

## Özel Gereksinimi Olan Bireylerin Mesleki İstihdamı Çorum İli Örneği

Naime Güneş\*

Çorum Mimar Sinan Ortaokulu

Gönül Akçamete\*\*

Ankara Üniversitesi

### Öz

*Araştırmanın temel amacı, işverenlerin özel gereksinimi olan bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerilerinin neler olduğunu belirlemektir. Araştırma Çorum ilindeki özel gereksinimi olan bireylerin çalıştığı işyerlerindeki 12 işverenle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada işverenlerin görüşleri hazırlanmış olan görüşme formu ile yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak toplanmış ve nitel veri analizi ile analiz edilmiştir. İşverenler, özel gereksinimi olan bireylerin istihdam edilebilmeleri için sorumluluk alma, teknolojiyi kullanma, uyumlu olma, ekip ile çalışma, iletişim kurma, akademik, güvenlik ve iş becerilerine sahip olmalarının önemli olduğunu belirtmektedirler. Bunun yanı sıra özel gereksinimi olan bireylerin iş ve işyeri deneyimlerinin artırılmasının ve işe göre hazırlanmalarının gerekli olduğu işverenler tarafından ifade edilmiştir. Ayrıca, özel gereksinimi olan bireylerin okul döneminde eğitimlerinin bir kısmını işyerlerinde almaları, iş tanımlarının yapılarak özel gereksinimi olan bireylerin iş tanımlarına göre eğitilmeleri gerektiği ve okulların toplumu, aileleri ve özel gereksinimi olan bireyleri meslekler ve mesleki eğitim konularında bilgilendirmelerine ağırlık vermelerini önermektedirler. Bulgular alan yazın ışığında tartışılmıştır.*

**Anahtar Sözcükler:** Özel gereksinimi olan bireyler, mesleki eğitim, istihdam edilebilirlik becerileri, istihdam, işveren görüşleri

### Abstract

*The purpose of this study was to determine employers' opinion and suggestions on the employment of individuals with special needs. This descriptive study was conducted with 12 employers who hired individuals with special needs in Çorum. Data were collected through semi structured interviews with pre-prepared interview forms and this data was analyzed by qualitative data analysis. Employers stated that taking responsibility, using technology, being adaptive, cooperative, communicative, having academic, safety and working skills are important for the employment of individuals with special needs. Additionally, the necessity of improving work and work place experience and preparation for the work were also stated by the employers. Employers recommended that individuals with special needs should receive part of their education in the workplace. They proposed that work description should be done and individuals with special needs should receive education according to their work description. It is suggested that schools should put emphasis to inform the community, family and individuals with special needs about both their vocations and vocational education.*

**Key Words:** Individuals with special needs, vocational education, employment, employ ability skills, employer opinions

\* Uzman Zihin Engelliler Sınıf Öğretmeni, Çorum Mimar Sinan Ortaokulu, Çorum, E-posta: gunesnaime@gmail.com

\*\*Prof. Dr., Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Özel Eğitim Bölümü, Ankara,

E-posta: gacamete@ankara.edu.tr

Makale gönderim tarihi: 13.03.2014 Makale kabul tarihi: 13.06.2014

İş ve meslek sahibi olmak okuldan sonra hayatın ilerleyen aşamalarında toplumsal hayatı sürdürmek için önemlidir. Normal gelişim gösteren bireylerde olduğu gibi özel gereksinimi olan bireylerin de bir işte çalışması ekonomik olarak gelir elde etme, sosyal ve psikolojik olarak kimlik kazanma, özgüven duyma ve kendini kanıtlama açılarından büyük önem taşımaktadır. Özel gereksinimi olan bireylerin istihdamına yönelik düzenlemelere Özel Gereksinimi Olan Bireylerin Hakları Sözleşmesi (2009), 5378 sayılı Özel Gereksinimi Olan Bireyler Kanunu (2005), 4857 Sayılı İş Kanunu (2003) ve 657 Sayılı Devlet Memurluğu Kanununda (1965) yer verilmesine rağmen hala özel gereksinimi olan bireylerin istihdamı konusunda sorunlar yaşanmaktadır. Türkiye İş Kurumu'nun (İŞKUR) 2014 Ocak ayı istatistik verilerine göre kamu kuruluşlarında 11.289, özel kuruluşlarda 81.120 kişi istihdam edilebilmiştir (İŞKUR, 2014). Ancak, halen hem kamu hem de özel sektörde kontenjan açığı bulunmaktadır. Karataş (2001) özel gereksinimi olan bireylerin istihdamında karşılaşılan güçlükleri istihdama hazırlama, iş arama, işe girme ve istihdam sırasındaki sorunlar olmak üzere üç grupta ifade etmiştir. İstihdama hazırlamada yaşanan sorunlardan eğitim sorunları ve istihdam edilebilirlik becerilerindeki yetersizlikler en temel sorunlardır. İş arama ve işe girmedeki sorunlar; işverenlerin olumsuz tutumları ve özel gereksinimi olan bireylerin niteliklerinin yeterli olmamasından kaynaklanmaktadır. İstihdamda yaşanan sorunlar; iş ortamının özel gereksinimi olan bireyin özellik ve gereksinimlerine uygun olmama, temel eğitim yetersizliği ve iş becerilerine yeterince sahip olmama gibi sorunlardır.

Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization-WHO)'nün Dünya Özel Gereksinimlilik Raporu'nda temel ve mesleki eğitim konusundaki sorunlar özel gereksinimi olan bireylerin iş gücü piyasasına katılımları önündeki başlıca engeller olarak belirtilmektedir (WHO, 2011). Özel gereksinimi olan bireylerin bağımsız olarak hayatlarını sürdürmeleri için en iyi yapabilecekleri bir işi öğrenmeleri gerekmektedir (Akçamete, 1989). Bu bireylerin iş öğrenmeleri için öncesinde gerekli temel ve mesleki eğitimi almaları istihdamda yaşanan sorunların çözüm yollarından biridir. Temel ve mesleki eğitime ya da mesleki beceriye sahip olmayan özel gereksinimi olan bireyler beceri gerektirmeyen ya da vasıfsız işlerde istihdam edilme gibi bir durumla karşı karşıya kalmaktadırlar. (Akçamete, 1989; Çarkçı, 2011). Bireylerin eğitimlerini tamamladıktan sonra bir işe hazır olması için istihdam edilebilirlik becerilerine de sahip olması gerekmektedir (Crimando,1984; Akt. Baran, Cavkaytar; 2007). Bireyleri işe yerleştirmede iş için gerekli istihdam edilebilirlik becerileri okullardaki akademik programlarda ve iş yerlerinde öğretilmelidir (Winn, Hay, 2009). Ju, Zhang ve Pacha (2012) istihdam edilebilirlik becerilerini işin türü ve düzeyi ne olursa olsun tüm işleri gerçekleştirmek için gerekli genel olan yetkinlikler olarak ifade etmektedirler. Bu yetkinlikler, tüm iş sektörlerindeki çalışanlarda bulunması gereken niteliklerdir (Buck ve Barrick, 1987; Sherer ve Eadie, 1987; Akt. Ju, Zhang ve Pacha; 2012). Boxter ve Young'un (1982) liseden mezun ve işe başlayacak olan bireylerde olması gereken istihdam edilebilirlik becerilerini belirlemeye yönelik yapmış oldukları çalışmada en çok vurgu yapılan istihdam edilebilirlik becerileri; iletişim, temel bilgi ve beceriler (okur-yazar olma, matematik ve fen ve teknoloji bilgisi vb.), sorumluluk, göreve devam etme, çalışanlarla iyi geçinme ve sağlığın önemini fark etme yetkinlikleri olarak belirtilmiştir. Hazle ve Lotto'nun (1987) araştırma sonuçlarında da istihdam edilebilirlik becerileri benzerlik göstermektedir. Ünal'ın (2001) normal gelişim gösteren bireylerin istihdam edilebilirlik becerilerini belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada istihdam edilebilirlik becerileri olarak sorumluluk, teknoloji bilgi ve becerisi, uyum, ekip çalışması, bilişsel, iletişim ve akademik beceriler, kendini yönetme gibi yeterlilik alanları belirlenmiştir. Baran ve Cavkaytar'ın (2007) özel gereksinimi olan bireylerin istihdam edilebilirlik becerilerini belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada işyerlerinde çalışan ve çalışacak olan zihinsel gücü olan bireylerin sahip olmaları gereken yeterliliklere ilişkin işverenlerin görüşleri incelenmiş, sorumluluk, teknoloji, uyum, ekip çalışması, iletişim becerisi ve akademik beceriler gibi benzeri yeterlilikler belirlenmiştir. Ju, Zhang ve Pacha (2012) ise özel gereksinimi olan ve olmayan işe yeni başlayan bireyler için önemli olan istihdam edilebilirlik becerilerinin işverenler tarafından değerlendirilmesi sonucunda temel becerilerin, yüksek düzeyde düşünme becerilerinin, temel çalışma becerilerinin, sosyal becerilerin ve kişisel becerilerin istihdam edilebilirlik becerileri olarak belirtildiğini ifade etmektedirler. Çeşitli organizasyonlarda yükseköğretim mezunları için en önemli beş beceri alanı belirlenmiştir. Bu beceriler iş ahlakı, ekiple çalışma ya da işbirliği, sözel iletişim, sosyal sorumluluk ve okuduğunu anlama becerileridir (Casner, Lotto ve Barrington; 2006). Özel gereksinimi olan bireylerin işini kaybetmeleri ile dakiklik, görünüm, kurallara uymama, yetersiz iş becerilerine sahip olma arasında ilişki

