

Otizimli Bireylerin İstihdamında Örgüt Desteğinin Rolü¹

DOI: 10.26466/opus.755678

*

İbrahim Efe Efeoğlu* – Ömür Kılınçarslan**

*Doç. Dr., Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi, İşletme Fakülte, Adana/Türkiye

E-Posta: e.efeoğlu@atu.edu.tr

ORCID: [0000-0003-3928-4568](https://orcid.org/0000-0003-3928-4568)

** Arş. Gör., Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üni., İşletme Fakülte, Adana/Türkiye

E-Posta: okilincarslan@atu.edu.tr

ORCID: [0000-0003-3378-7607](https://orcid.org/0000-0003-3378-7607)

Öz

Otizimli bireyler çalışma kapasitesine sahip olmasına rağmen birtakım kısıtlardan dolayı örgütlerde yeterince istihdam şansı bulamamaktadır. Bu çalışmanın amacı, otizmli bireylerin istihdamını kolaylaştırmaya yönelik örgüt içi ne gibi düzenlemelerin yapıldığını ortaya koymaktır. Bu amaç için süt ürünleri sektöründe faaliyet gösteren bir örgüt, örnek olay deseniyle incelenmiştir. Veriler örgütün otizmli çalışanlara ilişkin elinde bulunan dokümanlar, proje tanıtım videosu, otizmlilerle çalışma rehberi, işveren rehberi, işe alım programı incelenerek toplanmıştır. Ayrıca otizmli bireylerin çalıştığı üretim tesisinde yapılan uygulamalar gözlemlenmiştir. Verilerin analizi sonucunda, otizmli çalışanların istihdam nedenleri ve istihdamı kolaylaştırmaya yönelik örgüt içinde yapılan iyileştirmeler iki ana temayı oluşturmuştur. Otizmli bireylerin istihdam edilmesinde örgütün kendine özgü özellikleri ve çevresel faktörlerin etkili olduğu görülmüştür. Örgüt içerisinde yapılan düzenlemelerin ise a) iş sağlığı ve güvenliği, b) çalışma ortamı, c) yardımcı teknoloji kullanımı, d) sosyal iletişim ve etkileşimi güçlendirme ve e) motivasyonu artırmaya yönelik olmak üzere beş temel alanda yapıldığı görülmüştür. Araştırma sonuçları otizmli bireylerin, gerekli düzenlemeler ve destekler sağlandığında örgütsel ortamda çalışabileceğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: istihdam, otizm, otizmli çalışan, örgüt desteği

¹ Bu çalışma Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Komisyonu Tarafından Desteklenmiştir. Proje Numarası: 19113002.

The Role of Organizational Support in The Employment of Individuals with Autism

*

Abstract

Although autistic individuals have the capacity to work, they cannot find enough employment opportunities in organizations due to some constraints. The purpose of this study is to examine what arrangements are made to facilitate the employment of autistic individuals. For this purpose, an organization operating in the dairy sector was examined with a case study pattern. The data were collected by examining the documents, project promotion video, autistic study guide, employer guide, recruitment program related to the employees with autism. Also, practices in the production facility where autistic individuals work are observed. As a result of the analysis of the data, the employment reasons of the autistic individuals, and improvements made within the organization to facilitate employment constituted two main themes. The organization's unique characteristics and environmental factors were found to be effective in the employment of autistic individuals. It was observed that the arrangements made within the organization were made in five basic areas: a) occupational health and safety, b) working environment, c) use of assistive technology, d) strengthening social communication and interaction, and e) increasing motivation. The results of the research show that autistic individuals can work in an organizational environment when necessary arrangements and supports are provided.

Keywords: *employment, autism, autistic worker, organizational support*

Giriş

Bir birey için istihdam edilmek, özgür kararlar alıp sosyal ve toplumsal ilişkilere katılmak anlamına gelmektedir. Diğer bir ifadeyle, başarılı bir istihdam, bireyin sosyal konumunu ve finansal bağımsızlığını artırmakta ve bireyin yaşam kalitesini geliştirerek fiziksel ve psikolojik sağlığını korumaktadır (Chen vd., 2015, s.116). Günümüz çağdaş dünyasının bir gereği olan istihdam edilme, toplumda dezavantajlı gruplardan birisi olarak görülen otizmliler de dahil olmak üzere her birey için çok arzu edilen kazanımlardan birisidir (Roux vd., 2013, s.931). Ancak birçok otizmliler iş bulma ve bu işi korumaya açısından önemli zorluklar yaşamaktadır (Gal, Landes ve Katz, 2015, s.71; Hagner ve Cooney, 2005, s. 91; Waisman-Nitzan, Gal ve Schreuer, 2019, s. 482; Walsh vd., 2014, s. 267). Örneğin İngiltere'deki otizmliler yalnızca %16'sı istihdam edilebilmektedir (National Autism Society, 2016). Türkiye'de ise otizmliler sayısına yönelik kesin bir veri bulunmamakla birlikte 1.387.580 otizmliler olduğu, 15-39 yaş arası 543.486 çalışabilir nitelikte otizmliler bulunduğu tahmin edilmektedir (TÜİK, 2018).

Otizm, karşılıklı sosyal etkileşimde yaşanan sorunlar, kişilerarası sözlü ve sözsüz iletişimdeki eksiklikler ve davranışlarda sıra dışı ve tekrarlı hareket örüntülerinin ile kendini gösteren gelişimsel bir bozukluktur (Hendricks, 2010, s.125; Khalifa vd., 2019, s.1; Liu vd., 2010, s. 1387; Parr vd., 2013, s. 609; Rapp, 2018, s. 49; Stoner ve Stoner, 2014, s. 86). Geciken konuşma ve dil becerileri, sınırlı sosyal etkileşim, başkalarının hislerine karşı duyarsızlık, sürekli dönme, el çırpma gibi sıra dışı davranışlar, belirli sesler, kokular ve tatlara yoğun tepki gösterme (American Psychiatric Association, 2013; Stoner ve Stoner, 2014, s. 86; Wehman vd., 2016, s. 62) gibi bazı belirtiler otizmliler iş bulma ve var olan işi sürdürmesini oldukça zorlaştırmaktadır.

