	13,0	3	13,0
5. Çivi ile bağlantı yapar.	16	69,6	3	13,0	4	17,4
6. Kavela ve minifiks ile bağlantı yapar.	5	21,7	12	52,2	6	26,1
7. Köşe birleştirme gereci ile bağlantı yapar.	6	26,1	10	43,5	7	30,4
8. Ahşap üst yüzeyini zımparalar.	17	73,9	2	8,7	4	17,4
9. Ahşap üst yüzeyine boya ve vernik atar.	5	21,7	10	43,5	8	34,8
10. Demonte mobilyayı monte eder.	7	30,4	9	39,1	7	30,4
Mobilya ve İç Mekân Tasarımı Alanı Becerilerine %90 Düzeyinde Sahip Öğrenci Sayısı					**1**	**4,3**

Tablo 3.39. incelendiğinde zihin yetersizliği olan bireylerin %30,4'ünün rendeleme yapma, %52,2'sinin makine ile delik delme, %39,1'inin en ve boy birleştirme, %73,9'unun vida ile bağlantı yapma, %69,6'sının çivi ile bağlantı yapma, %21,7'sinin kavela ve minifiks ile bağlantı yapma, %26,1'inin köşe birleştirme gereci ile bağlantı yapma, %73,9'unun ahşap yüzeyini zımparalama, %21,7'sinin ahşap yüzeye boya ve vernik atma ve %30,4'ünün demonte mobilyayı monte etme becerilerine sahip olduğu görülmektedir. Bu bireylerin %4,3'ünün kontrol listesinde yer alan mobilya ve iç mekân tasarımı alanı becerilerinin %90 düzeyine sahip olduğu göze çarpmaktadır. Bu bulgular

dikkate alındığında zihin yetersizliği olan bireylerin çoğunun bu becerilerin yarısından daha azına sahip olduğu, beceri düzeyi düşük bireylerin gerçekleştirebildikleri becerilerden oluşturulabilecek iş tanımları doğrultusunda yönlendirilmesi veya bu bireylerin gereksinim duydukları becerilerde desteklenmesi gerektiği ifade edilebilir.

3.3.3.10. *Zihin yetersizliği olan bireylerin el sanatları ile seramik ve cam teknolojisi alanı becerilerine ilişkin bulgular*

Zihin yetersizliği olan bireylerin meslek alanları becerileri altında yer alan el sanatları ile seramik ve cam teknolojisi alanı becerilerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3.40.'da verilmiştir.

Tablo 3.40. *Zihin yetersizliği olan bireylerin el sanatları ile seramik ve cam teknolojisi alanı becerilerine ilişkin betimsel istatistikler*

El Sanatları ile Seramik ve Cam Teknolojisi Alanı Becerileri (N:32)	**Evet**		**Hayır**		**Yardımla**	
	f	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
1. Tığ ve şiş örücülüğüyle ürün (lif, atkı, bere vb.) yapar.	7	21,9	17	53,1	8	25,0
2. Takı tekniklerini kullanarak takı yapar.	7	21,9	15	46,9	10	31,3
3.Farklı malzemelerden hediyelik eşya (ayraç, magnet, anahtarlık vb.) yapar.	13	40,6	8	25,0	11	34,4
4. Basit dikiş tekniklerini kullanarak ürün (çanta, oyuncak vb.) yapar.	9	28,1	17	53,1	6	18,8
5. Geri dönüşüm malzemeleri ile ürün yapar.	9	28,1	8	25,0	15	46,9
6. Farklı yöntemler kullanarak seramik formları oluşturur.	18	56,3	6	18,8	8	25,0
7. Farklı yöntemler kullanarak seramik formlara dekor yapar.	16	50,0	6	18,8	10	31,3
8. Seramik ürünleri renklendirme işlemlerini yapar.	19	59,4	5	15,6	8	25,0
9. Seramik ürünleri sırlama işlemlerini yapar.	8	25,0	11	34,4	13	40,6
10. Seramik ürünleri pişirme işlemlerini yapar.	8	25,0	12	37,5	12	37,5
Tüm El Sanatları ile Seramik ve Cam Teknolojisi Alanı Becerilerine Sahip Öğrenci Sayısı					**4**	**12,5**

Tablo 3.40. incelendiğinde zihin yetersizliği olan bireylerin %21,9'unun tığ ve şiş örücülüğüyle ürün yapma, %21,9'unun takı yapma, %40,6'sının hediyeli eşya yapma, %28,1'inin dikiş tekniklerini kullanarak ürün yapma, %28,1'inin geri dönüşüm malzemeleri ile ürün yapma, %56,3'ünün seramik formu oluşturma, %50,0'ının seramik formlara dekor yapma, %59,4'ünün seramik ürünlerini renklendirme işlemlerini yapma,

%25,0'ının seramik ürünleri sırlama işlemlerini yapma ve %25,0'ının seramik ürünlerini pişirme işlemlerini yapma becerilerine sahip olduğu görülmektedir. Bu bireylerin %12,5'inin kontrol listesinde yer alan el sanatları ile seramik ve cam teknolojisi alanı becerilerinin tamamına sahip olduğu dikkat çekmektedir. Bu bulgular göz önüne alındığında zihin yetersizliği olan bireylerin çoğunun bu becerilerin yarısından daha azına sahip olduğu, beceri düzeyi düşük bireylerin gerçekleştirebildikleri becerilerden oluşturulabilecek iş tanımları doğrultusunda istihdam edilmesi ya da bu bireylerin gereksinim duydukları becerilerde desteklenmesi gerektiği söylenebilir.

3.3.3.11. *Zihin yetersizliği olan bireylerin tarım alanı becerilerine ilişkin bulgular*

Zihin yetersizliği olan bireylerin meslek alanları becerileri altında yer alan tarım alanı becerilerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3.41.'de verilmiştir.

Tablo 3.41. *Zihin yetersizliği olan bireylerin tarım alanı becerilerine ilişkin betimsel istatistikler*

Tarım Alanı Becerileri (N:6)	Evet		Hayır		Yardımla	
	f	%	f	%	f	%
1. Toprağı üretime hazırlar.	2	33,3	0	0	4	66,7
2. Tohum eker.	5	83,3	0	0	1	16,7
3. Fidan yetiştirir.	3	50,0	0	0	3	50,0
4. Fide yetiştirir.	3	50,0	1	16,7	2	33,3
5. Hasat eder. (Meyve ve sebze)	6	100	0	0	0	0
6. Çapalama yapar.	4	66,7	0	0	2	33,3
7. Gübreleme yapar.	0	0	1	16,7	5	83,3
8. Sulama yapar.	3	50,0	0	0	3	50,0
9. Çim bakımı yapar.	0	0	6	100	0	0
10. Çiçek bakımı yapar.	0	0	3	50,0	3	50,0
Tarım Alanı Becerilerine %70 Düzeyinde Sahip Öğrenci Sayısı					**2**	**33,3**

Tablo 3.41. incelendiğinde zihin yetersizliği olan bireylerin %100'ünün meyve ve sebze hasat etme, %83,3'ünün tohum ekme, %66,7'sinin çapalama yapma, %50'sinin fidan yetiştirme, fide yetiştirme, sulama yapma ve %33,3'ünün toprağı üretime hazırlama becerilerine sahip olduğu görülmektedir. Bireylerin hiçbiri gübreleme yapma, çim bakımı yapma ve çiçek bakımı yapma becerilerine sahip değildir. Ayrıca bu bireylerin %33,3'ünün kontrol listesinde yer alan tarım alanı becerilerinin %70'ine sahip olduğu

göze çarpmaktadır. Bu bulgular değerlendirildiğinde zihin yetersizliği olan bireylerin yarıya yakınının bu becerilerin neredeyse yarısına sahip olduğu, beceri düzeyi düşük bireylerin gerçekleştirebildikleri becerilerden oluşturulabilecek iş tanımları doğrultusunda istihdam edilmesi veya bu bireylerin gereksinim duydukları becerilerde desteklenmesi gerektiği söylenebilir.

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın amacı doğrultusunda ulaşılan sonuçlar ulusal ve uluslararası alanyazında yer alan diğer araştırmalarla birlikte tartışılmış, araştırma süreci göz önünde bulundurularak elde edilen sonuçlar doğrultusunda ileri araştırmalara ve uygulamaya yönelik öneriler sunulmuştur.

4.1. Sonuç

Araştırmanın bulguları zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik becerilerinin ve çalışabilecekleri işlerin neler olduğunu, bu bulgulara dayalı olarak geliştirilen İMED'in geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu ve bu araçla zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam profillerinin belirlenebildiğini göstermiştir.

Bu çalışma (a) zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına yönelik paydaş görüşlerinin belirlenmesi, (b) paydaş görüşlerinden elde edilen nitel bulgular temel alınarak bu bireylerin istihdam edilebilirliklerinin değerlendirilmesini sağlayan İMED'in geliştirilmesi ve (c) zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik profillerinin ortaya konması süreçleri yürütülerek tamamlanmıştır. Çalışmanın sonuçları nitel aşamadan elde edilen nitel bulgular, nicel aşamada geliştirilen İMED'e ilişkin geçerlik ve güvenirlik çalışmalarından ve zihin yetersizliği olan bireylerin İMED ile değerlendirilmesi sonucunda elde edilen nicel bulgular kapsamında açıklanmıştır.

Araştırmanın ilk sorusunu yanıtlamak amacıyla nitel aşamada zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına ilişkin özel eğitim öğretmenleri, meslek öğretmenleri, rehber öğretmenler, iş ve meslek danışmanları ve işveren/İK uzmanları ile yarı-yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmeler sonucunda zihin yetersizliği olan bireylerin sahip olması beklenen istihdam edilebilirlik becerilerinin; iletişim becerileri, iş yeri kurallarına uyum becerileri, işlevsel akademik beceriler, motor beceriler, kişilerarası beceriler ve sosyal yeterlikler, davranış kontrolü, özbakım becerileri ve hijyen olarak sıralandığı belirlenmiştir. Zihin yetersizliği olan bireylerin temizlik işlerinden getir-götür-düzenleme işlerine, yiyecek ve içecek hizmetlerinden büro hizmetlerine kadar onlarca iş ve meslek alanında çalışabilecekleri ifade edilmiş, bu işlerin güvenliğe, iletişime, yapılma sıklığına, bilişsel etkinliğe ve motor beceriye dayalı olarak sınıflandırıldığı görülmüştür. Zihin yetersizliği olan bireylerin özel eğitim meslek okulundaki meslek atölyelerine ailelerin, öğretmenlerin, yöneticilerin de olduğu tüm paydaşların katılımıyla ve mesleki durum değerlendirilmelerinin gerçekleştirilmesiyle yerleştirildikleri, bu bireylere yönelik

İŞKUR'un iş arayan kaydı yaptığı ve talep edilen işlere bireylerin kendi istekleri doğrultusunda yönlendirdikleri belirlenmiştir. İşveren/İK uzmanlarının bu bireyleri İŞKUR, yerel yönetimler ve STK'lar aracılığıyla buldukları ve bu süreçte bu bireylere ilişkin yetersizlik durumu, fiziksel ve sağlık durumu, iletişim ve sosyal becerileri, iş yeri kurallarına uyumu, duygu ve davranış durumu, mesleki ilgi ve yeterlikleri, işle ilgili becerileri gibi konularda bilgiye gereksinim duydukları sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın ikinci sorusunu yanıtlamak amacıyla nitel aşamadan elde edilen bulgular temel alınarak zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirliklerinin değerlendirildiği İMED geliştirilmiş ve bu araca yönelik geçerlik ve güvenirlik çalışmaları gerçekleştirilmiştir. İMED'in kapsam geçerliğine ilişkin madde KGO'larının 0,539 ile 1 arasında ve alt bölümlerin KGİ'lerinin 0,892 ile 1 arasında dağıldığı belirlenmiştir. İMED'in yapı geçerliğine ilişkin tetrakorik korelasyon matrisinin kullanıldığı faktör analizi sonuçlarına göre madde faktör yüklerinin 0,403 ile 0,998 arasında değiştiği görülmüştür. İMED'in test-tekrar-test güvenirliğine ilişkin her alt bölümün ölçümler arası Spearman rho korelasyon katsayılarının 0,78 ile 0,99 arasında olduğu belirlenmiştir. Elde edilen nicel bulgular İMED'in zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik profillerini belirlemede geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu ortaya koymuştur.

Araştırmanın üçüncü sorusunu yanıtlamak amacıyla özel eğitim meslek okulu son sınıf düzeyindeki zihin yetersizliği olan bireyler İMED aracılığıyla değerlendirilmiş ve istihdam edilebilirlik profilleri belirlenmiştir. Elde edilen bulgular; zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilirken göz önünde bulundurulması gereken fiziksel ve sağlık durumları, duygu ve davranış durumları, iletişim ve sosyal becerileri, iş yeri kurallarına uyum becerileri ve işlevsel akademik becerileri içeren istihdam edilebilirlik becerilerine ne düzeyde sahip oldukları, 11 meslek alanından hangilerine daha uygun oldukları ve bu alanlardaki sahip oldukları beceri düzeylerinin ayrıntılı olarak belirlenebildiğini ve buna dayalı olarak da bu bireylerin istihdam profillerinin ortaya konabildiğini göstermiştir. İzleyen başlıkta çalışmaya ilişkin sonuçlar diğer çalışma bulgularıyla tartışılmış, benzerlikleri ve farklılıkları ortaya konmuştur.

4.2. Tartışma

Bu bölümde araştırmanın sonuçları araştırma sorularının yanıtlandığı sıra dikkate alınarak tartışılmış, ulusal ve uluslararası alanyazına getirdiği katkılar diğer çalışmaların sonuçlarından örnekler verilerek açıklanmıştır.

Zihin yetersizliği olan bireylerin sahip olması beklenen istihdam edilebilirlik becerilerinin; iletişim becerileri, iş yeri kurallarına uyum becerileri, işlevsel akademik beceriler, motor beceriler, kişilerarası beceriler ve sosyal yeterlikler, davranış kontrolü, özbakım becerileri ve hijyen olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu Yıldız ve Cavkaytar'ın (2022) istihdama yönelik zihin yetersizliği olan bireylerin güçlük yaşadıkları becerilerin iletişim becerileri, özbakım becerileri, kişilerarası beceriler ve istihdam edilebilirlik becerileri olduğunu ve bu becerilere ilişkin eğitime gereksinim duyduklarını ortaya koyan araştırma bulgularıyla tutarlık göstermektedir. Alwell ve Cobb (2009), Thoma ve diğerleri (2016) zihin yetersizliği olan bireylerin sahip olması gereken beceriler olarak istihdam edilebilirlik becerilerini, iletişim ve sosyal becerilerini ve günlük yaşam becerilerini vurgulamışlardır. Artar (2018) zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma arkadaşlarının onların işle ilgili becerilerini olumlu bulduklarını ancak iş yerlerinde kişiler arası beceriler ve uyum konusunda desteğe gereksinim duyduklarına değindiklerini rapor etmiştir. Alanyazındaki çoğu araştırma, bu araştırmanın bulgularına göre istihdam edilebilirlik becerileri altında yer alan işlevsel akademik becerilere, iletişim ve sosyal becerilere ve özbakım becerilerine bağımsız yaşam becerileri altında yer vermiş ve daha bütüncül bir bakış açısı ortaya koymuştur (Brolin, 1997; Lane, 2012; Sunder, 2007; Wandry, Wehmeyer ve Glor-Sheib, 2013; Wehmeyer vd., 2009). Zihin yetersizliği olan bireylerin sahip olması gereken istihdam edilebilirlik becerilerinin diğer çalışmalarda da konu edildiği ve alanyazınla benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Alanyazındaki çalışmalar incelendiğinde zihin yetersizliği olan bireylere el sanatları işlerinde örgü örme ve seramik döküm çamuru hazırlama (Çankaya, 2011; Demirezen, 2008), tarım ve peyzaj işlerinde çim biçme (Aslan, 2009), konaklama ve temizlik işlerinde kat hizmetleri (Atbaşı ve Pürsün, 2020; Değirmenci ve Özen, 2019; Kellems ve Morningstar, 2012); yiyecek ve içecek hazırlama ile servis işlerinde servis yapma, masa temizleme, bulaşık yıkama, yiyecek ve içecek hazırlama (Cavkaytar, 2012; Cavkaytar, Acungil ve Tomris, 2017; Güneş-Özler, 2019; Van Laarhoven, Laarhoven-Myers ve Zurita, 2007, Van Laarhoven vd., 2012), giyim ve tekstil işlerinde tekstil işçiliği (Özbey, 2015); ofis işlerinde ofis araç gereçlerinin kullanımı, postaların düzenlenmesi,

dosyaların kaydedilmesi (Alexander vd., 2013; Bennett, Gutierrez, ve Honsberger, 2013; Bereznak vd., 2012; Cihak ve Schrader, 2008; Smith vd., 2013; Walters vd., 2021) becerilerinin kazandırılabildiği görülmektedir. Bu çalışmada alanyazınla benzer olarak zihin yetersizliği olan bireylerin çalışabilecekleri iş ve meslek alanlarının el sanatları işleri, kişisel bakım işleri, marangozluk-mobilya işleri, tarım-hayvancılık ve peyzaj işleri, büro ve bilişim işleri, giyim ve tekstil işleri, konaklama-temizlik işleri, yiyecek ve içecek hazırlama ile servis yapma işleri, matbaacılık işleri, montaj, gruplama, paketleme işleri, market-mağaza işleri olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla araştırma kapsamında elde edilen bulguların alanyazınla örtüştüğü söylenebilir.