bulunmuştur (Blanck, 1998; Chadsey ve Beyer, 2001, Olson, Cioffi, Yovanoff ve Mank, 2001; Akt. Ju, Zhang ve Pacha; 2012). Bu nedenle istihdam edilebilirlik becerileri, özel gereksinimi olan bireylerin okuldaki eğitimlerinin planlanması, geçiş becerilerinin geliştirilmesi, işe yerleşmeleri, işteki devamları ve sürdürülebilirlikleri açısından önemlidir.

Özel gereksinimi olan bireylerin istihdamlarında işverenlerin beklentileri ve tutumları da önemli görülmektedir. Ju, Zhang ve Pacha (2012), araştırmalarında işverenlerin özel gereksinimi olan ve olmayan bireyler için beklentilerinin farklı olup olmadığını incelemişlerdir. Araştırma sonucunda özel gereksinimi olan ve olmayan çalışanlar için işveren beklentileri arasında farklılıklar bulunmuştur. Beklentilerdeki farklılıkların cinsiyet, hizmet/iş alanı ve bilim/teknoloji alanlarından kaynaklandığı görülmektedir. Bu sonuçlar özel gereksinimi olan bireylerin genel ve mesleki eğitiminin önemli olduğunu ortaya koymaktadır.. Hasırcıoğlu'nun (2006), işverenlerin özel gereksinimi olan bireylerin istihdamına yaklaşımlarını araştırdığı çalışmada özel gereksinimi olan bireylerin temel ve mesleki eğitiminde yetersiz olması, çalışma ortamlarının uygun olmaması gibi nedenlerle işverenlerin özel gereksinimi olan bireylerin istihdam edilmesine olumlu bakmadıkları belirtilmektedir. İşverenlerin bu olumsuz tutumları, özel gereksinimi olan bireylerin niteliklerinin yetersiz olmasıyla ve işverenlerin bu bireyler hakkında yeterli bilgi sahibi olmamalarıyla ilişkilendirilebilmektedir. Köksal (2010) işveren açısından özel gereksinimi olan bireylerin istihdamı sırasında karşılaşılan sorunları belirlemeye yönelik yaptığı araştırma sonucunda; çalışan özel gereksinimi olan bireylerin düşük ücretle, az vasıf gerektiren işlerde çalıştırıldıklarını; özel gereksinimi ağır derecede olanlar ve yardımcı araç kullanarak çalışan özel gereksinimi olan bireylerin çalışma hayatına daha az alındıklarını ifade etmektedir. İşverenlerin bu olumsuz tutumları, özel gereksinimi olan bireylerin akademik ve mesleki olarak gerekli bilgi ve becerilere sahip olmamalarından, işverenlerin özel gereksinimi olan bireylere uygun, gerekli ortam düzenlemelerini maddi külfet olarak görmelerinden kaynaklanmaktadır. Öte yandan Domzal, Houtenville ve Sharma (2008) tarafından yapılan çalışmada işverenler özel gereksinimi olan bireyleri işe almak istememelerindeki neden olarak istihdam edilebilirlik becerilerinin yetersiz olmasını ve deneyimlerinin olmamasını belirtmişlerdir.

İşverenlerin tüm bu olumsuz tutum ve kaygılarının değiştirilmesinde; özel gereksinimi olan bireylerin istihdamlarının artırılması ve işte sürekliliklerinin sağlanması önemlidir. Son yıllarda pek çok iş olanaklarının olduğu Çorum ilinde işverenlerin istihdam konusundaki görüşlerini ve özel gereksinimi olan bireylerin istihdamındaki sorunları tespit etmek için böyle bir araştırmaya gereksinim duyulmuştur. Böylelikle özel gereksinimi olan bireylerin istihdamlarını arttırmaya yönelik planlamalar yapılabilecek, programlar ve kurslar düzenlenebilecektir. Bu gereksinim doğrultusunda araştırmanın amacı; ekonomisi ve sanayisi hızla gelişmekte olan Çorum ilinde işverenlerin özel gereksinimi olan bireylerin istihdamına yönelik görüş ve önerilerini belirlemektir. Bu genel amaç çerçevesinde şu sorulara yanıt aranmıştır;

1. İş yerinizin özellikleri nelerdir?
2. İş yeriniz hangi sektörde hizmet vermekte ve çalışanların sayısı, cinsiyeti ve yaş özellikleri nelerdir?
3. İş yerinizde çalıştırdığınız ve çalıştırmak istediğiniz özel gereksinimi olan bireyler kimlerdir?
4. İş yerinizde çalışan personel genel olarak ne tür becerilere sahip olmalıdır?
5. İş yerinizde çalışan özel gereksinimi olan bireyler hangi işlerde görev almaktadır?
6. İş yerinizde çalışacak ya da çalışmakta olan özel gereksinimi olan bireylerin istihdam edilebilirlik becerileri neler olmalıdır?
7. İş yerinizde çalışan özel gereksinimi olan bireylerde en çok hangi istihdam edilebilirlik becerilerinde sıkıntı yaşanmaktadır?
8. Özel gereksinimi olan bireylerin sayısının iş yerlerinde artırılması için alınacak önlemler neler olmalıdır?
9. Özel gereksinimi olan bireylerin istihdam edilebilirliğini arttırmak için eğitimde hangi becerilere ağırlık verilmelidir?

## Yöntem

### Katılımcılar

Çorum ilindeki özel gereksinimi olan bireylerin mesleki istihdam bilgilerinin tespit edilmesi için İŞ-KUR müdürlüğünden özel gereksinimi olan birey çalıştıran iş yerlerinin listesi çıkartılmıştır. Bu listedeki iş yerlerinden rastgele atama ile 15 iş yeri belirlenmiştir. Önceden aranarak gerekli izin ve randevular alınmıştır. Randevu ve izin isteğine onay veren iş yerlerinden 10'u özel, ikisi devlet kurumu olmak üzere 12 işverenle görüşmeler yapılmıştır. Araştırmaya katılan 12 işverenden dokuzu üniversite mezunu, üçü ise lise mezunudur. Araştırmaya katılan işverenlerin 10'u erkek, ikisi kadındır. İşverenlerin yaş aralığı ise 27-55 yaş arasında değişmektedir.

### Araştırma Deseni

Bu çalışma işverenlerin özel gereksinimi olan bireylerin istihdamına yönelik görüş ve önerilerini betimlemek amacıyla yapılmış nitel bir araştırmadır. Araştırma verilerinin toplanmasında yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır.

### Veriler ve Verilerin Toplanması

Bu araştırmada işverenlerin özel gereksinimi olan bireylerin mesleki istihdamında sahip olmaları gereken beceriler ve iş yeri ortamı konusundaki görüşlerine gereksinim duyulmuştur. Bu amaçla bir görüşme formu hazırlanmıştır. Görüşme formu, araştırma amacına hizmet edecek verilerin sözlü olarak alınması amacıyla hazırlanmış, görüşme sırasında katılımcılara sorulacak soruları içeren formdur. Görüşme formu işverenlerin iş yerlerinde çalıştırdıkları özel gereksinimi olan bireylerin sahip olmaları gereken yeterliliklerine ilişkin görüş ve önerilerinin alınabilmesi amacıyla oluşturulmuştur. Görüşme formundaki sorular Baran ve Cavkaytar'ın (2007) yapmış olduğu araştırma sorularından ve araştırmacılar tarafından hazırlanan sorulardan oluşmaktadır.

Görüşme formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde işverenlerin demografik bilgilerini toplamaya yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde genel bir giriş sorusundan sonra istihdam edilebilirlik becerileriyle ilgili sorulara yer verilmiştir. Oluşturulan görüşme soruları alanda uzman öğretim elemanlarının görüşüne sunulacak araştırmanın amacına uygun olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

Uzmanların önerileri doğrultusunda yapılan inceleme sonucunda sorulara son şekli verilmiştir. İşverenlerle, hazırlanan görüşme formu doğrultusunda yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerde işverenden izin alınarak ses kaydı yapılmıştır.