Chen vd. (2015) göre sosyal becerilerde eksiklik yaşayan otizmliler iş bulması ve bu işi sürdürmesi oldukça zor olmaktadır (Chen vd., 2015, s.116). Özellikle işe alım ve mülakat sürecinde sosyal beceriler sergileme zorunluluğu olan işlerde bu zorluk bir kat daha artmaktadır (Romoser, 2000, s.246). Ayrıca bazı örgütler ve yöneticileri, otizm konusunda yeterli bilgiye sahip olmadıkları için otizmliler iş istihdamıyla ilgili ön yargılı davranmakta ve endişe duymaktadırlar (Paul, Laird ve Tune, 2016, s.105). Bunlara ek olarak özellikle ülkemizde Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerin tekçi

bir bakış açısıyla yapılandırıldığını otizmli bireylerin istihdamına yönelik rehabilitasyon açığının olduğunu söyleyebiliriz. Bu sorunlar dikkate alındığında, otizmli bireylerin başarılı bir şekilde istihdam edilmesinin önünde otizmli bireylerin kendilerinden ve çevrelerinden kaynaklanan iki temel faktörün olduğu söylenebilir. Otizmli birey kaynaklı faktörler, otizmli bireylerin sosyal eksikliği, zorlayıcı davranışları, komorbid ve eğitim düzeyi ile ilişkilidir. Çevre kaynaklı faktörler ise, işverenin karakteristiği, mesleki servislerin varlığı, engel nedeniyle otizmli bireye sağlanan maddi destek miktarı ve otizmli bireyin ailesinin sosyoekonomik konumuyla ilişkilidir (Chen vd., 2015, s. 118; Roux vd., 2013, s.932).

Mawhood ve Howlin (1999) otizmli bireylerin uzun vadeli istihdamı için kritik faktörün işin gereksinimleri ile otizmli çalışanın beceri ve yeteneklerinin uyumu olduğunu belirtmektedir (Gal vd., 2015, s.72; Hagner ve Cooney, 2005, s.93; Mawhood ve Howlin,1999, s.229). Hendricks (2010)' e göre ise otizmli çalışanlar, atandıkları görevi icra edebilmek için gerekli olan beceriye sahip olmalarına rağmen yaşadıkları sosyal ve davranışsal zorluklardan dolayı işlerini kaybetmektedirler (Hendricks (2010, s.127). Bu bağlamda otizmli çalışanların iş yerinde yaşamış olduğu zorlukların başında, iletişim sorunları, değişime karşı tepki ve uyumda sorunlar ile duyuşsal uyarılara hassaslık nedeniyle ortaya çıkan sorunlar gelmektedir (Hendricks, 2010, s.127; Walsh, 2014, s.266). Ayrıca iş yerindeki çevresel faktörlerde otizmli bireylerin yaşadıkları bu zorlukları artırabilmektedir. Örneğın, aşırı ışıklı ya da gürültülü çevreler düşük iş performansına yol açabilen duyuşsal zorlukları artırabilmektedir (Khalifa vd., 2019, s.2; Neely ve Hunter, 2014, s.274). Benzer şekilde otizmli bireylerin kendilerinin dışlandığını hissetmesi de ek sorunlara sebebiyet vermektedir (Khalifa vd., 2019, s.2). Eğer bu sorunlar görmezden gelinirse otizmli çalışanların etkili iş performansı sergilemesi zor olacaktır (Hendricks, 2010, s.127; Parr ve Hunter, 2014, s.546). İş yerinde başarı için bu sorunların üstesinden gelinerek otizmli çalışanlara yardım etmek oldukça önemlidir.

Otizimli bireylerin istihdam oranını düşük olmasına rağmen istihdamın hem otizmli bireyler hem de işletmelere açısından önemli faydaları bulunmaktadır. Otizmli bireyler açısından istihdam edilmek, bilişsel performanslarının artmasına, para kazanmalarına ve bu şekilde yaşam kalitelerinin artarak buna paralel bir şekilde kendilerine olan saygılarının da artmasına neden olmaktadır. Ayrıca istihdam sonrası otizmli bireylerin hükümet fonları ve

topluluk programlarına daha az bağımlı olmaları, bu bireylerin istihdam edilmelerinin bir diğer önemli faydasıdır (Hendricks, 2010, s.126; Jarbrink vd., 2007, s.94; Khalifa vd., 2019, s.1-2).

İşveren açısından ise, otizmlili çalışanlara sahip olmanın rutin işlerde yüksek verimliliğin sağlanmasına ek olarak kurumsal sosyal sorumluluk anlayışında farklılaşmak ve bu sayede rakiplerine kıyasla müşteri gözünde tercih edilebilirliğini arttırmak gibi önemli faydaları vardır. Otizmlili bireyler, dü-rüstlük, tutarlılık, işe karşı düşük devamsızlık, detaylara dikkat, iş yeri entrikalarına karşı ilgisizlik, güçlü görsel algı, uzun süreli hafıza, tekrarlayan iş ve hareketlere karşı yüksek tolerans gösterme, yüksek matematiksel yetenek, üstün bilgisayar yeteneği ve foto grafik hafıza gibi iş yeri için geçerli olan çok değerli niteliklere sahip olabilmektedir (Gentry, vd., 2012, s.75; Hendricks, 2010, s.126; Parr vd., 2013, s.609; Parr ve Hunter 2014, s.545; Walsh vd., 2014, s.266). Ayrıca otizmlili çalışanların detaylara karşı dikkatleri ve yoğun odakları belirli konularda uzman olarak hizmet etmelerini ve daha fazla iş çıktılarını üretmelerini sağlayabilmektedir. Bu bakımdan örgütler açısından otizmlili çalışana sahip olmak, tekrarlayıcı doğaya sahip işler ya da sosyal izolasyon gerektiren işlerin yapılmasını kolaylaştırmaktadır. Çünkü diğer çalışanlara kıyasla otizmlili çalışanlar bu tür doğaya sahip işleri yüksek odaklanma ile yapabilmektedir (Hayward, McVilly ve Stokes, 2019, s.48; Hendricks, 2010, s.126; Parr ve Hunter, 2014, s.545-546; Smith, Belcher ve Juhrs, 1995).