Zihin yetersizliği olan bireylerin özel eğitim meslek okulundaki meslek atölyelerine yerleştirilme sürecinde özel eğitim öğretmeni, meslek öğretmeni, zihin yetersizliği olan birey ve ebeveyn görüş ve gözlemlerinin temel alındığı, belli sürelerle farklı atölyelerdeki performans ve ilgi durumlarını ortaya çıkaracak mesleki durum değerlendirmesi yapıldığı ve atölye seçiminin bölgenin işgücü piyasasından ziyade okulun olanaklarına göre yapıldığı belirlenmiştir. Alanyazınla benzer olarak mesleki durum değerlendirmesinin zihin yetersizliği olan bireylerin mesleki açıdan değerlendirilmesi konusunda en iyi yollardan biri olduğu ifade edilmektedir (Pierangelo ve Giuliani, 2004; Wehman, 2013). Davies vd. (2018), Fletcher, Friedman ve Pasnak (1998), Stock vd. (2003) mesleki seçim konusunda zihin yetersizliği olan bireylerin mesleki ilgi envanteriyle değerlendirmenin daha doğru olabileceğini ve değerlendirme sürecinin birey temelli olması gerektiğini ortaya koymuştur. Ancak bu araştırmada elde edilen bulgular özel eğitim meslek okullarında yapılan meslek atölyesi yerleştirmelerinde herhangi bir mesleki ilgi envanteri ya da ölçme aracı kullanılmadığını göstermiştir. Bunun Türkiye'de zihin yetersizliği olan bireylere yönelik geliştirilmiş bir mesleki ilgi envanterinin bulunmamasından kaynaklandığı ve konuda önemli bir ihtiyacın olduğu düşünülmektedir.

Zihin yetersizliği olan bireylerin işe yerleştirme süreçlerine ilişkin işverenlerin zihin yetersizliği olan bireyleri işe alım süreçlerine ilişkin bu bireylerin işletmelerdeki engelli açığı (kota uygulaması) kapsamında İŞKUR, STK'lar ve yerel yönetimler aracılığıyla bulunması ve onlara uygun iş tanımlarının oluşturulması yoluyla işe alım süreçlerini yürüttükleri belirlenmiştir. Bu bulguya benzer olarak alanyazında zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilmesinde İŞKUR'un rolü ve sorumluluğu olduğu, görevinin yönlendirme ve danışmanlık olduğu belirtilmiştir (Uçar, 2016). Ayrıca alanyazında benzer olarak işverenlerin zihin yetersizliği olan bireyleri zorunlu kota

uygulaması kapsamında işe aldığı (Kuddo, 2012; Shima, Zolyomi ve Zaidi, 2008; Şen, 2018; 4857 sayılı İş Kanunu, 2003) ve zihin yetersizliği olan çalışan bulmak için İŞKUR, istihdam ajansları, kariyer merkezleri, yardımlaşma ve dayanışma ajansları, STK'lar ve yerel yönetimlere başvurdukları (Biggs vd., 2010; Butterworth vd., 2011; Hill, Maestas ve Mullen, 2016; Özbey, 2019) belirtilmiştir. Bunun dışında Uçar (2016) zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamının daha çok tanıdıklar aracılığıyla gerçekleştirildiğini rapor etmiştir. Dolayısıyla elde edilen bu bulguların alanyazınla örtüştüğü söylenebilir.

Zihin yetersizliği olan bireylerin işe yerleştirme sürecinde gereksinim duyulan bilgilerin yetersizlik durumu, sağlık durumu, duygu ve davranış özellikleri, eğitim geçmişi, iletişim ve sosyal beceriler, iş kurallarına uyum, akademik beceriler, mesleki ilgi ve yeterlikler, işe ilişkin beceriler olduğu belirlenmiştir. Alanyazında benzer olarak işverenlerin uyum ve iletişim konularına dikkat çektiği (Baran ve Cavkaytar, 2007), eğitimcilerin ve işverenlerin sağlık, duygu ve davranış özelliklerini içeren kişisel özellikler ve akademik becerileri içeren temel becerilere önem verdikleri (Gutierrez vd., 2023; Ju, Pacha, Moore ve Zhang, 2014) rapor edilmiştir. İşe yerleştirme sürecinde zihin yetersizliği olan bireylerin yetersizlik durumunun ne olduğuna ilişkin bilgiye olan gereksinimin ortaya konduğu bir araştırma bulgusuna alanyazında ulaşılamamıştır. Bu konuyla ilişkili olarak işverenlerin bu taleplerinin zihin yetersizliği olan bireylerin yetersizlik yoğunluğuna yönelik olumsuz algı ve tutumlarından ve zihin yetersizliği olan bir birey çalıştıracaklarsa da hafif düzeyde olanlarla çalışmayı tercih etme eğilimine sahip olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında geliştirilen İMED üç temel bölümden oluşmaktadır. Bu bölümlerin içeriği alanyazınla karşılaştırıldığında Fiziksel, sağlık, duygu ve davranış durumu anketinde yer alan maddelerin Thompson ve diğerleri (2004) tarafından zihin yetersizliği olan bireylere yönelik geliştirilen Yetişkinler için Destek Yoğunluğu Ölçeği'nde (Supports Intensity Scale – Adult Version [SIS-A]) yer alan maddelerle benzerlik gösterdiği görülmektedir. İstihdam Edilebilirlik Becerileri kontrol listesinde yer alan maddeler, Wandry, Wehmeyer ve Glor-Scheib (2013) tarafından geliştirilen Yaşam Temelli Eğitim Programı'nda (Life Centered Education – [LCE]) ve Yıldız ve Cavkaytar'ın (2022) zihin yetersizliği olan bireylere yönelik geliştirdikleri İstihdam Öncesi Bağımsız Yaşam Eğitimi Programı (İBYP) içeriğinde yer alan amaçlarla benzerlik gösterdiği ifade edilebilir. Meslek Alanları Beceri Kontrol Listesinde yer alan meslekler ise Becker (1975), Davies vd. (2018), Stock vd. (2003) tarafından geliştirilen mesleki ilgi

envanterlerinde yer alan iş ve mesleklerle benzerlik göstermektedir. Bu kapsamda değerlendirildiğinde İMED'in kapsamının benzer konularda geliştirilen diğer ölçek ve programlarla örtüştüğü söylenebilir.

Bu araştırma kapsamında geliştirilen ve uygulanan İMED'in her üç bölümü de evet ve hayır şeklinde varlık ve yokluk durumuna göre değerlendirilen maddelerden oluşmaktadır. Bundan dolayı İMED'in üç bölümünün de yapı geçerliğini belirlemek amacıyla tetrakorik korelasyon matrisi ile açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Tetrakorik korelasyon matrisi Multilog, R ve Mplus gibi alternatif istatistik yazılımlarında kullanılmaktadır (Wirth ve Edwards, 2007). Norris ve Lecavalier (2010) alanyazında yetersizliği olan bireylere yönelik gerçekleştirilen 66 araştırmanın sadece ikisinde tetrakorik korelasyon matrisinin kullanıldığını rapor etmiştir. Ulusal alanyazında iki yanıta dayalı oluşturulan ölçek, anket ve kontrol listelerinin yapı geçerliğinin ortaya konduğu araştırmalarının tamamına yakınının özel eğitim alanı dışında olduğu görülmektedir (ör., Avcı, Kunt ve Pektaş, 2022; Köroğlu, Karaca ve Bektaş, 2023; Özerk, 2019; Sağlam ve Çoban, 2018; Yurdugül, 2007). Özellikle özel eğitim alanında gerek kontrol listeleri şeklinde hazırlanan kaba değerlendirme formlarının gerekse de özel gereksinimli bireylerin bilgi ve becerilerini değerlendiren ölçüt bağımlı testlerin yapı geçerliğini belirlemek amacıyla tetrakorik korelasyon matrisinin kullanılabileceği ve bu araçların kapsam geçerliğinin yanında faktör analizi yapmak kaydıyla yapı geçerliğinin de ortaya konabileceği düşünülmektedir. Dolayısıyla araştırmanın bu yönüyle de özel eğitim alanı açısından öncü olduğu söylenebilir.

Zihin yetersizliği olan bireylerin mesleki ilgi ve tercihleri değerlendiren ilgi envanterlerinin (Becker, 1975; Davies vd., 2018; Stock vd., 2003) okuma gerektirmeyen doğrudan zihin yetersizliği olan bireylerin kendilerinin verilen yönergeler doğrultusunda öz değerlendirmeye dayalı olarak tercihlerini belirlemeye yönelik olduğu görülürken SIS-A değerlendirme uygulamasının bireyin kendisi, öğretmenleri, ailesi veya birincil bakımından sorumlu kişilerin birlikte görüş birliğine dayalı olarak gerçekleştirildiği bildirilmektedir (Thompson vd., 2004). Alanyazınla benzer olarak bu araştırmada zihin yetersizliği olan bireylere ilişkin istihdam edilebilirlik becerileri konusunda en doğru bilgiye ulaşmak için İMED ile değerlendirme süreci özel eğitim ve meslek öğretmenleri ile birlikte görüş birliğine dayalı olarak yürütülmüştür. Çalışmanın bu bağlamda alanyazını genişleterek katkı sunduğu söylenebilir. Ancak İMED aracılığıyla zihin

yetersizliği olan bireylerin kendilerinden doğrudan bilgi alınmamasına rağmen İMED'in yapısı gereği bireylerin değerlendirme sürecine katılabilecekleri ifade edilebilir.

Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik açısından değerlendirilmesinin, istihdamda başarı şansını artıran, iş arayanın becerilerini geliştirmesi için daha yüksek düzeyde motivasyon sağlayan ve bireysel seçime saygı duyan, işle bireyin eşleştirilmesinin önemli bir bileşeni olarak kabul edildiği bildirilmektedir (Morgan, 2008). Zihin yetersizliği olan bireylerin iş tercihlerini gelecekteki meslekleriyle eşleştirmek amacıyla değerlendiren sınırlı sayıda çalışma olması ve bu çalışmaların da ABD'de 1998'de değiştirilen 1973 Rehabilitasyon Yasasında belirtilen bireylerin iş tercihleriyle işleri eşleştirme gerekliliğine dayalı olarak gerçekleştirilmesi (Morgan ve Ellerd, 2005) bu araştırma kapsamında geliştirilen ve geçerli ve güvenilir bulunan İMED gibi değerlendirme araçlarının geliştirilmesinin önemine işaret etmektedir. Alanyazında iş tercihi ve seçiminin değerlendirilmesinin, zihin yetersizliği olan bireyler için daha iyi iş tatmini ve daha iyi yaşam kalitesini sağlayacak olan öz-belirleme felsefesiyle tutarlı olduğu belirtilmiştir (Morgan, 2008).

Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik profilleri incelendiğinde yarısından fazlasının herhangi bir fiziksel ve sağlık sorununun bulunmadığı, olumsuz duygu ve davranış durumlarına sahip olmadığı belirlenmiştir. Zihin yetersizliği olan bireylerden beklenen istihdam edilebilirlik becerileri incelendiğinde bireylerin büyük bir çoğunluğunun belirlenen tüm iletişim ve sosyal becerilere sahip olduğu, yarısının tüm iş yeri kurallarına uyum gösterebilecek durumda olduğu ve yaklaşık üçte birinin de iş yerlerinde kullanmaları beklenen işlevsel akademik becerilerin tümüne sahip olduğu görülmüştür. Zihin yetersizliği olan bireylerin en çok getir-götür-düzenleme, montaj ve paketleme, yiyecek ve içecek hizmetleri servis yapma, temizlik işlerinde yer alan becerileri gerçekleştirmede başarılı oldukları belirlenmiştir. İŞKUR'un 2022 yılında yayınladığı İşgücü Piyasası Araştırması Raporu'na göre en fazla istihdama gereksinim duyulan sektörlerin başında imalat, toptan ve perakende ticaret olduğu, ortaöğretim ve altı düzeyde eğitim düzeyine sahip bireylere ilişkin en fazla kompleci (giyim ve tekstil sektöründe bir meslek), temizlik görevlisi ve konfeksiyon işçisi arandığı belirtilmiştir. Aynı raporda en fazla istihdam artış beklentisinin makineci, garson, üretim imal işçisi, beden işçisi, temizlik görevlisi ve konfeksiyon işçi mesleklerinde olduğu bildirilmiştir. Ayrıca istihdam edilirken en fazla güçlük yaşanan mesleklerin makineci, kat hizmetleri elemanı ve model makineci olduğu da rapor edilmiştir (İŞKUR, 2022). Bu araştırmanın

bulgularının Türkiye'deki işgücü gereksinimleri dikkate alındığında zihin yetersizliği olan bireylerin en çok gereksinim duyulan meslek alanlarında istihdam edilebileceğini, bu meslek alanlarında gereksinim duyulan becerileri zihin yetersizliği olan bireylerin sergileme düzeylerini ortaya koyduğunu ve bu bireylerin destek gereksinimleri doğrultusunda destekli istihdam modelinin içerik ve yapısının nasıl oluşturulabileceğini tartışmaya olanak sağladığı ifade edilebilir.

