



Manisa OSB Zihinsel Engelliler Korumalı İşyeri Çalışanlarının ve Ailelerinin İstihdam Deneyimleri ve Düşünceleri

Thoughts and Employment Experiences of Workers and Their Families in Manisa OSB Sheltered Workplace

Doç. Dr. Alev GİRLİ¹, Doç. Dr. Ahmet Bilal ÖZBEK²

Öz

Bu araştırmanın amacı, Manisa Organize Sanayi Bölgesi'nde (MOSB/Türkiye) kurulmuş olan Zihinsel Engelliler Korumalı İşyeri Merkezi (ZEKİ) bünyesinde atölyelerde çalışan zihinsel yetersizliği olan çalışanların ve ailelerinin korumalı iş yeri deneyimlerinin yaşamlarına etkisinin incelenmesidir. Araştırmanın katılımcılarını 28 zihinsel yetersizliği olan çalışan ve 24 aile üyesi (anne, baba, kardeş) oluşturmaktadır. Çalışmanın verileri araştırmacılar tarafından hazırlanmış olan yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılarak tüm katılımcılar ile yapılan bireysel görüşmeler ile toplanmıştır. Verilerin analizinde betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Zihinsel yetersizliği olan çalışanların görüşleri ZEKİ ve Çalışma Deneyimi, Sosyal Hayat ve Bağımsız Yaşam ve Ekonomik Özgürlük temaları, çalışanların ailelerinin görüşleri ZEKİ Öncesi Yaşam, ZEKİ'nin Hayatlarına Etkisi ve ZEKİ Hakkında Görüşler temaları altında incelenmiştir. Bulgular zihinsel yetersizliği olan çalışanların korumalı işyerinde çalışmaya yönelik önemli düzeyde bir motivasyona sahip olduklarını ve çalışma hayatının çalışanlara, sosyal ve ekonomik olarak olumlu katkılarından olduğunu göstermektedir. Zihinsel yetersizliği olan çalışanların farklı düzeylerde bağımsız yaşam becerileri açısından ailelerinden destek aldıkları görülmüştür. Çocuklarının çalışmasının ailelerin yaşamlarını ekonomik, sosyal bağlamda anlamlı düzeyde değiştirdiği ve yaşam kalitelerini arttırdığı belirlenmiştir. Aileler çocuklarının korumalı iş yerinde çalışma şansı elde etmesinin kendilerini mutlu ettiğini ve günlük yaşamlarını farklılaştırdığını vurgulamışlardır. Bulgular katılımcıların yanıtlarından doğrudan alıntılar ile bulgular bölümünde ayrıntılı olarak verilerle tartışma bölümünde ilgili alan yazın, özel eğitimde mesleki eğitim ve özel gereksinimli bireylerin istihdamı bağlamında tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Zihinsel yetersizlik, korumalı iş yeri, engelli istihdamı

Makale Türü: Araştırma

Abstract

The aim of this study is to examine the sheltered workplace experiences of the employees with intellectual disabilities and their families' views towards working in the Workshop for Intellectual Disabled Life Center (ZEKİ), which was established by Manisa Organized Industrial Zone (MOSB/Turkey). 28 employees with intellectual disability and 24 family member (mother, father, siblings) participated in the study. The data of the study were collected through semi-structured interview forms prepared by the researchers. Interviews were conducted individually with all participants in a quiet environment. Descriptive analysis method was used in the analysis of the data. Findings show that employees with intellectual disabilities have a significant motivation to work in a sheltered workplace and that working life has positive social and economic contributions to employees. It has been determined that the employment of their children significantly changes the lives of families in the economic and social context and increases their quality of life. Families expressed positive opinions about working and employment and but safety concern is a prominent finding. Findings were given in detail in the findings section with direct quotations

¹Çağdaş Işık Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi, alev.girli@gmail.com.

²Dokuz Eylül Üniversitesi, Buca Eğitim Fakültesi, Özel Eğitim Bölümü, bilal.ozbek@deu.edu.tr.

from the answers of the participants. Findings discussed in the discussion section in the context of the vocational training in special education and employment of individuals with special needs.

Keywords: Intellectual disabilities, sheltered workplace, employment of people with special needs

Paper Type: Research

Giriş

Korumalı işyerleri ikinci dünya savaşı sonrasında savaştan etkilenmiş olan bireylere iş ve çalışma imkânı sağlama fikri ile ortaya çıkmış bir kavramdır. Ancak zaman içerisinde özel eğitim hizmetleri ile ilişkilendirilerek özel gereksinimli bireylerin çalışabileceği yapılandırılmış atölyeleri içeren organizasyonlara dönüşmüşlerdir (Cimera vd., 2012). Korumalı işyerlerinde çoğunlukla basit işlem adımlarını içeren, sökme, birleştirme, paketleme gibi rutin ve tekrarlı işler yapılmaktadır. Amerika, Kanada ve Avrupa’da örnekleri uzun yıllardır bulunan korumalı işyerleri bütünleştirmenin ve özel gereksinimli bireylerin topluma entegrasyonunun önünde bir engel oluşturmaya başladığı ve imkân sağlamanın yanında ayrıştırıcı bir fonksiyonunun olması nedeniyle eleştirilmektedir (Gill, 2005; Holmqvist, 2010). Farklı ülkelerde korumalı iş yerleri benzeri uygulamaların azaltılarak genel iş ortamlarına geçiş desteklenmektedir ve korumalı işyeri uygulamalarının özel gereksinimli bireylerin genel istihdam ortamlarına geçişi öncesinde eğitim aldıkları ve hazırlandıkları birimlere dönüştürüldükleri modeller denenmektedir (Tuckerman vd., 2012; Wong vd., 2021).

Günümüzde dünya çapında korumalı iş yerleri tipi uygulamalardan destekli istihdam (supported workplace) ve düzenlenmiş istihdam (customized employment) adı verilen bütünleştirme odaklı uygulamalara geçiş yapılmaktadır (Taylor-Gooby vd., 2015). Düzenlenmiş istihdam üzerine yapılmış olan araştırmalar bu modelin özel gereksinimli bireyler için nitelikli istihdam sağladığını göstermektedir (Riesen vd., 2023). Mesleki eğitim sonrasında yetersizliği olan bireylerin iş bulması ve çalışma hayatına katılmaları için yasal düzenlemeler ve eylem planları tek başına yeterli olmamaktadır. Bu süreçte işbirliğinin büyük önem taşıdığı ve istihdam öncesi geçiş hizmetleri kapsamında özel gereksinimli bireylerin iş arama, iş yerinde öğrenme, mesleki eğitime devam etme ve işe adapte olma boyutlarında desteklenmeye gereksinimlerinin olduğu ifade edilmektedir (Carter vd., 2021). Akkerman vd., (2014) korumalı ve bütünleştirilmiş iş yerlerinde çalışan zihinsel yetersizliği olan çalışanların(N=9) iş doyumlarını inceledikleri araştırmalarında her iki istihdam türünde çalışan bireylerin benzer bir şekilde iş yerindeki sosyal ilişkilerinin iş doyumlarını etkilediğini, özellikle çalışanlara destek veren profesyoneller ile olumlu ilişkilerin, diğer çalışanlar ile ortak zevklerin ve birlikte eğlenmenin katılımcılar tarafından ifade edilen iş doyumunu için önemli faktörler olduğunu vurgulanmıştır. Zihinsel yetersizliği olan bireylerin ve ailelerinin korumalı iş yerlerini tercih etme sebeplerini belirlemeyi amaçlayan bir araştırmaya (Migliore vd., 2008) 28 farklı korumalı iş yerinden 210 zihinsel yetersizliği olan çalışan, 185 aile üyesi ve 224 korumalı işyeri personeli katılmıştır. Araştırmacılar korumalı iş yerlerini tercih sebepleri arasında güvenlik, ulaşım, uzun süreli iş yerleştirme, mesai saatleri, yan haklar ve destekler, sosyal ortam ve mesleki becerilere uygunluk faktörlerinin katılımcılar tarafından en sık ifade edilen olgular olduğunu ifade etmişlerdir.

Türkiye’de özel gereksinimli bireylerin istihdamı süreci batıdaki örneklerden farklı bir süreç izlemiştir. İş kanununda 1970’li yıllarda yapılmaya başlanılan düzenlemeler ile tanı grubu fark etmeksizin özel gereksinimli bireylerin istihdamına ilişkin devlet destekleri, kota uygulaması ve vergi teşvikleri gibi uygulamalar yürürlüğe konmuştur. Yasalara göre belirlenmiş olan oranlarda engelli birey istihdam etme zorunluluğuna uymayan özel sektör işverenleri için ise yaptırımlar uygulanmaya başlanmıştır ve takibi ciddi bir şekilde yapılmıştır. Bu yaptırımlar kapsamında 50 ve üzeri işçi çalıştıran işverenler istihdam etmedikleri her bir engelli birey için belli bir miktar ceza ödemekle yükümlüdürler. Özel sektöre getirilen düzenlemeler gibi kamu kurumları için de çerçeve belirlenmiştir ve toplam personelin %4’ünün özel gereksinimli bireylerden oluşması zorunlu tutulmuştur. 1970-2000 yılları arasında istihdam edilen özel

gereksinimli birey sayısı yavaş da olsa artış göstermiştir. 2000’li yıllarda getirilen vergi indirimleri ve devlet destekleri ile özel gereksinimli bireylerin istihdamının önemli ölçüde artış gösterdiği görülmüştür (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2022).