### Görüşme İlkeleri

İşverenlerle görüşmeler sırasında şu ilkelerin uygulanması kararlaştırılmıştır: (a) İşveren tarafından sorulan soruya yeterli cevap verilmemişse, işverene "Başka eklemek istediğiniz var mı? Söyledikleriniz yeterli mi?" şeklinde sorular sorulması; (b) Sorulan soruyla beraber bir başka sorunun cevabı verilmişse o sorunun tekrar sorulmaması ve soru hatırlatılarak eklemek isteğinin olup olmadığının sorulması; (c) Görüşme esnasında işverenlerin açıklık getirilmesini istediği sorular olursa, kendilerini yönlendirmeyecek şekilde açıklamalar yapılması; (d) Görüşme esnasında araştırmacının işverene siz ve ismiyle(...bay,) hitap etmesi.

### Görüşme Süreci

Araştırma yapılacak iş yerlerinin belirlenmesinden sonra araştırmacı, her iş yerine telefon ederek işverenler ile görüşmüştür. Telefon görüşmelerinde araştırmacı kendini tanıtmış, araştırmanın amacı açıklanmış, yapılacak olan görüşmede ses kaydı yapılacağını belirtmiş ve araştırmaya katılıp katılmayacakları sormuştur. Araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden işverenlerden onlara uygun bir zaman için randevu alınmıştır. Araştırmacı randevu alınan tüm personel sorumlularıyla randevu zamanında yüz yüze görüşüp ses kaydı almıştır.

### **Görüşmelerin Analizi**

Araştırmacı hazırlanmış olan görüşme formuna göre görüşmeyi tamamladıktan sonra; kayıtların dökümü işlemine geçmiştir. Araştırma verileri niceliksel olarak analiz edilmiştir. Görüşme sırasında araştırmacı tarafından alınan ses kayıtlarının hiçbirinde değişiklik yapılmadan görüşme formundaki sıraya göre dökümü yapılmıştır. Yazılı hale getirilen görüşmelerin tamamı tek tek okunarak değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirme sonucuna göre her bir soru maddesinde yer alan yanıtlardan “Görüşme Kodlama Anahtarı” oluşturulmuştur.

### **Kodlayıcılar Arası Güvenirlik**

Toplanan verilerin güvenilirliğini belirlemek amacıyla araştırmacı ve alan uzmanı görüşme dökümlerini birbirinden bağımsız olarak tek tek okuyarak görüşme kodlama anahtarı oluşturmuşlardır. Her iki kodlayıcının her bir soru maddesine vermiş oldukları cevaplar karşılaştırılmış ve “Görüş Birliği, Görüş Ayrılığı” şeklinde belirlenmiştir. Kodlayıcıların aynı cevabı verdikleri durumlar görüş birliği, farklı cevapları görüş ayrılığı olarak kabul edilmiştir. Kodlayıcılar arası güvenirlilik; Görüş birliği/ Görüş Birliği+Görüş Ayrılığı X 100 formülüyle hesaplanmıştır. Güvenirlilik her soru için ortalama % 86 düzeyinde bulunmuştur.

### **Verilerin Çözümlemesi**

Kodlayıcılar arası güvenirlilik hesaplandıktan sonra kodlama anahtarındaki her bir maddeye ilişkin frekans ve yüzdeler bulunmuştur. Her bir maddenin yüzdeler değeri maddeye verilen yanıt sayısının o soruya verilen toplam yanıt sayısına bölünmesiyle bulunmuştur.

## **Bulgular ve Tartışma**

### **İşverenlerin İş Yerlerinin Özelliği Hakkındaki Görüşleri**

Araştırmaya katılan 20 işveren “Bize iş yerinizin özelliğinden bahseder misiniz?” sorusuna üç temel alanda toplam 105 kez vurgu yapmışlardır. Tablo 1’de işverenlerin iş yerlerinin özelliği hakkındaki görüşlerinin dağılımı görülmektedir. İşverenlerin bu soruya verdiği yanıtlar incelendiğinde işin özelliği alanında en çok vurgu hizmet sektörüne yapılmıştır. Örneğin işverenler “beş yıldızlı bir otel işletmesiyiz”, “perakende olarak malı tüketiciye ulaştırıyoruz”, “eğitim kurumu olarak öğrencilere hizmet vermekteyiz” gibi yanıtlar vererek hizmet sektörüne; “kontrplak üretimi”, “gömlek üretimi”, “un ve yem üretimi” gibi yanıtlarla hizmet sektöründen sonra üretim sektörüne vurgu yapmışlardır. İş yerlerinin çoğunlukla hizmet ve üretim sektöründen oluştuğu söylenebilir.

Çalışanların özelliği açısından bakıldığında en çok vurgu lise mezunlarına yapılmıştır. Örneğin, işverenler “banko görevlisi, sekreter, hemşire lise mezunu”, “aşçı, makineci, şoför lise mezunu”, “kat sorumlusu, ütücü, resepsiyon görevlisi, yamak, temizlikçi lise mezunu” gibi yanıtlarla çalışanların çoğunun lise mezunu olduğuna vurgu yapmışlardır. Üniversite mezunlarına yönelik işverenler “gıda mühendisi, insan kaynaklarından sorumlu personel, muhasebeci üniversite mezunu”, “öğretmenler, müdür, müdür yardımcısı üniversite mezunu”, “orman mühendisi, işletme müdürü, işletme şefi, aşçı üniversite mezunu” gibi yanıtlarla vurguda bulunmuşlardır. İşverenler “hizmetli, bakıcı, paketleme personeli, teknik hizmet personeli gibi personelleri ortaokul mezunu” olarak belirtirken “temizlik elemanı, sevkiyatçı, bekçi, beden işçisi” gibi personelleri ise ilkokul mezunu olarak belirtmişlerdir. Çalışanların büyük bir çoğunluğunun lise ve üniversite mezunu olması bireylerin istihdamında eğitim düzeyinin artmasıyla paralellik göstermektedir. Eğitim düzeyi düşük olan çalışanların bile istihdam alanında yer almasının avantaj olduğu söylenebilir.

Ortam açısından ise en çok vurgu fabrika ortamına yapılmıştır. Örneğin işverenler “fabrikamızda kontrplak üretimi yapılmakta”, “5-6 katlı fabrikamızda un ve kepek üretimi yapılmakta”, “fabrika tek katlı atölye şeklinde hizmet vermekte” gibi yanıtlarla fabrika ortamına vurgu yapmışlardır. Fabrikadan sonra en çok vurgu kurum ortamına yapılmıştır. Kurumlara vurgu eğitim kurumu, sağlık kurumu, ağaçlandırma kurumu gibi yanıtlarla

belirtilmiştir. İşverenler mağaza ortamına ise otomotiv galerisi ve market yanıtlarıyla vurguda bulunmuşlardır. İşverenlerin vurguda bulunduğu bir diğer ortamda otel ortamına olmuştur.

Tablo1

*İşverenlerin İş Yerlerinin Özelliği Hakkındaki Görüşlerinin Dağılımı*

<b>İşyerinin Özelliği</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>İşin Özelliği</b>		
Hizmet Sektörü	7	6.6
Üretim Sektörü	5	4.7
<b>Çalışanların Özelliği</b>		
Üniversite Mezunu	35	33.3
Lise Mezunu	43	40.9
Ortaokul Mezunu	18	17.1
İlkokul Mezunu	9	8.5
<b>Ortamın Özelliği</b>		
Fabrika	5	4.7
Kurum	4	3.8
Mağaza	2	1.9
Otel	1	0.9

Bulgular, en çok lise mezunu kişilerin istihdamda yer aldığını, onu üniversite mezunu kişilerin izlediğini göstermektedir. Jang, Wang ve Lin'in (2014) yaptıkları çalışmada lise mezunlarının %58,7 oranla ilk sırada, lise sonrası eğitimden mezunların %25,8'lik oranla ikinci sırada istihdamda yer aldıkları belirtilmiştir. Bu bilgiler doğrultusunda iş yerinde çalışan eğitilmiş kişilerin istihdamdaki öneminin arttığı söylenebilir. Ortam olarak değerlendirildiğinde de daha çok fabrika ortamında çalışanın istihdam edildiği görülmektedir. Hashim ve Wok'un (2014) çalışmasında özel gereksinimi olan bireylerin orta ölçekli iş yerlerinde üretim ve sağlık, sosyal çalışma, gıda, konaklama gibi hizmet sektörlerinde çalıştıkları belirtilmektedir.