Zihin yetersizliği olan bireylerin mesleki eğitimlerine ilişkin düzenlemelerin yer aldığı MEB Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'nde 2018 yılında 3. kademe okullarına yönelik yapı ve içerik bakımından değişikliklere gidilmiştir. Hafif ve orta düzeyde zihin yetersizliği ve OSB olan öğrencilerin devam ettikleri 3. kademe özel eğitim iş okulunun özel eğitim meslek okulu olarak değiştirilmesiyle bu grupta yer alan öğrencilerin istihdam edilebilmesine yönelik meslek atölyelerinin kurulması ve bu meslek alanlarında eğitim almaları sağlanmaya başlanmıştır (MEB, 2018). Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü 2020 yılında özel eğitim meslek okullarında yürütülecek 18 farklı meslek programını hazırlayarak uygulamaya koymuştur (Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2020). Araştırma tarihlerinde aktif olarak yürütülen meslek programlarının bilişim teknolojileri, büro yönetimi, el sanatları, giyim teknolojisi, konaklama hizmetleri, matbaa teknolojisi, mobilya ve iç mekân tasarımı, seramik ve cam teknolojisi, tekstil teknolojisi ile yiyecek ve içecek hizmetleri olduğu ve her okulda bu programlarının dört veya beşinin uygulandığı belirlenmiştir. Zihin yetersizliği olan bireylerin İMED ile değerlendirilmesi yeni yapı ve içeriğiyle özel eğitim meslek okullarının ilk kez mezun vereceği yılda, bir başka deyişle 2022 yılında gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla bu araştırmadan elde edilen bulguların özel eğitim meslek okullarının aynı zamanda ilk mezunlarına ilişkin mesleki açıdan çıktılarını ortaya koyduğu ve gelecek yıllarda bu okullarda verilen eğitimin kalitesi artıkça mezun olan zihin yetersizliği olan bireylerin daha ileri düzeye ulaşarak istihdam edilebilirliklerini artırabileceği düşünülmektedir.

4.3. Öneriler

Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda araştırma süreci de göz önünde bulundurularak getirilen öneriler ileri araştırmalara ve uygulamaya yönelik öneriler olmak üzere iki başlık altında sunulmuştur.

4.3.1. Uygulamaya yönelik öneriler

- Bu araştırma kapsamında geliştirilen İMED zihin yetersizliği olan bireylerin özel eğitim meslek okulundan mezun olurken işe yerleştirilmeden önce istihdama yönelik değerlendirmeleri amacıyla kullanılabilir.
- İMED'de yer alan ve vasıf gerektirmeyen beden işleri kategorisinde bulunan iş alanları özel eğitim meslek okulu ve özel eğitim uygulama okulu (3. kademe) eğitim programları içine alınabilir ve atölye gerektirmeksizin okullardaki olanaklar dâhilinde bu iş alanlarındaki beceriler kazandırılabilir.
- Zihin yetersizliği olan bireylerin işe yerleştirme süreçlerini yürüten İŞKUR ile MEB'e bağlı meslek eğitimi veren okullar arasında İMED ve bu araç gibi geliştirilecek başka araçlar aracılığıyla değerlendirme sürecinde iş birliği yapılabilir.
- İMED, zihin yetersizliği olan bireylerin işe yerleştirme sürecinde destekli istihdam modelinin uygulanması gereken durumlarda sunulacak desteklerin çerçevesini çizecek bir araç olarak kullanılabilir.
- İŞKUR'da zihin yetersizliği olan bireylerin işe yerleştirme süreçlerini yürüten iş ve meslek danışmanlarına yönelik bu bireyleri istihdam edilebilirlik açısından İMED'le değerlendirme konusunda hizmet içi eğitimler verilerek değerlendirme sürecinde daha aktif rol almaları sağlanabilir.
- İŞKUR'da işe yerleştirme süreçlerinde kullanılan web arayüzüne İMED'de yer alan bilgi ve beceri alanları eklenerek iş ve meslek danışmanlarının zihin yetersizliği olan bireyleri uygun işlerle eşleştirmeleri ve onlara yönelik iş tanımları oluşturmaları kolaylaştırılabilir.
- İŞKUR'da zihin yetersizliği olan bireylerin en fazla istihdam edilebileceği iş ve meslek alanlarında meslek eğitim kursları ve işbaşı eğitim projeleri düzenlenebilir.
- İşgücü piyasası bölge bölge değerlendirilerek zihin yetersizliği olan bireylere yönelik yeni istihdam alanları ve bu alanlara yönelik değerlendirme araçları hazırlanabilir.
- Zihin yetersizliği olan bireylerin meslek alanı (atölye) seçimi öncesi geliştirilebilecek İMED benzeri bir mesleki ilgi envanteri kullanılarak, bu bireylerin kendilerine en uygun meslek alanlarında eğitim almaları sağlanabilir.

- İMED'in kapsamı genişletilerek zihin yetersizliği olan bireylerin yanında OSB, öğrenme güçlüğü, dikkat eksikliği ve hiperaktivite bozukluğu (DEHB) olan bireyler için de işe yerleştirme süreçlerinde kullanılabilir. Ayrıca kaynaştırma kapsamında tipik gelişim gösteren bireylerle birlikte meslek liselerinde okuyan zihin yetersizliği olan bireyler için de İMED ile değerlendirme süreci yürütülebilir.

4.3.2. İleri araştırmalara yönelik öneriler

- Araştırma kapsamında zihin yetersizliği olan 144 birey istihdam edilebilirlik açısından değerlendirilmiştir. Bu bireylerin Ankara, Bursa ve Eskişehir'den olduğu düşünülürse diğer il ve bölgelerde yaşayan bireylerin istihdam edilebilirliklerinin değerlendirildiği ve katılımcı sayısının daha yüksek olduğu benzer araştırmalar tekrarlanabilir.
- Zihin yetersizliği olan bireyler İMED ile değerlendirilerek iller ve bölgeler bazında bu bireylere yönelik işgücü analizlerinin yapıldığı araştırmalar gerçekleştirilebilir.
- Bu araştırmada meslek alanları kontrol listesinde bulunmayan ve özel eğitim meslek okulu eğitim programlarında yer alan diğer meslek alanları için beceri kontrol listeleri geliştirilmek üzere çalışmalar yapılabilir.
- Diğer yetersizlik gruplarının istihdam edilebilirliklerini değerlendirmek üzere o grupların özelliklerini ortaya koyabilecek yeni değerlendirme araçlarının geliştirildiği araştırmalar yürütülebilir.
- İMED ile değerlendirilerek işe yerleştirilen zihin yetersizliği olan bireylerin işe devamlılıkları, iş yaşamında gereksinim duydukları konular araştırılabilir.
- İŞKUR'da çalışan iş ve meslek danışmanlarının değerlendirme sürecinde kullanabilecekleri İMED veya benzeri değerlendirme araçlarının kullanımının yer aldığı eğitim programlarına ilişkin etkililik araştırmaları gerçekleştirilebilir.
- Zihin yetersizliği olan bireylerin meslek alanı (atölye) seçimine yönelik İMED benzeri ilgi ve yeterliklerin temel alındığı bir mesleki değerlendirme aracının geliştirildiği yeni araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

Abas, M. C., and Imam, O. A. (2016). Graduates' competence on employability skills and job performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 5(2), 119-125.

Adıgüzel, O. C. (2016). *Eğitim programlarının geliştirilmesinde ihtiyaç analizi el kitabı*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2022). *Engelli ve yaşlı istatistik bülteni – Ocak 2022*. Yaşlı ve Engelli Hizmetleri Genel Müdürlüğü.

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

Albright, L., and Cobb, R. B. (1988). Curriculum based vocational assessment. A concept whose time has come. *Journal for Vocational Special Needs Education*, 10(2), 13-16.

Alexander, J. L., Ayres, K. M., Smith, K. A., Shepley, S. B., and Mataras, T. K. (2013). Using video modeling on an iPad to teach generalized matching on a sorting mail task to adolescents with autism. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 7, 1346–1357.

Alfozan, S. K., and AlKahtani, M. A. (2021). Barriers to employment for individuals with intellectual disabilities: A systematic review. *Journal of Critical Reviews*, 8(1), 1016-1028.

Allen, K. D., Burke, R. V., Howard, M. R.,Wallace, D. P., and Bowen, S. L. (2012). Use ofaudio cuing to expand employment opportunities for adolescents with autism spectrum disorders and ıntellectual disabilities. *Journal of Autism Developmental Disorder*, 42, 2410–2419.

Alwell, M., and Cobb, B. (2009). Functional life skills curricular interventions for youth with disabilities: A systematic review. *Career Development for Exceptional Individuals*, 32(2), 82-93.

American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-5*. Washington, DC: American Psychiatric Association.

Arıkan, S., ve Ayyıldız, E. (2018). *Engelli bireylerin istihdamı*. İstanbul: Akademik Kitaplar Yayınevi.

Artar, T. M. (2018). *Çalışma arkadaşlarının zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına ilişkin görüş ve önerileri.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Artar, T. M. (2023). *Bir montaj atölyesinde hizmet alan zihin yetersizliği olan yetişkinlerin toplum temelli çalışma yaşamına geçişinde destekli istihdam modelinin geliştirilmesi.* Yayımlanmamış doktora tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Aslan, T. (2009). *Zihin engelli bireylere elektrikli çim biçme makinesiyle çim biçme becerisi öğretiminde eşzamanlı ipucuyla öğretimin etkililiği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Atbasi, Z., and Pürsün, T. (2020). The Effectiveness of Simultaneous Prompting in the Teaching of Towel Folding Skills for Students with Intellectual Disabilities. *World Journal of Education*, 10(4), 15-25.

Avcı, N., Kunt, M., ve Pektaş, S. (2022). Çocuğa bakışı değerlendirme aracı-1. *Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 13(49), 1110-1125.

Ayre, C., and Scally, A. J. (2014). Critical values for Lawshe's content validity ratio: revisiting the original methods of calculation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 47(1), 79-86.

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

Bakkaloğlu, H. (2009). Geçiş. B.Sucuoğlu (Ed.). *Zihin engelliler ve eğitimleri* içinde (s.291-352). Ankara: Kök Yayıncılık.

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

Becker, R. L. (1975). *AAMD-Becker Reading-Free Vocational Interest Inventory Manual [and Male and Female Inventories].*

Bennett, K. D., Gutierrez, A., and Honsberger, T. (2013). A comparison of video prompting with and without voice-over narration on the clerical skills of adolescents with autism. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 7(10), 1273-1281.

Bereznak, S., Ayres, K., Mechling, L., and Alexander, J. (2012). Video self-prompting and mobile technology to increase daily living and vocational independence for

students with autism spectrum disorders. *Journal of Developmental & Physical Disabilities*, 24, 269–285.

Bhaerman, R., and Spill, R. (1988). A dialogue on employability skills: How can they be taught? *Journal ofCareer Development*, 15 (1), 41-52.

Biggs, D., Hovey, N., Tyson, P. J., and MacDonald, S. (2010). Employer and employment agency attitudes towards employing individuals with mental health needs. *Journal of Mental Health*, 19(6), 505-516.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonu. (1948). *İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi*.

Bonett, D. G., and Wright, T. A. (2015). Cronbach's alpha reliability: Interval estimation, hypothesis testing, and sample size planning. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 3-15.

Bonner, V. K. (2017). *Employability skills for ındividuals with ıntellectual disabilities: supervisors' versus teachers' perspectives*. Doctoral dissertation. Northcentral University.

Bradley, V. J., Bershadsky, J., Giordano, S., Hiersteiner, D., Kennedy-Lizotte, R., and Butterworth, J. (2015). Employing people with intellectual and developmental disabilities: Current status and emerging best practices. In AAIDD (Ed.), *Way leads on to way: Paths to employment for people with intellectual disability* (p. 3-30). Washington, DC: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.

Brolin, D. E. (1997). *Life centered career education: A competency based approach*. Council for Exceptional Children, 1920 Association Drive, Reston, VA 20191-1589.

Butterworth, J., Hall, A. C., Smith, F., Migliore, A., Winsor, J., Timmons, J. C., and Domin, D. (2011). *State data: The national report on employment services and outcomes*. 20.05.2023 tarihinde https://scholarworks.umb.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1000&context=ici_pubs adresinden erişilmiştir.

Büyüköztürk, Ş. (2005). Anket geliştirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 133-151.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri (12. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.

Cavkaytar, A. (2012). Teaching café waiter skills to adults with intellectual disability: A real setting study. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*, 426-437.

Cavkaytar, A., Acungil, A. T., and Tomris, G. (2017). Effectiveness of teaching café waitering to adults with intellectual disability through audio-visual technologies. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*, 52(1), 77-90.

Chavan, R. R., and Surve, A. Y. (2014). Assessing parameters of employability skills: an employers' perspective. *Asian Journal of Management Research*, 5(2), 254-260.

Chi, C. F., Dewi, R. S., Jang, Y., and Liu, H. L. (2018). Workplace accommodation for workers with intellectual or psychiatric disabilities. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 68, 1-7.

Cihak, D. F., and Schrader, L. (2008). Does the model matter? Comparing video self-modeling and video adult-modeling for task acquisition and maintenance of adolescents with autism spectrum disorders. *Journal of Special Education Technology*, 23(3), 9–20.

Cotton, K. (2008). *Developing employability skills*. Northwest Regional Educational Research Laboratory. https://www.nwrel.org/scpd/sirs/8/c015.html (Erişim Tarihi: 18.04.2022).

Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research (4th Edition)*. Boston, USA: Pearson Education.

Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. (4th Edition)*. SAGE Publications.

Creswell, J. W. (2015). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research (5th Edition)*. New Jersey,USA: Pearson Education.

Creswell, J. W., and Plano Clark, V. L. (2015). *Karma yöntem araştırmaları: Tasarım ve yürütülmesi.* (çev. ed. Yüksel Dede ve Selçuk Beşir Demir). Designing and conducting mixed methods research (Second Edition). Ankara: Anı Yayıncılık.

Creswell, J. W., and Zhang, W. (2009). The application of mixed methods designs to trauma research. Journal of Traumatic Stress: *Official publication of the international society for traumatic stress studies*, 22(6), 612-621.

Çankaya, Ö. (2011). *Zihinsel engelli öğrencilere haroşa örgü örme becerisinin öğretiminde eşzamanlı ipucuyla öğretimin etkililiği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Danial, J., Bakar, R., and Mohamed, S. (2014). Factors influencing the acquisition of employability skills by students of selected technical secondary school in Malaysia. *International Education Studies*, 7(2), 117-124.

Davies, D. K., Stock, S. E., Davies, C. D., and Wehmeyer, M. L. (2018). A cloud-supported app for providing self-directed, localized job interest assessment and analysis for people with intellectual disability. *Advances in Neurodevelopmental Disorders*, 2, 199-205.

Değirmenci, H. D., and Özen, A. (2019). The effectiveness of video modelling to teach hotel housekeeping skills to individuals with intellectual disabilities. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 20(3), 471-499.

Demirel, Ö. (2015). *Eğitimde program geliştirme: Kuramdan uygulamaya*. Ankara: Pegem Akademi.

Demirezen, R. (2008). *Teknoloji eğitiminde zihinsel yetersizliği olan öğrencilere döküm çamuru hazırlama becerilerinin kazandırılması üzerine bir araştırma.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Dershem, L. (2016). *Skills to succeed employability assessment tool: Development of English version and adaptation process for the Philippine Country Office*. 20.05.2023 tarihinde https://www.researchgate.net/publication/304051228_Employability_Assessment_Tool adresinden alınmıştır.

Ditchman, N., Werner, S., Kosyluk, K., Jones, N., Elg, B., and Corrigan, P.W. (2013) Stigma and intellectual disability: Potential application of mental illness research. *Rehabilitation Psychology*, 58, 206–216.

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

Drew, C. J., and Hardman, M. L. (2007). *Intellectual disabilities across the lifespan*. United States of America: Pearson Prentice Hall.

Engelli İş Koçluğu Çalıştayı. (2018). *Engelli bireylerin istihdama ve sosyal yaşama katılımının artırılması projesi*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.

Erlandson, D. A., Harris, E. L., Skipper, B. L., and Allen, S. D. (1993). *Doing naturalistic inquiry: A guide to methods*. California: Sage.

Fletcher, J. M., Friedman, L., and Pasnak, R. (1998). The validation of the Transition-to-Work Inventory: A job placement system for workers with severe disabilities. *Journal of Developmental and Physical Disabilities*, 10, 1-22.