Türkiye Cumhuriyeti Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 2022 yılı ağustos ayında açıklanan güncel istihdam istatistikleri incelendiğinde genel nüfusun işe katılım oranının %52,6, özel gereksinimli bireylerin işe katılım oranının ise %22.1 olduğu görülmektedir. Yıllar içerisinde görülmüş olan artışa karşın özel gereksinimli bireylerin istihdamı oldukça düşük bir düzeyde seyretmektedir. Bakanlık raporuna göre özel gereksinimli bireyler popülasyonu içerisinde istihdam oranı en düşük grubun zihinsel yetersizliği olan bireyler olduğu görülmektedir. Zihinsel yetersizliği olan bireylerin özel gereksinimli bireylerin içerisinde istihdam açısından dezavantajlı bir grup olduğu (Siperstein, Heyman ve Stokes, 2014), grup içerisinde yetersizliğin derecesine bağlı olarak istihdam oranlarının da değiştiği bilinmektedir (McGlinchey vd., 2013). Türkiye’de var olan duruma ilişkin yapılmış olan çalışmalarda zihinsel yetersizliği olan bireylerin işverenler tarafından kaygı ile karşılandığı, iletişim kurma, güvenlik ve iş becerileri gibi konularda endişelerin ön plana çıktığı görülmektedir (Baran ve Cavkaytar, 2007; Güneş ve Akçamete, 2014). Meslek liselerinde bütünleştirme uygulamaları kapsamında özel gereksinimli öğrenciler ile çalışan mesleki eğitim öğretmenleri de istihdamı en güç olan grup olarak zihinsel yetersizliği olan bireyleri örnek olarak vermektedirler (Özbek vd., 2017). Devletin teşvik, destek ve ceza uygulamalarına karşın işverenlerin ceza ödemeyi tercih ettikleri durumların olduğu görülmektedir. Dünyanın refah düzeyi olarak önde gelen ülkelerinden Norveç ve İsveç’te de bu tür uygulamaların işverenlerin ve şirketlerin uygulamaları üzerinde sınırlı bir etkisi olduğu görülmektedir (Kuznetsova ve Yalçın, 2017). Bu nedenle korumalı işyeri uygulamaları zihinsel yetersizliği olan bireylere istihdam oluşturmak adına 2010’lu yıllar sonrasında Türkiye’de bir çözüm olarak ön plana çıkmaya başlamıştır (Orhan, 2013).

1. Türkiye’de Korumalı İş Yeri Uygulamaları

Özel gereksinimli bireylerin istihdamı yalnızca toplumsal tutumlar ve gerekli iş becerilerinin öğretimi gibi sosyal ve eğitsel bir konu değil aynı zamanda ekonomi ve hukuk ile ilişkili bir durumdur. Türkiye’de batıdaki örneklerin benzeri bir korumalı işyeri uygulamasının gerçekleşmesi gerekli yasal düzenlemeler gibi aynı zamanda endüstriyel üretimin artış göstermesini gerektirmiştir. 2013 yılında *Korumalı İş Yeri Yönetmeliği* değiştirilmiş ve rehabilitasyon kapsam dışına çıkarılarak hedefin yalnızca istihdam imkânı sağlamak olduğu ifade edilmiştir. Korumalı iş yerleri, kota sisteminde dezavantajlı olan zihinsel yetersizliği olan bireyler için oluşturulmuştur. Gerekli teşvik mekanizmaları 2014 yılından itibaren yürürlüğe girmiştir. 6518 sayılı Kanun ile ayrıca 4857 sayılı İş Kanununa 06.02.2014 tarihinde eklenen ek 1. madde doğrudan “korumalı işyerleri” ile ilgilidir. Korumalı işyerlerinde çalışan engellilerin ücretleri ile ilgili ek 1. maddeye göre, korumalı işyerlerinde çalıştırılan ve iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilere işverenlerince zamanında ödenmiş olan ücretlerinin *belli tutarlarının* hazine tarafından işverene ödeneceğini hüküm altına almıştır. Uluslararası alanyazında, çalışanların korumalı işyerinden ayrılarak entegre edilmiş işyerlerinde çalışmalarının daha çok kazanç elde etmelerini sağlayacağı vurgulanmaktadır (Migliore vd., 2007, Migliore vd., 2008) çünkü korumalı iş yerlerinde saatlik çalışma ücretlerinin sabit asgari ücretin altında kaldığı belirtilmektedir. Uluslararası örneklerden farklı olarak Türkiye’de korumalı işyerlerinde çalışan zihinsel yetersizliği olan çalışanlar devlet tarafından belirlenmiş olan sabit asgari ücret uygulamasından yararlanmaktadırlar.

Korumalı işyerlerine getirilen eleştiriler ücret seviyesinin düşük olması, sosyal sınırlamalar, vasıf gerektirmeyen tekrarlı işler olması, çalışma koşullarının iyileştirilmemesi, rekabetçi işlere geçişteki sınırlılık ve sürekli desteğe ihtiyaç duyan bir sistem olmasıdır (Cimera vd., 2012; Hemphill ve Kulik, 2017; Nettles, 2013; Migliore vd., 2008; Çavuş ve Tekin, 2015). Var olan bu eleştiriler ve sınırlılıkları nedeniyle Türkiye’de Manisa Organize Sanayi Bölgesi tarafından kurulan korumalı iş yeri merkezi bu eleştiriler ve endişeler dikkate alınarak tasarlanmıştır. Zihinsel Engelliler Korumalı İş Yeri Merkezinin (ZEKİ) kuruluşu sürecinde

bölgede bulunan Özel Eğitim Uygulama Okulu idarecileri ve il milli eğitim yöneticileri ile fikir alışverişi ve işbirliği yapılmıştır. ZEKİ'nin en önemli özelliği özel şirketlerin ticari olarak ihtiyaç duydukları üretimi var olan planları kapsamında ZEKİ bünyesinde yer alan atölyelerinin de katıldığı bir süreç ile gerçekleştiriyor olmasıdır. Çalışanlar korumalı işyeri merkezinin değil, ZEKİ bünyesinde şirketlerin kurdukları kendi atölyelerinin çalışanlarıdır. İstihdam süreci şirketlerin insan kaynakları birimleri tarafından yönetilmektedir. Bir firmanın atölyesinde çalışmakta olan zihinsel yetersizliği olan çalışanlar genel fabrikada çalışan işçiler ile aynı sendikaya üyedirler ve toplu sözleşmede yer alan haklardan yararlanmaktadırlar. 2022 yılında hayata geçirilen ZEKİ+ projesi ile zihinsel yetersizliği olan çalışanların korumalı atölyelerden genel fabrika ortamlarında çalışmaya geçişleri için hazırlıklar başlamıştır. ZEKİ projesinin en önemli hedefleri arasında bünyesinde çalışan zihinsel yetersizliği olan bireylerin iş ve çalışma becerilerini geliştirmek ve genel iş ortamlarına geçiş yaparak bağımsızlaşmalarını desteklemek yer almaktadır.

Korumalı işyeri uygulamalarının Türkiye'deki örneklerinden biri olan Manisa Organize Sanayi Bölgesi (OSB) ZEKİ projesinin çalışanlar ve ailelerinin hayatlarına olan etkisinin incelenmesi, korumalı iş yerinin çalışanların ve ailelerin deneyimleri ve görüşleri bağlamında değerlendirilmesi sistemin iyileştirilmesi benzer uygulamaların farklı bölgelerde hayata geçirilmesi ile özel gereksinimli bireylerin istihdamına katkı sağlanması açısından büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda bu çalışmada aşağıdaki araştırma sorularına yanıtlar aranmıştır:

1. Korumalı işyerinde çalışan zihinsel yetersizliği olan çalışanlar ZEKİ hakkında ne düşünmektedir?
2. Çocukları korumalı işyerinde çalışan zihinsel yetersizliği olan çalışanların aileleri ZEKİ hakkında ne düşünmektedir?
3. ZEKİ'de çalışma sürecinin zihinsel yetersizliği olan bireylerin hayatlarına olan etkisi nedir?
4. Çocuklarının ZEKİ projesi kapsamında çalışmaya başlamasının ailelerin hayatlarına olan etkisi nedir?

2. Yöntem

Bu çalışmada katılımcıların belirli bir olguya ilişkin algılarını ya da yaşadıkları deneyimlerinin ayrıntılı bir şekilde incelenmesine imkân sağlayan nitel araştırma yöntemi modellerinden fenomenolojik desen tanımsal (amprik) alt türü kullanılmıştır (Patton, 2001). Bu yöntemin seçilmesinin sebebi ayrıntılı veri toplanması ve bütüncül bir yaklaşım ile analizler yaparak olgunun anlaşılması için içgörüler üretilmesine imkân sağlaması (Yıldırım ve Şimşek, 2011) ile birlikte çalışmanın katılımcıların araştırma konusuyla ilgili yaşantılarının olması, bu konuyu deneyimlemiş - halen deneyimliyor olmaları, araştırmacıların belirlenen katılımcıların deneyimlerini nasıl anlamlandırdığını ortaya çıkarma isteğidir.

2.1. Katılımcılar

Araştırmanın katılımcılarını MOSB ZEKİ paydaşları olan ZEKİ bünyesinde çalışan zihinsel yetersizliği olan çalışanlar ve aileleri oluşturmaktadır. Katılımcılar amaçlı örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir ve araştırmanın yapıldığı tarihte ZEKİ bünyesinde aktif olan atölyelerin her birinden dil ve konuşma becerileri performans açısından görüşme yapılabilecek dörder çalışan belirlenmiştir. Kadın çalışanların sayısının az olması sebebiyle her atölyeden en az bir kadın çalışan ile görüşme yapılmıştır. Görüşme yapılan katılımcıların aileleri araştırmaya katılmak üzere davet edilmiştir. Katılımcıların görüşleri aktarılırken zihinsel yetersizliği olan çalışanlar "K", çalışanların aileleri ise "A" kodları ile belirtilmiştir.