**İşverenlerin İş Yeri Tanımlarına İlişkin Görüşleri**

İşverenlerin iş yerinde çalışanların sayısı, hangi sektörde çalıştıkları, yaş ve cinsiyet özelliklerine yönelik görüşleri Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2

*İşverenlerin İş Yerinde Çalışanların Sayısı, Hangi Sektörde Çalıştıkları, Yaş Ve Cinsiyet Özelliklerine Yönelik Görüşlerinin Dağılımı*

<b>Sektör</b>	<b>Çalışan Kişi Sayısı</b>	<b>Çalışan Özel Gereksinimi Olan Birey Sayısı</b>	<b>Yaş</b>	<b>Cinsiyet Yoğunluğu</b>
Ağaç	305	7	25-45	Erkek
Turizm ve Konaklama	130	4	18-30	Erkek
Gıda	362	11	25-30	Kadın, Erkek
Otomotiv	63	2	25-30	Erkek
Madencilik	30	2	18-55	Erkek
Tekstil	900	25	18-40	Kadın
Eğitim	96	3	25-45	Kadın, Erkek
Sağlık	261	6	17-62	Kadın

Tablo 2'deki bulgulara bakıldığında erkeklerin istihdam sahalarında yoğunluklu olarak yer aldıkları, gıda ve eğitim sektöründe kadın ve erkeklerin eşit yoğunlukta dağıldıkları görülmektedir. Kadınların istihdam alanlarında daha az yoğunlukta görülme nedeni madencilik, otomotiv ve ağaç sektörlerinin erkekler için uygun olan çalışma alanları olmasıyla ilişkilendirilebilir. 2012 yılı İstihdam Değerlendirme Raporuna göre kadınların işgücüne katılma yüzdesi 29,5'tir (Diriöz, 2013). Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) Mesleki Teknik Eğitim

Müdürlüğü'nün (2013) yapmış olduğu araştırmada özel gereksinimi olan bireylerin istihdamında cinsiyet ayrımcılığı nedeni ile kadınların istihdam oranı % 6,71 olarak belirtilmektedir. İŞKUR verilerine göre istihdam edilen kadın sayısı 5.707 iken istihdam edilen erkek sayısı 32.642'dir (İŞKUR, 2011). Jang, Wang ve Lin'in (2014) yaptıkları çalışmada özel gereksinimi olan kadınların istihdamdaki oranı %41,5 iken, erkeklerin istihdamdaki oranı %58,5'tir. Buna göre kadınların istihdamdaki payının erkeklere oranla hala yetersiz olduğu söylenebilir. Sonuçlar, bu araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermekle birlikte araştırma grubunu oluşturan işyerlerinde özel gereksinimi olan kadınların istihdamının çok daha düşük olduğu söylenebilir. Bu durum özel gereksinimi olan kadınların eğitim düzeylerinin daha düşük olması ile açıklanabilir.

Tablo 2 incelendiğinde sektörde çalışan kişi sayısı ve çalışan özel gereksinimi olan birey sayılarına bakıldığında tüm sektörlerin 4857 sayılı İş Kanunundaki (2003) 50 veya daha fazla çalışanı olan iş yerlerinin özel gereksinimi olan birey istihdam etmesinin gerekliliği ile paralel bulgular elde edilmiştir. Bu da işverenlerin yasalara bağlı kalarak özel gereksinimi olan bireylerin istihdam edilmesi konusundaki hassasiyetlerini göstermektedir. Çalışan kişi sayısı ve özel gereksinimi olan birey sayılarına bakıldığında işverenlerin istihdam etmeleri gereken özel gereksinimi olan birey sayısından daha fazla istihdam ettikleri görülmektedir. İŞKUR verilerine göre kontenjan fazlası çalışan özel gereksinimi olan bireylerin toplam çalışan özel gereksinimi olan bireyler içerisindeki oranı %12'dir. Bu veriler araştırmamızın bulguları ile örtüşmektedir (İŞKUR, 2011).

#### **İşverenlerin İş Yerinde Çalıştırdıkları ve Çalıştırmak İstedikleri Özel Gereksinimi Olan Bireylere Yönelik Görüşleri**

İşverenler iş yerlerinde en çok çalıştırdıkları engel grubu ile ilgili olarak ortopedik güçlüğü olanlara vurgu yapmışlardır. Ortopedik güçlüğü olanlardan sonra en çok çalıştırılan özel gereksinimi olan grubun ise konuşma güçlüğü olduğuna işverenler 15 kez vurgu yapmışlardır. Konuşma güçlüğü olanlardan sonra en çok çalıştırılan diğer engel grupları ise sırası ile işitme, görme ve zihinsel güçlüğü olan bireylerdir. İşverenlerin engel grubunda çalıştırdığı diğer grupta ise, böbrek yetmezliği ve epilepsi hastası olanlar yer almaktadır.

İşverenler çalıştırmak istedikleri özel gereksinim gruplarına 35 defa vurgu yapmışlardır. İşverenler en çok çalıştırmak istedikleri özel gereksinim gruplarını ortopedik, konuşma ve işitme güçlüğü olarak belirtmişlerdir. En az çalıştırmak istedikleri özel gereksinim grubu olarak da zihinsel güçlüğü olan bireylere vurgu yapmışlardır. Tablo 3' te İşverenlerin çalıştırdıkları ve çalıştırmak istedikleri özel gereksinimi olan bireylere yönelik görüşlerinin dağılımı yer almaktadır.

Tablo 3

#### *İşverenlerin Çalıştırdıkları Ve Çalıştırmak İstedikleri Özel Gereksinimi Olan Bireylere Yönelik Görüşlerinin Dağılımı*

	F	%
<b>Çalışan Özel Gereksinimi Olan Bireyler</b>		
Ortopedik Güçlüğü Olan	17	30.9
Konuşma Güçlüğü Olan	15	27.2
İşitme Güçlüğü Olan	12	21.8
Görme Güçlüğü Olan	5	7.2
Zihin Güçlüğü Olan	4	7.2
Diğer	2	5.4
<b>Çalıştırılmak İstenen Özel Gereksinimi Olan Bireyler</b>		
Ortopedik Güçlüğü Olan	8	22.8
Konuşma Güçlüğü Olan	8	22.8
İşitme Güçlüğü Olan	8	22.8
Görme Güçlüğü Olan	7	20.0
Zihinsel Güçlüğü Olan	4	11.4

Araştırma bulguları incelendiğinde çalışan ve çalıştırılmak istenen özel gereksinimi olan bireylerin aynı paralele olduğu görülmektedir. İşverenlerin özel gereksiniminin daha az olduğu ya da belli özel gereksinimi olan

bireyleri çalıştırdıkları ve çalıştırmayı istedikleri görülmektedir. Akardere (2005) işverenlerin görme ve zihinsel güclüğü olanlarla birden fazla özel gereksinimi olanların az tercih edildiklerini ifade etmektedir. Yapılan araştırmalarda da özel gereksinimi daha az olan bireylerin istihdamda daha çok tercih edildikleri belirtilmektedir. (Eren, 2010; Genç ve Çat, 2013; Hasırcıoğlu, 2006).

### **İşverenlerin İş Yerinde Çalıştıracakları Personelin Genel Olarak Hangi Becerilere Sahip Olmaları Gerektiğine Yönelik Görüşleri**

İşverenlere sorulan “İş yerinizde çalıştıracağınız personel genel olarak hangi becerilere sahip olmalı?” sorusuna beş temel beceri alanında 48 kez vurgu yapılmıştır. Tablo 4’te görüleceği gibi işverenler işyerinde çalışacak olan personelin iş becerileri, iletişim becerileri ve teknoloji kullanma becerilerine daha çok sahip olmaları gerektiğini, akademik beceriler ve temel becerilere daha az sahip olmaları gerektiğini belirtmektedirler.

Bu vurgulara bakıldığında, işverenlerin iş becerileri altında tamir yapma, bahçe işlerinden anlama, temizlik işinden anlama, ütü yapma, ağaç işlerini yapma, gibi becerileri daha sıklıkla ifade ettikleri görülmektedir. Migliore, Mank, Grossi ve Rogan (2007) destekli iş yerlerinde paketleme, dikiş dikme, ağaç işleri, tarım yapma işlerinde özel gereksinimi olan bireylerin çalıştırdıklarını belirtmektedirler. İletişim becerileri altında kendini ifade etme, güler yüzlü olma, diksiyonu iyi kullanma, beden dilini iyi kullanma gibi becerilere sıkça değinildiği belirlenmiştir. Teknoloji kullanma becerilerinde işe uygun makineleri kullanma, bilgisayar kullanma gibi becerilere vurgu yaptıkları görülmektedir. Akademik becerilerde muhasebe, pedagoji eğitimi, öğretme becerisi gibi becerilerin, temel becerilerde ise işi sevme, sorunları çözüme kavuşturma, karar verme gibi becerilerin ifade edildiği görülmektedir.