Friedman, L., Cameron, C. T., and Fletcher, J. M. (1996). *Transition-to-work inventory: A job placement system for workers with disabilities. User's manual and accomodation guide*. The Psychological Corporation, San Antonio,TX.

Geist, H. (1964). *The Geist Picture Interest Inventory*. Western Psychological Services. California.

Gutiérrez-Cruz, C., Muñoz-López, S., Rubio-Cabeza, J., Raya-Castellano, P. E., and Roman-Espinaco, A. (2023). Employability skills, quality of life, and body composition on employment modalities in individuals with mild and moderate intellectual disabilities. *Journal of Intellectual Disabilities*, https://doi.org/10.1177/17446295231168176.

Güneş Özler, N. (2019). *Zihinsel yetersizliği olan bireylere aşçı yardımcısı mesleğinin kazandırılmasında içerisinde yüksek risk barındıran becerilerin öğretiminin etkililiği*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., and Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis 8th Edition*. Hampshire: Cengage Learning EMEA.

Havranek, J., Field, T., and Grimes, J. E. (2005). *Vocational assessment: Evaluating employment potential (4th ed.)*. Athens, GA: Elliott and itzpatrick, Inc.

Hill, M. J., Maestas, N., and Mullen, K. J. (2016). Employer accommodation and labor supply of disabled workers. *Labour Economics*, 41, 291-303.

Hiperlink. (2010). *İstanbul Özürlüler İstihdam Araştırma ve Geliştirme Raporu*. İstanbul: İTO Yayınları.

International Labour Organisation. (2019). *Vocational assessment for people with disabilites*. 10 Mayıs 2019 tarihinde https://www.ilo.org/global/publications/lang--en/index.htm adresinden alınmıştır.

İŞKUR. (2022). *2022 Türkiye işgücü piyasası araştırması raporu*. 13.05.2023 tarihinde https://media.iskur.gov.tr/51145/turkiye.pdf adresinden erişilmiştir.

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

Ju, S., Pacha, J., Moore, K., and Zhang, D. (2014). Employability skills for entry-level employees with and without disabilities: A comparison between the perspectives of educators and employers. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 40(3), 203-212.

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

Ju, S., Zhang, D., and Pacha, J. (2012). Employability skills valued by employers as important for entry-level employees with and without disabilities. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 35(1), 29-38.

Kasap, C., Ergenekon, Y. (2022). Zihin yetersizliği olan bireylere iş ve meslek becerilerinin öğretimine yönelik Türkiye'de yapılan tek-denekli araştırmaların incelenmesi. *Kalem Uluslararası Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 12(1), 239-260.

Kellems, R. O., and Morningstar, M. E. (2012). Using video modeling delivered through iPods to teach vocational tasks to young adults with autism spectrum disorders. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 35, 155–167.

Kelley, K. R., and Coco, C. M. (2015). Employment Practices in a Transition Program for Students with Intellectual Disability. In AAIDD (Ed.) *Way leads onto way: Paths to employment for people with intellectual disability*. (p. 217-238). Washington, DC: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.

Kocman, A., Fischer, L., and Weber, G. (2018). The employers' perspective on barriers and facilitators to employment of people with intellectual disability: A differential mixedmethod approach. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(1), 120-131.

Köroğlu, M. N., Karaca, M., ve Bektaş, O. (2023). Maddenin yapısı ve özellikleri konusunda başarı testi geliştirme: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Anadolu University Journal of Education Faculty*, 7(1), 1-32.

Krishnan, S. R. G., and Meena, B. P. (2023). Working with adults with intellectual challenges to enhance their employability skills. *Journal of Intellectual Disabilities,* https://doi.org/10.1177/17446295231171198 (online).

Kuddo, A. (2012). *Public employment services and activation policies*. The World Bank. Social Protection and Labor. Discussion Paper. No: 1215.

Lancioni, G. E., Singh, N. N., O'Reilly, M. F., Sigafoos, J. and Oliva, D. (2011). A verbal instruction system to help a woman with intellectual disability and blindness manage food- and drink-preparation tasks. *Clinical Case Studies*, 10(1) 79–90

Lane, V. (2012). *Examining attachment in persons with a disability and their transition to independent living*. Published Master's Thesis. USA: Saint Mary's College of California.

Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575.

Leconte, P. J. (2006). The evolution of career, vocational, and transition assessment: Implications for the summary of performance. *Career Development for Exceptional Individuals*, 29(2), 114–124.

Lincoln, Y. S., and Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. California: Sage.

Luftig, R. L., and Muthert, D. (2005). Patterns of employment and independent living of adult graduates with learning disabilities and mental retardation of an inclusionary high school vocational program. *Research in Developmental Disabilities*, 26(4), 317-325.

Lund, P. D. (2013). *The effects of video prompting via an ipad on vocational skill development of secondary students with developmental disabilities*. Master's Thesis: USA: Brigham Young University

Martin, L., West, J., and Bill, K. (2008). Incorporating problem-based learning strategies to develop autonomy and employability skills in sports science undergraduates. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tour. Educ*. 7(1), 18-30.

Migliore, A., Mank, D., Grossi, T., and Rogan, P. (2007). Integrated employment or sheltered workshops: Preferences of adults with intellectual disabilities, their families, and staff. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26(1), 5-19.

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). Qualitative data analysis: An expanded sourcebook. California: Sage.

Miles, M. B., Huberman, A. M., and Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook, third edition*. Los Angeles: Sage.

Miller, R. J., Lombard, R. C., and Corbey, S. A. (2007). *Transition assessment: Planning transition and IEP development for youth with mild disabilities*. Pearson Education, Allyn and Bacon.

Millî Eğitim Bakanlığı. (2018). *Özel eğitim hizmetleri yönetmeliği*. 15.05.2023 tarihinde https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180707-8.htm adresinden erişilmiştir.

Millî Eğitim Bakanlığı. (2020). *Özel eğitim meslek okulu meslek programları*. 16.05.2023 tarihinde https://orgm.meb.gov.tr/www/ozel-egitim-mesleki-egitim-merkezi-meslek-programlari-yeni/icerik/576 adresinden erişilmiştir.

Mills, G. E., and Gay, L. R. (2016). *Educational research: Competencies for analysis and applications. (11th Edition)*. London,England: Pearson Education.

Misra, R. K., and Mishra, P. (2011). Employability skills: The conceptual framework & scale development. *Indian Journal of Industrial Relations*, 650-660.

Morgan, R. L. and Riesen, T. (2016). *Promoting succesful transition to adulthood for student with disabilities*. London: Guilford Press.

Morgan, R. L. (2008). Job matching: Development and evaluation of a web-based instrument to assess degree of match among employment preferences. J*ournal of Vocational Rehabilitation*, 29(1), 29-38.

Morgan, R. L., and Ellerd, D. A. (2005). Development and evaluation of a video CD-ROM program for individuals with developmental disabilities to determine job preferences. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 23(1), 1-10.

Neubert, D. A. (2012). Transition assessment for adolescents. In M. Wehmeyer, and K. Webb (Eds.), *Handbook of adolescent transition education for youth with disabilties* (p. 3-10). New York: Routledge.

Nittrouer, C. L., Pickens, J. L., and Shogren, K. A. (2015). Employment Supports That Promote Job Attainment, Maintenance, and Advancement for People with Intellectual and Developmental Disabilites. In AAIDD (Ed.), *Way leads onto way: Paths to employment for people with intellectual disability*. (p. 165-182). Washington, DC: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.

Norris, M., and Lecavalier, L. (2010). Evaluating the use of exploratory factor analysis in developmental disability psychological research. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 40, 8-20.

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

Özbey, F. (2015). *Zihinsel yetersizliği olan öğrencilere iş analizi temelinde tekstil işçiliği becerilerinin öğretilmesi: Eylem araştırması*. Doktora Tezi: Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Özbey, F. (2019). Mesleki eğitim ve rehberlik. A. Cavkaytar, ve A. Kaya (Eds.) *Zihin yetersizliği olan yetişkinler* içinde (s. 85-118). Ankara: Eğiten Kitap Yayıncılık.

Özbey, F., & Diken, İ. H. (2010). Zihinsel yetersizliği olan bireylerin iş-meslek eğitimi ve istihdamlarına yönelik Türkiye'de yapılan araştırmaların gözden geçirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 11(02), 19-42.

Özerk, H. (2019). Anne Babalık Bilgi Testi: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *OPUS International Journal of Society Researches*, 13(19), 1784-1805.

Pandey, A. (2022). *Unequal representation of differently-abled people in economic activity: Socioeconomic implications for a Modern India* (SSRN Scholarly Paper No. 4238203).

Pierangelo, R., and Giuliani, G. A. (2004). *Transition services in special education: A practical approach*. Pearson.

Power, P. W. (2006). *A guide to vocational assessment (4th ed.)*. Austin, TX: Pro-ED.

Rasul, M. S., Rauf, R. A. A., Mansor, A. N., and Puvanasvaran, A. P. (2012). Employability skills assessment tool development. *International Education Studies*, 5(5), 43-56.

Rawlins-Alderman, L. A., Dock, R. E., Steele, M., and Wofford, L. (2015). Current vocational assessment methods. *Vocational Evaluation and Career Assessment Professionals Journal*, 10(2), 18-35.

Reynolds, N., Diamantapoulos A., and Schlegelmilch, B. (1993). Pretsting in questionnaire design: A review of the literature and suggestionf for further research. *Journal of the Market Research Society*, 35(2), 171-182.

Roldan, A., Martínez-Pujalte, A. L., and Reina, R. (2022). Applied physical activity: A subject for the development of employability skills in young university students

with intellectual disabilities in Spain. *European Journal of Human Movement*, 49. https://doi.org/10.21134/eurjhm.2022.49.5 (online).

Sağlam, M. K., ve Çoban, G. Ü. (2018). Yürütme becerileri testinin geliştirilmesi. *Elementary Education Online*, 17(3), 1496-1510.

Saunders, V., and Zuzel, K. (2010). Evaluating employability skills: Employer and student perceptions. *Bioscience Education*, 15(1), 1-15.

Schalock, R. L., Luckasson, R.., and Tassé, M. J. (2021). *Intellectual disability: Definition, diagnosis, classification, and systems of supports (12th Edition)*. Washington, DC: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.

Scheid, T. L. (1999). Employment of individuals with mental disabilities: Business response to the ada's challenge. *Behavioral Sciences and the Law*, 17, 73-91.

Shima, I., Zólyomi, E., and Zaidi, A. (2008). *The labour market situation of people with disabilities in EU25*. European Centre for Social Welfare Policy and Research. European Centre Policy Brief. 1.18.

Siperstein, G. N., Parker, R. C., and Drascher, M. (2013). National snapshot of adults with intellectual disabilities in the labor force. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 39(3), 157-165.

Sitlington, P. L., Clark, G. M., and Neubert, D. A. (2010). *Transition education and services for students with disabilities*. Prentice Hall.

Sitlington, P. L., Neubert, D. A., and Leconte, P. J. (1997). Transition assessment: The position of the Division on Career Development and Transition. *Career Development for Exceptional Individuals*, 20(1), 69-79

Slyter, J. (2021). *Barriers to employment for individuals with intellectual disabilities*. Master's thesis: USA: Bethel University.

Smith, K. A., Ayres, K. A., Mechling, L. C., Alexander, J. L., Mataras, T. K., and Shepley, S. B. (2013). Evaluating the effects of a video prompt in a system of least prompts procedure. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 38(1), 39-49.

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

Sundar, V. (2007). *Development of an instrument for the evaluation of independent living skills in adults with disabilities*. Published Doctoral Dissertation. USA: State University of New York.

Şen, M. (2018). Türkiye'de engellilere yönelik istihdam politikaları: sorunlar ve öneriler. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(2), 129-152.

Taber, T. A., Alberto, P. A., and Fredrick, L. D. (1998). Use of self-operated auditory prompts by workers with moderate mental retardation to transition independently through vocational tasks. *Research in Developmental Disabilities*, 19(4), 327–345.

Taubner, H., Tideman, M., and Staland Nyman, C. (2021). Employment sustainability for people with intellectual disability: A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 32, 353-364.

Teddlie, C., ve Tashakkori, A. (2015). *Karma yöntem araştırmalarının temelleri*. (Y. Dede ve S. Beşir Demir, Çev. Ed.). Ankara: Anı Yayıncılık.

Thoma, C. A., Browder, D., Lemons, C., Thurlow, M., Morningstar, M., Agrann, M., Goode, T., Carslon, D., Lowery, A., Scott, L. A., Terpstra, J., Johnson, D. R., Thompson, J., and Cain, I. (2016). Education of students with intellectual and developmental disabilities. In P. V. Berns, J. Butterworth, D. Carlson, T. Heller, A. Hewitt, A. Imparato, W. B. Jackson, A. Lulinski, M. Nygren, and D. Webber (Eds.) *Critical issues in intellectual and developmental disabilities: Contemporary, research, practice and policy*, (p. 37-71) USA: AAIDD Publication.

Trembath, D., Balandin, S., Stancliffe, R. J., and Togher, L. (2010). Employment and volunteering for adults with intellectual disability. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7(4), 235-238.

Türkiye İstatistik Kurumu (2013). *Nüfus ve konut araştırması-2011*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası.

Türkiye İstatistik Kurumu (2020). *Türkiye sağlık araştırması-2019*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası.

Uçar, A. S. (2016). *Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam sürecinde yer alan paydaşların istihdam sürecine yönelik görüş ve önerileri.* Yayınlanmamış Doktora Tezi: Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Uluyol, M. (2019). Mesleki değerlendirme. C. Sola Özgüç (Ed.), *Özel eğitimde değerlendirme* içinde (s. 383-401). Ankara: Vize Akademik.

US Department of Labor. (2020). *Persons with a disability: Labor force characteristics – 2019*. Bureau of Labor Statistics.

Ünal, F. (2003). İstihdam edilebilirlik becerileri ve bu becerilerin kazandırılmasına yönelik stratejiler. *Kurgu Dergisi*, 20, 281-298.

Van Laarhoven, T., Laarhoven-Myers, V., and Zurita, L. M. (2007). The effectiveness of using a pocket PC as a video modeling and feedback device for individuals with developmental disabilities in vocational settings. *Assistive Technology Outcomes and Benefits*, 4(1), 28-45.

Van Laarhoven, T., Winiarski, L., Blood, E. M., and Chan, J. M. (2012). Maintaining vocational skills of individuals with autism and developmental disabilities through video modeling. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*, 47, 447–461.

Verdonschot, M. M., De Witte, L. P., Reichrath, E., Buntinx, W. H. E., and Curfs, L. M. (2009). Community participation of people with an intellectual disability: A review of empirical findings. *Journal of Intellectual Disability Research*, 53(4), 303-318.

Walsh, E., Lydon, H., and Holloway, J. (2020). An evaluation of assistive technology in determining job-specific preference for adults with autism and intellectual disabilities. *Behavior Analysis in Practice*, 13(2), 434-444.

Walters, S., Stierle, J., Stockwell, D., Carlson, A., and Ryan, J. (2021). Efficacy of video prompting using mobile technology to teach employment tasks to individuals with intellectual disability. *Journal of Inclusive Postsecondary Education*, 3(1), 1-21.

Wandry, D., Wehmeyer, M. L., and Glor-Scheib, S. J. (2013). *Life centered education: The teacher's guide*. Council for Exceptional Children.

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

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

Wehman, P., Taylor, J., Brooke, V., Avellone, L., Whittenburg, H., Ham, W., ... and Carr, S. (2018). Toward competitive employment for persons with intellectual and developmental disabilities: What progress have we made and where do we need to go. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 43(3), 131-144.