Günümüzde otizm tanısı konulan bireylerin sayısındaki artış (Liu vd., 2010, s.1387; Parr vd., 2013, s.609) ve istihdam edilemeyen otizmlili bireylerin yaşadığı sorunlar dikkate alındığında iş gücü kaybı olarak görülen otizmlili bireylerin üretime katılması ve istihdam edilebilmeleri verimlilik açısından oldukça önemlidir (Jacob vd., 2015). Bu bakımdan otizmlili bireyleri başarılı bir şekilde istihdam etmek için uygun yöntemler geliştirmek (Parr ve Hunter, 2014, s.545) ve bu sayede otizmlili bireylerin istihdamını sağlamak başta otizmlili bireylerin kendilerine ve ailelerine (Burt vd., 1991, s.237; Walsh, 2014, s.266) olmak üzere istihdam edildikleri örgüte (Smith vd., 1995) ve ülke ekonomisine (Jarbrink vd., 2007, s.94) önemli faydalar sağlayacaktır. Ancak uygulamada otizmlili bireylerin istihdamına yönelik yeterli düzeyde bilgi ve tecrübe sahibi olunmadığı görülmektedir (Baldwin, Costley ve Warren, 2014, s.2440; Griffiths vd., 2016, s.5). Örneğin ülkemizde otizmlili bireylerin istihdamıyla ilgili bilimsel herhangi bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Bu durumun

bir nedeni, literatürde analiz birimi olarak yetişkin bireylerden ziyade çocukların ilgi görmesidir (Gentry vd., 2012, s.75; Rapp vd., 2018, s.50; Walsh vd., 2014, s.226). Bir başka değışle, otizm sadece çocuklarda görülen bir rahatsızlık olarak algılanmakta, bu çocukların büyüyüp yetişkin olacakları araştırmacılar tarafından genellikle göz ardı edilmektedir (Romoser, 2000, s.246). Hâl-buki çocuklarla kıyaslandığında çalışma yaşına gelmiş yetişkin otizimli birey de toplumda ciddi zorluklarla karşılaşmaktadır. Otizimli bireylerin istihdamına yönelik yeterli düzeyde örneklemin olmaması da otizimli bireylerin istihdamı konusundaki yerli ve yabancı literatürdeki boşluğun önemli bir diğ-er nedenidir.

Otizimli bireylerin istihdamının ülke ekonomisine, kendilerine, ailelerine sağlayacakları faydalar düşünöldüğünde otizimli bireylerin örgütlerde başarılı bir şekilde istihdam edilebilmesi için daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır (Neely ve Hunter, 2014, s.274; Westbrook vd., 2012, s.1). Çünkü otizimli bireyler arasındaki düşük istihdam, onların sosyoekonomik durumunu, yaşam kalitelerini ve ruh sağlıklarını olumsuz yönde etkileyip toplumsal düzeyde verimlilik kaybına neden olmakta ve devlet finansmanına olan bağımlılıklarını arttırmaktadır (Jacob vd., 2015). Bu anlamda bu çalışmada otizimli bireylerin istihdamına yönelik uygulanan bir proje örnek olay olarak seçilerek yakından incelenmiştir. Bu sayede otizimli bireylerin istihdamını kolaylaştırmak ve halihazırda istihdam edilen otizimli bireylerin daha rahat bir iş ortamında çalışabilmesi için örgüt içerisinde ne gibi değışikliklerin yapıldığı ortaya koyulmuştur. Proje kapsamında örgütün edinmiş olduğı tecrübeyi alan yazınına kazandırmanın işyerinde farklılıkların yönetimi, engelli bireylerin istihdamı konularına önemli bir katkı yaparak özellikle yerli literatürde otizimli bireylerin istihdamıyla ilgili var olan boşluğu dolduracağı düşünölmektedir.

Çalışma araştırmanın yöntem kısmıyla devam etmektedir. Bu kısımda örnek olay konusu olan proje hakkında bilgi verilmiştir. Daha sonra projeye ilişkin verilerin nasıl toplandığı ve toplanan verilerin nasıl analiz edildiğinden bahsedilmiştir. Ardından verilerin analizi sonucu elde edilen bulgular paylaşılmıştır. Son aşamada elde edilen bulgular literatür ekseninde tartışılmış ve otizimli bireylerin istihdamına artırmaya yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Araştırmanın Yöntemi

Nitel araştırma yöntemlerinin bir “şemsiye kavram” (Sant, 2019, s.38) olduğu bilinmektedir. Bu kavramın içerisinde örnek olay (durum) araştırması, gömülü kuram, olgubilim (fenemolojik) araştırması, etnografik araştırma, eylem araştırması, anlatı araştırması ve tarihsel araştırma gibi farklı nitel yönelimli araştırma desenleri bulunmaktadır (Krefting, 1991, s.214; Sant, 2019, s.38). Bu çalışmada araştırma amaçlarına ulaşabilmek için örnek olay çalışma deseni kullanılmıştır.

Örnek olay, tek bir ortam içerisinde var olan dinamikleri anlamaya odaklanan bir araştırma stratejisidir. Örnek olay gerçek hayat bağlamında var olan bir olgunun derinlemesine incelenerek birçok yönünü ortaya çıkarabilme ve anlayabilmeye olanak sağlayan nitel ampirik araştırmalara özel bir stratejidir (De Massis ve Kotlar, 2014, s.16; Yin, 1981, s.59; 2013, s.321). Örnek olay çalışmaları, çeşitli analiz düzeylerinde tek bir durumu içerebileceği gibi çoklu durumları da içerebilmektedir (Eisenhardt, 1989, s.534). Bu araştırmada otizmlili bireyleri istihdam eden bir işletme, otizmlili bireyleri sistematik şekilde istihdam etmesinin özgün bir durumu ortaya çıkarması ve bu konuda daha önceden yerli literatürde herhangi bir çalışma yapılmamış olmasından dolayı bütüncül tek durum deseniyle incelenmiştir.

Örnek Olay

Bu çalışmada otizmlili bireylerin istihdamına yönelik süt ürünleri sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin otizmlili bireyleri paketleme bölümünde istihdam ederken örgüt içerisinde yaptığı değişiklikler incelenmektedir. İşletme Türkiye’de otizmlili bireylerin istihdamına yönelik ilk sistematik uygulamayı gerçekleştirdiği için örnek olay olarak seçilmiştir.