### **İşverenlerin İş Yerinde Çalıştırdığı Özel Gereksinimi Olan Personellerin Hangi İşlerde Görev Aldığına Yönelik Görüşleri**

İşverenler “İş yerinizde çalıştırdığımız özel gereksinimi olan personeller hangi işlerde görev alıyorlar?” sorusuna dört temel iş alanında 29 kez vurgu yapmışlardır. İşverenler en çok mal ve hizmet üretme görevinde özel gereksinimi olan bireylerin görev aldığını belirtmiştir. Diğerlerinin genellikle temizlik işlerinde yer aldığı ve çok az bir bölümünün de sevkiyat ve bekçilik görevinde bulunduğu Tablo 4’te görülmektedir.

Tablo 4

*İşverenlerin İş Yerinde Çalıştıracakları Personelin Genel Olarak Sahip Olması Gereken Beceriler Ve Çalıştırdıkları Özel Gereksinimi Olan Personelin Hangi İşlerde Görev Aldığına Yönelik Beceri Alanlarındaki Görüşlerinin Dağılımı*

Beceri Alanları	F	%
<b>Çalışacak Personelin Genel Olarak Sahip Olması Gereken Beceriler</b>		
İş Becerisi	13	27.0
İletişim Becerisi	11	22.9
Teknoloji Kullanma Becerisi	10	20.8
Akademik Beceri	7	14.5
Temel Beceri	7	14.5
<b>Çalışan Özel Gereksinimi Olan Personelin Görev Aldığı İşler</b>		
Mal ve Hizmet Üretme	16	55.1
Temizlik	9	31.0
Sevkiyat	2	6.8
Bekçilik	2	6.8

Bu sonuçlar ayrıntılı incelendiğinde mal ve hizmet üretim alanında görev alan özel gereksinimi olan bireylerin personel işleri, katip, kart bağlama, işaret alma, kasiyer, reyon elemanı, üretim işçisi, paketleme gibi işlerde görevlendirildikleri belirtmektedir. İşverenler temizlik işlerinde yer alanların harfiyat temizleme, ortahği



temizleme gibi işlerde görev aldıklarını, bekçilerin gece veya gündüz iş yerinde bekleme, giriş çıkış kaydı tutma gibi işleri yaptıklarını ve sevkiyattakilerin malı indirme, bindirme, taşıma gibi işlerde görev aldıklarını belirtmektedirler.

İşverenler çalıştıracakları personelin genel olarak sahip olması gereken becerilerine yönelik görüşlerinde en fazla iş becerilerine vurgu yaptıkları, sonra sırasıyla iletişim ve teknoloji becerisini ifade ettikleri görülmektedir. Buradan özel gereksinimi olan bireylerin istihdamında mesleki eğitimin ve iş analizlerinin yapılp gerekli iş kollarında özel gereksinimi olan bireylere iş becerileri kazandırılmasının önemi ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte, iş becerileri planlanırken iletişim ve teknoloji becerilerinin de hedeflenmesi gerekmektedir.

İşverenlerin akademik becerilere daha az vurgu yapmış olmalarının nedeni olarak, ağaç, madencilik, otomotiv gibi sektörlerde bu becerilere çok fazla gereksinim olmayacağını düşünmüş olmaları olabilir. Ayrıca, işverenler tarafından çalışan özel gereksinimi olan bireylerin görev aldığı işler arasında en çok mal ve hizmet üretme alanına vurgu yapıldığı belirlenmiştir. Bulgular, alan yazındaki özel gereksinimi olan personelin en çok mal ve hizmet alanında görev aldığı bulgusuyla örtüşmektedir (Baran ve Cavkaytar, 2007; Hashim ve Wok, 2014).

### **İşverenlerin İş yerinde Çalıştıracığı ve Çalıştırmakta Olduğu Özel Gereksinimi Olan Bireylerin İstihdam Edilebilirlik Becerilerine Yönelik Görüşleri**

İşverenler “İş yerinizde çalıştıracığınız ve çalıştırmakta olduğunuz özel gereksinimi olan bireylerin istihdam edilebilirlik becerileri neler olmalıdır?” sorusuna 8 temel beceri alanına 67 kez vurgu yapmışlardır. Tablo 5’ te görüldüğü gibi işverenlerin çalışacak ve çalıştırmakta olduğu özel gereksinimi olan bireylerin istihdam edilebilirlik becerilerinden en çok sorumluluk alma becerilerine vurgu yaptıkları görülmektedir. Sorumluluk alma becerilerini en çok vurgu yapılma durumuna göre sırasıyla akademik beceriler, iletişim becerileri, uyum becerileri, iş becerileri, teknoloji kullanma becerileri ve güvenlik becerileri takip etmektedir.

Tablo 5

*İşverenlerin İş Yerinde Çalışacak ve Çalıştırmakta Olan Özel Gereksinimi Olan Bireylerin İstihdam Edilebilirlik Becerilerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı*

<b>Çalışacak ve Çalıştırmakta Olan Özel Gereksinimi Olan Bireylerin İstihdam Edilebilirlik Becerileri</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Sorumluluk Alma Becerileri	17	25.3
Akademik Beceriler	14	20.8
İletişim Becerileri	11	16.4
Uyum Becerileri	8	11.9
İş Becerileri	6	8.9
Teknoloji Kullanma Becerileri	5	7.6
Ekip becerileri	4	5.9
Güvenlik Becerileri	2	2.9

Bu sonuçlar ayrıntılı olarak incelendiğinde, işverenler sorumluluk becerisi altında işe zamanında gelip gitme, verilen işi yapma, işe devam etme, verilen işi zamanında tamamlama gibi beceri alanlarına vurgu yapmışlardır. Akademik beceri alanında iş tanımına uygun eğitim alma, okuma yazma bilme, levhalardaki işaretlerin anlamlarını bilme, en az ilkokul mezunu olma, muhasebe bilme, alanında uzman olma gibi beceri alanlarını belirtmektedirler. İletişim becerilerinde; beden dilini iyi kullanma, düzgün ve uygun hitapta bulunma, insan ilişkilerinde iyi olma gibi beceriler; uyum becerileri altında arkadaşlarıyla uyumlu olma, toplumsal görgü kurallarına uyma, çalıştığı ortama uyum sağlama gibi beceriler belirtilmektedir. İş becerilerinde ise sektördeki işe uygun becerilere sahip olma, verilen işi bilme, işe yatkın olma, tamirat sistemlerini bilme gibi beceriler; teknoloji kullanma becerileri altında bilgisayar kullanma, çalışılan işin özelliğine uygun olan makineleri kullanma gibi beceriler; ekip becerileri altında arkadaşlarıyla birlikte çalışma, ekiple yapılan işte verilen işi

yapma gibi beceriler ve son olarak güvenlik becerileri altında güvenlik kurallarına uyma ve tehlikeli işlerden kendini koruyabilme gibi beceriler belirtilmektedir.

İşverenlerin görüşleri incelendiğinde sorumluluk alma, akademik, uyum, iletişim, teknoloji kullanma, ekip becerileri diğer araştırmalarda da istihdam edilebilirlik becerileri arasında yer alırken (Boxter ve Young, 1982; Hazler ve Lotto, 1987; Ünal, 2001; Baran, Cavkaytar; 2007; Ju, Zhang ve Pacha, 2012) farklı olarak iş becerileri ve güvenlik becerilerine bu araştırmada yer verildiği saptanmıştır. İş becerilerinin işverenler tarafından istihdam edilebilirlik becerileri içinde belirtilmiş olması araştırmanın yapıldığı çalışma sektörlerinin otomotivde tamir yapma, ağaç sektöründe özel tezgahlarda çalışma, madencilikte tuğla yapma gibi özel iş becerisi gerektiren alanlar olmasıyla ilgili olabilir. Güvenlik becerilerinin de işverenler tarafından vurgulanması sektörde yapılan işlerin güvenlik almayı gerektiren işler olmasıyla ilişkisi kurulabilir.

### **İşverenlerin İş Yerinde Çalışan Özel Gereksinimi Olan Bireylerde En Çok Sıkıntı Yaşadıkları İstihdam Edilebilirlik Becerilerine İlişkin Görüşleri**

İşverenlere sorulan “İş yerinizde çalışan özel gereksinimi olan bireylerde en çok hangi istihdam edilebilirlik becerilerinde sıkıntı yaşamaktasınız?” sorusuna dört alanda toplam 18 kez vurgu yapılmıştır. Tablo 6’da görüldüğü gibi en çok vurgu iletişim alanında belirlenmiştir. Örneğin işverenler “zihinsel problemi olanlarda genel çevreyle iletişimde sıkıntı yaşama”, “işitme gücü olduğu için birbirini anlamada sıkıntı yaşama”, “konuşma gücü nedeniyle söylemek istediklerini anlamakta problem yaşama” gibi sorunları belirtmişlerdir. Özel gereksinimi olma durumunu kullanma alanı altında iş esnasında çokça mola verme, çok izin alma, çabuk yorulma gibi alanlarda sorunlar belirlenmiştir. Niteliksiz eleman yetiştirme ve iş kalitesinin düşük olması alanları altında da bir mesleğe sahip olmama, ilkökul mezunu olma, yapılan işin eksik ya da yanlış yapılması gibi alt alanlar belirlenmiştir.