2.1.1. Zihinsel Yetersizliği Olan Çalışanlar

ZEKİ bünyesinde var olan atölyelerde işçi olarak çalışan zihinsel yetersizliği olan çalışanlar ile birebir görüşmeler yapılarak çalışma deneyimleri ve görüşleri sorulmuştur. Katılımcılar içerisinde 18 erkek 10 kadın olmak üzere 28 işçi yer almıştır. İşçilerin yaş ortalaması 28.5 olarak hesaplanmıştır. Görüşmelerin yapıldığı tarihte ZEKİ bünyesinde aktif olan TELET, BOSCH, KLİMASAN, VESTEL BEYAZ EŞYA, STANDART PROFİL, VESTEL ELEKTRONİK ve EMAS MAKİNA atölyelerinden 4'er çalışan ile görüşmeler yapılmıştır. Arçelik atölyesinde çalışan işçiler veri toplama sürecinin başladığı dönemde henüz çalışmaya başlayalı 1 ay olduğu için katılımcılara dahil edilmemişlerdir.

2.1.2. Zihinsel Yetersizliği Olan Çalışanların Aileleri

Çalışma kapsamında zihinsel yetersizliği olan çalışanların aileleri ile görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmeler kapsamında 11 anne, 8 baba ve 5 kardeş olmak üzere toplam 24 çalışanın aile üyesi ile görüşmeler yapılmıştır. TELET, BOSCH, KLİMASAN, VESTEL BEYAZ EŞYA, STANDART PROFİL, VESTEL ELEKTRONİK, EMAS MAKİNA ve ARÇELİK atölyelerinde çalışan zihinsel yetersizliği olan çalışanların ebeveynleri görüşmelere katılmıştır. Uzun süredir çalışan çalışanların aileleri ile çalışmaya yeni başlayan çalışanların ailelerinin görüşlerini karşılaştırabilmek adına Arçelik atölyesinde çalışan çalışanların aileleri katılımcılara dahil edilmiştir.

2.2. Veri Toplama Süreci ve Analiz

Araştırmanın verileri nitel araştırma yöntemi veri toplama tekniklerinden görüşme ile toplanmıştır. Veri toplama süreci 2022 yılının Mart ve Nisan aylarında tamamlanmıştır. Araştırmacılar tarafından hazırlanmış olan yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılmıştır. Görüşme formlarının hazırlanması sürecinde istihdamın katılımcıların yaşantılarını etkileyebilecek olan boyutlar listelenerek bir kavram haritası oluşturulmuştur. Katılımcılardan bilgi alınmak istenilen tüm boyutlarda sorular üretilmiştir. Görüşme formları nitel araştırma deneyimi olan iki farklı uzman ile paylaşarak uzman görüşü alınmıştır. Uzman görüşleri sonucunda benzerliği yüksek olan sorular birleştirilmiştir. Görüşme formları veri toplama süreci öncesinde ZEKİ yönetimi ile paylaşılmıştır. Her iki katılımcı grubuyla yapılan ilk görüşmeler pilot görüşme olarak düşünülmüştür ve ardından araştırmacılar görüşme sorularını ve katılımcıların yanıtlarını değerlendirmişlerdir. Görüşme sorularının anlaşılabilirliğine ilişkin bir sorun yaşanmamıştır ve bir düzenlemeye ihtiyaç duyulmadan görüşmelere devam edilmiştir. Görüşmeler öncesinde tüm katılımcılara görüşmelerin amacı ve sorulacak soruların içeriğine ilişkin bilgilendirmeler yapılmış ve katılımcı onam formları ile izin alınmıştır. Görüşmeler zihinsel yetersizliği olan çalışanlar ile ortalama 14 dakika, zihinsel yetersizliği olan çalışanların aileleri ile ortalama 22 dakika sürmüştür. Görüşmeler katılımcılar ile birebir ve sessiz bir odada gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerde alınan ses kayıtları analiz için bir program yardımı olmadan bilgisayara yazılarak ikinci araştırmacı tarafından deşifre edilmiştir. Birinci araştırmacı tarafından ses kayıtları ile deşifreler karşılaştırılmıştır.

Elde edilen verilerin analizinde görüşülen bireylerin görüşlerini etkili bir şekilde yansıtabilmek için sıkça doğrudan alıntılar yapabilmesi sebebiyle betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Verilerin analizinde bir bilgisayar programı kullanılmamıştır. Öncelikle her iki katılımcı grubun cevapları kendi içinde değerlendirilerek araştırma soruları etrafında temalar belirlenmiştir ve bu doğrultuda veriler organize edilerek sunulmuştur. Katılımcıların yanıtlarından doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Araştırmacıların veri toplama sürecinin geçişlik açısından uygunluğunu sağlamak adına her görüşme sonunda katılımcılara vermiş oldukları yanıtları kısaca özetleyerek görüşmeyi bitirmişlerdir ve katılımcıların onayını almışlardır. Çalışmanın geçerliğini sağlamak adına bulgular bölümünden sıklıkla katılımcıların yanıtlarından doğrudan alıntılar verilmiştir. Araştırmada elde edilen verilerin güvenilirlik değerlendirmesi için veriler eğitim bilimleri alanında yüksek lisans derecesi olan nitel araştırma ve betimsel analiz deneyimi olan iki bağımsız gözlemci tarafından incelenmiştir. Kodlayıcılar

arası güvenirlilik Huberman ve Miles (1994) formülü (Güvenirlilik = Görüş Birliği / Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı) ile hesaplanarak %96 olarak belirlenmiştir.

2.1. Etik Kurul Kararı

Bu araştırma için Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulunun 01.03.2022 tarihli toplantısında 23 sayılı karar ile araştırmanın bilimsel araştırma ve yayın etik kurallarına uygun olduğuna yönelik etik kurul onayı alınmıştır.

3. Bulgular

Araştırma kapsamında zihinsel yetersizliği olan çalışanlar ve çalışanların ailelerinden görüşmelerde alınan bulgular her iki grup için ayrı başlıklar altında ve belirlenmiş olan temalar kapsamında, katılımcıların yanıtlarından doğrudan alıntılar verilerek bu bölümde aktarılmıştır.

3.1. Ailelerin ZEKİ Deneyimi ve Görüşleri

Aileler ile yapılan görüşmelerde katılımcıların vermiş oldukları yanıtlar incelendiğinde Zeki Öncesi Yaşam, ZEKİ'nin Hayatlarına Etkisi ve ZEKİ Hakkında Görüşler olmak üzere üç farklı tema belirlenmiştir. Belirlenmiş olan temalar ve kodlar Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Ailelerin Görüşleri Temaları ve Kodları

	Alt Temalar	Kodlar
Ailelerin ZEKİ Deneyimi ve Görüşleri	ZEKİ Öncesi Yaşam	Gelecek Kaygısı (f=21), İş Sorunu (f=19) Eğitim ve Okul (f=10)
	ZEKİ'nin Hayatlarına Etkisi	Çocuk Özgüven ve İletişim (f=24), Çocuk Beceri ve Gelişim (f=21) Aile Ekonomik Katkı (f=23), Günlük Hayat Değişim (f=21) Zaman (f=11)
	ZEKİ Hakkında Görüşler	Memnuniyet ve Mutluluk (f=24) Güvenlik (f=21)

3.1.1. ZEKİ Öncesi Yaşam

Aileler ile yapılan görüşmelerde çocuklarının geleceklerine ilişkin düşünceleri, çocuklarının ZEKİ bünyesinde istihdam edilmesine kadar geçen sürede yaşadıkları deneyimler sorulmuştur. Ailelere ZEKİ projesi öncesinde çocuklarının geleceği ile ilgili düşündükleri ve meslek sahibi olup çalışmaya başlamasına ilişkin beklentileri sorulduğunda ailelerin çoğunluğu (n=19) bunun mümkün olmadığını düşündüklerini ifade ederken az sayıda aile çok güç de olsa bir imkân oluşturulabileceğine inandıklarını (n=5) ifade etmişlerdir. Ailelerin yanıtlarına örnek olarak A1 “Geleceğiyle ilgili karamsardık. Hiç de düşünmüyordum. Hayalimizde öyle bir şey yoktu”, A4 “Asla ihtimal vermiyordum. Hayalini bile kuramıyorduk. Beynimizde böyle bir şey yoktu.”, A14 “Vallahi biz açıkçası düşünmüyorduk. Hiç aklımıza gelmezdi, böyle bir ortamın olacağını bilmiyorduk zaten yani...”, A22 “Hayır hayır hiç düşünmezdim hatta okuldan çıktığı zaman ne yapabiliriz diye kara kara düşünüyorduk...” verilebilir.

Yapılan görüşmelerde ailelere çocuklarının ZEKİ’de çalışacağını öğrendiklerinde hissettikleri ve düşündükleri sorulmuştur. Ailelerin tümü çocuklarının iş girmesi haberini büyük bir mutluluk ve sevinçle karşıladıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların yanıtlarına örnek olarak A13 “Vallahi çok memnun oldum. Çok sevindim. Bir de hani kendi ayakları üzerinde dursun diye çok memnun oldum”, A19 “Bir kere çocuğumuz hakkında olumsuzluklar kafamızdan gitti. Hani

işe başlayacak şey başladı bizde çalıştığını görünce benim çocuğum da bir şeyler yapıyor, çocuğumuzun sorumluluk alması çok hoşumuza gitti”, A20 “Bizim için büyük bir mutluluk çünkü hem sosyal olarak hayata karışacak işte, üretken olacak. Kendini ifade edecek. Bu yüzden mutluyuz.” verilebilir.