Wehmeyer, M., Chapman, T. E., Little, T. D., Thompson, J. R., Schalock, R., and Tasse, M. J. (2009). Efficacy of the supports intensity scale (SIS) to predict extraordinary

support needs. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, 114(1), 3-14.

Weingarten, K., P. (1958). *Picture interest inventory*. Los Angeles: California Test Bureau.

Wirth, R. J., & Edwards, M. C. (2007). Item factor analysis: Current approaches and future directions. *Psychological Methods*, 12, 58–79.

World Health Organisation. (2022). *International classification of diseases, eleventh revision: ICD-11*. World health organisation.

World Health Organization. (2011). *World report on disability 2011*. World Health Organization.

Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2011). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yıldız, G., and Cavkaytar, A. (2022). Effectiveness of pre-employment independent life education program designed for young adults with intellectual disability. *International Journal of Developmental Disabilities*, https://doi.org/10.1080/20473869.2022.2036920 (online).

Yorke, M. (2004). Employability in the undergraduate curriculum: Some student perspectives. *European Journal of Education*, 39(4), 409– 427.

Yurdugül, H. (2007). The effects of different correlation types on goodness-of-fit indices in first order and second order factor analysis for multiple choice test data. *Elementary Education Online*, 6(1), 154-179.

4857 Sayılı İş Kanunu. (2003). Resmî Gazete, 10(2003), 25134. 02.06.2023 tarihinde https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf adresinden erişilmiştir.

EKLER

EK-1 : Özel Eğitim Öğretmeni Görüşme Formu

EK-2 : Meslek Öğretmeni Görüşme Formu

EK-3 : Rehber Öğretmeni Görüşme Formu

EK-4 : İş ve Meslek Danışmanı Görüşme Formu

EK-5 : İşveren/İK Uzmanı Görüşme Formu

EK-6 : Bireysel Görüşme Rehberi

EK-7 : Katılımcı Onam Formu

EK-8 : İstihdam Edilebilirlik ve Meslek Alanları Beceri Değerlendirme Aracı (İMED)

EK-9 : İMED Uzman Değerlendirme Formu

EK-10 : İMED Değerlendirme Sonucu ve İstihdam Profili Formu

EK-11 : Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Araştırma Onay Belgesi

EK-12 : MEB Araştırma İzni (Nitel Aşama)

EK-13 : İŞKUR Genel Müdürlüğü Araştırma İzni

EK-14 : MEB Araştırma Uygulama İzni (Nicel Aşama)

EK-15 : İMED Değerlendirici Onam Formu

EK-1: Özel Eğitim Öğretmeni Görüşme Formu

Katılımcı :

Yaş :

Cinsiyet : Kadın: Erkek:

Mesleki Deneyim : **……**yıl

Mezuniyet Alanı :

Özel Eğitim Mesleki Eğitim Okulunda Çalışma Yılı: …… yıl

Görüşme Soruları

1) Zihin yetersizliği olan öğrencilerinizin bir işte çalışabilmesi için işin gerektirdiği beceriler dışında hangi temel becerilere sahip olması gerekir?
2) Zihin yetersizliği olan öğrencilerinizi okulunuzdaki atölyelere yerleştirirken nasıl bir süreç izliyorsunuz?
3) Zihin yetersizliği olan bireylerin okul sonrası işe yerleştirilmesi süreciyle ilgili neler düşünüyorsunuz?
4) Zihin yetersizliği olan bireylerin ne tür işlerde çalışabileceğini düşünüyorsunuz?
5) Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışabileceği işleri nasıl sınıflandırabilirsiniz?
6) Zihin yetersizliği olan bir bireyin işe yerleşmesi için eğitim sürecinde neler yapılması gerektiğini düşünüyorsunuz?
7) Zihin yetersizliği olan bireyler kendilerine en uygun işe nasıl yerleştirilebilir?

EK-2: Meslek Öğretmeni Görüşme Formu

Katılımcı :

Yaş :

Cinsiyet : Kadın: Erkek:

Branş :

Mesleki Deneyim : **……**yıl

Özel Eğitim Mesleki Eğitim Okulunda Çalışma Yılı: …… yıl

Görüşme Soruları

1) Zihin yetersizliği olan öğrencilerinizin sizin alanınıza yönelik bir işte çalışması için işin gerektirdiği beceriler dışında hangi temel becerilere sahip olması gerekir?
2) Zihin yetersizliği olan öğrencilerinizin okulunuzdaki atölyelere yerleştirirken nasıl bir süreç izliyorsunuz?
3) Zihin yetersizliği olan bireyleri işe yerleştirme süreciyle ilgili neler düşünüyorsunuz?
4) Zihin yetersizliği olan bireylerin hangi iş alanlarında/sektörlerde çalışabileceğini düşünüyorsunuz?
5) Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışabileceği işleri nasıl sınıflandırabilirsiniz?
6) Sizin alanınızda zihin yetersizliği olan bir bireyin işe yerleşmesi için eğitim sürecinde neler yapılması gerektiğini düşünüyorsunuz?
7) Zihin yetersizliği olan bireyler kendilerine uygun işe nasıl yerleştirilebilir? Bunun için önerileriniz nelerdir?

EK-3: Rehber Öğretmen Görüşme Formu

Katılımcı :

Yaş :

Cinsiyet : Kadın: Erkek:

Mesleki Deneyim : **……**yıl

Mezuniyet Alanı :

Özel Eğitim Mesleki Eğitim Okulunda Çalışma Yılı: …… yıl

Görüşme Soruları

1) Zihin yetersizliği olan öğrencilerinizin bir işte çalışabilmesi için işin gerektirdiği beceriler dışında hangi temel becerilere sahip olması gerekir?
2) Zihin yetersizliği olan öğrencilerinizi okulunuzdaki atölyelere yerleştirirken nasıl bir süreç izliyorsunuz?
3) Zihin yetersizliği olan bireylerin okul sonrası işe yerleştirilmesi süreciyle ilgili neler düşünüyorsunuz?
4) Zihin yetersizliği olan bireylerin ne tür işlerde çalışabileceğini düşünüyorsunuz?
5) Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışabileceği işleri nasıl sınıflandırabilirsiniz?
6) Zihin yetersizliği olan bir bireyin işe yerleşmesi için değerlendirme sürecinde neler yapılması gerektiğini düşünüyorsunuz?
7) Zihin yetersizliği olan bireyler kendilerine en uygun işe nasıl yerleştirilebilir? Bunun için önerileriniz nelerdir?

EK-4: İş ve Meslek Danışmanı Görüşme Formu

Katılımcı :

Yaş :

Cinsiyet : Kadın: Erkek:

Çalıştığınız şehir :

Mesleki Deneyim : ……yıl

Kaç yıldır engelli bireylere yönelik danışmanlık veriyorsunuz: ……yıl

Sorumlu olduğu engelli birey sayısı: …….

Sorumlu olduğu Zihin yetersizliği olan birey sayısı: …….

Görüşme Soruları

1) Engelli bireyleri işe yerleştirme sürecini anlatır mısınız?
    a. İŞKUR'a başvururken zihin yetersizliği olan bireylerden hangi belge veya formları istiyorsunuz?
    b. İşverenin sağladığı işle iş arayan zihin yetersizliği olan bireyi nasıl eşleştiriyorsunuz?
    c. Eşleştirme sürecinden sonra işverenle iş arayan zihin yetersizliği olan bireyin iletişimini/görüşmesini nasıl sağlıyorsunuz? Bu süreçte neler yapıyorsunuz?
    d. İş ve meslek danışmanı olarak işe yerleştirme sürecinde herhangi bir değerlendirme aracı kullanıyor musunuz? Hangi form ve araçları kullanıyorsunuz?
2) Zihin yetersizliği olan bireyleri işe yerleştirirken ne tür sorunlar yaşıyorsunuz?
3) Zihin yetersizliği olan bireyleri kendilerine uygun işe yerleştirmek için nelere gereksinim duyuyorsunuz?
4) Zihin yetersizliği olan bir bireyin işe yerleşmesi için işe yerleştirme sürecinde neler yapılması gerektiğini düşünüyorsunuz? Bunun için önerileriniz nelerdir?

EK-5: İşveren/İK Uzmanı Görüşme Formu

Katılımcı :

Yaş :

Cinsiyet : Kadın: Erkek:

Sektör :

İşletme kaç yıldır faaliyet gösteriyor: ……yıl

İşletmede çalışan sayısı: ……

İşletmede çalışan engelli sayısı: ……

İşletmede çalışan zihin yetersizliği olan birey sayısı: …… / Çalışma Süresi: ……

Görüşme Soruları

1) İşletmenizi kısaca tanıtır mısınız? İşletmenizde ne tür işler yapılıyor?
2) Zihin yetersizliği olan bir bireyin sektörünüzle ilgili bir işte çalışabilmesi için asgari olarak hangi temel becerilere sahip olması gerektiğini düşünüyorsunuz?
3) İşletmenizde çalışacak olan engelli bireyleri belirlerken nasıl bir süreç izliyorsunuz?
4) İşletmenizde zihin yetersizliği olan bireylerin çalışabileceği olası iş alanları sizce neler olabilir?
5) Zihin yetersizliği olan bireyleri işe alırken onlarla ilgili ne tür bilgilere gereksinim duyuyorsunuz?
6) Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamıyla ilgili ne tür sorunların olduğunu düşünüyorsunuz?
7) Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamıyla ilgili sorunların çözümüne yönelik neler önerirsiniz?

EK-6: Bireysel Görüşme Rehberi

1) Görüşme Öncesine Yapılacak Hazırlıklar

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

2) Görüşme Süreci

- Katılımcı ile görüşme ortamında karşılıklı oturulacak araştırmacı katılımcıya kendini tanıtarak görüşmeye dair detayları şu şekilde katılımcıya aktaracaktır: ‘Öncelikle benimle görüşme yapmayı kabul ettiğiniz için teşekkür ederim. Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Bölümünde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktayım. Doğru ya da yanlış, iyi ya da kötü hiçbir önemi olmaksızın sadece sizin deneyimlerinizi öğrenmek ve görüşlerini almak, sizden öğrenmek için buradayım. Yapacağımız görüşmenin ses kaydını alarak, dökümü yapacak ve elde ettiğim verileri analiz edeceğim. Bu kayıtlar sadece benim tarafımdan dinlenecektir. Görüşme yaklaşık 30 dakika sürecektir. Hazırsanız başlayalım?’
- Ardından onam formunu katılımcıya sesli olarak okuyacak ve kabul etmesi durumunda imzalanmasını isteyecektir.
- Katılımcının hazır olup olmadığı sorulacak ve onayı alındıktan sonra ses kayıt cihazı açılacaktır.

- Kayıt cihazının açılmasıyla birlikte araştırmacı tarih, saat ve görüşülen kişinin adını söyleyecek, ardından yazılı olarak alınan ses kaydı iznini bir kez de sözlü olarak katılımcıdan alacaktır. Görüşme soruları görüşme formunda bulunun sıra ile katılımcıya yönlendirilecektir. Araştırmacı, irdelemek istediği noktaları elindeki görüşme formuna not alacak ve katılımcının sözünü kesmeyecektir. Katılımcının bir soruyu cevaplarken diğer sorulardan birini/birkaçını cevaplaması durumunda ilgili sorulara işaret konulacaktır.
- Araştırmacı görüşme sırasında esneme, göz temasından kaçınma gibi olumsuz davranışlar sergilememeye dikkat edecek ve katılımcının kendini samimi bir şekilde anlatması için gerekli etkileşimi kuracaktır.
- Katılımcılara '..... Hanım/Bey' şeklinde hitap edilecektir.
- Katılımcıların kendilerine yöneltilen soruları anlamaması halinde ek açıklamalar yapılacak ve örnekler verilerek konunun netleşmesi sağlanacaktır.

3) Görüşme Sonrası

- Görüşme tamamlandığında katılımcıya teşekkür edilecek ve gerek duyulduğunda tekrar görüşme talebinde bulunulabileceği ifade edilecektir.

EK-7: Katılımcı Onam Formu

Bu çalışmanın amacı zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilmeleri için sahip olmaları gereken becerileri belirlemek, zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik becerilerinin değerlendirilebilmesi için uygun değerlendirme araçlarını belirlemek ve bunları geliştirmek ve bu bireylerin istihdam edilebilirlik profillerini ve bu bireylere uygun iş alanlarını belirlemektir. Bu çalışma Anadolu Üniversitesi Özel Eğitim Bölüm Başkanı Prof. Dr. Atilla CAVKAYTAR danışmanlığında Arş. Gör. Mustafa ULUYOL tarafından yürütülmektedir. Bu çalışma, sonuçları ile zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına yönelik değerlendirme ve işe yerleştirme etkinliklerine katkıda bulunacaktır.

- Bu çalışmaya katılımınız gönüllülük esasına dayanmaktadır.
- Çalışmanın amacı doğrultusunda, yarı-yapılandırılmış görüşme yapılarak sizden veriler toplanacaktır.
- Araştırma kapsamında toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacak, araştırmanın amacı dışında ya da bir başka araştırmada kullanılmayacak ve gerekmesi halinde, sizin (yazılı) izniniz olmadan başkalarıyla paylaşılmayacaktır.
- İstemeniz halinde sizden toplanan verileri inceleme hakkınız bulunmaktadır.
- Veri toplama sürecinde/süreçlerinde size rahatsızlık verebilecek herhangi bir soru/talep olmayacaktır. Yine de katılımınız sırasında herhangi bir sebepten rahatsızlık hissederseniz çalışmadan istediğiniz zamanda ayrılabilirsiniz. Çalışmadan ayrılmanız durumunda sizden toplanan veriler çalışmadan çıkarılacak ve imha edilecektir.

Katılımcı onam formunu okumak ve değerlendirmek üzere ayırdığınız zaman için teşekkür ederim.

Araştırmacı Adı : Mustafa ULUYOL

Adres :

:

Cep Tel :

Bu çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcı Ad ve Soyadı :

Tarih :

İmza :

EK-8: İstihdam Edilebilirlik ve Meslek Alanları Beceri Değerlendirme Aracı (İMED)

İstihdam Edilebilirlik ve Meslek Alanları Beceri Değerlendirme Aracı

Zihinsel Engelli Bireyler İçin

İMED

Değerlendirme Yapan Öğretmenlere İlişkin Bilgiler

Özel Eğitim Öğretmeni

Mesleki Çalışma Süresi: .....(yıl)

Özel Eğitim Meslek Okulunda Çalışma Süresi: .....(yıl)

Meslek (Atölye) Öğretmeni

Alan (Branş): .....

Mesleki Çalışma Süresi: .....(yıl)

Özel Eğitim Meslek Okulunda Çalışma Süresi: .....(yıl)

Açıklamalar

1) Bu değerlendirme aracı zihinsel engelli bireylerin istihdam edilme süreçlerinde gerekli olabilecek bilgi ve becerilerin değerlendirilmesini amaçlamaktadır.

2) Araç; Değerlendirme Yapan Öğretmenlere İlişkin Bilgiler; Bireye İlişkin Bilgiler; Fiziksel, Sağlık, Duygu ve Davranış Durumu Anketi; İstihdam Edilebilirlik Becerileri Kontrol Listesi ve Meslek Alanları Beceri Kontrol Listesi bölümlerinden oluşmaktadır.

3) İstihdam Edilebilirlik Becerileri Kontrol Listesi'ni doldururken bireyin ilgili becerileri bağımsız bir şekilde gerçekleştirip gerçekleştirmediğini dikkate alınız. Birey beceriyi bir başkasının yardımıyla (sözel ipucu vb.) gerçekleştiriyorsa veya hiç gerçekleştiremiyorsa Hayır seçeneğini işaretleyiniz.