İşletmenin Fransız ortağının üst düzey yöneticilerinden birisinin otizmlili bir oğlunun olması ve otizmlili bireylerin yaşadığı sorunlara hâkim olması nedeniyle 2016 yılında Fransa’da otizmlili bireylerin istihdamı üzerine bir proje başlatılmıştır. Proje kapsamında otizmlili bireyler yarı zamanlı olarak istihdam edilmektedir. Sabahları iş yerinde çalışmakta öğleden sonraları ise toplumsal yaşam becerilerinin gelişmesi için yaşam merkezlerinde çeşitli sosyal aktivitelere katılmaktadırlar. Fransız şirketin bu projesi ortağı tarafından benimseren bir benzerinin Türkiye’de de uygulanabileceği düşünülmüştür. Bu

kapsamda bir otizm vakfı ile iş birliğine giden işletme, projeyi uygulamak üzere çalışmalara başlamıştır. 2018 Ocak ayında projeyi koordine edecek bir psikoloğun iş başı yapması ve Nisan 2018'de ilk iş koçu ve otizmli çalışanın iş başı yapması ile projeye başlanmıştır. Proje kapsamında bir psikolog, dört iş koçu ve on iki otizmli çalışan istihdam edilmesi hedeflenmiştir. İş koçu destekli istihdam modeli gereğince her üç otizmli çalışana bir iş koçu destek vermektedir. Fabrikada şu anda bir psikolog, iki iş koçu ve beş otizmli çalışan bulunmaktadır. Otizmli çalışanların yaş ortalaması yirmi iki olup ikisi kadın, üçü erkektir. İlk istihdam Mayıs 2018, ikinci ve üçüncü istihdam Eylül 2018, dördüncü istihdam Temmuz 2019 tarihlerinde gerçekleştirilmiştir. Son istihdam ise Eylül 2019 tarihinde gerçekleşmiştir (Bkz. Tablo 1)

Tablo 1. Otizmli çalışanların özellikleri

| Otizmli Çalışan | Yaşı | Şirkete Süresi | Çalışma | Eğitim Durumu | Çalıştığı Bölüm |
|-----------------|------|----------------|---------|---------------|-----------------|
| O1 | 20 | 22 ay | | Lise okuyor | Paketleme |
| O2 | 29 | 17 ay | | Lise Mezunu | Paketleme |
| O3 | 23 | 7 ay | | Lise Mezunu | Paketleme |
| O4 | 20 | 17 ay | | Lise Mezunu | Paketleme |
| O5 | 21 | 5 ay | | Lise Mezunu | Paketleme |

Proje kapsamında üretim tesisinde istihdam edilecek otizmli bireylere önce ev ziyaretinde bulunulmakta, ardından çalışacakları yere davet edilerek kendilerine destek verecek olan uzmanlarla tanıştırmakta ve kendilerine iş ortamı tanıtılmaktadır. Otizmli bireylerin iş yerinde ihtiyaç duyabileceği becerilerin öğretimi için psikolog tarafından eğitsel değerlendirme yapılarak programlar hazırlanmaktadır. Bu kapsamda otizmli bireyler iş başı yaptığı günden itibaren ilk iki ay uyumlaştırma programına dahil edilmektedir. Bu program sürecinde otizmli çalışanlar üretim tesisi içerisinde yapacakları işin (paketleme) prototipini, hijyen ve iş sağlığı güvenliği kurallarını, gerekli öz bakım becerilerini ve ortak alanların (yemekhane, soyunma odası, kafeterya vb.) nasıl kullanıldığını iş koçları desteğiyle öğrenmektedirler.

Veri Toplama Tekniđi

Örnek olay çalışmalarında genellikle saha araştırması, arşiv kayıtları, görüşmeler, sözlü raporlar, anketler ve gözlemler gibi yöntemlerle veri toplanmaktadır (Eisenhardt, 1989, s.534; Yin, 1981, s.58). Bu çalışmada veri toplama tekniği olarak şirketin projeye ilişkin elinde bulunan kayıtlar, dokümanlar, proje tanıtım videosu, otizmli bireylerle çalışma rehberi, işveren rehberi, işe alım programı incelenmiştir. Ayrıca araştırmacılar tarafından otizmli bireylerin istiham edildiği fabrikaya üç iş günü süren ziyaretlerde bulunulmuştur. Bu yapılandırılmamış gözlemlerin son gününde üretim tesisine proje ile ilgili ziyarette bulunan farklı otizm vakıfları temsilcileri ile yapılan tesis gezisinde otizmli çalışanların çalışma koşulları, nasıl ve ne şekilde çalıştıkları ve üretim tesisi içerisinde otizmli bireylerin verimli çalışmasına yönelik iş ortamında yapılan değişiklikler ayrıntılı bir şekilde incelenmiş ve çok sayıda notlar alınmıştır.

Veri Analizi

Şirketin projeye ilişkin elinde bulunan kayıtlar, dokümanlar, proje tanıtım videosu, otizmli bireylerle çalışma rehberi, işveren rehberi, işe alım programı ve yapılandırılmamış gözlem notları defalarca okunarak belge ve metin analizi gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda belgelerdeki yüzeysel ve derinlikteki anlamlara odaklanılmış bu şekilde metinlerin daha iyi anlaşılıp anlamlandırılması sağlanmıştır (Bernard ve Ryan, 1998). Örnek olayın geçerliliğini artırmak için ise, veri kaynaklarında çeşitlemeye gidilmiştir. Ayrıca araştırma süreci boyunca uzman kişilerden yorum ve eleştiriler alınmış, çalışmanın niteliğini artırmak için bu eleştirilerin önemle üzerinde durulmuştur (Krefting, 1991, s.214; Stiles, 1993, s.593). Metin analizi sonucunda aşağıdaki bulgular ulaşılmıştır.

Bulgular

Yapılan analizler sonucunda a) otizmli bireylerin istihdam nedenleri ve b) bu istihdamı kolaylaştırmak için örgüt içerisinde yapılan değişiklikler iki ana temayı oluşturmaktadır. Otizmli bireylerin incelenen fabrikada sistematik bir

şekilde istihdamının gerçekleşmesinde dört temel etken olduğu anlaşılmaktadır. Bunlar; a) örgütün otizmli bireylerin istihdamına yönelik bilgi ve teknik destek sağlayabilecek, projeyi daha önceden deneyimlemiş ve yeterli tecrübesi bulunan yabancı bir ortağa sahip olması ve bu sayede otizmli bireylerin istihdam edilebileceğini görmesi, b) örgütün otizm konusunda uzmanlaşmış bir vakıftan otizmli bireylerin istihdamı ile ilgili teknik destek alabilmesi, c) otizmli birey istihdamı ile sosyal sorumluluk ve topluma fayda anlamında yöneticilerin bir proje hayata geçirme konusunda sahip olduğu yüksek motivasyon ve d) üretim tesisinin bulunduğu ilçedeki çevresel koşulların otizmli bireylerin istihdamı için oldukça elverişli olmasıdır. Bu dört etmen otizmli bireylerin incelenen fabrika neden ve niçin istihdam edildiklerine ışık tutmaktadır.