Tüm ailelerin çocuklarının işe alımı haberine mutlu olduklarını belirttiği görülmekle birlikte aileler arasında mutluluklarına ek olarak bazı endişeler yaşadıklarını belirten ebeveynler de olmuştur. Ailelerin endişelerinin güvenlik ve çocuklarının iş becerileri ile iş yerine uyum süreçleri üzerine odaklandığı görülmektedir. Katılımcıların yanıtlarına A4 “Yani çünkü özel bir çocuğa sahipsin. Yapabilecek mi? Bir aksilik yaşanabilir mi? Çünkü karşınızdaki insanlar da normal bir insan. Böyle bir çocukla yaşamadıkları için, bir ortamda olmadıkları için yaklaşımları, davranışları çok önemliydi tabii ki bizler için”, A9 “Vallahi yapabilir mi yapamaz mı diye Hocam hani böyle bir kaygı da kaldık ama... Ortama hani uyum sağlayabilir mi sağlayamaz mı? Çünkü hep bizimle olduğu için hiç böyle çalışma ortamına girmediği için...”, A14 “Yani yapabilir mi, uyum sağlayabilir mi nasıl olur hani öyle bir şeyler tabi insan tedirgin oluyor ilk başta”, yanıtları örnek olarak verilebilir.

3.1.2. ZEKİ'nin Hayatlarına Etkisi

Çocuklarının çalışmaya başladıktan sonra ebeveynlerin ve aile üyelerinin hayatlarında gözlemledikleri değişimler, çocuklarının hayatında fark ettikleri gelişmeler sorulmuştur. Çalışma kapsamında görüşme yapılan 24 aileye çocuklarının ZEKİ bünyesinde yer alan atölyelerde çalışmaya başladıktan sonra günlük hayat rutinlerinde değişim olup olmadığı, eğer olduysa nasıl bir değişimin gerçekleştiği sorulmuştur. Ailelerin ZEKİ öncesi yaşam rutinlerine ilişkin verdikleri yanıtlar incelendiğinde ailelerin önemli bir bölümünün (n=17) gün içerisinde çocuklarını yalnız bırakmadıkları, bazı ailelerin (n=5) ise kısa süreler evde yalnız bırakabildikleri görülmüştür. Günlük yaşantısında çocuğunu kontrol etme gereksinimi hissetmediğini ifade eden aile sayısı (n=2) azdır. Bu durum aileler tarafından A2 “İşte ben de işime gidebiliyorum, evde olduğu zaman bırakıp gidemiyordum. Gitsem dahi bir saat iki saat, o da olmuyor. Yeri geliyor iki kişi gidiyorduk, o da zor...”, A3 “Çalışmıyor olsaydı herhalde çok zor olurdu. Evde kalır sorun olmaz. Ama ben bırakabilir miydim o var işte”, A6 “Tek başına yaşayabilecek bir çocuk değil. Yerine göre 1-2 saat bırakıyoruz ama anca o kadar. Daha ilerisini bırakamazsın.”, A12 “Haftanın 7 günü ona zaman ayırmam gerekiyorken şimdi sadece cumartesi pazara indi ve bana 5 günlük bir ek süre kazandırdı.” şeklinde ifade edilmiştir. Ailelerin tümü çocuklarının ZEKİ’de çalışmalarına yönelik herhangi bir endişe duymadıklarını ifade ederken “gün içerisinde nerede ve kimler olduğunu bilmek” olgusuna vurgu yapmışlardır.

ZEKİ’de çalışmanın çocuklarında oluşturduğu değişimler sorulduğunda tüm aileler çocuklarının özgüvenlerinin arttığını (N=24) belirtmişlerdir. Bunun yanında katılımcılar çocuklarının iletişim becerilerinin geliştiğini, daha sosyal olduklarını, sorumluluk bilinçlerinin oluştuğunu ve hayatlarının düzenli hale geldiğini ifade etmişlerdir. Katılımcıların yanıtlarına A2 “Çok memnunuz, çocuk çok değişti. Özgüveni geldi kendine tabi para da kazanınca. Daha da sosyalleşti, zaten sosyal bir çocuk, özgüveni oturdu yani. Çok. Özgüven öyle. Daha böyle kendini ifade edebiliyor. Daha rahat hareket ediyor...”, A4 “Tabii özgüveni daha bin kart arttı. Hayaller kurmaya başladı. Birçok şeyleri alma planlarına başladı... Eskisine göre daha da iyi. Yaş aldıkça da burada çalışmaya başlayınca da kendine özeni daha farklı...”, A5 “Öncekine göre daha bir farklıydı. Kendine öz güveni geldi. Para kazanıyorum ben, çalışıyorum... Herkese söylüyor ben çalışıyorum işe girdim diye...”, A6 “Tabii... çok gelişti. Özgüveni tavan canım biz baş edemiyoruz...”, A7 “El becerileri arttı. Hayata bakışı açısı değişti. Özgüven kazandı. Özgüven çok önemli çünkü biliyorsunuz. Özgüven kazandı. Gelir elde edince bir şey cesaret geldi. Yani çok iyi oldu...” örnek olarak verilebilir.

Aileler ile yapılan görüşmelerde çocuklarının çalışıyor olmasının aile ekonomisine ve refah seviyelerine yaptığı katkı sorulmuştur. Bu bağlamda bazı ailelerin çocuklarının önemli bir katkısı olduğunu ifade ettiği görülürken bazı ailelerin ise çocuklarının kazancını harcamadıklarını

ifade ettiği, çocuklarının geleceği için yatırım yapmaya çalıştıklarını açıkladıkları görülmüştür. Ekonomik katkı bağlamında ailelerin verdikleri yanıtlar her bir ailenin sosyoekonomik koşullarına bağlı olarak farklılık göstermiştir. Ancak iki farklı görüşün de ortak olduğu noktalar çocuklarının maddi olarak kazancının olmasının hayatı kolaylaştırdığı ve ihtiyaçların giderilmesi noktasında ailelere imkân sağladığıdır. Ailelerin yanıtlarına A22 “*Ya tabii ki katkısı çok büyük yani şimdi bir kişinin çalışması başka şimdi babası tek başına çalışıyordu yani çocuklarımız okuyor şu an. O da destek olunca daha iyi oldu.*”, A24 “*Bir hayali daha var şimdi mesela aldığı aylığı tek kuruşunu harcamıyoruz ben harçlığını ben veriyorum çünkü o balkonu olan bir ev alacak*”, A18 “*Şimdi biz şöyle onun ekonomik katkısından çok onun iyiliğini yapmaya çalışıyoruz. Onun geleceğini hazırlamaya çalışıyoruz...*”, A12 “*Hiç parasına dokunmuyoruz. Parasına çok nadir bir şekilde, bir şey olursa. Hesabında duruyor parası. Ondan sonra onun da geleceği için...*”, A7 “*Tabii muhakkak oldu. Yani biz memur maaşıyla geçindik. Bir anda bir bolluşma oldu. Hesapta olmayan bir para gelmeye başladı. Bu da onun isteklerini daha rahat karşılamamızı, ihtiyaçları daha güzel, daha anında cevap vermeye başladık...*”, A6 “*Benim için tabii ki iyi oldu, ben yalnız yaşıyorum çocuğumla. Emekli maaşı alıyorum... Ona da faydası var, ona da istediği ayakkabıyı alabiliyorum, kıyafeti alabiliyorum. İsteddiği yerlere pastaneye lokantaya götürebiliyorum...*”, A5 “*Biz tokiden ev aldık. Onun üzerine aldık, çocuğa gelecekte bir yatırım olsun. İleride çocuğumuza bakacak biri olur, yatırım olursa düşüncesiyle onun üzerine ev aldık...*” örnek olarak verilebilir.

3.1.3. ZEKİ Hakkında Görüşler

Aileler ile yapılan görüşmelerde çocuklarının çalışma koşulları hakkındaki görüşleri, çocuklarının kendilerine çalışma ortamı ile ilgili aktardıkları ve servis ile ilgili düşünceleri sorulmuştur. Ailelerin tümü ZEKİ'nin mesai saatlerinin, çay ve yemek molalarının ve ZEKİ'nin fiziki ortamının çocukları için uygun olduğunu ifade ettiği ve çocuklarının ZEKİ'ye isteyerek ve sevecek gittiğini ifade etmişlerdir. Ailelerin vermiş oldukları yanıtlara A3 “*Bize uygun iş saatleri. Çocuklar sıkılmıyorlar, güzel. Servisimiz güvenli. Hocamız her şeyde arıyor, bir sıkıntı oldu mu geç kalacak diyor biz ona göre çıkıyoruz.*”, A5 “*Valla biz çok memnunuz. Her şeyden çok memnunuz. Çocuğumuz da çok memnun.*”, A6 “*Bence güzel. 9-4 arası çok güzel, seviyor buraya gelmeyi. Çünkü mesela diyor, ben diyor bugün masayı silme sırası şunda diyor. Mesela ben arkadaşlarıma yardım ediyorum diyor yemeklerini getiriyorum diyor sularını getiriyorum diyor. İş yapmayı seviyor. Şu kadar iş yaptım, şu kadar iş geldi anne diyor.*”, A13 “*Bence çok güzel, çok uygun, çünkü sabah geç geliyorlar akşam erken çıkıyorlar. Yani tam onların istediğine göre. Benim şahsi görüşüm böyle.*” örnek olarak verilebilir.

Aileler ZEKİ'de çocuklarının güvende olduğundan emin olduklarını vurgulayarak (n=21) çocukları için ideal bir ortam hazırlandığını ve bu durumun mutluluk verici olduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcıların yanıtlarına A3 “*Servisimiz güvenli. Hocamız her şeyde arıyor, bir sıkıntı oldu mu geç kalacak diyor biz ona göre çıkıyoruz...*”, A7 “*Buraya geliyor burası da korumalı bir iş yeri olduğu için bunu da bilip güvende olduğunu bildiğimiz için bir endişemiz kalmadı yani*”, K17 “*Yani şu anda ben çok memnunuz. Onun güvenli bir ortamda olduğunu da biliyorum. İçim rahat*”, örnek olarak verilebilir.