Tablo 6

*İşverenlerin İş Yerinde Çalışan Özel Gereksinimi Olan Bireylerde En Çok Sıkıntı Yaşadıkları İstihdam Edilebilirlik Becerilerine İlişkin Görüşlerin Dağılımı*

<b>İstihdam Edilebilirlikte Problemler Alanlar</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
İletişim Problemi	8	44.4
Özel gereksinimi Olma Durumunu Kullanma	6	33.3
İş Kalitesi Yetersizliği	2	11.1
Nitelikli Eleman Yetersizliği	2	11.1

İşverenlerin özel gereksinimi olan bireylerin istihdamında en çok iletişim becerilerinde sıkıntı yaşadıklarını ifade ettikleri görülmektedir. Bu alanda sıkıntı yaşamalarının temel nedeni çalışma sektöründe istihdam edilen özel gereksinimi olan bireylerin büyük bir çoğunluğunun işitme ve konuşma güçlükleri olan kişilerden oluşmuş olması ihtimali düşünülebilir. Hendricks (2010) iletişim ve sosyal becerilerdeki güçlüklerin özel gereksinimi olan bireylerle ustalar ve diğer çalışanlar arasında engel yarattığını belirtmiştir. Özel gereksinimi olan bireylerin iletişim becerilerinde yaşadıkları güçlükler; yönergeleri anlama, ses tonunu kullanma, jest ve mimikleri anlama, işverenle uygun olmayan şekilde iletişime geçme ve çok soru sorma şeklinde görülmektedir (Hurlbutt ve Chalmer, 2004). İkinci sırada özel gereksinimi olma durumunu kullanma gelmektedir. Ergün’ün (2005) çalışmasında da bu durum işverenlerin özel gereksinimi olan bireyleri istihdam etmeme nedenleri arasında belirtilmektedir. Bu bulgu, işverenlerin daha sonraki zamanlarda istihdam edilecek özel gereksinimi olan bireyler hakkında önyargı oluşmasına yol açacağından istihdamlarında sorun oluşturabilir. Özel gereksinimi olan bireylerin iş kalitesinin yetersiz olması ve nitelikli eleman yetersizliği özel gereksinimi olan bireylerin gerekli istihdam edilebilirlik becerileri ve mesleki eğitime sahip olmamalarıyla ilişkilendirilebilir. Bu iki problem durumun çözümü için Mesleki Yeterlilik Kurumunun (MYK) hazırlamış olduğu standartlarla her meslek için gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumları gösteren normların yer aldığı “Ulusal Meslek Standartları’nın özel gereksinimi olan bireylere kazandırılması ile nitelikli eleman yetiştirilebileceği düşünülmektedir (MYK, 2013). Özel gereksinimi olan bireylerin nitelikli bireyler olarak istihdam edilmesinde gerekli olan mesleki eğitim ve becerilerin kazandırılması için kurslara ihtiyaç duyulmaktadır (MEB Mesleki Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, 2013).

### İşverenlerin Özel Gereksinimi Olan Bireylerin Sayısının İş yerlerinde Arttırılması İçin Alınacak Önlemlere Yönelik Görüşleri

İşverenler “Sizce özel gereksinimi olan bireylerin sayısının işyerlerinde arttırılması için alınacak önlemler neler olmalıdır?” sorusuna dört alanda 29 kez vurgu yapılmıştır. Bulgular incelendiğinde en çok vurgu ortam düzenlemesine yapılırken, en az vurgunun gözetim alanında yapıldığı belirtilmektedir. Tablo 7 ‘de işverenlerin özel gereksinimi olan bireylerin sayısının iş yerlerinde arttırılması için alınacak önlemlere yönelik görüşlerinin dağılımı gösterilmektedir.

Yasal Düzenleme Alanında bulgular incelendiğinde teşvik edici unsurları arttırma, iş kanunda öncelikli olarak %3’lük kısmın işe yerleştirilmesinde kamu kurumlarına ağırlık verme, yasal zorunluluk kuralına uyma gibi alanlarda vurgu yapılmıştır. Ortam düzenlemesinin alt alanları incelendiğinde giriş çıkış düzenlemesi, asansör düzenlemesi, tuvalet düzenlemesi, tekerlekli sandalyeye uygun rampalar gibi düzenlemeler belirtilmektedir. Bilgilendirme bulguları incelendiğinde ise usta ve çalışanları özel gereksinimi olan personel hakkında bilgilendirme, mesleki örgüt ve odaları özel gereksinimi olanlar hakkında bilgilendirme, toplumu basın yayın organları aracılığıyla özel gereksinimi olan bireyler hakkında bilgilendirme, özel gereksinimi olan bireyleri çalışmalarının önemi hakkında bilgilendirme gibi çalışmalar belirtilmektedir. Gözetim alanında da işe yerleştirilen özel gereksinimi olan bireyleri düzenli aralıklarla takip edip raporlama, usta ve çalışanlar tarafından gözlemlenme ve diyalog kurma gibi durumlar belirtilmektedir.

Tablo 7

*İşverenlerin Özel Gereksinimi Olan Bireylerin Sayısının İş Yerlerinde Arttırılması İçin Alınacak Önlemlere Yönelik Görüşlerinin Dağılımı*

<b>İşyerlerinde Özel Gereksinimi Olan Bireylerin Sayısını Arttırmaya Yönelik Önlemler</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ortam Düzenlemesi	10	34.4
Yasal Düzenlemeler	7	24.1
Bilgilendirme	7	24.1
Gözetim	5	17.2

İşverenlerin iş yerlerinde ortam düzenlemesi yapılmasını bir önlem olarak ifade etmiş olmaları özel gereksinimi olan bireylerin istihdamını arttırmak için olumlu görüşlere sahip olduklarını göstermesi bakımından önemli bulunmuştur. İşverenlerin ortam düzenlemesi yapılmasını maddi bir yük olarak görmeleri sonucu iş ortamında ortam düzenlemesi gerektirmeyen bireyleri daha çok tercih etmeleri birbiriyle ilişkilendirilebilir. Türkiye Özel Gereksinimi Olan Bireyler Araştırması İkincil Analizi Raporu’na göre, çalışma yaşamındaki özel gereksinimi olan bireyler, en önemli sorun olarak “iş yerlerinin fiziki şartlarının uygun olmamasını” (%67,8) belirtmektedirler (Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu-TÜBİTAK, 2006). Başarılı bir istihdamın gerçekleşmesi için özel gereksinimi olan bireylerin çalıştığı iş yerlerinin uygun şekilde düzenlenmesi gerekmektedir (Hashim ve Wok, 2014; Hendricks, 2010; Schaller ve Yang, 2005). Bu ortam sınırlılıkları en çok ortopedik ve görme güçlüğü olanları etkilemektedir. Alan yazında da görme ve ortopedik güçlüğü olanlara yeterli ve uygun ortam düzenlemesi yapılmadığında sıkıntılar yaşayacakları belirtilmektedir (Newton, Ormerod ve Thomas, 2007). Yeni iş yerleri düzenlenirken özel gereksinimi olan bireylerinde istihdamda yer aldıkları düşünülerek gerekli ortam düzenlemelerinin yapılması bu araştırma sonuçlarıyla da desteklenmektedir. İşverenlerin yasa gereği düzenlemeler yapmaları gerekmektedir. Çalışma koşullarının, çalışma saatlerinin düzenlenmesi ve yardımcı teknolojilerin sağlanması gibi uyarlamalar çalışma yaşamında iş yerine erişimi arttırabilir ve özel gereksinimi olan bireylerin üretken olmalarına fırsat yaratabilir (MEB Mesleki Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, 2013; Özel Gereksinimi Olan Bireylerin Hakları Sözleşmesi, 2009).

Devletin yapmış olduğu yasal düzenlemeleri yetersiz bulan işverenler yasal teşviklerde düzenlemeler yapılması ve özel gereksinimi olan bireylerin istihdamının öncelikle devlet kurumuna yerleştirilerek

sağlanmasını sonrasında özel sektörde bu istihdamın sürdürülmesini talep etmektedirler. Ergün (2005) yapmış olduğu çalışmada vergi indiriminin ciddi bir teşvik olduğunu ancak, devletin öncelikle kamu kuruluşlarındaki özel gereksinimi olan bireylerin istihdamını artırması gerektiğini vurgulamaktadır. Dünya Sağlık Örgütü'nün (2011) raporunda istihdamda önceliğin kamu kurumlarına verilmesi gerektiği belirtilmektedir.