Proje kapsamında incelenen dokümanlar, proje tanıtım videosu, otizmli bireylerle çalışma rehberi, işveren rehberi, işe alım programı otizmli çalışanların, işe ve iş yerine uyumunu sağlamak için örgüt içerisinde birçok düzenleme yapıldığını göstermektedir. Bu örgüt içi düzenlemeler otizmli bireylerin istihdamını kolaylaştırmak ve iş performanslarını artırmak için a) iş sağlığı ve güvenliği, b) çalışma ortamı, c) yardımcı teknoloji kullanımı, d) sosyal iletişim ve etkileşimi güçlendirme ve e) motivasyonu artırmaya yönelik olmak üzere beş temel alanda yapılmıştır.

Yapılan fabrika ziyaretinde, fabrikada iş sağlığı ve güvenliği açısından risk analizlerinin yapıldığı ve otizmli çalışanlar için risk oluşturabilecek alanlarda gerekli önlemlerin alındığı görülmüştür. Bu kapsamda, fabrika yönetimi tarafından çalışma ve dinlenme odasının olduğu alanlara demir korkuluk takılması, sivri uçlu bölümlere koruyucular takılması, risk ve tehlike arz eden bölümlere uyarı levhaları asılması gibi önlemlere başvurulmuştur.

Şirket belgeleri ile yapılan gözlemlerde benzer olan bir diğer unsur otizmli çalışanların çalışma ortamına ilişkindir. Otizmli çalışanlar için çalışma ortamı olarak fabrika içerisindeki en sessiz alanın düzenlendiği, dışsal uyarılardan etkilenmemeleri için koruyucu kulaklık taktıkları, oluşabilecek koldan etkilenmemeleri için ise maske kullandıkları gözlenmiştir. Çalışma ve dinlenme alanlarında floresan ışık yerine led ışık tercih edilmiş, dinlenme alanlarında ise güneşi önlemek için perdeler kullanılmıştır.

Yardımcı teknoloji kullanımı açısından ise otizmli çalışanların gün içerisinde yapacakları işleri organize etmekte kolaylaştırıcı olması için görsel gün-

lük etkinlik çizelgeleri hazırlandığı görölmüştür. Zamanı algılama konusunda zorluk yaşıyan otizmli çalışanlar için özel titreşimli saatler kullanılmış ve bu sayede otizmli çalışanların işe başlama, mola ve iş bitiş saatlerini alarmlarla takip edebilmeleri sağlanmıştır. Benzer şekilde çalışanların gün içerisinde yaptıkları iş miktarını tabletlerinde kullandıkları sayaç uygulaması yolu ile takip etmeleri, zorlandıkları bir beceri olması durumunda tabletlerindeki özel bir uygulama ile kendileri için hazırlanmış programlardan yardım almaları sağlanmıştır.

Sosyal iletişim ve etkileşimde zorluk yaşıyan otizmli çalışanların iletişim becerilerini desteklemek için öncelikle tesisteki tüm personele eğitimler verilmiş, tüm personel bu şekilde sürece dahil edilmiştir. Ardından iş koçları tarafından hazırlanıp, uygulanan bireyselleştirilmiş öğretim programları ile otizmli çalışanların iletişim becerileri desteklenmiştir.

Otizmli çalışanların işe olan ilgilerini arttırmak için ise iş koçları tarafından motivasyon sistemleri hazırlanmış ve çalışanların motivasyonu bu şekilde yüksek tutulmuştur. Sağlanan bu destek sayesinde çalışanların çalışma hızında artış olduğu, otizm kaynaklı kalıp davranışların oranlarında ise ciddi bir azalma olduğu şirket kayıtlarında bulunmaktadır. Bu beş temel alanda iyileştirmeler yapıldıktan sonra ve otizmli çalışanlar işe ve iş yerine uyum sağladıktan sonra, zaman içinde iş performanslarının hızla gelişmiş, verimlilikleri artmıştır (Bkz. Tablo 2).

Tablo 2. Otizmli çalışanlar ve diğer çalışanların üretim çıktıları

| Çalışanlar | Toplam Süre | 6'lı Yođurt Miktarı | 6'lı Tatlı Miktarı |
|-------------------|-------------|---------------------|--------------------|
| Çalışan 1 | 60 dakika | 64 paket | 47 paket |
| Çalışan 2 | 60 dakika | 63 paket | 85 paket |
| Çalışan 3 | 60 dakika | 102 paket | 69 paket |
| Otizmli Çalışan 1 | 60 dakika | 114 paket | 54 paket |
| Otizmli Çalışan 2 | 60 dakika | 78 paket | 78 paket |
| Otizmli Çalışan 3 | 60 dakika | 144 paket | 78 paket |

Tablo 2 otizmli çalışanların bir saat içerisinde diğer çalışanlardan daha hızlı paketleme yaptığını göstermektedir. Bu durum rutin işlerde otizmli çalışanların, diğer çalışanlara oranla işlerine daha iyi odaklandıkları ve işlerinde daha verimli oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Tartışma ve Sonuç

Türkiye'de otizimli bireylerin sistematik şekilde istihdamına yönelik ilk proje olması ve Türkiye'de yapılan ilk sürekli iş koçu destekli istihdam modeli olması nedeniyle incelenen örnek olay sonucunda otizimli çalışanların, işe ve iş yerine uyumunu sağlamak için örgüt içerisinde birçok düzenleme yapıldığı görülmüştür. Bu düzenlemelerin otizimli bireylerin istihdamını kolaylaştırmak ve iş performanslarını artırmak için a) iş sağlığı ve güvenliği, b) çalışma ortamı, c) yardımcı teknoloji kullanımı, d) sosyal iletişim ve etkileşimi güçlendirme ve e) motivasyonu artırma olmak üzere beş temel alanda yapılmıştır. Araştırmanın ilgili alana en önemli katkısı otizimli bireylerin istihdamını kolaylaştırmak ve halihazırda istihdam edilen otizimli bireylerin daha rahat bir iş ortamında çalışabilmesi için örgüt içerisinde ne gibi değişikliklerin yapıldığı ortaya koymasındır. Ayrıca, araştırmanın engelli bireylerin istihdamı konularına önemli bir katkı yaparak özellikle yerli literatürde otizimli bireylerin istihdamıyla ilgili var olan araştırma boşluğunu dolduracağı düşünülmektedir. Elde edilen bulgular ışığında örgüt içerisinde yapılan düzenlemelerin otizimli bireylerin istihdamını kolaylaştırdığı ve iş performanslarını geliştirdiği söylenebilir. Bu kapsamda araştırma bulgularımız Parr ve Hunter'ın (2014) yeterli iş yeri ayarlamaları ve desteği sağlandığı takdirde otizimli bireylerin çalışabilme kapasitesine sahip olduğu yönündeki düşüncelerini desteklemektedir (Parr ve Hunter, 2014, s.545-546). Ayrıca bulgularımız, Seitz ve Smith (2016)'nin yöneticilerin ve örgütlerin otizimli çalışanlara uyum sağlayabilmesi için otizimli çalışanlarına anlayış göstermesi, esneklik tanınması, motivasyonu artırması, doğrudan iletişim kurması ve sürekli destek olması gerektiği yönündeki bulgularıyla da tutarlıdır (Seitz ve Smith, 2016, s.135).