3.2. Çalışanların ZEKİ Deneyimi ve Görüşleri

Korumalı iş merkezi çalışanları ile yapılan görüşmelerde katılımcıların sorulara verdikleri yanıtlar incelenerek ZEKİ ve Çalışma Deneyimi, Sosyal Hayat ve Bağımsız Yaşam, Ekonomik Özgürlük olmak üzere üç farklı tema belirlenmiştir. Temalar ve belirlenen kodlar Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Çalışanların Görüşleri Temaları ve Kodları

	Alt Temalar	Kodlar
Çalışanların ZEKİ Deneyimi ve Görüşleri	ZEKİ ve Çalışma Deneyimi	İş Becerisi ve Ürün (f=28) Yardım ve Destek (f=20) Mutluluk ve Motivasyon (f=28) Çalışma Koşulları (f=28)
	Sosyal Hayat ve Bağımsız Yaşam	İşe Hazırlık ve Öz bakım (f=28) Ulaşım (f=28) Arkadaş (f=18) Evde Etkinlik (f=21) Dışarda Etkinlik (f=12)
	Ekonomik Özgürlük	Maaş ve Banka Kartı (f=28) Alışveriş (f=26) Para Biriktirme ve Yatırım (f=25) İstekler ve Planlar (f=23)

3.2.1. ZEKİ ve Çalışma Deneyimi

Görüşme yapılan 28 çalışanın tümünün çalıştıkları atölyeleri tanıtılabildikleri ve ürettikleri parçaları ayrıntılı bir şekilde anlattıkları görülmüştür. Tüm çalışanlar ZEKİ’de ve atölyelerinde çalışmayı çok sevdiklerini, ürettikleri parçaları yapmanın zor olmadığını, yorulmadan çalıştıklarını, çalışma arkadaşları ve usta öğreticiler ile çalışmaktan memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların yanıtlarına örnek olarak K2 “*Kombi, şu kombinin şeyini üretiyoruz petek, Peteğin kombi parçasını üretiyoruz...*”, K6 “*Kolay... Zaman çabuk geçiyor. Sabah buraya geliyoruz, çıkıyoruz. Öğlen yemeğe çıkıyoruz.*”, K15 “*Kolay, benim hoşuma gidiyor. İyiyim ben... Şey var mesela, vida var, vidayı takıyorum, bir de kablo var, kabloyu takıyorum, içine koyuyorum, onları düzenliyorum.*”, K16 “*Güzel. Çünkü ben çalışmayı seviyorum. Geçen hani çok eskiden iş yoktu. Evde sıkılıyordum. Sonra buraya geldim, burada işe başladım. Çok memnunum buradan*”, K24 “*Kolay benim için iyi, yok hiç yorulmuyorum... Atölyemizde öğretmenleri seviyorum, sonra arkadaşlarımı seviyorum...*”, K22 “*Market dolaplarının parçalarını yapıyorum, Takoz, drenaj, led tutucular, yok zorlanmıyorum ben, kolay...*” K25 “*Kolay. Oturduğumuz yerden. Bazen oluyor ama öğretmenim yardım ediyor*” verilebilir.

Zihinsel yetersizliği olan çalışanlara ZEKİ’de çalışırken bir sorunları olduğunda, bir problem yaşadıklarında nasıl ve kimden destek isteyecekleri, sorunlarını nasıl çözdükleri sorulduğunda çalışanların çoğunluğunun öncelikle atölye ustabaşlarının ismini söylediği (n=26), ardından ZEKİ yöneticilerinden yardım isteyeceklerini ifade ettikleri (n=20) görülmüştür. Çalışanların atölye ustabaşlarına “Hocam” “Öğretmenim” şeklinde hitap ettikleri görülmüştür. Katılımcıların yanıtlarına K1 “*Hocalara söylerim, burada çalışmak güzel. Yani arkadaşlıklar kuruyoruz çok güzel. Ama tabii zaman zaman da anlaşılmadıklarımız oluyor, onları da hallediveriyoruz.*”, K4 “*Sorunum yok ki, sorun olsa Hocam var...*”, K7 “*Yok hiç (sorun). Arkadaşlarımın hepsini seviyorum, olunca (sorun) öğretmenimize gidiyoruz.*”, K9 “*Biz sorunlarımızı, sıkıntılarımızı öğretmene söylüyoruz öğretmen de bizi barıştırıyor.*”, K16 “*Öğretmenimden isterim (yardım). Şeyden alırım; Müdire Hanımdan yardım isterim.*” örnek olarak verilebilir.

Çalışanların tümünün (N=28) ZEKİ çalışma koşullarından memnun oldukları, çalışma saatleri, çay molaları, öğle yemeği ve servis ile gidiş geliş ile ilgili bir problem yaşamadıkları vermiş oldukları yanıtlarda görülmektedir. Çalışanlar çay molalarının yeterli olduğunu, yemekleri sevdiklerini ve servis ile rahatça evden işe geldiklerini ve işten eve döndüklerini ifade etmişlerdir. Katılımcıların vermiş oldukları yanıtlara K1 “*Evin önünden alıyor, evin önünde iniyorum ben, evimin önünden... Molalar yetiyor, on beş dakika yani*”, K13 “*Durağa vaktinde çıkıyorum. Mesela yedi buçuksa yedi buçukta çıkıyorum. (Servise) Durağından biniyorum, binip geliyorum... (Yemekler) Güzel. Burası da güzel. Doyuyoruz. Yiyorum*”, K16 “*(Yemekler) Güzel, evet çok beğeniyorum... Mesai yok fazla uzun sürmüyor. İşte buraya saat dokuzda işe başlıyorum dört buçukta bitiriyoruz. Sekiz saat falan çalışıyorum*”, K21 “*(Servis) Evin önünde biniyorum... Burada çalışmak çok güzel... Yemekler çok güzel, Bugün çok sevdim, diyet yapıyorum da zayıflamak için fazla yemiyorum*” örnek olarak verilebilir.

3.2.2. Sosyal Hayat ve Bağımsız Yaşam

Zihinsel yetersizliği olan çalışanlar ile yapılan görüşmelerde katılımcılara sabahları işe gelirken nasıl hazırlandıkları, servise nasıl ve nereden bindikleri, iş çıkışında neler yaptıkları, hafta sonlarını nasıl geçirdikleri, en çok görüştükları arkadaşları ve hobileri sorulmuştur. Görüşmenin bu boyutu ile gençlerin yaşamlarının ZEKİ dışında kalan bölümlerindeki alışkanlıkları ve rutinleri, ZEKİ’de çalışıyor olmanın hayatlarına getirdiği değişim ve çalışanların bağımsızlık düzeyleri tespit edilmeye çalışılmıştır.

Çalışanların yanıtları incelendiğinde sabahları alarm kurarak bağımsız bir şekilde uyanan, iş için hazırlanırken yardıma gereksinim duymayan ve servis durağına tek başına çıkan çalışan sayısının (n=6) az olduğu görülmüştür. Görüşme yapılan diğer çalışanların belirli düzeylerde ebeveynlerinden destek aldıkları ve bu desteğe ihtiyaç duydukları görülmüştür. Kahvaltı yapma, giyinme ve özbakım alanlarında tüm gençler bağımsız bir şekilde hazırlıklarını yapabilmektedir ancak uyanma ve servis durağına çıkma boyutlarında ebeveynlerinden destek aldıkları görülmüştür (n=22). Katılımcıların yanıtlarına K2 “*İşe sabah 7 de kalkıyorum telefonuma saat ayarlıyorum kalkıyom elimi yüzümü yıkıyorum dişimi fırçalıyorum.*”, K19 “*Kendim kalkıyorum. Kendim giyiniyorum. Kendim şey yapıyorum hazırlanıyorum. Bir kısmını annem yardım ediyor, bir kısmını da kendim yapıyorum. Çoğunlukla kendim yapıyorum...*”, K20 “*Kendim kalkıyorum, evet alarm kuruyorum, 7:30 da kalkıyorum, hazırlanıyorum sonra annemle beraber durağa gidiyoruz...*”, K21 “*Kendim uyanıyorum, alarmı kuruyorum, erken uyanıyorum, elimi yüzümü yıkıyorum, üstümü giyiniyorum...*”, K24 “*Kendim kalkıyorum, sabah kalkıyorum saate bakıyorum. Saat 8 olduysa hemen durağa gidiyorum otobüsü bekliyorum...*”, K26 “*Hayır ben kendim kalkıyorum... Evet, alarm kuruyorum... Bazen sabahlar babam uyanıp indiriyor bazen kendim geliyorum.*” örnek olarak verilebilir.

Görüşmelerde elde edilen veriler incelendiğinde çalışanların iş dışındaki vakitlerinin çoğunu evde ve aileleri ile birlikte geçirdikleri, ZEKİ’de birlikte çalıştıkları arkadaşları ile iş dışında görüşen çalışanların sayısının az olduğu (n=6), çalışanların boş vakitlerini çoğunlukla cep telefonu (sosyal medya, oyun ve video izlemek) kullanarak ve televizyon izleyerek geçirdikleri görülmüştür. Katılımcıların yanıtlarına K1 “*Evde televizyonda internet var, ona girerim. Bazen kahvemi içerim, şey yaparım, hani böyle biraz internette takılırım. Kedimle şey yaparım. Yumak. Kız, British Shorthair. Onunla zaman geçiririm...*”, K4 “*Evde televizyon izliyorum (gülerek) başka bir şey yapmıyorum. Ben sörvayvır izliyorum...*”, K7 “*Bazen haberler bazen maçları izliyoruz. Dizi izliyorum. Böylece aileme en güzeli vakit geçirmek. Hafta sonu kesinlikle evdeyim. Sıkıldıkça ara ara müzik dinliyorum.*”, K15 “*Hayır. Sadece babamın yanına gider otururum. Babam çarşıda. Arabaya biner gider gelirim. Öyle kafeye mafeye gitmem. Sonra yemek yerim. Öyle işte. Öyle sonra bilgisayarım ya da tabletim var. Tabletimi açarım seyredirim bir şeyler...*”, K16 “*İş dışında, hafta sonları televizyon izleyerek müzik dinleyerek, oyun oynayarak bilgisayardan. Ben böyle aksiyon filmleri, dövüş filmleri izlemeyi severim. Hafta sonları arkadaşlarımla buluşacağız. Bu hafta sonları yine bir yerlere 45 Park’a gideceğim arkadaşlarımla buluşacağız. Evet görüşüyoruz. Ben en çok, en çok fabrika arkadaşlarımla görüşüyorum...*”, K24 “*Bizim ev biraz*

uzaktır ya yakın olsaydı giderdim, arkadaşımınla giderdik, gezerdik. Başka işte telefona bakıyorum, anneme yardım ediyorum.” örnek olarak verilebilir.