### **İşverenlerin Özel Gereksinimi Olan Bireylerin İstihdamını Arttırmak için Özel Gereksinimi Olan Bireylerin Eğitiminde Ağırlık Verilecek Noktalara Yönelik Görüşleri**

İşverenler “Sizce özel gereksinimi olan bireylerin istihdamlarının artırılması için eğitimlerinde nelere ağırlık vermek gerekir?” sorusuna 23 defa vurgu yapmıştır. En çok vurgu işverenler tarafından okul ve işyerlerinin birlikte eğitim vermesi durumu ile ilgilidir. Tablo 8’de işverenlerin özel gereksinimi olan bireylerin istihdamını arttırmak için eğitimlerinde ağırlık verilecek noktalara ilişkin görüşlerinin dağılımı belirtilmektedir.

Bu önerilere bakıldığında staj uygulaması gibi okul ve iş yerlerinin birlikte eğitim vermesi, okulun özel gereksinimi olan bireyler, aileler ve toplumu bilgilendirme çalışmaları yapması, iş tanımlarına uygun eğitimlerin verilmesi ve kişisel gelişimlerini destekleyecek sosyal ve kişisel gelişim kurslarının sağlanması, mesleki eğitime ağırlık verilmesini ifade ettikleri gözlenmektedir.

Tablo 8

*İşverenlerin Özel Gereksinimi Olan Bireylerin İstihdamını Arttırmak İçin Eğitimlerinde Ağırlık Verilecek Noktalara İlişkin Görüşlerinin Dağılımı*

<b>Özel Gereksinimi Olan Bireylerin İstihdamını Arttırmak İçin Eğitimlerinde Ağırlık Verilecek Noktalar</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Okul ve İş Yerlerinin Birlikte Eğitim Vermesi	6	26.8
Okulun Bilgilendirme Çalışmaları Yapması	6	26.8
Mesleki Eğitime Ağırlık Verilmesi	5	21.7
İş Tanımlarına Uygun Eğitimler Verilmesi	4	17.3
Kişisel Gelişimlerinin Desteklenmesi	2	8.6

Araştırma bulguları işverenlerin özel gereksinimi olan bireylerin eğitiminde okul ve işyerinin birlikte eğitim vermesi ve bilgilendirme çalışmalarının yapılması konusuna en fazla vurgu yaptıklarını ortaya koymaktadır. Alan yazında özel gereksinimi olan bireylerin çalışmalarında yetersiz iş deneyimine sahip olmaları istihdam önündeki önemli engeller arasında belirtilmektedir (Winn ve Hay, 2009). İşe yerleştirme öncesi okul ve iş yerinde eğitimle özel gereksinimi olan bireylerin iş deneyimi yaşamalarına fırsat verilmiş olacaktır. Özel gereksinimi olan bireylerin iş deneyimi ve işe uyum sağlamalarında öğretmenler destek olmalıdır (Winn ve Hay, 2009). Bu da okul ve işyerinin birlikte eğitim vermesinin önemini ortaya koymaktadır. İşe alımlarda özel gereksinimi olan bireylerle işverenler karşılaştıkları için işverenlerin özel gereksinimi olan bireyler hakkında bilgi sahibi olmaları gerektiği belirtilmektedir (Migliore, Mank, Grossi, Rogan, 2007). Diben, James ve Cunningham (2001) işverenlerin ve çalışanların özel gereksinimi olan bireylerin özellikleri ve çalışma kapasiteleri hakkında bilgilendirilmeleri gerektiğini vurgulamışlardır. Migliore ve arkadaşları (2007) ailelerin özel gereksinimi olan çocuklarının işe yerleştirilmeleri ve işe devam etmeleri sürecinde destekçileri olmaları konusunda bilgilendirilmeleri gerektiğini belirtmişlerdir. Baran ve Cavkaytar'ın (2007) çalışmasında da özel gereksinimi olan bireylerin işe göre hazırlanması ve okul tarafından bilgilendirme çalışmaları yapılması gerektiği eğitimlere önerilmektedir.

### **Sonuç**

Özel gereksinimi olan bireylerin toplumda bağımsız olarak hayatlarını sürdürebilmeleri ve ekonomik, sosyal olarak toplumda var olabilmeleri için bir iş ya da meslek sahibi olmaları önemlidir. Özel gereksinimi olan bireylerin iş ve meslek sahibi olmalarında sorunlar yaşanmaktadır. Bu sorunların ortadan kaldırılabilmesi için öncelikle temel ve mesleki eğitimlerine önem verilmelidir (Akçamete, 1989; Winn ve Hay, 2009). Mesleki

eğitimler sırasında işe hazırlık becerileri de büyük önem taşımaktadır. İşe hazırlık becerileri okul öncesi dönemden başlayarak özel gereksinimi olan bireylerin özellikleri ve gereksinimleri dikkate alınarak kazandırılmalıdır. Ayrıca özel gereksinimi olan bireylerin istihdam öncesinde istihdamı kolaylaştıran istihdam edilebilirlik becerilerinin kazandırılması da gerekmektedir. Bu beceriler özel gereksinimi olan bireylerin eğitimi sırasında planlanmalıdır. Özel gereksinimi olan bireylerin mesleki eğitimleri okulda öğrenilen bilgilerin iş yerlerinde uygulanmasına arttırılarak iş yeri stajları ile desteklenmelidir.

İşyerlerindeki çalışanlar, işverenler, mesleki örgüt ve odalar çeşitli basın yayın organları aracılığı ile ya da İŞ-KUR tarafından verilecek olan kurslarla, yasal düzenlemeler ve özel gereksinimi olan bireylerin özellikleri, gereksinimleri ve istihdamları konusunda bilgilendirilmeleri bu bireylerin istihdamlarının arttırılmasında önemlidir. Öte yandan araştırma bulgularının özel gereksinimi olan bireylerde istihdam edilebilirlik becerilerinin kazandırılmasına çeşitli yerlerde vurgu yapması eğitim ve mesleki eğitim hizmetlerinin eşit fırsatlar sağlama ve erişebilirlik boyutlarında yeniden ele alınmasını ve planlanmasını gerektirmektedir. Bu bağlam genel ve mesleki eğitim programlarının istihdam edilebilirlik becerilerini kapsamını öngörmektedir. Özel Gereksinimi Olan Bireylerin Hakları Sözleşmesi (2009), 5378 sayılı Özel Gereksinimi Olan Bireyler Kanununda (2005) da eğitim ve mesleki eğitimde fırsat eşitliği yer almasına rağmen mesleki eğitime erişim ve istihdamdaki güçlüklerin giderilmesi için yeni düzenlemeler ve planlamalar yapılmalıdır.

Özel gereksinimi olan bireylerin istihdam edilebilirliğini arttırmak için önemli bir bulgu işverenlerin iş yeri ortam düzenlemesi yapılması gerektiğini belirtmeleridir. Çalışma ortamlarında özel gereksinimi olan bireylerin özelliklerine uygun ortamlar oluşturulursa istihdamları arttırılabilecektir. Bununla birlikte yasal düzenlemelerde özendirme ve kolaylaştırma stratejilerinin politika aracı olarak işlerlik kazandırılması gerekmektedir.

İstihdamın arttırılması konusunda istihdamda gereksinim duyulan işlerin analizlerinin yapılması, meslek standartlarının oluşturulması ve özel gereksinimi olan bireylerin özellik ve gereksinimlerine göre uyarlanarak ihtiyaç duyulan iş ve meslek alanlarında kurslar aracılığıyla bu iş becerilerinin kazandırılması önerilebilir. Bunun yanı sıra MYK tarafından bazı alanlar için oluşturulan meslek standartlarının özel gereksinimi olan bireylere kazandırılması ve düzenlenecek programların etkililiği konusunda araştırmalar planlanabilir.

Araştırma bulguları, özel gereksinimi olan bireylerin istihdam edilmesine yönelik önemli bilgilere ışık tutmakla birlikte bu çalışma Çorum ilindeki 12 işverenle yapılmış olan görüşme sonuçlarıyla sınırlıdır. Daha fazla işverenin yer alacağı araştırmaların araştırma bulgularının genellenebilirliğine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. İleride yapılacak araştırmalarda farklı iş kollarındaki işverenlerin istihdam edilebilirlik becerilerine yönelik görüşleri alınabilir. İstihdam edilebilirlik becerilerinin arttırılmasına yönelik programların etkili olup olmadığı işveren görüşlerine göre araştırılabilir. İstihdam edilebilirlik becerileri kazandırılıp işe yerleştirilmiş olan özel gereksinimi olan bireylere yönelik işverenlerin görüşleri incelenebilir.