Rapp ve diğerlerine (2018) göre otizimli bireyler sosyal ilişkilerde geri durma eğiliminde olduğu için ve genellikle biyolojik ve psikolojik bir ilişki yerine mekanik ve biçimsel bir ilişkiyi tercih ettikleri için iş yerinde yardımcı teknolojilerin kullanılması, otizimli bireylerin iş yerinde başarılı sonuçlar alabilmesini sağlayacaktır (Rapp vd., 2018, s. 49). Araştırmamızın yardımcı teknoloji kullanımına ilişkin bulguları Rapp vd (2018) bu yönündeki düşüncelerini desteklemektedir. Ayrıca araştırma sonucunda elde edilen bulgular Wehman vd. (2016) tarafından ileri sürülen nitelikli iş koçlarının temininin otizimli bireylerin istihdamını ve iş performansını artıracığı yönündeki düşünceleriyle örtüşmektedir (Wehman vd., 2016, s.62-63). Buna ek olarak

otizmliler çalışanların iş ortamında sessiz alanda çalışıyor olmaları, kulaklık, maske ve özel titreşimli saatler kullanmaları, özel tabletlerinin olması, otizmliler çalışanların iletişim becerilerini desteklemek için örgütteki diğer personele verilen eğitimler Khalifa vd. (2019) tarafından ileri sürülen görüşlerle paralellik göstermektedir (Khalifa vd., 2019, s. 1). Son olarak araştırma bulguları Hendricks (2010, s.126), Parr ve Hunter (2014, s.545-546) ve Smith vd. (1995) tarafından ileri sürülen örgüt açısından otizmliler çalışanlara sahip olmanın, tekrarlayıcı doğaya sahip işler ya da sosyal izolasyon gerektiren işlerin yapılmasını kolaylaştıracağı yönündeki düşünceleriyle de örtüşmektedir. Diğer taraftan araştırmamız Hagner ve Cooney (2005, s.93)'ın öne sürdüğü otizmliler çalışanların diğer çalışanlara kıyasla verimliliklerinin yüksek olduğu yönündeki görüşleriyle de paralel bulgulara sahiptir.

Araştırmanın ilgili literatüre bir diğer önemli katkısı, otizmliler bireylerin gerekli düzenlemeler ve destekler sağlandığı takdirde örgütsel ortamda çalışabilecekleri, devletten sosyal yardım almadan yaşamlarını sürdürebilecekleri ve istihdam edilerek sosyal ve toplumsal yaşam becerilerinin gelişebileceği göstermesidir. Bu sonuçlar alanyazındaki çeşitli araştırma sonuçları ile (Brooke vd., 2018, s.181; Hagner ve Cooney, 2005, s.91; Parr ve Hunter, 2014, s.545; Howlin vd., 2005, s.533; 2004, s. 212) benzerlik göstermektedir. Ayrıca Jacob ve arkadaşlarının (2015) hükümetlerin otizmliler bireylerin istihdamı sonrası bu bireylere ödemek zorunda olduğu sosyal yardım sayısında önemli bir azalma olduğu yönündeki düşünceleriyle de tutarlıdır.

Elde edilen bulgular çerçevesinde otizmliler bireylerin üretime dahil edilerek topluma kazandırılması, ailelerin otizmliler çocuklarının geleceğine yönelik kaygılarının giderilmesi ve devlet bakımına muhtaç olmadan, bağımsız olarak yaşamlarını sağlayabilmek için otizmliler çalışanların istihdamına yardımcı olabilecek örgüt içi süreçlerin iyileştirilmesi için aşağıdaki önerilerde bulunulabilir;

- Görev tanımları ve iş planlarının kısa, net ve otizmliler çalışanların anlayabileceği bir şekilde hazırlanması,
- Otizmliler çalışanlara yapılması istenen işlerin nasıl yapılacağına görsel bir şekilde anlatılması ve ihtiyaç halinde otizmliler çalışanların ulaşabileceği bir yerde işin yapılış şekline ilişkin görsel ipuçlarının bulunması,
- Otizmliler çalışanların zaman yönetimi ve iş takibini kolaylıkla yapabilmeleri için çalışma ortamlarında uyarıcı alarmların bulunması,

- Otizimli çalışanların yapacakları işte yüksek verimlilik elde etmeleri için rutin bir işleyiş, yalın bir çalışma ortamının hazırlanması,
- Otizimli çalışanların uyması gereken işyeri kurallarının net bir şekilde kendilerine açıklanması,
- Otizimli çalışanların iş istasyonuna giriş/çıkış yapacakları alanların tanımlanması ve kolay bulabilecekleri şekilde ipuçları ile düzenlenmesi,

Yukarıda sıralanan önerilerin örgütler tarafından dikkate alınması daha fazla otizimli bireyin istihdam edilmesine ve halihazırda istihdam edilen otizimli bireylerin daha verimli çalışmasına yardımcı olacaktır. Örgütler otizimli ve engelli bireyleri istihdam ederek topluma karşı hem önemli bir sosyal sorumluluk görevi yerine getirmekte ve bu şekilde rakiplerinden farklılaşmakta hem de rutin işlerde yüksek verimliliğe kavuşmaktadır. Bu anlamda ilgili çalışmanın sonuçları itibarıyla farklılıkların yönetimi ve sosyal sorumluluk alanlarına da katkılar yaptığı da düşünülmektedir.

