

Cansu GÜLER<sup>1</sup>  
Orcid: 0000-0002-0939-1760  
Gizem BEYCAN EKİTLİ<sup>2</sup>  
Orcid: 0000-0002-7308-5629  
Cansu Gökçe BOZKURT<sup>3</sup>  
Orcid: 0009-0001-9817-3553  
Satı DOĞAN<sup>2</sup>  
Orcid: 0000-0002-9935-3265

<sup>1</sup>Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı, Muğla/Türkiye  
<sup>2</sup>Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, İzmir/Türkiye  
<sup>3</sup>Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Tıp Tarihi ve Etik Anabilim Dalı, İzmir/Türkiye

**Sorumlu Yazar (Corresponding Author):**

Gizem BEYCAN EKİTLİ  
gizem.beycan@ege.edu.tr

### Anahtar Sözcükler:

Zihinsel engellilik; Engelli istihdamı; Mesleki eğitim; Korumalı işyeri; Destekli istihdam.

### Keywords:

Intellectual disability; Employment; Vocational education; Supported employment; Sheltered workshops.

## Türkiye’de Zihinsel Engeli Olan Bireylerin İstihdamında Mevcut Durum, Politikalar, İyi Uygulama Örnekleri ve Politika Önerileri: Masabaşı Araştırma

### *Employment of Individuals with Intellectual Disabilities in Türkiye: Current Situation, Policies, Good Practice Examples, and Policy Recommendations – A Desk Research Study*

*\*Bu çalışma KA220 projeleri kapsamında Erasmus+ tarafından desteklenmiştir.*

Gönderilme Tarihi: 03 Eylül 2025

Kabul Tarihi: 04 Şubat 2026

### Öz

Zihinsel engeli olan bireylerin istihdamı, yalnızca bir çalışma hakkı değil, toplumsal bütünleşme, özerklik ve onurlu yaşamın sağlanması açısından da kritik bir araçtır. İstihdam, bireylerin üretime katılımının ötesinde bağımsız yaşamalarını, sosyal ilişkiler geliştirmelerini ve toplumda görünür olmalarını mümkün kılmaktadır. Önyargı, damgalama, ayrımcılık, mesleki eğitim erişiminin sınırlılığı ve yetersiz danışmanlık gibi engeller, zihinsel engelli bireylerin işgücü piyasasına tam katılımını kısıtlamaktadır. Bu masabaşı araştırma, zihinsel engeli olan bireylerin istihdam süreçlerinde karşılaştıkları ayrımcılık ve sınırlılıkları besleyen terminolojik ve yapısal faktörleri, mesleki eğitimin katkılarını ve istihdamın sağladığı kazanımları inceleyerek, ortaya çıkan engeller, destek mekanizmaları, yasal düzenlemeler ve iyi uygulama örnekleri ışığında çözüm odaklı öneriler geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bulgular, mevcut yasal ve kurumsal çerçeveye rağmen zihinsel engeli olan bireylerin istihdam düzeyinin oldukça sınırlı kaldığını ve bunun yalnızca mevzuat iyileştirmeleriyle değil, mesleki eğitim modellerinin güçlendirilmesi, işveren farkındalığının artırılması ve destekli/korumalı istihdam uygulamalarının yaygınlaştırılmasıyla aşılabileceğini göstermektedir.

### Abstract

The employment of individuals with intellectual disabilities is not only a matter of the right to work but also a vital means for achieving social integration, autonomy, and a dignified life. Beyond enabling participation in production, employment facilitates independent living, the development of social relationships, and visibility within society. However, various barriers—such as prejudice, stigma, discrimination, limited access to vocational training, and inadequate counseling services—hinder the full inclusion of individuals with intellectual disabilities in the labor market. This desk research study aims to analyze the terminological and structural factors that contribute to discrimination and limitations in employment processes, explore the role of vocational training, and examine the benefits of employment. Based on the identified barriers, support mechanisms, legal frameworks, and examples of good practices, the study proposes solution-oriented recommendations. The findings indicate that, despite the existing legal and institutional framework, the employment levels of individuals with intellectual disabilities in Türkiye remain markedly low, and that this situation can only be addressed by strengthening vocational training models, increasing employer awareness, and expanding supported and sheltered employment schemes alongside regulatory improvements.