**KAYNAKLAR**

- 4857 Sayılı İş Kanunu. (2003). *T.C Resmi Gazete*, 25134, 22 Mayıs 2003.
- 5378 Sayılı Özel Gereksinimi Olan Bireyler Hakkında Kanun. (2005). *T.C Resmi Gazete*, 25868, 07 Mayıs 2005.
- 657 Sayılı Devlet Memurluğu Kanunu. (1965). *T.C Resmi Gazete*, 12056, 23 Temmuz 1965.
- Akardere, S., S. (2005). *İşverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Akçamete, G. (1989). Özürlü çocukların ve gençlerin işe hazırlanması. *Çağdaş Eğitim*, 14(143), 25-31.
- Baran, N. ve Cavkaytar, A. (2007). İşverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerileri. *Elementary Education Online (İlköğretim Online)*, 6(2), 213-225.
- Baxter, M. B., & Young, J. L. (1982). What do employers expect from high school graduates? *NASSP Bulletin*, 66(458), 93-96.
- Casner-Lotto, J., & Barrington, L. (2006). *Are they really ready to work? Employers' perspectives on the basic knowledge and applied skills of new entrants to the 21st century U.S. workforce*. New York, NY: Conference Board. Retrieved 03 August 2013 from [http://www.conference-board.org/pdf\\_free/BED-06-Workforce.pdf](http://www.conference-board.org/pdf_free/BED-06-Workforce.pdf)
- Çarkçı, Ş. (2011). *Engellilerin mesleki eğitimi ve istihdamı*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Dibben, P., James, P. and Cunningham, I. (2001). Senior management commitment to disability: the influence of legal compulsion and best practice. *Personnel Review*, 30(4), 454-467.
- Diriöz, S., C. (2013). *2012 Yılı İstihdam Değerlendirme Raporu*, Ankara: T.C Kalkınma Bakanlığı. [http://www.cbukampus.com/wpcontent/uploads/2013/05/2012\\_y%C4%B1%C4%B1\\_%C4%B0stihdam\\_De%C4%9Ferlendirme\\_Raporu.pdf](http://www.cbukampus.com/wpcontent/uploads/2013/05/2012_y%C4%B1%C4%B1_%C4%B0stihdam_De%C4%9Ferlendirme_Raporu.pdf) adresinden 12.09.2013 tarihinde edinilmiştir.
- Domzal, C., Houtenville, A., & 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: Cherry Engineering Support Services.
- Eren, A. (2010). *Engellilerin iş yerlerinde çalıştırılması için yapılabilecekleri üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Ergün, M. (2005). *Özel Gereksinimi Olan Bireylerin Çalışma Yaşamına Katılımı ve İşverenler İçin Rehber*. <http://www.eyh.gov.tr/tr/8273/Ozurlulerin-Calisma-Yasamina-Katilimi-Isverenler-Isverenler-Icin-Rehber> adresinden, 21.09.2013 tarihinde edinilmiştir.
- Genç, Y., Çat, G. (2013). Engellilerin istihdamı ve sosyal içerme ilişkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi (Journal of Academic Inquiries)*, 8(1), 363-393.
- Hashim, J., Wok, S. (2014). Predictors to employees with disabilities' organisational behaviour and involvement in employment. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 33(2), 193-209.
- Hasırcıoğlu, A. (2006). *İşverenlerin özürlü istihdamına yaklaşımı (Sakarya Örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Hazler, R. J., & Lotto, L. D. (1987). Employers' opinions on the attitudes and skills of high school graduates. *Journal of Employment Counseling*, 24, 130-136.
- Hendricks, D. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation* 32, 125-134.

- Hurlbutt K. and Chalmers, L. (2004). Employment and adults with asperger syndrome. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 19(4), 215-222.
- İŞKUR. (2011). *Kurumsal Bilgi*. <http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/istatistikler.aspx#dltop> adresinden, 18.09.2013 tarihinde edinilmiştir.
- İŞKUR. (2014). *İstihdam Kontenjanları*. <http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/istatistikler.aspx#dltop> adresinden, 15.02.2014 tarihinde edinilmiştir.
- Jang, Y., Wang, Y. T., Lin, M. H. (2014). Factors affecting employment outcomes for people with disabilities who received disability employment services. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 35, 11-21.
- Ju, S.,Zhang, D., Pacha, J. (2012). Employability skills valued by employers as important for entry-level employees with and without disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 35, 29-38.
- Karataş, K. (2001). *Özürliülerin Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Sorunu*, Sosyal Hizmet Sempozyumu '96. Toplumsal Gelişme ve Değişme Sürecinde Sosyal Hizmet, Kasım Karataş (Ed.), 112-117, Ankara.
- Köksal, A. (2010). *Türkiye'de engelli istihdamı ve bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- MEB Mesleki Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü. (2013). *Mesleki Becerilerin Geliştirilmesi Projesi Özel Politika Gerektiren Kişilerin Eğitim İhtiyaçlarının Analizi Araştırma Raporu*. Ankara: MEB
- 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, 5-19.
- MYK. (2013). *Ulusal Meslek Standartları*. <http://www.myk.gov.tr/> adresinden, 12.09.2013 tarihinde edinilmiştir.
- Newton, R., Ormerod, M. and Thomas, P. (2007). Disabled people experiences in the workplace environment in England. *Equal Opportunities International*, 26(6), 610-623.
- Schaller J. And Yang, N. K. (2005). Competitive employment for people with autism: Correlates of successful closure in competitive and supported employment, *Rehabilitation Counseling Bulletin* 49(1), 4-16.
- TÜBİTAK. (2006). *Türkiye Özürliüler Araştırması İkincil Analiz Raporu*. Ankara: TÜBİTAK. [http://www.ozguraran.com.tr/rap/TufanveArun\\_TOA.pdf](http://www.ozguraran.com.tr/rap/TufanveArun_TOA.pdf) adresinden, 08.05.2013 tarihinde edinilmiştir.
- Ünal, F. (2001). *İstihdam edilebilirlik becerileri ve bu becerilerin kazandırılmasına yönelik eğitsel bir model önerisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Winn, S., & Hay, I. (2009). Transition from school for youths with a disability: Issues and challenges. *Disability and Society*, 24, 103–115.
- World Health Organization-WHO. (2011). *World report on disability*. [http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/report.pdf](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf) adresinden, 10.09.2013 tarihinde edinilmiştir.

## *Summary*

# **Vocational Employment of Individuals with Special Needs the Case of Çorum**

**Naime Güneş \***

Çorum Mimar Sinan Secondary School

**Gönül Akçamete \*\***

Ankara University

Employment is important for individuals who have finished school education and sustained social life. Teaching occupational skills and employing individuals with special needs last phase of making these individuals independent. Employability skills competencies including all business sector. In literature, there were some research about employability skills for individuals with special needs. In this researchs, widely used employability skills as technology, communication, adaptive, cooperative, academic skills were determined (Baran, Cavkaytar; 2007; Boxter ve Young, 1982; Casner Lotto ve Barrington; 2006; Ju, Zhang ve Pacha, 2012). Therefore, employability skills is important for individuals with special needs school education planning, employing, preparation to work and sustainability.

### **Purpose**

The purpose of this study was to determine employers' opinion and suggestions on the employment of individuals with special needs.

### **Method**

Participants of the study included 12 employers who had workers with individuals with special needs. Research data were collected through semi structured interviews, which allowed the researcher to prepare the some question and use Baran and Cavkaytar (2007) research interviews some questions. And than this questions were asked during the interventions and sound recording was made. All recordings were writted documents and answer to each question on the interview coding key were compared to check the consistency between coding done by two reserchers. Inter rater reability was 86%.

### **Results and Discussion**

Employers stated that taking responsibility, using technology, being adaptive, cooperative, communicative, having academic, safety and working skills are important for the employment of individuals with special needs.

---

\*Specialist, Special Education Teacher, Çorum Mimar Sinan Secondary School, Çorum, E-mail: gunesnaime@gmail.com

\*\*Prof. Dr., Ankara University, Faculty of Educational Sciences, Department of Special Education, Ankara, E-mail: gakcamete@ankara.edu.tr



Additionally, the necessity of improving work and workplace experience and preparation for the work were also stated by the employers. Employers recommended that individuals with special needs should receive part of their education in the workplace.

### **Conclusion**

The results of this study are thought to have crucial information about working life of individuals with special needs, about their employment, and about keeping them at work regularly. Employer proposed that work description should be done and individuals with special needs should receive education according to their work description. It is suggested that schools should put emphasis to inform the community, family and individuals with special needs about both the vocations and vocational education.