4) Meslek Alanları Beceri Kontrol Listesi gruplandırılmış 11 farklı alandan oluşmaktadır. Kontrol listesinde yer alan ilk 3 alanı (vasıf gerektirmeyen bedensel etkinliğe dayalı işler) bireyin okul ve staj döneminde gerçekleştirdiği benzer görevleri dikkate alarak doldurunuz. Kalan 8 alandan bireyin okuduğu/mezun olduğu meslek alanını (atölye) seçerek ilgili alanları doldurunuz. Diğer alanlarda bireyin kazanmadığı/gözlemediğiniz beceriler için Hayır seçeneğini işaretleyiniz.

5) Meslek Alanları Beceri Kontrol Listesi bireyin işe yerleştirme süreçlerine katkı sağlaması için hazırlandığından ilgili becerileri bağımsız bir şekilde gerçekleştirip gerçekleştirmediğini dikkate alınız. Birey becerileri ancak başkasının yardımıyla (sözel, fiziksel ipucu vb.) gerçekleştirebiliyorsa Yardımla seçeneğini işaretleyiniz.

6) Bu aracı doldururken lütfen hiçbir alanı boş bırakmayınız. Değerlendirme aracının tamamlanması 15-20 dakika sürmektedir. Katkılarınız için teşekkür ederiz.

Arş. Gör. Mustafa ULUYOL

Prof. Dr. Atilla CAVKAYTAR

Bireye İlişkin Bilgiler

Cinsiyet: ☐ Erkek ☐ Kadın

Doğum Tarihi: _____ **(yıl)**

Yaşadığı İl: _____

İkamet Şekli: ☐ Aileyle (anne, baba, kardeş) birlikte
☐ Akrabayla (dede, nine, amca, teyze vb.) birlikte
☐ Bakım Evinde

Engelli Rapor Oranı: %_____ ☐ Bilinmiyor

Okuduğu/Mezun Olduğu Özel Eğitim Meslek Okulunun Adı: _____

_____

_____

Okuduğu/Mezun Olduğu Meslek Atölyesi:

☐ Bilişim Teknolojileri	☐ İnşaat Teknolojisi	☐ Motorlu Araçlar Teknolojisi
☐ Büro Yönetimi	☐ Kimya Teknolojisi	☐ Seramik ve Cam Teknolojisi
☐ El Sanatları	☐ Konaklama Hizmetleri	☐ Tarım
☐ Gıda Teknolojisi	☐ Matbaa Teknolojisi	☐ Tekstil Teknolojisi
☐ Giyim Teknolojisi	☐ Metal Teknolojisi	☐ Tesisat Teknolojisi
☐ Güzellik Saç ve Bakım Teknolojisi	☐ Mobilya ve İç Mekân Tasarımı	☐ Yiyecek İçecek Hizmetleri

Staj Durumu: ☐ Yapmadı ☐ Yaptı/Yapıyor Staj yaptıysa lütfen süresini yazınız: _____ (ay)

Staj Yaptığı Meslek Alanı: _____

Aldığı Sertifikalar/ Katıldığı Mesleki Eğitim Kursları: _____

_____

_____

Bölüm 1 : Fiziksel, Sağlık, Duygu ve Davranış Durumu Anketi

Bireyin fiziksel, sağlık, duygu ve davranış durumuna yönelik aşağıda bulunan soruları, uygun seçeneklerin yanında bulunan kutucuklara çarpı (X) işareti koyarak yanıtlayınız.

1A. Fiziksel ve Sağlık Durumu

1. Görme ile ilgili sorun yaşıyor mu?
☐ Hayır ☐ Evet Yanıtınız Evet ise lütfen sorunu belirtiniz: .....

2. İşitme ile ilgili sorun yaşıyor mu?
☐ Hayır ☐ Evet Yanıtınız Evet ise lütfen sorunu belirtiniz: .....

3. .....

4. .....

5. .....

6. .....

7. .....

1B. Duygu ve Davranış Durumu

	Evet	Hayır
1. Öfke nöbeti geçirir mi?	☐	☐
2. Duygu durumu anlık olarak değişir mi? (Sebepsiz ağlama, gülme vb.)	☐	☐
3.	☐	☐
4.	☐	☐
5.	☐	☐
6.	☐	☐
7.	☐	☐
8.	☐	☐
9.	☐	☐
10.	☐	☐

Bölüm 2 : İstihdam Edilebilirlik Becerileri Kontrol Listesi

Bireyin istihdam edilebilirlik becerilerine ilişkin aşağıda bulunan ifadelere en uygun seçenekleri kutucuklara çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz.

2A. İletişim ve Sosyal Beceriler

	Evet	Hayır
1. Kendini tanıtır.	☐	☐
2. Selamlaşma sözcüklerini kullanır.	☐	☐
3.	☐	☐
4.	☐	☐
5.	☐	☐
6.	☐	☐
7.	☐	☐
8.	☐	☐
9.	☐	☐
10.	☐	☐

2B. İşyeri Kurallarına Uyum Becerileri

	Evet	Hayır
1. Toplu taşıma araçlarını (servis/otobüs vb.) kullanır.	☐	☐
2. İşyerine/atölyeye zamanında gelir.	☐	☐
3.	☐	☐
4.	☐	☐
5.	☐	☐
6.	☐	☐
7.	☐	☐
8.	☐	☐
9.	☐	☐
10.	☐	☐

2C. İşlevsel Akademik Beceriler

	Evet	Hayır
1. Adını ve soyadını yazar.	☐	☐
2. İletişim bilgilerini yazar. (Adres, telefon vb.)	☐	☐
3.	☐	☐
4.	☐	☐
5.	☐	☐
6.	☐	☐
7.	☐	☐
8.	☐	☐
9.	☐	☐
10.	☐	☐

Bölüm 3 : Meslek Alanları Beceri Kontrol Listesi

Bireyin aşağıda verilen meslek alanlarına ilişkin var olan performans durumunu en uygun seçenekleri kutucuklara çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz.

3A. Temizlik Görevlisi, Meydancı (Temizlik İşleri)

	Evet	Hayır	Yardımla
1. Koridor ve merdiven temizliği yapar.	☐	☐	☐
2. Bahçe temizliği (süpürme, çöpleri toplama) yapar.	☐	☐	☐
3.	☐	☐	☐
4.	☐	☐	☐
5.	☐	☐	☐
6.	☐	☐	☐
7.	☐	☐	☐
8.	☐	☐	☐
9.	☐	☐	☐
10.	☐	☐	☐

3B. Ortacı, Reyon ve Depo Görevlisi (Getir-Götür-Düzenleme İşleri)

	Evet	Hayır	Yardımla
1. Azalan/biten malzeme, ürün ve parçaları tespit eder.	☐	☐	☐
2. Azalan/biten malzeme, ürün ve parçaları depolandığı yerden getirir.	☐	☐	☐
3.	☐	☐	☐
4.	☐	☐	☐
5.	☐	☐	☐

3C. Montaj, Paketleme İşçisi (Montaj, Paketleme İşleri)

	Evet	Hayır	Yardımla
1. Üretimi yapılan ürünleri özelliklerine göre gruplar.	☐	☐	☐
2. Üretimi yapılan ürünleri istenen sayıda/miktarda ve türde bir araya getirerek paketler.	☐	☐	☐
3.	☐	☐	☐
4.	☐	☐	☐
5.	☐	☐	☐

Bölüm 3 : Meslek Alanları Beceri Kontrol Listesi

Bireyin aşağıda verilen meslek alanlarına ilişkin var olan performans durumunu en uygun seçenekleri kutucuklara çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz.

3D. Servis Elemanı, Komi, Garson (Yiyecek İçecek Hizmetleri Alanı)

	Evet	Hayır	Yardımla
1. Masaüstü servis takımlarını hazırlar.	☐	☐	☐
2. Kuver (kahvaltı, yemek, tatlı) açar.	☐	☐	☐
3.	☐	☐	☐
4.	☐	☐	☐
5.	☐	☐	☐
6.	☐	☐	☐
7.	☐	☐	☐
8.	☐	☐	☐
9.	☐	☐	☐
10.	☐	☐	☐

3E. Mutfak Elemanı, Aşçı yardımcısı (Yiyecek İçecek Hizmetleri Alanı)

	Evet	Hayır	Yardımla
1. Çorba yapar.	☐	☐	☐
2. Kek-kurabiye yapar.	☐	☐	☐
3.	☐	☐	☐
4.	☐	☐	☐
5.	☐	☐	☐
6.	☐	☐	☐
7.	☐	☐	☐
8.	☐	☐	☐
9.	☐	☐	☐
10.	☐	☐	☐

3F. Kat Hizmetleri Görevlisi (Konaklama Hizmetleri Alanı)

	Evet	Hayır	Yardımla
1. Oda temizliği yapar.	☐	☐	☐
2. Tuvalet ve banyo temizliği yapar.	☐	☐	☐
3.	☐	☐	☐
4.	☐	☐	☐
5.	☐	☐	☐
6.	☐	☐	☐
7.	☐	☐	☐
8.	☐	☐	☐
9.	☐	☐	☐
10.	☐	☐	☐

Bölüm 3 : Meslek Alanları Beceri Kontrol Listesi

Bireyin aşağıda verilen meslek alanlarına ilişkin var olan performans durumunu en uygun seçenekleri kutucuklara çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz.

3G. Büro Görevlisi (Büro Yönetimi Alanı ve Bilişim Teknolojileri Alanı)

	Evet	Hayır	Yardımla
1. Dosyalama yapar.	☐	☐	☐
2. Zımba, delgeç, zımba teli sökücü, ataç vb. büro gereçlerini kullanır.	☐	☐	☐
3.	☐	☐	☐
4.	☐	☐	☐
5.	☐	☐	☐
6.	☐	☐	☐
7.	☐	☐	☐
8.	☐	☐	☐
9.	☐	☐	☐
10.	☐	☐	☐

3H. Terzi, Katçı, Makinacı, Dokumacı, Ütücü (Giyim Teknolojisi Alanı ve Tekstil Teknolojisi Alanı)

	Evet	Hayır	Yardımla
1. Kalıba göre kumaş keser.	☐	☐	☐
2. Overlok makinesi ile overlok çeker.	☐	☐	☐
3.	☐	☐	☐
4.	☐	☐	☐
5.	☐	☐	☐
6.	☐	☐	☐
7.	☐	☐	☐
8.	☐	☐	☐
9.	☐	☐	☐
10.	☐	☐	☐

3I. Marangoz, Montaj Görevlisi (Mobilya ve İç Mekân Tasarımı Alanı)

	Evet	Hayır	Yardımla
1. Rendeleme yapar.	☐	☐	☐
2. Makine ile delik deler.	☐	☐	☐
3.	☐	☐	☐
4.	☐	☐	☐
5.	☐	☐	☐
6.	☐	☐	☐
7.	☐	☐	☐
8.	☐	☐	☐
9.	☐	☐	☐
10.	☐	☐	☐

Bölüm 3 : Meslek Alanları Beceri Kontrol Listesi

Bireyin aşağıda verilen meslek alanlarına ilişkin var olan performans durumunu en uygun seçenekleri kutucuklara çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz.

3J. El Sanatları Üretim Elemanı (El Sanatları Alanı ve Seramik ve Cam Teknolojisi Alanı)

	Evet	Hayır	Yardımla
1. Tığ ve şiş örücülüğüyle ürün (lif, atkı, bere vb.) yapar.	☐	☐	☐
2. Takı tekniklerini kullanarak takı yapar.	☐	☐	☐
3.	☐	☐	☐
4.	☐	☐	☐
5.	☐	☐	☐
6.	☐	☐	☐
7.	☐	☐	☐
8.	☐	☐	☐
9.	☐	☐	☐
10.	☐	☐	☐

3K. Tarım İşçisi, Bahçıvan, Peyzaj İşçisi (Tarım Alanı)

	Evet	Hayır	Yardımla
1. Toprağı üretime hazırlar.	☐	☐	☐
2. Tohum eker.	☐	☐	☐
3.	☐	☐	☐
4.	☐	☐	☐
5.	☐	☐	☐
6.	☐	☐	☐
7.	☐	☐	☐
8.	☐	☐	☐
9.	☐	☐	☐
10.	☐	☐	☐

Yukarıda belirtilen meslek alanlarındaki verilen beceriler dışında bireyin sahip olduğunu gözlediğiniz başka beceriler varsa lütfen buraya yazınız.

.....

.....

.....

.....

EK-9: Uzman Değerlendirme Formu

Sayın Uzman;

Değerlendirmeniz amacıyla gönderilen bu veri toplama aracı, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Özel Eğitim Anabilim Dalı Zihin Engelliler Eğitimi Doktora programında eğitim gören Arş. Gör. Mustafa Uluyol tarafından *"Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdam Edilebilirlik Açısından Değerlendirilmesi"* isimli doktora tez çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanmıştır.

Bu araştırmanın amacı zihin yetersizliği olan bireyleri istihdam edilebilirlik açısından değerlendirecek bir veri toplama modeli geliştirerek bu bireylerin istihdam edilebilirlik profillerini ve bu profillere uygun iş alanlarını ortaya koymaktır. Bu kapsamda 43 paydaşla (özel eğitim öğretmenleri, meslek öğretmenleri, rehber öğretmenler, iş ve meslek danışmanları, işveren/insan kaynakları uzmanları) yarı-yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilerek zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilmeleri için sahip olmaları gereken beceriler belirlenmiştir. İçerik analizi sonucunda elde edilen bulgular ve alanyazın dikkate alınarak size gönderilen bu veri toplama aracı oluşturulmuştur. Bu veri toplama aracı Özel Eğitim Meslek Okulu (3. Kademe) son sınıf öğrencilerine yönelik olarak özel eğitim öğretmenleri ve meslek öğretmenleri tarafından birlikte yanıtlanacaktır.

Veri toplama aracı; *Değerlendirme Yapan Öğretmenlere İlişkin Bilgiler*, *Zihin Yetersizliği Olan Bireye İlişkin Bilgiler*, *Fiziksel, Sağlık, Duygu ve Davranış Durumu Anketi*; *İstihdam Edilebilirlik Becerileri Kontrol Listesi* ve *Meslek Alanları Beceri Kontrol Listesi* bölümlerinden oluşmaktadır.

Meslek Alanları Beceri Kontrol Listesi'nde yer alan beceriler özel eğitim öğretmenleri, meslek öğretmenleri ve rehber öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda Millî Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Meslek Eğitim programlarında yer alan beceri ifadelerine benzer şekilde yazılmıştır.

Sizden beklenen Fiziksel, Sağlık, Duygu ve Davranış Durumu Anketi'nde (Bölüm 1 - 17 madde), İstihdam Edilebilirlik Becerileri Kontrol Listesi'nde (Bölüm 2 - 30 madde) ve Meslek Alanları Beceri Kontrol Listesi'nde (Bölüm 3 – 100 madde) yer alan her ifadeyi açıklığı-anlaşılırlığı ve araştırmanın amacı kapsamında geçerliliği açısından aşağıda tabloda verilen uygunluk derecelerini göz önünde bulundurarak değerlendirmenizdir. İfadelerle ilgili varsa belirtmek istediğiniz görüş ve önerilerinizi "*Açıklama"* sütununa yazabilirsiniz.

Uygunluk Derecesi	**Açıklama**
Uygun	İfadenin yazıldığı şekliyle kullanılabileceğini düşünüyorsanız bu seçeneği işaretleyiniz.
Uygun Ancak Düzeltilmeli	İfadenin veri toplama aracında yer almasını gerektiğini ancak ifadede değişikliklerin yapılması gerektiğini düşünüyorsanız bu seçeneği işaretleyiniz. İfadeye ilişkin önerilerinizi *Açıklama* sütununa yazabilirsiniz.
Çıkartılmalı	İfadenin uygun olmadığını ve veri toplama aracından çıkartılması gerektiğini düşünüyorsanız bu seçeneği işaretleyiniz. İfadenin çıkarılması gerektiğini düşünüyorsanız *Açıklama* sütununa nedenini yazabilirsiniz.