**Kaynak Gösterimi:** Güler, C., Beycan Ekitli, G., Bozkurt, G.C., Doğan, S. (2026). Türkiye’de zihinsel engeli olan bireylerin istihdamında mevcut durum, politikalar, iyi uygulama örnekleri ve politika önerileri: masabaşı araştırma . *EGEHFD*, 42(1), 145-158. DOI: 10.53490/egehemsire.1777378

**How to cite:** Güler, C., Beycan Ekitli, G., Bozkurt, G.C., Doğan, S. (2026). *Employment of individuals with intellectual disabilities in Türkiye: current situation, policies, good practice examples, and policy recommendations – a desk research study.* *JEUNF*, 42(1), 145-158. DOI: 10.53490/egehemsire.1777378

## GİRİŞ

Toplumsal yaşama etkin katılım, insan haklarının ve kapsayıcı kalkınmanın merkezinde yer alır ve toplumsal bütünleşme ve onurlu bir yaşamın da temel koşullarındandır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2022<sub>a</sub>; Korkmaz, 2023; Rasmussen & Yıkıms, 2020). Buna rağmen zihinsel engeli olan bireyler, önyargı, damgalama, ayrımcılık, mesleki eğitime sınırlı erişim ve yetersiz danışmanlık gibi etkenler nedeniyle bu katılımı sağlama sürecinde önemli güçlüklerle karşılaşmaktadır (Rasmussen & Yıkıms, 2020).

Mevcut durum zihinsel engeli olan bireylerde istihdamın yalnızca bireysel deneyimler üzerinden değil, yapısal, hukuksal ve uygulamaya dönük boyutlarıyla mücadele ve işbirliği gerektiren bir alan olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle bu çalışmada masabaşı araştırma (desk-based research) yaklaşımı yöntem olarak belirlenmiştir. Masabaşı araştırma, yalnızca akademik literatürün incelenmesine dayanan geleneksel derlemelerden farklı olarak; yasal düzenlemeler, ulusal politika belgeleri, resmi istatistikler, kurum raporları ve iyi uygulama örnekleri gibi çoklu veri kaynaklarının ikincil analizi yoluyla bütüncül biçimde değerlendirilmesini amaçlayan bir yöntemdir (Godin, 2009; Topolewski, Górniewicz & Stawarz, 2023).

Bu doğrultuda çalışma kapsamında dört temel veri türü sistematik biçimde analiz edilmiştir: (1) *Mevzuat ve düzenleyici çerçeve*: Kanun ve yönetmelikler, ulusal ve uluslararası sözleşmeler. (2) *Resmî istatistikler ve kurumsal veriler*: Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) istihdam kontenjanları, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı istatistikleri, WHO ve ILO raporları. (3) *Uygulama raporları ve saha dokümanları*: Belediye modelleri, sivil toplum projeleri (ör. Adana Engelsiz Hayatlar, BEDER Arının Umudu), organize sanayi bölgelerindeki korumalı işyeri merkezleri (ZEKİ, ZEKA). (4) *Akademik çalışmalar*: Mesleki eğitim, destekli istihdam, korumalı işyerleri ve istihdam engellerine ilişkin güncel ulusal ve uluslararası araştırmalar. Dolayısıyla çalışma, çoklu belge türlerine dayalı ikincil veri analizi niteliği taşımaktadır (Flick, 2022). Böylece geleneksel bir literatür taramasından farklı olarak, Türkiye’de zihinsel engelli bireylerin istihdamını yalnızca kuramsal açıdan ele almakla sınırlı kalmayıp, mevcut uygulama modellerini değerlendirmeyi ve politika geliştirmeye dönük çıkarımlar üretmeyi amaçlamaktadır (Snyder, 2019). Bu kapsamda çalışmanın akışı, zihinsel engeli olan bireylerin istihdamını etkileyen kavramsal ve yapısal unsurların incelenmesi, mevcut uygulama modellerinin değerlendirilmesi ve son olarak politika geliştirmeye yönelik önerilerin sunulması şeklinde planlanmıştır.