3.2.3. Ekonomik Özgürlük

Görüşmeler sırasında zihinsel yetersizliği olan çalışanlara maaşlarını ayın hangi günü aldıkları, maaşlarının ne kadar olduğu, maaşlarını nasıl harcadıkları, satın almayı arzu ettikleri ürünler ve planları gibi para kullanımına ilişkin sorular sorulmuştur.

Görüşme yapılan çalışanlar içerisinde aylık ücretlerinin miktarını bilmeyen ve ne zaman ücret aldıklarına ilişkin bilgisi olmayan çalışanlar olduğu gibi, maaş ve prim günleri ile ücretlerinin miktarını net ve doğru bir şekilde ifade edebilen (n=6) çalışanlar da bulunmaktadır. Bazı çalışanlar ise maaş ve prim günlerini bilmelerine karşın maaşlarının miktarını bilmemektedirler. Çalışanların yanıtlarına örnek olarak K1 “Ayın 5’inde alıyorum. Tam maaşlar 5’inde, avanslar 20’sinde alınıyor.”, K2 “İlk başta 5’inde alıyordum sonra normalde 5’inde bizim işte hafta sonu denk geliyor... Valla alıyorum işte 3 5 alıyorum işte. İşte annem çekiyor annem.”, K4 “Maaşım ayın 5inde.”, K7 “Beşinde yatırıyorlar. Ben altısında, yedisinde çekiyorum. Sekizinde, dokuzunda kullanıyoruz. Ben bilmiyorum (ücret miktarı), annem biliyor. Babam çekiyor.”, K9 “Beşinde... para çekmeye babamla gidiyoruz.”, K10 “Beşinde... Ben bilmiyorum (ücret)...”, K13 “Benim babam, babam genellikle babam bakıyor o işlere. Ayın yirmisinde, ayın beşinde. Ee genellikle bizim maaşımız 4.250 oldu herhalde olmuştur. O civarı para alıyoruz... Asgari ücret işte... Sigortam da ödeniyor.”, K14 “Bilmiyorum... Maaşım mı? Ayda üç bin alıyoruz. Haftaya da dört bin iki yüz elli lira alacağız haftaya...”, K17 “Evet, bende duruyor (maaş kartı). Her ay 10’unda yatıyor... 4 Bin lira, asgari ücret.”, K18 “Babamda kalıyor (maaş kartı), şimdi ben de olsa, arkamdan gelen çocuk gizli gizli hemen alırsa şifreyi öğrenir yani bilir... Maaşım ayın beşinde ve yirmisinde.”, K20 “Var annem taşıyor (maaş kartı) ben düşürürüm diye. annemle birlikte çekiyoruz... 10 da yatıyor, 11 de alıyoruz, 5,300 gibi bir şey...”, K21 “Maaş kartım var... Ablamda... Maaşım 20 sinde yatıyor, 4000 geliyor...”, K22 “Beşinde normal maaşı alıyorum, yirmisinde avansı alıyorum... Genellikle asgari ücretin üstünde oluyor, 4500...”, K24 “Babamda duruyor (maaş kartı)... Bilmiyorum ben maaş işlerine karışmıyorum...”, K25 “Yok hocam. Annemler... Beşinde alıyorduk, onunda alıyoruz şimdi bir de on beşinde, sendikadan para geliyor. İki milyar... altı milyardı galiba olması gerekiyor.”, K26 “Ya annemde ya babamda duruyor. Çünkü iki tane kartım var bir tane kredi bir tane banka kartım var iki tane var yani banka. Maaşımı ayın kaçında alıyorum on se... uı bir dakika ocaktaydı galiba hatırlamıyorum ki... Valla hiç bilgim yok çünkü bana veriyorlar benim maaşım olduğu için.”, K27 “Annemle (maaş kartı). Onunda ve yirmi beşinde de alıyoruz biz. Yirmi beşinde avans alıyoruz. Dört bin mi öyle bir şey...” verilebilir. Çalışanların bu konuya ilişkin cevapları önemli görüldüğü için cevabı alıntı yapılabilen tüm katılımcılara yer verilmiştir.

ZY Çalışanlar ile yapılan görüşmelerde kazandıkları parayı nasıl harcadıkları, almak istedikleri ya da bugüne kadar aldıkları şeyler sorulmuştur. Çalışanların yanıtlarında ev satın alma isteği (n=8), teknolojik ürünler (n=10) ve aile harcamaları (n=7) ön plana çıkmaktadır. Çalışanların yanıtlarına örnek olarak K1 “Ev almak istiyorum, 3+1 ev.”, K2 “Var ev almayı düşünüyorum şu anda nasipse ev almayı düşünüyorum.”, K3 “Ben burdan 2+1 alacağım kendime ev annemle biz oturacağız.”, K5 “Biriktiriyorum, ev çıkarsa ona gitcek. TOKİ’den.”, K7 “Birikim yapıyoruz. Yani birikim yapınca anneme verip biraz biriktiriyoruz. Hepsini harcamıyorum. Yani şöyle bir planım var aslında. Yani şöyle bir toki evlerine girmek. Evet hayalim bu.”, K10 “Yiyecek alıyorum, bir de cam balkon yaptık. Ondan sonra bana telefon aldık.”, K14 “Ya benim yeğenim var iki tane. Onlara oyuncak alıyorum. Ya benim eski telefonum vardı benim eski. Eskidi yenisini alacağım. S8 var ya telefon, ondan alacağım.”, K16 “İşte kazandığım parayla işte biriktiriyorum paramı. Biriktirince ilk önce kendi odama bir bilgisayar almayı düşünüyorum. Öyle bilgisayar, ondan sonra...”, K17 “TOKİ’den ev aldım ben. TOKİ’den ev çıktı bana. Şimdi onu ödüyorum. Anneme de şey aldım, çamaşır makinası aldım. Maaşımı çekiyorum, kendime de harcıyorum. Eve de çok katkım oluyor. Kıyafet alıyorum. Pantolon, ayakkabı alıyorum kendime.”, K18 “Kazandığım parayla telefon alırım, ayakkabı alırım, pantolon alırım bir de kazak alırım. Başka

bir şey almam. Telefon aldım bir de cüzdan aldım.”, K19 “Valla iki maaşımda kardeşlerime sözüm vardı. Diyordum ki, ben bunlara pizza ısmarlayayım, ısmarlamıştım. Ondan sonra benim hayalim Karadeniz turu yapmak. Paramı biriktiriyorum şu an Karadeniz’e gitmek için.”, K22 “Telefon aldım, kıyafet aldım... Koltukları yeniledik. Almak istediğim bir şey var bilgisayarımı değiştirmek istiyorum...” , K24 “Kazandığım parayla şu an biz ev aldık. Taksit ödüyorum”, K 25 “Kıyafet... Abime yardım ediyorum. Şimdi araba aldık daha yeni. Evet, isterim (cep telefonu). Ama hayat pahalı. Çikolata alıyorum”, K26 “Bazen şey yapıyoruz, babamla klima almıştık bizim odaya onun parasını benim maaşla yatırıyor. Bazen de lazım olduğu zaman kullanıyoruz...” , K27 “Evin taksitini ödüyorum. Benim üstüme ama ev taksitini ödüyorum. Değiştirdim zaten (telefon)...Taksitle yani parayla almadım da taksitle.” verilebilir. Çalışanların bu konuya ilişkin cevapları önemli görüldüğü için cevabı alıntı yapılabilir tüm katılımcılara yer verilmiştir.

Tartışma

Zihinsel yetersizliği olan çalışanların ve ailelerinin korumalı iş yeri çalışma deneyimine ilişkin görüşleri incelendiğinde katılımcıların büyük bir çoğunlukla olumlu tutum sahibi oldukları ifade edilebilir. Öncelikle ailelerin çocuklarının geleceğine ilişkin geçmişte büyük endişeler taşıdıklarını ve bir işte çalışarak para kazanmalarının mümkün olmadığını düşündüklerini ifade etmeleri dikkat çekicidir. Nitekim yetersizliği olan bireylerin istihdamına ilişkin istatistikler incelendiğinde en dezavantajlı olan grubun zihinsel yetersizliği olan bireyler olduğu görülmektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2022). Aileler çocuklarının çalışmaya başlamasından duydukları mutluluğu görüşmelerde pek çok kez dile getirmişlerdir ve pek çok aile ZEKİ için “şans” tanımlamasında bulunmuştur. Son kurulmuş olan atölyede işe yeni başlayan çalışanların ailelerinin tümünün ZEKİ kurulduğu günden bu yana sıranın kendilerine gelmesi için sabırsızlıkla beklediklerini, mülakat süreçlerini büyük bir heyecanla geçirdiklerini, kendilerinin ve çocuklarının bu fırsat karşısında büyük bir heyecan yaşadıklarını belirttikleri görülmüştür. Aileler korumalı iş yeri modelinin çocukları için çok uygun olduğunu düşünmektedir ve bazı aileler çocukları için başka bir istihdam şeklinin mümkün olamayacağını düşünmektedirler. Çalışanların yanıtları da aileleri ile benzer bir şekilde ZEKİ’de çalışma deneyimine ilişkin olumlu görüşler içermektedir. Tüm çalışanların servis, çay molası, öğle yemeği ve mesai saatleri gibi çalışma koşullarından memnun olduklarını, ZEKİ bünyesinde çalışmaktan mutlu olduklarını ifade ettiği görülmüştür. Bu bulgular alanyazında yapılmış olan farklı araştırmalarda da sıklıkla görülen “istihdam imkânı bulma, güvenli bir yerde olma, maddi destek ve sosyalleşme” görüşleri ile benzerlik taşımaktadır. (Carter, Bendetson ve Guiden, 2018; Dague, 2012; Gilson vd., 2018).