Bu araştırmaya göstermiş olduğunuz ilgi ve ayırmış olduğunuz zaman için teşekkür eder saygılarımızı sunarız.

Araştırmacı: Arş. Gör. Mustafa Uluyol
Anadolu Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Özel Eğitim Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Atilla CAVKAYTAR
Maltepe Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Özel Eğitim Bölümü

Bölüm1. Fiziksel, Sağlık, Duygu ve Davranış Durumu Anketi				
Bu bölüm **Evet-Hayır** şeklinde yanıtlanmaktadır.	**Uygun**	**Uygun Ancak Düzeltilmeli**	**Çıkartılmalı**	**Açıklama**
1A. Fiziksel ve Sağlık Durumu				
1. Görme ile ilgili sorun yaşıyor mu?				
2. İşitme ile ilgili sorun yaşıyor mu?				
3. ……				
4. ……				
5. ……				
6. ……				
7. ……				
1B. Duygu ve Davranış Durumu				
1. Öfke nöbeti geçirir mi?				
2. Duygu durumu anlık olarak değişir mi?				
3. ……				
4. ……				
5. ……				
6. ……				
7. ……				
8. ……				
9. ……				
10. ……				

Bölüm 2. İstihdam Edilebilirlik Becerileri Kontrol Listesi				
Bu bölüm **Evet-Hayır** şeklinde yanıtlanmaktadır.	**Uygun**	**Uygun Ancak Düzeltilmeli**	**Çıkartılmalı**	**Açıklama**
2A. İletişim ve Sosyal Beceriler				
1. Kendini tanıtır.				
2. Selamlaşma sözcüklerini kullanır.				
3. ……				
4. ……				
5. ……				
6. ……				
7. ……				
8. ……				
9. ……				
10. ……				
2B. İşyeri Kurallarına Uyum Becerileri				
1. Toplu taşıma araçlarını kullanır.				
2. İşyerine/atölyeye zamanında gelir.				
3. ……				
4. ……				
5. ……				
6. ……				
7. ……				
8. ……				

Bölüm 2. İstihdam Edilebilirlik Becerileri Kontrol Listesi				
Bu bölüm **Evet-Hayır** şeklinde yanıtlanmaktadır.	**Uygun**	**Uygun Ancak Düzeltilmeli**	**Çıkartılmalı**	**Açıklama**
9. ……				
10. ……				
2C. İşlevsel Akademik Beceriler				
1. Adını ve soyadını yazar.				
2. İletişim bilgilerini yazar.				
3. …….				
4. ……				
5. ……				
6. ……				
7. ……				
8. ……				
9. ……				
10. ……				
Bölüm 3. Meslek Alanları Beceri Kontrol Listesi				
Bu bölüm **Evet-Hayır-Yardımla** şeklinde yanıtlanmaktadır.	**Uygun**	**Uygun Ancak Düzeltilmeli**	**Çıkartılmalı**	**Açıklama**
3A. Temizlik Görevlisi, Meydancı (Temizlik İşleri)				
1. Koridor ve merdiven temizliği yapar.				
2. Bahçe temizliği yapar.				

Bölüm 3. Meslek Alanları Beceri Kontrol Listesi				
Bu bölüm **Evet-Hayır-Yardımla** şeklinde yanıtlanmaktadır.	**Uygun**	**Uygun Ancak Düzeltilmeli**	**Çıkartılmalı**	**Açıklama**
3. ……				
4. ……				
5. ……				
6. ……				
7. ……				
8. ……				
9. ……				
10. ……				
3B. Meydancı, Ortacı, Reyon ve Depo Görevlisi (Getir-Götür-Düzenleme İşleri)				
1. Azalan/biten malzeme, ürün ve parçaları tespit eder.				
2. Azalan/biten malzeme, ürün ve parçaları depolandığı yerden getirir.				
3. ……				
4. ……				
5. ……				

Bölüm 3. Meslek Alanları Beceri Kontrol Listesi				
Bu bölüm **Evet-Hayır-Yardımla** şeklinde yanıtlanmaktadır.	**Uygun**	**Uygun Ancak Düzeltilmeli**	**Çıkartılmalı**	**Açıklama**
3C. Montaj, Paketleme İşçisi (Montaj, Paketleme İşleri)				
1. Fason üretimi yapılan ürünleri özelliklerine göre gruplar.				
2. Fason üretimi yapılan ürünleri istenen sayıda/miktarda ve türde bir araya getirerek paketler.				
3. ……				
4. ……				
5. ……				
3D. Servis Elemanı, Komi, Garson (Yiyecek İçecek Hizmetleri ServisAlanı)				
1. Masaüstü servis takımlarını hazırlar.				
2. Kuver açar.				
3. ……				
4. ……				
5. ……				
6. ……				
7. ……				
8. ……				

Bölüm 3. Meslek Alanları Beceri Kontrol Listesi				
Bu bölüm **Evet-Hayır-Yardımla** şeklinde yanıtlanmaktadır.	**Uygun**	**Uygun Ancak Düzeltilmeli**	**Çıkartılmalı**	**Açıklama**
9. ……				
10. ……				
3E. Mutfak Elemanı, Aşçı yardımcısı (Yiyecek İçecek Hizmetleri Mutfak Alanı)				
1. Çorba yapar.				
2. Kek-kurabiye yapar.				
3. ……				
4. ……				
5. ……				
6. ……				
7. ……				
8. ……				
9. ……				
10. ……				
3F. Kat Hizmetleri Görevlisi (Konaklama Hizmetleri Alanı)				
1. Oda temizliği yapar.				
2. Tuvalet ve banyo temizliği yapar.				
3. ……				
4. ……				
5. ……				
6. ……				

Bölüm 3. Meslek Alanları Beceri Kontrol Listesi				
Bu bölüm **Evet-Hayır-Yardımla** şeklinde yanıtlanmaktadır.	**Uygun**	**Uygun Ancak Düzeltilmeli**	**Çıkartılmalı**	**Açıklama**
7. ……				
8. ……				
9. ……				
10. ……				
3G. Büro Görevlisi (Büro Yönetimi Alanı ve Bilişim Teknolojileri Alanı)				
1. Dosyalama yapar.				
2. Zımba, delgeç, zımba teli sökücü, ataç vb. büro gereçlerini kullanır.				
3. ……				
4. ……				
5. ……				
6. ……				
7. ……				
8. ……				
9. ……				
10. ……				
3H. Terzi, Katçı, Makinacı, Dokumacı, Ütücü (Giyim Teknolojisi Alanı ve Tekstil Teknolojisi Alanı)				
1. Kalıba göre kumaş keser.				
2. Overlok makinesi ile overlok çeker.				
3. ……				
4. ……				

Bölüm 3. Meslek Alanları Beceri Kontrol Listesi				
Bu bölüm **Evet-Hayır-Yardımla** şeklinde yanıtlanmaktadır.	**Uygun**	**Uygun Ancak Düzeltilmeli**	**Çıkartılmalı**	**Açıklama**
5. ……				
6. ……				
7. ……				
8. ……				
9. ……				
10. ……				
3I. Marangoz, Montaj Görevlisi (Mobilya ve İç Mekân Tasarımı Alanı)				
1. Rendeleme yapar.				
2. Makine ile delik deler.				
3. ……				
4. ……				
5. ……				
6. ……				
7. ……				
8. ……				
9. ……				
10. ……				
3J. El Sanatları Üretim Elemanı (El Sanatları Alanı ve Seramik ve Cam Teknolojisi Alanı)				
1. Tığ ve şiş örücülüğüyle ürün yapar.				
2. Takı tekniklerini kullanarak takı yapar.				

Bölüm 3. Meslek Alanları Beceri Kontrol Listesi				
Bu bölüm **Evet-Hayır-Yardımla** şeklinde yanıtlanmaktadır.	**Uygun**	**Uygun Ancak Düzeltilmeli**	**Çıkartılmalı**	**Açıklama**
3. ……				
4. ……				
5. ……				
6. ……				
7. ……				
8. ……				
9. ……				
10. ……				
3K. Tarım İşçisi, Bahçıvan, Peyzaj İşçisi (Tarım Alanı)				
1. Toprağı üretime hazırlar.				
2. Tohum eker.				
3. ……				
4. ……				
5. ……				
6. ……				
7. ……				
8. ……				
9. ……				
10. ……				

EK-10: İMED Değerlendirme Sonucu ve İstihdam Profili Formu

Bireyin Adı-Soyadı :

Değerlendirme Tarihi :

Değerlendirenin Adı-Soyadı :

BÖLÜM 1: Fiziksel, Sağlık, Duygu ve Davranış Durumu

1A. Fiziksel ve Sağlık Durumu	**1B.** Duygu ve Davranış Durumu

BÖLÜM 2: İstihdam Edilebilirlik Becerileri *(Başarı Yüzdeleri)*

	%	Açıklama/Sonuç/Öneriler
2A. İletişim ve Sosyal Beceriler	___	
2.B. İşyeri Kurallarına Uyum Becerileri	___	
2C. İşlevsel Akademik Beceriler	___	

BÖLÜM 3: Meslek Alanları Becerileri *(Başarı Yüzdeleri)*

	%		%		%
3A. Temizlik İşleri	___	**3E.** Yiy.-İçecek Hiz. Mut.	___	**3I.** Mob. ve İç Mek. Tas.	___
3B. Getir-Götür-Düz.	___	**3F.** Konaklama Hiz.	___	**3J.** El San. ve Seramik	___
3C. Montaj-Paketleme	___	**3G.** Büro/Ofis	___	**3K.** Tarım/Peyzaj	___
3D. Yiy.-İçecek Hiz. Serv.	___	**3H.** Giyim ve Tekstil	___		

Açıklama/Sonuç/Öneriler

İSTİHDAM PROFİLİ

Olası İstihdam Türü: Rekabetçi: ____ Destekli: ____ Korumalı: ____

Olası İstihdam Alanları:

EK-11: Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Araştırma Onay Belgesi

Evrak Kayıt Tarihi: 15.10.2019	Protokol No: 80800	Tarih: 30.10.2019

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

ÇALIŞMANIN TÜRÜ:	Doktora Tez Çalışması
KONU:	Eğitim Bilimleri
BAŞLIK:	Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdam Edilebilirlik Açısından Değerlendirilmesi
PROJE/TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ:	Prof. Dr Atilla CAVKAYTAR
TEZ YAZARI:	Mustafa ULUYOL
ALT KOMİSYON GÖRÜŞÜ:	
KARAR:	Olumlu

EK-12: MEB Araştırma İzni (Nitel Aşama)

Ana. Üni. Evrak Tarih ve Sayısı: 14/01/2020-E.2376

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Özel Eğitim Ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Sayı : 27250534-605.01-E.889733 14.01.2020
Konu : Araştırma İzni
Mustafa ULUYOL

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Özel Eğitim Anabilim Dalı Zihin Engelliler Öğretmenliği Doktora Programı öğrencisi Mustafa ULUYOL'un "Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdam Edilebilirlik Açısından Değerlendirilmesi" konulu doktora tezi kapsamında hazırladığı veri toplama araçlarının Eskişehir, Bursa ve Ankara illerinde bulunan özel eğitim mesleki eğitim okullarında uygulanmasına yönelik izin talebinde Genel Müdürlüğümüzce herhangi bir sakınca görülmemektedir.

Gereğini ve bilgilerinizi arz ederim.

Dr. Murat AĞAR
Bakan a.
Daire Başkanı

Adres: MEB Beşevler Kampüsü A Blok 06500 Beşevler/ANKARA
Elektronik Ağ: www.meb.gov.tr
e-posta: oer@meb.gov.tr

Bilgi için: Bil. İşlet.Büşra BİLGİN
Tel: 0 (312) 413 30 05
Faks: 0 (312) 213 13 56

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. https://evraksorgu.meb.gov.tr adresinden 09aa-0efe-3f47-81e5-5835 kodu ile teyit edilebilir.

EK-13: İŞKUR Genel Müdürlüğü Araştırma İzni

Gelen Evrak Tarih ve Sayısı: 28.01.2021-15082

İŞKUR

T.C.
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
Personel Dairesi Başkanlığı
Eğitim Şube Müdürlüğü

Sayı : E-83488373-806.01.03-00007745140 28.01.2021
Konu : Mustafa ULUYOL - Tez Araştırma İzni

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 22.12.2020 tarihli ve E.87667 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Özel Eğitim Anabilim Dalı Zihinsel Engelliler Öğretmenliği doktora programı öğrencisi Mustafa ULUYOL' un "Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdam Edilebilirlik Açısından Değerlendirilmesi" konulu doktora tezi kapsamında 2020-2021 öğretim yılı Bahar döneminde Antalya, Aydın, Bursa, Eskişehir, İstanbul İzmir ve Tekirdağ Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerimizde görev yapan İş ve Meslek Danışmanlarıyla birebir görüşmek suretiyle araştırma çalışması yapması uygun görülmüştür.

Bilgi edinilmesini ve durumun adı geçen Üniversiteniz öğrencisine duyurulması hususunda gereğini arz ederim.

İrfan ERDOĞMUŞ
Genel Müdür a.
Personel Dairesi Başkanı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Belge Doğrulama Adresi: https://www.turkiye.gov.tr/iskur-ebys

Belge Doğrulama Kodu: 8A481592-31C5-4CDC-A3A0-8C97B2F5C337

Adres: Emniyet Mah. Mevlana Bulvarı No:42 Yenimahalle/ANKARA
Telefon No: (312) 2163291 Faks No: (312) 2163110
e-Posta: huseyin.ulusoy@iskur.gov.tr İnternet Adresi: www.iskur.gov.tr
KEP Adresi:

Ayrıntılı bilgi için: Hasan Hüseyin ULUSOY
Araştırmacı (6639)
Telefon No: (312) 2163291

EK-14: MEB Araştırma Uygulama İzni (Nicel Aşama)

Gelen Evrak Tarih ve Sayısı: 30.12.2020-E.86438

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Özel Eğitim Ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Sayı : 27250534-605.01-E.18602247 29.12.2020
Konu : Araştırma Uygulama İzni
(Mustafa ULUYOL)

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : a) 22.12.2020 tarihli ve 63784619-605.01.01.01-E.87573 sayılı yazınız.
b) Millî Eğitim Bakanlığının 21/01/2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 (2020/2) sayılı genelgesi.

Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Özel Eğitim Anabilim Dalı Zihin Engelliler Öğretmenliği doktora programı öğrencisi Mustafa ULUYOL'un, Prof Dr Atilla CAVKATAR'ın danışmanlığında hazırladığı "Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdam Edilebilirlik Açısından Değerlendirilmesi" başlıklı doktora tezini uygulama isteğine ilişkin Genel Müdürlüğümüzce herhangi bir sakınca görülmemiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Mehmet Nezir GÜL
Bakan a.
Genel Müdür

Adres: MEB Kampüsü A Blok
Elektronik Ağ:
e-posta:

Bilgi için: Gürsen VURAL
Tel: 0 (312) 413 37 60
Faks: 0 (___) ___ __ __

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. https://evraksorgu.meb.gov.tr adresinden d1e9-b373-3445-bc2d-986c kodu ile teyit edilebilir.