Birçok çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da birtakım sınırlılıklar bulunmaktadır. Öncelikle çalışmanın bütünlük tek durum örnek olay deseni benimsenerek yapılmış olması elde edilen verilerin genelleştirilmesini engellemektedir. Ancak araştırmada elde edilen veriler benzer bağlama sahip durumlara aktarılabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2016 s.73). Bir diğer sınırlılık, verilerin kesitsel olarak toplanması nedeniyle zamanla otizimli bireylerin karşılaştıkları zorluklarla nasıl ve ne şekilde mücadele ederek uyum sağladığının görülebilmesi olmuştur. Bir diğer sınırlılık ise özellikle yerli literatürde otizimli bireylerin istihdamına ilişkin yeterli kaynağın bulunmamasından kaynaklanmaktadır. Araştırma sonuçları ışığında konunun toplumsal faydaları düşünüldüğünde, alanına ilgi duyan araştırmacıların otizimli bireylerin istihdamı konusuna daha fazla yönelmesi gerektiği söylenebilir.

EXTENDED ABSTRACT

**The Role of Organizational Support in The
Employment of Individuals with Autism**

*

İbrahim Efe Efeoğlu – Ömür Kılınçarslan
Adana Alparslan Türkes Science and Technology University

Employment, which is a requirement of today's contemporary world, is one of the most desirable gains for every individual, including individuals with autism, who are seen as one of the disadvantaged groups in society (Roux et al., 2013, p. 931). However, many individuals with autism experience significant difficulties in finding and maintaining a job (Gal, Landes, and Katz, 2015, p.71; Hagner and Cooney, 2005, p.91; Waisman-Nitzan, Gal and Schreuer, 2019, p.482. ; Walsh et al., 2014, p.267). According to Chen et al. (2015), it is exceedingly difficult for individuals with autism who have deficiencies in social skills to find and maintain a job. (Chen et al., 2015, p.116). This difficulty increases even more in jobs that require social skills during the recruitment and interview process (Romoser, 2000, p.246). In addition, some organizations and their managers are biased and worried about the employment of individuals with autism because they do not have sufficient knowledge about autism (Paul, Laird, and Tune, 2016, p. 105).

Considering the benefits of the employment of individuals with autism, more research is needed for the successful employment of individuals with autism in organizations (Neely and Hunter, 2014, p.274; Westbrook et al., 2012, p.1). Because low employment among individuals with autism adversely affects their socioeconomic status, quality of life, mental health, causes loss of productivity at the social level and increases their dependence on government funding (Jacob et al., 2015).

The purpose of this study is to examine what arrangements are made to facilitate the employment of autistic individuals. For this purpose, an organization operating in the dairy sector was examined with a case study pattern. The case study is a research strategy that focuses on understanding the dyna-

mics that exist within a single environment. The case study is a special strategy for qualitative empirical research, which allows us to explore and understand many aspects of a phenomenon that exists in the context of real-life (De Massis and Kotlar, 2014, p.16; Yin, 1981, p.59; 2013, p. 321). The data were collected by examining the documents, project promotion video, autistic study guide, employer guide, recruitment program related to the employees with autism. Also, practices in the production facility where individuals with autism work are observed. On the last day of these unstructured observations, together with representatives of various autism foundations, the working conditions of employees with autism, how they work, and the changes made in the work environment for the productive work of individuals with autism in the production facility were examined in detail, and many notes were taken. Document and text analysis were performed by reading the obtained data several times. In this context, the superficial and in-depth meanings in the documents were focused on, and thus the texts were better understood and made meaningful (Bernard and Ryan, 1998).

As a result of the analysis of the data, the employment reasons of the autistic individuals, and improvements made within the organization to facilitate employment constituted two main themes. It is understood that the systematic employment of individuals with autism in the factory under study is the four main factors. The organization's unique characteristics and environmental factors were found to be effective in the employment of autistic individuals. These factors can be listed as a) the organization has a partner that has experienced the project before and that can provide information and technical support for the employment of individuals with autism, b) obtaining technical support for the employment of individuals with autism from a foundation specialized in autism, c) the high motivation of managers to implement the project in terms of social responsibility and benefit to society, d) the environmental conditions in the district where the production facility is located are highly favourable for the employment of individuals with autism. These four factors shed light on why individuals with autism were employed in the studied factory. In addition, as a result of the analysis, it was seen that many arrangements were made within the organization to ensure the adaptation of employees with autism to the job and the workplace. In order to facilitate the employment of individuals with autism, organizational internal regulations were made in five main areas as a) occupational health and safety,

b) working environment, c) use of assistive technology, d) strengthening social communication, interaction, and e) increasing motivation. Finally, the findings were discussed in the context of the literature, and suggestions were made to increase the employment of individuals with autism. The results of the research show that individuals with autism can work in an organizational environment when necessary arrangements and supports are provided.

Kaynakça / References

- American Psychiatric Association (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders*. 5th Edition, Arlington, VA: American Psychiatric Publishing.
- Baldwin, S., Costley, D. ve Warren, A. (2014). Employment activities and experiences of adults with high-functioning autism and Asperger's disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44(10), 2440-2449.
- Bernard, H. R. ve Ryan, G. (1998). Text analysis: qualitative and quantitative methods. In *Handbook of Methods in Cultural Anthropology*.
- Brooke, V., Brooke, A. M., Schall, C., Wehman, P., McDonough, J., Thompson, K., ve Smith, J. (2018). Employees with autism spectrum disorder achieving long-term employment success: A retrospective review of employment retention and intervention. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 43(3), 181-193.
- Burt, D. B., Fuller, S. P. ve Lewis, K. R. (1991). Brief report: Competitive employment of adults with autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 21(2), 237-242.
- Chen, J. L., Leader, G., Sung, C. Ve Leahy, M. (2015). Trends in employment for individuals with autism spectrum disorder: A review of the research literature. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 2(2), 115-127.
- De Massis, ve Kotlar, J. (2014). The case study method in family business research: Guidelines for qualitative scholarship. *Journal of Family Business Strategy*, 5(1), 15-29.
- Eisenhardt, K. L. (1989). Building theories from case study research. *The Academy of Management Review*, 14(4), 532-550.
- Gal, E., Landes, E., ve Katz, N. (2015). Work performance skills in adults with and without high functioning autism spectrum disorders (HFASD). *Research in Autism Spectrum Disorders*, 10, 71-77.
- Garc, D., Ross, D., ve Wehman, P. (2000). Clinical differential analysis of persons with autism in a work setting: A follow-up study. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 14(3), 183-185.