Araştırmaya katılan çalışanlar ve aileleri korumalı iş yeri deneyiminin hayatlarına olan etkisini görebilmemiz adına çok değerli cevaplar vermişlerdir. Ailelerin ZEKİ Öncesi Hayat ve ZEKİ’nin Hayatlarına Etkisi başlıkları altında incelediğimiz görüşlerinde çocuklarının geleceğine ve güvenliklerine dair endişeleri, çocuklarını kontrol etme ihtiyaçlarından kaynaklanan zorluklar ve kendi özel hayatlarına ve işlerine zaman ayırmada yaşadıkları güçlükler yer almaktadır. Özellikle pek çok ailenin güvenlik endişesi kaynaklı çocuklarını yalnız bırakamıyor oldukları, pek çok annenin bu sebeple çalışma hayatından ayrıldığı görülmüştür. Bu durumun ailelere yüklediği ekonomik ve psikolojik yükler olduğu ifade edilebilir. Geniş bir örnekleme sahip olan bir araştırmada (Migliore vd., 2008) ailelerin korumalı iş yerlerine yönelik en çok vurguladıkları özelliğin güvenli ve çocuklarına uygun bir yer olduğudur. Aileler açısından bir diğer önemli faktör çocuklarının güvende olduklarını düşünmeleridir. Bu bağlamda ZEKİ’de istihdam sonrasında ailelerin günlük hayatlarında önemli bir olumlu değişim yaşadıklarını ifade ettikleri ve özellikle “güvenlik” ile ilişkili kaygılarının azaldığı görülmektedir.

Yetişkinlik çağında zihinsel yetersizliği olan çocuk sahibi olan ebeveynlerin çocuklarının bakımı ve gelecekleri ile ilişkili ebeveynler stres ve kaygı yaşayabilirler ve kullandıkları etkili başa çıkma stratejileri (Kim vd., 2003) durumun kontrol altına alınması ve çözümler üretilebilmesi için önemlidir. Güvenlik kaygısını takip eden ve ilişkili olan bir diğer önemli konu ailelerin çocuklarının geleceğine yönelik düşünceleridir. Çalışanların ve ailelerin cevaplarında istihdam ile elde edilen gelirin değerlendirilmesi konusunda “ev alma” ortak fikri pek çok kez

görülmüştür. Pek çok aile çocuklarının geleceklerini güvence altına alabilmek adına bu tür bir yatırım yaptıklarını ifade etmiştir. Ancak katılımcı ailelerin sosyo-ekonomik düzeyleri çeşitlilik göstermektedir ve bu tür bir yatırımın mümkün olmadığı aileler de bulunmaktadır. Katılımcı ailelerin gelir durumları çeşitlilik göstermektedir. Maddi imkânları oldukça sınırlı aileler için çocuklarının iş sahibi olması ve asgari ücretin üzerinde bir maaş alıyor olması büyük önem taşımaktadır. Ailelerin bir bölümü çocukları çalışmaya başladıktan sonra hayatlarının maddi olarak büyük bir değişim gösterdiğini, yalnızca market alışverişi, faturalar ve zorunlu ödemeler değil aynı zamanda gezmeye çıkmak, tatil yapmak gibi daha önce deneyimleme fırsatları olmayan sosyal imkânlarla da sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Çalışanların ve ailelerin yanıtlarından araba, mobilya, beyaz eşya, klima gibi yaşam konforunu yükselten alımlar yaptıkları öğrenilmiştir. Zihinsel yetersizliği olan bireylerin ailelerinin yaşam kalitesine ilişkin yapılmış olan araştırmalarda ailelerin maddi, sosyal ve psikolojik farklı boyutlarda sınırlılıklar yaşadıkları, ebeveynlerin kendine ait bir özel alanının ve zamanının olması gibi sosyal ve psikolojik, eğitsel ve günlük yaşam ihtiyaçlarının karşılanması için maddi desteğe ihtiyaç duyabildikleri ifade edilmektedir (Ferrer, Vilaseca ve Bersabé, 2016; Gülsün ve Cavkaytar, 2021; Kim vd., 2021). Bu araştırmada da ailelerin çocukların istihdamı ile yaşadıkları en büyük değişimlerin kendi günlük yaşamları ve ev ekonomileri olduğu görülmüştür.

Özel eğitim hizmetlerinin hedefleri arasında yetersizliği olan bireyler için fırsat eşitliği, topluma katılım, bağımsız yaşam ve ekonomik olarak kendine yetme hedefleri ile yaşam kalitelerini geliştirmek yer almaktadır (Turnbull vd., 2003). Elde edilen bulgular bu bağlamda değerlendirildiğinde katılımcıların yanıtlarında yaşam kalitelerinin geliştiği görülmektedir ancak görüşme gerçekleştirilen 28 çalışandan yalnızca 6 tanesinin iş için bağımsız olarak hazırlanarak servis durağına gittiği, yine aynı 6 çalışanın maaş miktarı ve ödeme gününü doğru olarak ifade edebildiği ve buna ek olarak iş dışında aktif sosyal hayatı olan çalışan sayısının oldukça sınırlı olduğu görülmüştür. Aileler istihdamın olumlu bir etkisine örnek olarak çocuklarının daha sosyal ve girişken olduklarını belirtmişlerdir ancak çalışanlar ile yapılan görüşmelerde çoğunlukla evlerinde aileleri ile vakit geçirdikleri öğrenilmiştir. Bu sebeple gerçekleşen olumlu değişimlerin çalışanların günlük yaşamlarına yansımalarının sınırlı olduğu ifade edilebilir. Pek çok çalışanın para kullanımı açısından büyük ölçüde ebeveynlerinin ya da yasal vasilerinin kontrolünde ve gözetiminde olduğu görülmüştür. İstihdam özel gereksinimli bireyler için yalnızca ekonomik kazanç ile sınırlı değildir ve sosyal ilişkilerin artması, bağımsız yaşamın gelişmesi etkileri bulunmaktadır (Schur, 2002). Ailelerin çocuklarının geleceğine ilişkin endişelerinin çözümü yalnızca ekonomik güvence değil aynı zamanda çocuklarının sosyal ve bağımsız yaşam becerilerinin desteklenmesi ile mümkündür. Bu bağlamda korumalı iş yerlerinden destekli (supported) ve düzenlenmiş (customized) istihdam gibi bütünleştirilmiş, toplumsal hayata entegrasyonu yüksek ((Riesen vd., 2023) iş modellerine geçiş planları hayata geçirilmelidir.

İstihdam açısından dezavantajlı konumda olan zihinsel yetersizliği olan bireyler için açılan korumalı iş yerleri önemli girişimlerdir ancak bu kurumların kontenjanları sınırlıdır ve bu imkânlardan yararlanabilen aileler ve çalışanların sayısı, istihdam edilebilecek zihinsel yetersizliği olan bireylerin toplam sayısına oranla oldukça azdır. Bu nedenle özel gereksinimli bireyler için mesleki eğitimden istihdama geçiş hizmetlerinin sağlanması, destekli ve düzenlenmiş istihdam seçeneklerinin yasal çerçevesinin belirlenmesi gereklidir. ZEKİ ve Manisa OSB yönetimleri tarafından başlatılan ZEKİ+ projesi ile ZY olan çalışanlardan bütünleştirilmiş çalışma ortamlarına geçişi için girişimler sürdürülmektedir. Böylece genel çalışma ortamlarına geçişler ile daha çok özel gereksinimli birey korumalı iş yerinin sunduğu imkânlardan yararlanabilecektir. Bu bağlamda ZEKİ ve Manisa OSB yönetimi Türkiye genelinde denenebilecek bir model sunmaktadır. Bu model dünya genelinde uygulanmaya çalışılan bütünleştirilmiş istihdam politikaları ile benzerlik göstermektedir (Kuznetsova ve Yalçın, 2017; Wass vd., 2021). Bu modelin yaygınlaşmasının engelli bireylerin istihdamına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Modelin özel eğitim hizmetlerinin yürütüldüğü kurumlar ile işbirliği ile hayata geçirilmesinin avantajları bulunmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Özel Eğitim Uygulama Okullarında ve Özel Eğitim Meslek Okullarında özel gereksinimli bireylerin çalışma ortamlarında ihtiyaç

duyacakları temel becerilerin öğretilmesi, bölgede bulunan endüstriyel faaliyetlere uygun becerilerin seçilmesi özel gereksinimli bireylerin istihdam edilebilmesi için önemlidir.