EK-15: İMED Değerlendirici Onam Formu

Bu çalışmanın amacı zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilmeleri için sahip olmaları gereken becerileri belirlemek, zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilirlik becerilerinin değerlendirilebilmesi için uygun değerlendirme araçlarını belirlemek ve bunları geliştirmek ve bu bireylerin istihdam edilebilirlik profillerini ve bu bireylere uygun iş alanlarını belirlemektir. Bu çalışma Anadolu Üniversitesi Özel Eğitim Bölüm Başkanı Prof. Dr. Atilla CAVKAYTAR danışmanlığında Arş. Gör. Mustafa ULUYOL tarafından yürütülmektedir. Bu çalışma, sonuçları ile zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına yönelik değerlendirme ve işe yerleştirme etkinliklerine katkıda bulunacaktır.

- Bu çalışmaya katılımınız gönüllülük esasına dayanmaktadır.
- Çalışmanın amacı doğrultusunda, İstihdam Edilebilirlik ve Meslek Alanları Beceri Değerlendirme Aracında yer alan zihin yetersizliği olan öğrencilere yönelik soru ve maddeler özel eğitim ve meslek öğretmenleriyle birlikte yanıtlanacaktır.
- Araştırma kapsamında toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacak, araştırmanın amacı dışında ya da bir başka araştırmada kullanılmayacak ve gerekmesi halinde, sizin (yazılı) izniniz olmadan başkalarıyla paylaşılmayacaktır.
- İstemeniz halinde sizden toplanan verileri inceleme hakkınız bulunmaktadır.
- Veri toplama sürecinde/süreçlerinde size rahatsızlık verebilecek herhangi bir soru/talep olmayacaktır. Yine de katılımınız sırasında herhangi bir sebepten rahatsızlık hissederseniz çalışmadan istediğiniz zamanda ayrılabilirsiniz. Çalışmadan ayrılmanız durumunda sizden toplanan veriler çalışmadan çıkarılacak ve imha edilecektir.

Değerlendirici onam formunu okumak ve değerlendirmek üzere ayırdığınız zaman için teşekkür ederim.

Araştırmacı Adı : Mustafa ULUYOL

Adres :

:

Cep Tel :

Bu çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul ediyorum.

Değerlendirici Ad ve Soyadı:

Tarih :

İmza :

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Mustafa ULUYOL
Yabancı Dil : İngilizce
Doğum Yeri ve Yılı :
E-posta :

Eğitim ve Mesleki Geçmişi:

- 2006-2010; Anadolu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İngilizce Öğretmenliği Programı
- 2011-2015; Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Özel Eğitim Bölümü, Zihin Engelliler Eğitimi Tezli Yüksek Lisans Programı
- 2013-2022; Araştırma Görevlisi, Anadolu Üniversitesi, Özel Eğitim Bölümü (Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Adına)
- 2015-2023; Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Özel Eğitim Bölümü, Zihin Engelliler Eğitimi Doktora Programı

Yayınları ve/veya Bilimsel/Sanatsal Faaliyetleri:

Projeleri:

- *Bağımsız Yaşam için İstihdam* isimli Avrupa Birliği Erasmus+ projesinde **araştırmacı.** KA204 Yetişkin Eğitimi Stratejik Ortaklıklar Projesi, Proje başlama ve bitiş tarihleri: 01 Eylül 2019 – 28 Şubat 2022, (Destek: 185944,00 EURO)
- *Sosyal Kooperatifimizle Çalışma Yaşamındayız: Zihin Yetersizliği Olan Gençlerin İstihdamının Desteklenmesi* isimli projede **araştırmacı**. CB Strateji ve Bütçe Başkanlığı (Kalkınma Bakanlığı) Projesi, Mart 2020-Mayıs 2022
- *Suriyeli Mülteci Öğrencilerin Eğitim Yaşantılarının İncelenmesi* isimli projede **araştırmacı**. Anadolu Üniversitesi, Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP), Genel Amaçlı Proje, Proje başlama ve bitiş tarihleri: Mart 2019 -Mayıs 2020
- *Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Projesi* isimli projede **araştırmacı.** Millî Eğitim Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ile TÜBİTAK arasında imzalanan "Eğitimde İş Birliği Protokolü" kapsamında Özel Eğitim Öğretim Materyal Setlerinin hazırlanması (ULAKBİM). Proje başlama ve bitiş tarihleri: Ocak 2018-Ocak 2020

- *ARC Öz Belirlenim Ölçeğinin Genç ve Yetişkin Versiyonlarının Türkçe Uyarlamalarının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarının Yapılması* isimli araştırma projesinde **araştırmacı.** Anadolu Üniversitesi, Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP), Genel Amaçlı Proje, Proje başlama ve bitiş tarihleri: 02 Ocak 2018-2 Mart 2019, (Destek: 77.754,36 TL).
- *Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Projesi* isimli projede **araştırmacı.** Millî Eğitim Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ile TÜBİTAK arasında imzalanan "Eğitimde İş Birliği Protokolü" kapsamında Özel Eğitim Öğretim Programlarının hazırlanması (ULAKBİM). Proje başlama ve bitiş tarihleri: 03 Ocak 2017-24 Kasım 2017
- *Bağımsızım Çünkü Çalışıyorum-2* isimli araştırma projesinde **araştırmacı.** Down Sendromu Derneği, Sabancı Vakfı Hibe Programları Projesi, Proje başlama ve bitiş tarihleri: 15 Temmuz 2016- 14 Temmuz 2017, (Destek: 158.177,44 TL).
- *Gelişimsel Yetersizliği Olan Çocukların Ailelerinin Eğitiminde Uluslararası İş Birliği* isimli araştırma projesinde **araştırmacı.** Anadolu Üniversitesi, Yayın ve Araştırma Teşvik Projeleri (BAP), Proje başlama ve bitiş tarihleri: 01 Ağustos 2016- 1 Ağustos 2017, (Destek: 25.000 TL).
- *Bağımsızım Çünkü Çalışıyorum-1* isimli araştırma projesinde **araştırmacı.** Down Sendromu Derneği, Sabancı Vakfı Hibe Programları Projesi, Proje başlama ve bitiş tarihleri: 13 Temmuz 2015- 15 Temmuz 2016, (Destek: 73.793 TL).
- *"Hayatın Tatları" Aşçı Yardımcılığı* konulu araştırma projesinde **araştırmacı.** Eskişehir Tepebaşı Belediyesi İŞKUR Meslek Kazandırma Kursu Projesi, Proje başlama ve bitiş tarihleri: 9 Şubat 2015-7 Temmuz 2015, (Destek: 63.140 TL).
- *"Üreten Eller" Montaj İşçiliği* konulu araştırma projesinde **araştırmacı.** Eskişehir Tepebaşı Belediyesi İŞKUR Meslek Kazandırma Kursu Projesi, Proje başlama ve bitiş tarihleri: 1 Eylül 2014-9 Ocak 2015, (Destek: 72.345 TL).
- *Otizm Spektrum Bozukluğu Olan Çocukların Otizm Şiddeti Zekâ Düzeyleri ile Duyu Motor Aktivite ve İşlev Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* konulu araştırma projesinde **araştırmacı.** Anadolu Üniversitesi, Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP), Proje başlama ve bitiş tarihleri: 1 Temmuz 2014 – 1 Temmuz 2015, (Destek: 60.876 TL).

- *Tymbris'in Dansı Adlı Dans Gösterisini İzleyen Kişilerin Eskişehir in Tarihi ve Kültürel Değerlerinin Dans Yoluyla Topluma Aktarımına İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi* konulu araştırma projesinde **araştırmacı.** Anadolu Üniversitesi, Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP), Proje başlama ve bitiş tarihleri: 17 Eylül 2013 – 17 Eylül 2014, (Destek: 60.876 TL).
- *E-ABDEP: Aile Bilgi ve Destek Eğitim Programı: Zihinsel Yetersizliğe Sahip Çocuğu Olan Ebeveynlerin Eğitiminde Çevrimiçi Bilgilendirme ve Destek Hizmetlerin Etkililiği* konulu araştırma projesinde **bursiyer.** TÜBİTAK Projesi, Proje No: 110K255, Proje başlama ve bitiş tarihleri: Ocak 2012-1 Temmuz 2014, (Destek: 203.573,00 TL).
- *Eskişehir'in Renkleri Gökkuşağında Keşfediliyor: Zihin Yetersizliği Olan Yetişkinlere Garsonluk Mesleği Eğitimi* konulu araştırma projesinde **araştırmacı.** Eskişehir Tepebaşı Belediyesi İŞKUR Meslek Kazandırma Kursu Projesi, Proje başlama ve bitiş tarihleri: 1 Ağustos 2012 -7 Ocak 2013, (Destek: 11.900 TL).
- *Destek özel eğitim hizmetlerinin verimliliğinin araştırılması* konulu araştırma projesinde **araştırmacı.** T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Projesi, Proje başlama ve bitiş tarihleri: Nisan 2013-Kasım 2013, (Destek: 811.000,00 TL).
- *İşiten ve İşitmeyen Bireylerin Birlikte Sergiledikleri Güngör Dilmen'in Midas'ın Kulakları Adlı Tiyatro Oyununu İzleyenlerin Engellilere Yönelik Tutumlarının İncelenmesi* konulu araştırma projesinde **araştırmacı.** Anadolu Üniversitesi, Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP), Proje başlama ve bitiş tarihleri: 4 Mart 2013 – 7 Eylül 2015.

<u>Makaleleri:</u>

- Cavkaytar, A., Bal, A., Artar, T. M. & **Uluyol, M.** (2021). Suriyeli Mülteci Öğrencilerin Eğitim Yaşantılarının İncelenmesi. Milli Eğitim Dergisi, *Türkiye'de ve Dünyada Göçmen Eğitimi*, 195-219. DOI: 10.37669/milliegitim.934424
- **Uluyol, M.** ve Yanardağ, M. (2018). Sensory-Motor-Cognitive Functions in Preschool Children with Autism Spectrum Disorder. *Journal of Occupational Therapy and Rehabilitation,* 6(1), 49-60, ISSN 2147 – 8945.

- Çalışkan, H., Batmaz, B., Taşçı, D., Şenbayram, F., Tuncer, M. B., Akalın, D., Erkoçak, A. Ş., Feratan, M. & **Uluyol, M.** (2016). Tarihi ve kültürel değerlerin dans yoluyla topluma aktarımına ilişkin görüşlerin belirlenmesi: Eskişehir'in tarihi ve kültürel değerlerinin anlatımında "Tymbris'in dansı". *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Özel sayı (Kasım), 319-339.

Bildirileri:

- Cavkaytar, A., Wehmeyer, M. L., Palmer, S., Ergenekon, Y., Uyanık, H., Yıldız, G., **Uluyol, M.** and Artar, T. M. (2018). Cross-Cultural Equivalence and Primary Evidence of Turkish Translation of The Arc's Self Determination Scale-Adult and The Arc's Self Determination Scale-Adolescence. Oral Presentation, *Reaffirming Diversity and Inclusion, AAIDD 142nd Annual Meeting,* 25-28 June 2018, St. Louis, USA.
- Cavkaytar, A., Ergenekon, Y., Sirin, N., Yıldız, G., **Uluyol, M.** and Gurgor, F. G. (2018). Job Coaching Project: Adult with IDD, Family, and Employers Voices about Employment. Poster Presentation, *Reaffirming Diversity and Inclusion, AAIDD 142nd Annual Meeting*, 25-28 June 2018, St. Louis, USA.
- Yanardag, M. and **Uluyol, M.** (2017). Motor Proficiency and Level of Physical Activity in Preschool Children with Autism Spectrum Disorders. Oral Presentation, *3. Neurological Disorders Summit*, 6-8 July 2017, San Francisco, CA, USA.
- Yanardag, M. and **Uluyol, M.** (2016). Sensory-Cognitive-Motor Characteristics of Children With Autism Spectrum Disorder. Poster Presentation, *International Society on Early Intervention (ISEI) Conference*, 8-10 June 2016, Stockholm, Sweden.
- **Uluyol, M.** and Yanardag, M. (2016). Relationships Between the Severity of Autism Spectrum Disorder and SensoryCognitive-Motor Characteristics of Children. Poster Presentation, *International Society on Early Intervention (ISEI) Conference*, 8-10 June 2016, Stockholm, Sweden.
- **Uluyol, M.** ve Yanardağ, M. (2015). Otizm Spektrum Bozukluğu Olan Çocukların Duyusal Bilişsel ve Motor Özellikleri. *25. Ulusal Özel Eğitim Kongresi'nde* sunulan sözlü bildiri. 2-4 Aralık 2015, İstanbul.

- Yücesoy-Özkan, Ş., **Uluyol, M.** ve Bozkuş-Genç, G. (2015). Zihin Engelliler Öğretmenliği Lisans Programı Öğrencilerinin Bilimsel Araştırma Yöntemleri Dersine İlişkin Tutumlarının İncelenmesi. *25. Ulusal Özel Eğitim Kongresi'nde* sunulan sözlü bildiri. 2-4 Aralık 2015, İstanbul.
- İpekli, E., **Uluyol, M.** ve Tuna, D.M. (2014). İşiten ve İşitmeyen Bireylerin Birlikte Sergiledikleri Güngör Dilmen'in Midas'ın Kulakları Adlı Tiyatro Oyununu İzleyenlerin Engellilere Yönelik Tutumlarının İncelenmesi. *24. Ulusal Özel Eğitim Kongresi'nde* sunulan poster bildiri. 25-27 Eylül 2014, Edirne.
- Cavkaytar, A., Tomris, G., Yıldız, G., Tuna, D. M., **Uluyol, M.,** Kurtça, V. E. ve Acungil, A. T. (2014) "Yetişkin Engelli Bireylere Mesleki Eğitimde Bir Uygulama Örneği: Montaj İşçiliği Mesleki Eğitim Programı (MİMEP)", *I. Uluslararası Engellilerin İstihdamı Sosyal Güvenlik Sorunları ve Çözüm Önerileri Kongresi'nde* sunulan poster bildiri, 16-18 Ekim 2014, Ankara.
- Cavkaytar, A., Acungil, A.T., Tomris, G. ve **Uluyol, M.** (2013). Zihin Yetersizliği Olan Yetişkinlere Kafe Garsonluğunun Görsel İşitsel Teknoloji Desteğiyle Öğretiminin Etkililiği. *23. Ulusal Özel Eğitim Kongresi'nde* sunulan sözlü bildiri. 30 Ekim 2013-1 Kasım 2013, Bolu.
- Kıyak, Ü.E., **Uluyol, M.** ve Diken, İ.H. (2013). Zihinsel Yetersizliği Olan Çocuklarda Cinsel İstismar: Literatüre Bir Bakış. *23. Ulusal Özel Eğitim Kongresi'nde* sunulan sözlü bildiri. 30 Ekim 2013-1 Kasım 2013, Bolu.
- Cavkaytar, A., Acungil, A.T., Tomris, G. and **Uluyol, M.** (2013). The Project Eskisehir Rainbow A Sample of Municipality Supported Vocational Educational for Adults with Intellectual Disability. Poster Presentation, *American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD) 137th Annual Conference,* 3-6 June 2013, Pittsburgh, Pennsylvania, USA.
- Cavkaytar, A., Acungil, A.T., Tomris, G. and **Uluyol, M.** (2013). Effectiveness of Cafe Waiter Skills to Young Adults with Intellectual Disability with Audio Visual Technology Support. Oral Presentation, *2nd International Conference on Interdisciplinary Research in Education,* 30 January – 1 February 2013, Girne, KKTC.

Kitap Bölümleri:

- **Uluyol, M.** (2019). *Mesleki Değerlendirme.* İçinde *Özel Eğitimde Değerlendirme.* (Ed. Sola Özgüç, C.) Ankara: Vize Akademik
- Yıldız, G. & **Uluyol, M.** (2019). *Yaşam Alternatifleri.* İçinde *Zihin Yetersizliği Olan Yetişkinler* (Ed. Cavkaytar, A. & Kaya, A.) Ankara: Eğiten Kitap.