- Gentry, T., Lau, S., Molinelli, A., Fallen, A., ve Kriner, R. (2012). The apple IPOD touch as a vocational support aid for adults with autism: Three case studies. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37(2), 75-85.
- Griffiths, A. J., Giannantonio, C. M., Hurley-Hanson, A. E. ve Cardinal, D. N. (2016). Autism in the workplace: Assessing the transition needs of young adults with autism spectrum disorder. *Journal of Business and Management*, 22(1), 5-22.
- Hagner, D., ve Cooney, B. F. (2005). "I do that for everybody": Supervising employees with autism. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 20(2), 91-97.
- Hayward, S. M., McVilly, K. R. ve Stokes, M. A. (2019). Autism and employment: What works. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 60, 48-58.
- Hendricks, D. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32(2), 125-134.
- Howlin, P., Alcock, J., ve Burkin, C. (2005). An 8 year follow-up of a specialist supported employment service for high-ability adults with autism or Asperger syndrome. *Autism*, 9(5), 533-549.
- Howlin, P., Goode, S., Hutton, J. ve Rutter, M. (2004). Adult outcome for children with autism. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 45(2), 212-229.
- Jacob, A., Scott, M., Falkmer, M., ve Falkmer, T. (2015). The costs and benefits of employing an adult with autism spectrum disorder: A systematic review. *PloS one*, 10(10).
- Jarbrink, K., McCrone, P., Fombonne, E., Zanden, H. ve Knapp, M. (2007). Cost-impact of young adults with high-functioning autistic spectrum disorder. *Research in Developmental Disabilities*, 28(1), 94-104.
- Khalifa, G., Sharif, Z., Sultan, M. ve Di Rezze, B. (2019). Workplace accommodations for adults with autism spectrum disorder: A scoping review. *Disability and Rehabilitation*, 8, 1-16.
- Krefting, L. (1991). Rigor in qualitative research: The assessment of trustworthiness. *The American Journal of Occupational Therapy*, 45(3), 214-222.
- Liu, K., King, M. ve Bearman, P. S. (2010). Social Influence and The Autism Epidemic. *American Journal of Sociology*, 115(5), 1387-1434.
- Mawhood, L., ve Howlin, P. (1999). The outcome of a supported employment scheme for high-functioning adults with autism or Asperger syndrome. *Autism*, 3(3), 229-254.

- National Autism Society. (2016). Government must tackle the autism employment gap (27 October 2016). National Autistic Society website, 23.5.2020 tarihinde www.autism.org.uk adresinden erişilmiştir.
- Neely, B. H., ve Hunter, S. T. (2014). In a discussion on invisible disabilities, let us not lose sight of employees on the autism spectrum. *Industrial and Organizational Psychology*, 7(2), 274-277.
- Parr, D. P., ve Hunter, S. T. (2014). Enhancing work outcomes of employees with autism spectrum disorder through leadership: Leadership for employees with autism spectrum disorder. *Autism*, 18(5), 545-554.
- Parr, D. P., Hunter, S. T. ve Ligon, G. S. (2013). Questioning universal applicability of transformational leadership: Examining employees with autism spectrum disorder. *The Leadership Quarterly*, 24(4), 608-609.
- Rapp, A., Cena, F., Castaldo, R., Keller, R. ve Tirassa, M. (2018). Designing technology for spatial needs: Routines, control and social competenes of people with autism. *International Journal of Human-Computer Studies*, 120(December):49-65.
- Paul, J. B., Laird, M. D., ve Tune, S. (2016). Autism at work: Calvin's journey of living and working with autism. *Journal of Business and Management*, 21(2), 103-116.
- Romoser, M. (2000). Malemployment in autism. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 14, 246-247.
- Roux, A. M., Shattuck, P.T., Cooper, B. P., Anderson, K. A., Wagner, M. ve Narendorf, S. C. (2013). Postsecondary Employment Experiences Among Young Adults With an Autism Spectrum Disorder. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 52 (9): 931-939.
- Sant, M. (2019). WASP (Write a Scientific Paper): Qualitative Research and Evidence Based Practice: Implications and Contributions. *Early Human Development*, 133(1), 37-42.
- Scott, M., Milbourn, B., Falkmer, M., Black, M., Bölte, S., Halladay, A., ... ve Girdler, S. (2019). Factors impacting employment for people with autism spectrum disorder: A scoping review. *Autism*, 23(4), 869-901.
- Seitz, S. R., & Smith, S. A. (2016). Working toward neurodiversity: How organizations and leaders can accommodate for autism spectrum disorder. *Journal of Business and Management*, 22(1), 135-152.
- Smith M., Belcher, R.G., ve Juhrs, P.D. (1995). *A Guide to Successful Employment for Individuals with Autism*. Baltimore, MD: Paul H. Brookes Publishing.
- Stiles, W. B. (1993). Quality control in qualitative research. *Clinical psychology review*, 13(6), 593-618.

- Stoner, C. R. ve Stoner, J. B. (2014). How can we make this work? Understanding and responding to working parents of children with autism. *Business Horizons*, 57(1), 85-95.
- Waisman-Nitzan, M., Gal, E., ve Schreuer, N. (2019). Employers' perspectives regarding reasonable accommodations for employees with autism spectrum disorder. *Journal of Management & Organization*, 25(4), 481-498.
- Walsh, L., Lydon, S. ve Healy, O. (2014). Employment and vocational skills among individuals with autism spectrum disorder: Predictors, impact, and interventions. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 1(4), 266-275.
- Wehman, P., Brooke, V., Brooke, A. M., Ham, W., Schall, C., McDonough, J., Lau, S., Seward, H. Ve Avellone, L. (2016). Employment for adults with autism spectrum disorders: A retrospective review of a customized employment approach. *Research in Developmental Disabilities*, 53-54, 61-72.
- Westbrook, J. D., Nye, C., Fong, C. J., Wan, J. T., Cortopassi, T., ve Martin, F. H. (2012). Adult employment assistance services for persons with autism spectrum disorders: Effects on employment outcomes. *Campbell Systematic Reviews*, 8(1), 1-68.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*, 10. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yin, R. K. (1981). *The case study crisis: Some answers*. *Administrative Science Quarterly*, 26(1): 58-65.
- Yin, R. K. (2013). Validity and generalization in future case study evaluations. *Evaluation*, 19(3): 321-322.

Kaynakça Bilgisi / Citation Information

Efeoğlu, İ. E. ve Kılınçarslan, Ö. (2020). Otizmli bireylerin istihdamında örgüt desteğinin rolü. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16(Özel Sayı), 3436-3455. DOI: 10.26466/opus.755678