## Özürlülük ve Engellilik Kavramları ve Tarihsel Gelişimi

Engellilik; bireyin yetersizliklerine ve işlev kayıplarına odaklanan *medikal-bireyci model* üzerine inşa edilmiş ve günümüze kadar gelmiştir (Çolak ve Hergüner, 2016; Kanyılmaz Polat, 2020). Kavramın en yaygın kullanımlarından biri olan ‘özürlü’ terimi; “*bireyin doğuştan ya da sonradan ortaya çıkan fiziksel, zihinsel veya psikolojik yeti kayıpları nedeniyle günlük yaşamda desteğe ihtiyaç duyan kişi*” olarak tanımlanmış, bu tanım ‘sakat’ ifadesine alternatif ve daha olumlu bir dil oluşturma çabasıyla benimsenmiştir (Kanyılmaz Polat, 2020). Ancak terimdeki bu yumuşamaya karşın bireyi hala ‘doğal olarak sınırları olan’ bir alanda konumlandırmaktadır. Bu yaklaşım, engelliliği bireyin kişisel yetersizliklerinden kaynaklanan bir sorun olarak çerçevelerken, bireyin güçlü yönlerini geri plana itmekte ve toplumsal yaşama katılım fırsatlarını daraltmaktadır (Çolak ve Hergüner, 2016). Engelliliği bireyin kişisel yetersizliğine indirgemesi nedeniyle eleştirilen bu yaklaşım, zamanla daha kapsayıcı bir anlayışın gelişmesi için zemin hazırlamıştır.

Bu eleştiriler sonucunda ortaya çıkan *sosyal model*, engelliliği bireyin sağlık durumundan ziyade toplumun yarattığı fiziksel, sosyal ve tutumsal engeller üzerinden açıklamaktadır (Gerşil & Alımanoğlu Yemişçi, 2020; Korkmaz, 2023). Bu modelle birlikte ‘özürlü’ yerine ‘engelli’ teriminin benimsenmesi, odağın bireyin kendisinden toplumsal bariyerlere yönelmesine olanak sağlamıştır (Kanyılmaz Polat, 2020). Sosyal model, mevcut sistem ve politikaların engelliliği nasıl inşa ettiğini ve bu politikaların eşit katılımı nasıl şekillendirebileceğine yönelik güçlü bir temel sunmaktadır (Korkmaz, 2023; Sang, Calvard & Remnant, 2022). Bu dönüşümün dildeki en görünür yansımalarından biri ise bugün kapsayıcı sağlık terminolojisinde kullanılan ‘zihinsel engeli olan birey’ tanımıdır. Bu ifade, geçmişte yaygın olan ‘çürük’, ‘sakat’ ve ‘özürlü’ gibi damgalayıcı terimlerin yerini alarak hem toplumsal algının hem de terminolojinin önemli ölçüde değiştiğinin göstergesi kabul edilebilir (Çolak ve Hergüner, 2016). Bu kavramsal dönüşüm, zamanla yalnızca dilde değil, politika yapım süreçlerinde de karşılık bulmuş, hak temelli bakışın politika belgelerinde daha görünür hale gelmesine katkı sağlamıştır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2022<sub>a</sub>; 2022<sub>b</sub>).

Türkiye’de bu anlayış doğrultusunda 03 Mayıs 2013 tarihli Resmî Gazete’ de Kanun kısmında yayınlanmış olan 6462 Sayılı Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’da bu bireyleri temsil etmek için tek bir kavram olarak “engelli” ifadesinin kullanılmasına karar verilmiştir (Türkiye Cumhuriyeti, 2013<sub>a</sub>).

Bu düzenleme, Türkiye’de engellilik alanındaki terminolojinin bütün kurumlarda standartlaştırılması ve hak temelli yaklaşımın güçlendirilmesi açısından kritik bir dönüm noktasıdır. Bu doğrultuda engellilik; “doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerin çeşitli derecelerde kaybu sonucu toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerin karşılanmasında güçlük yaşama, bu sebeplerle korunma, bakım, iyileştirme danışmanlık ve destek hizmetlerine gereksinim duyma durumu” olarak tanımlanmıştır. Her ne kadar tanım bireysel yetersizlik unsurlarını içerse de, temel amaç bireyin potansiyelini ve topluma katılımını insan hakları temelli bir çerçevede ele almaktır (Çolak ve Hergüner, 2016). Terminolojik dönüşüm son yıllarda bir adım daha ileri taşınarak engelli birey yerine “engeli olan birey” (people with disabilities) ifadesinin benimsenmesiyle sürmektedir (Çaha, 2016). Bu kullanım, bireyi engeli üzerinden tanımlamaktan uzaklaşarak kişiliğini, haklarını ve toplumsal rollerini önceleyen daha kapsayıcı bir yaklaşımı yansıtmaktadır.