Sonuç ve Öneriler

Bulgular aileler ve çalışanlar açısından korumalı iş yeri deneyimlerinin olumlu olduğunu ve katılımcıların korumalı işyerine yönelik görüşlerinin olumlu olduğunu göstermektedir. Aileler tarafından ifade edilen olumlu gelişmelerin etkisinin kalıcı olması ve zihinsel yetersizliği olan bireylerin yaşam kalitelerini arttırabilmesi için sosyal ve bağımsız yaşam becerilerinin üzerinde daha çok durulması gerektiği görülmektedir. Zaman ve para kullanımı gibi işlevsel becerilere çalışanların çoğunun sahip olmaması bu etkinin sınırlı kalmasına neden olmaktadır. Korumalı iş yeri çalışanlarının pek çoğu sözel dil performansları ile iş ve çalışma becerileri açısından değerlendirildiklerinde herhangi bir atölyede ya da iş yerinde (kafe, restoran, mağaza) çalışabilecek yeterliliklere sahip olduğu görülmüştür. Özel eğitim uygulama ve özel eğitim mesleki eğitim okullarında bölgesel olarak öğrencilerin istihdam edilebilecekleri iş alanlarında ihtiyaç duyacakları iş becerilerinin çalışılması, öğrencilere bütünleştirilmiş çalışma ortamlarına staj yapma imkânı sağlanması zihinsel yetersizliği olan bireylerin istihdamının geliştirilmesine katkı sunacağı düşünülmektedir. İleri araştırmalarda bütünleştirilmiş ortamlar ve korumalı iş yerleri çalışanlarının istihdam deneyimlerinin ve iş doyumlarının karşılaştırılması, iş ve çalışma deneyimlerinin yaşamlarına etkisinin karşılaştırılması kıymetli bilgiler sunacaktır. Politikalar düzeyinde ise ailelerin yaşadıkları stres ve kaygı sorunları değerlendirildiğinde korumalı iş merkezleri yönetmeliği 3. maddesi 1 bendinde yer alan sosyal servislere ilişkin “Psikolog ve Psikolojik Danışman” bulundurulma zorunluluğu ile ilgili en az on aktif atölye olması ifadesi düzenlenerek bu sayı düşürülebilir. Böylece gerekli sosyal ve psikolojik destek ile istihdamın yaşam kalitesine olumlu etkisinin artırılmasının mümkün olacağını düşünmekteyiz.

Kaynakça

- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2022). Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni Ağustos 2022. Retrived from <https://www.aile.gov.tr/eyhgm/sayfalar/istatistikler/engelli-ve-yašli-istatistik-bulteni/>
- Akkerman, A., Janssen, C. G., Kef, S., & Meininger, H. P. (2014). Perspectives of employees with intellectual disabilities on themes relevant to their job satisfaction. An explorative study using photovoice. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27(6), 542-554.
- Baran, N. ve Cavkaytar, A. (2007). İşverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerileri. *İlköğretim Online*, 6(2), 213-225.
- Carter, E. W., Bendetson, S., & Guiden, C. H. (2018). Family Perspectives on the Appeals of and Alternatives to Sheltered Employment for Individuals with Severe Disabilities. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 43(3), 221-243. <https://doi.org/10.1177/1540796918778293>
- Carter, E. W., Awsumb, J. M., Schutz, M. A., & McMillan, E. D. (2021). Preparing youth for the world of work: Educator perspectives on pre-employment transition services. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 44(3), 161-173.
- Cimera, R. E., Wehman, P., West, M., & Burgess, S. (2012). Do sheltered workshops enhance employment outcomes for adults with autism spectrum disorder?. *Autism*, 16(1), 87-94. <https://doi.org/10.1177/1362361311408129>

- Çavuş, Ö. H. ve Tekin, A. (2015). Türkiye’de engellilerin istihdam yöntemi olarak korumalı işyeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 145-165.
- Dague, B. (2012). Sheltered employment, sheltered lives: Family perspectives of conversion to community-based employment. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37(1), 1-11.
- Ferrer, F., Vilaseca, R., & Bersabé, R. M. (2016). The impact of demographic characteristics and the positive perceptions of parents on quality of life in families with a member with intellectual disability. *Journal of Developmental and Physical Disabilities*, 28(6), 871-888. <https://doi.org/10.1007/s10882-016-9515-z>
- Gill, M. (2005). The myth of transition: Contractualizing disability in the sheltered workshop. *Disability & Society*, 20(6), 613-623. <https://doi.org/10.1080/09687590500248399>
- Gilson, C. B., Carter, E. W., Bumble, J. L., & McMillan, E. D. (2018). Family Perspectives on Integrated Employment for Adults with Intellectual and Developmental Disabilities. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 43(1), 20–37. <https://doi.org/10.1177/1540796917751134>
- Gülsün, İ. ve Cavkaytar, A. (2021). Zihinsel yetersizliği olan çocuk ailelerinin aile yaşam kalitesine ilişkin sistematik bir derleme . *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* , 30th National Special Education Congress Special Issue , 38-83 . DOI: 10.19171/uefad.837001
- Güneş, N. ve Akçamete, G. (2014). Özel gereksinimi olan bireylerin mesleki istihdamı Çorum ili örneği. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 15(03), 1-17. https://doi.org/10.1501/Ozlegt_00000000211
- Hemphill, E., & Kulik, C. T. (2017). The tyranny of fit: Yet another barrier to mainstream employment for disabled people in sheltered employment. *Social Policy & Administration*, 51(7), 1119-1134. <https://doi.org/10.1111/spol.12220>
- Holmqvist, M. (2010). The ‘active welfare state’and its consequences: A case study of sheltered employment in Sweden. *European Societies*, 12(2), 209-230. <https://doi.org/10.1080/14616690903388960>
- Huberman, A. M., & Miles, M. B. (1994). Data management and analysis methods. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 428-444). Sage Publications, Inc.
- Kim, H. W., Greenberg, J. S., Seltzer, M. M., & Krauss, M. W. (2003). The role of coping in maintaining the psychological well-being of mothers of adults with intellectual disability and mental illness. *Journal of intellectual disability research*, 47(4-5), 313-327.
- Kim, J., Kim, H., Park, S., Yoo, J., & Gelegjamts, D. (2021). Mediating effects of family functioning on the relationship between care burden and family quality of life of caregivers of children with intellectual disabilities in Mongolia. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 34(2), 507-515. <https://doi.org/10.1111/jar.12814>
- Kuznetsova, Y., & Yalcin, B. (2017). Inclusion of persons with disabilities in mainstream employment: is it really all about the money? A case study of four large companies in Norway and Sweden. *Disability & Society*, 32(2), 233-253. <https://doi.org/10.1080/09687599.2017.1281794>

- McGlinchey, E., McCallion, P., Burke, E., Carroll, R., & McCarron, M. (2013). Exploring the Issue of Employment for Adults with an Intellectual Disability in Ireland. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 26(4), 335-343. <https://doi.org/10.1111/jar.12046>
- Migliore, A., Mank, D., Grossi, T., & Rogan, P. (2007). Integrated employment or sheltered workshops: Preferences of adults with intellectual disabilities, their families, and staff. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26(1), 5-19.
- Migliore, A., Grossi, T., Mank, D., & Rogan, P. (2008). Why do adults with intellectual disabilities work in sheltered workshops?. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 28(1), 29-40.
- Nettles, J. L. (2013). From sheltered workshops to integrated employment: A long transition. *LC Journal of Special Education*, 8(1), 1-27.
- Orhan, S. (2013). Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları Durum Analizi ve Öneriler. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları, Yayın No:35, Ankara.
- Özbek, A. B., Girli, A., & Öztürk, H. (2017). Investigating the Opinions of Teachers on the Processes of Vocational Counselling, Training and Employment of Special Needs Students. *Journal of Education and Training Studies*, 5(12), 41-50.
- Patton, M. Q. (2001). *How to use qualitative methods in evaluation* (3rd ed.). Sage Publications Ltd.
- Riesen, T., Snyder, A., Byers, R., Keaton, B., & Inge, K. (2023). An updated review of the customized employment literature. *Journal of Vocational Education*, 58(1), 27-38.
- Schur, L. (2002). The difference a job makes: The effects of employment among people with disabilities. *Journal of Economic Issues*, 36(2), 339-347.
- Siperstein, G. N., Heyman, M., & Stokes, J. E. (2014). Pathways to employment: A national survey of adults with intellectual disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 41(3), 165-178.
- Taylor-Gooby, P., Gumy, J. M., & Otto, A. (2015). Can ‘New Welfare’ address poverty through more and better jobs?. *Journal of Social Policy*, 44(1), 83-104. <https://doi.org/10.1017/S0047279414000403>
- Tuckerman, P., Cain, P., Long, B., & Klarkowski, J. (2012). An exploration of trends in open employment in Australia since 1986. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37(3), 173-183.
- Turnbull, H. R., Turnbull, A. P., Wehmeyer, M. L., & Park, J. (2003). A Quality of Life Framework for Special Education Outcomes. *Remedial and Special Education*, 24(2), 67-74.
- Wass, S., Safari, M. C., Haugland, S., & Omland, H. O. (2021). Transitions from school to sheltered employment in Norway—Experiences of people with intellectual disabilities. *British Journal of Learning Disabilities*, 49(3), 373-382. <https://doi.org/10.1111/bld.12414>
- Wong, S. S., Ong, K. R., Teo, C. H. X., Ng, J. Y., Gwee, A. J., & Toh, A. Y. (2021). Development and validation of an instrument to assess work support needs of adults with intellectual disabilities in sheltered employment. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 34(1), 295-306. <https://doi.org/10.1111/jar.12807>

Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2011). Nitel araştırma yöntemleri (Qualitative research methods) (8th Edition). *Seçkin Yayıncılık*.

ETİK ve BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir. Yazarlar etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgileri (kurul adı, tarih ve sayı no) yöntem bölümünde ve ayrıca burada belirtmişlerdir.

Kurul adı: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu

Tarih: 01.03.2022

No: 23

ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI

1. yazar katkı oranı : % 50

2. yazar katkı oranı : % 50