Zihinsel engellilik kavramının sosyopolitik dönüşümünün yanı sıra klinik literatürdeki karşılığı da zaman içinde önemli değişiklikler geçirmiştir. Erken sınıflamalarda zihinsel engellilik büyük ölçüde “mental retardation” terimi altında ve neredeyse yalnızca IQ puanlarına dayalı biçimde ele alınırken, sonraki yıllarda uyumsal işlevselliğin tanıdaki belirleyici rolü giderek güçlenmiştir. Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel Elkitabı Beşinci Baskısı (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition; DSM-5), zihinsel engellilik durumunu bireyin kavramsal, sosyal ve pratik alanlardaki uyumsal işlevselliğe belirgin sınırlılık göstermesi, bu sınırlılıkların klinik değerlendirme ile doğrulanması ve belirtilerin gelişim döneminde ortaya çıkması esaslarına dayandırmaktadır (American Psychiatric Association, 2013). DSM-5’in bu yaklaşımı, zihinsel engelliliği yalnızca bilişsel performans üzerinden değil, bireyin günlük yaşamda bağımsızlık, sosyal katılım ve iletişim becerileri gibi alanlardaki işlevselliği temel alarak değerlendirmekte; bu yönüyle sosyal modelle daha uyumlu, bütüncül bir tanı çerçevesi sunmaktadır.

### **Zihinsel Engeli Olan Bireylerin İstihdamı**

Dünya Engellilik Raporu (World Health Organisation [WHO], 2011), istihdamın engeli olan bireyler için hem yoksulluktan çıkış hem de toplumsal katılımın temel yollarından biri olduğunu vurgulamaktadır. Ancak istihdam olanaklarına erişim herkes için eşit düzeyde gerçekleşmemekte; zihinsel engeli olan bireylerin en düşük istihdam oranına sahip grup olduğu bilinmektedir (Garrels, & Sigstad, 2021; Kılıçoğlu ve ark., 2024; Pettinicchio & Maroto, 2024).

İstihdamdaki eşitsizliğin önemli nedenlerinden biri, bu bireylerin iş ortamında gereksinim duydukları bilişsel, sosyal ve davranışsal desteğin çoğu zaman karşılanamamasıdır. Dikkatin sürdürülmesi, belleğin kullanımı, sosyal iletişim ve çalışma temposuna uyum gibi alanlardaki güçlükler hem işe giriş hem de işte kalıcılığı zorlaştırmakta; bu durum özellikle ekonomik kaynakların sınırlı olduğu toplumlarda toplumsal dışlanmayı daha görünür hale getirmektedir (Ebuenyi ve ark., 2020; Verdonschot, De Witte, Reichrath, Buntinx, & Curfs, 2009). Zihinsel engeli olan bireylerin çoğunlukla düşük beceri gerektiren işlerde yer aldıkları, daha kısa çalışma saatleri ve daha düşük ücretlerle çalıştıkları ve kurumun sosyal çevresine daha sınırlı düzeyde dahil olabildikleri bildirilmektedir (Hsieh, Ho & Sun, 2025; Liao, Juan, Ho, Sun, & Hsieh, 2024; Silva, Mieto & Oliveira, 2019).

### **Türkiye’de İstihdamın Mevcut Durumu**

Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi’ne (2006) göre iş gücüne katılım, toplumsal katılım ve bağımsız yaşam hakkının ayrılmaz bir parçasıdır. Türkiye, bu çerçevede, 2005 yılında yürürlüğe giren “Engelliler Hakkında Kanun” (5378 sayılı Kanun) ve devamında çıkarılan yönetmeliklerle zihinsel engeli bulunan bireylerin istihdama erişimini teşvik eden yasal bir altyapı geliştirmiştir.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2022<sub>a</sub>) engeli bulunan 14 yaş üstü bireylerin yalnızca %22’sinin iş gücüne katıldığını raporlamıştır. İŞKUR verilerine göre Kasım 2025 itibarıyla 45.491 birey işe yerleştirilmişken, 4.247’sinin zihinsel/davranışsal engel raporu olduğu kayıt altına alınmıştır. Halen iş arayanların sayısı 10.112 olarak ilan edilmiştir (İŞKUR, 2024<sub>a</sub>; 2025<sub>a</sub>). Türkiye’de yaklaşık 2 milyon engeli olan bireyin çalışabilir durumda olduğu göz önüne alındığında (Kanyılmaz Polat, 2020), istihdama katılım oranlarının oldukça düşük olduğu ve uluslararası örneklerine benzer şekilde en düşük katılımın (%5-10) zihinsel engellerde ortaya çıktığı görülmektedir (Çaha, 2016; Garrels & Sigstad, 2021).

Bu veriler, Türkiye’de zihinsel engeli olan bireylerin istihdamının hem genel engelli istihdamı içinde hem de iş gücü piyasasının bütününde oldukça sınırlı kaldığını göstermektedir. Mevcut durum, yasal düzenlemelere rağmen istihdam oranlarının düşük seviyede seyrettiğini ve zihinsel engeli olan bireylerin iş gücüne erişimde en dezavantajlı grup olduğunu ortaya koymaktadır.

### **Zihinsel Engelli Bireylerin İstihdamında Karşılaşılan Sorunlar**

Zihinsel engeli olan bireylerin istihdam sürecinde, istihdam öncesi hazırlık, iş arama ve işe yerleşme süreci (geçiş süreci) ve işe yerleşme sonrasındaki sorunlar olmak üzere üç aşamada toparlanabilir (Pena-Quintana & Santana-Vega, 2022);

**İstihdam öncesi eğitim ve hazırlık aşaması:** Bireylerin istihdam için gerekli beceri ve donanımı kazanmalarını hedefleyen mesleki eğitim sürecinin planlanmasındaki engelleri kapsamaktadır (AlFozan & AlKahtani, 2021). Bu aşamada en belirgin sorun, bireylerin yalnızca %15’inin istihdam için kritik öneme sahip mesleki eğitim programlarına erişebilmesidir (İŞKUR, 2021). Uygulamalı eğitim olanaklarının sınırlılığı, bireyselleştirilmiş program eksiklikleri, iş piyasasıyla uyumsuz müfredatlar ve okul-işveren iş birliğinin zayıf olması gibi sorunlar bu aşamada ön plana çıkmaktadır (Liao ve ark., 2024; Traina, Mannion & Leader, 2022; Williams & Price, 2024). Erişilebilir ve çeşitlendirilmiş mesleki eğitim programları iş gücü piyasasının gereksinimlerine yanıt verebilmelidir (Çolak & Hergüner, 2016).

**İş arama ve işe yerleşme (geçiş) süreci:** İşverenlerin zihinsel engeli olan bireylerin performans ve uyum becerilerine ilişkin önyargıları, iş deneyimi eksikliği ve standart işe alım yöntemleri bu aşamada bireyleri dezavantajlı konuma getirmektedir. Akranlarına oranla çalışma hızı, üretim kabiliyeti, kişilerarası ilişkilerde çatışmacı tutum, öğrenme hızı ve sürekli desteklenme gereksinimlerine yönelik inanç, bireylerin iş arama ve yerleşme deneyimlerini doğrudan etkilemektedir (AlFozan & AlKahtani, 2021; Ebuenyi ve ark., 2020; Flower, Richdale, & Lawson, 2021; Girli & Özbek, 2024). İşverenlerin çalışma becerilerine ilişkin bilgi eksikliği ve korumalı işyeri açma konusundaki isteksizlikleri de istihdamı sınırlayan önemli nedenler arasında yer almaktadır (Çolak & Hergüner, 2016; Nota, Santilli, Ginevra & Soresi, 2014). İşverenlerin %65’i zihinsel engeli olan bireylerin kurumsal ortama uyum sağlayamayacağı yönünde kaygı duymaktayken (Kılıç, 2019), %63’ü bireyleri “üretkenlik açısından riskli” olarak değerlendirmekte ve yalnızca %17’si bu gruptan istihdam sağlamayı planlamaktadır (Aslan & Karaalp-Orhan, 2021; Ezer, 2022).

Bu tabloya ailelerin koruma kaygısıyla çocuklarının çalışma yaşamına katılımına mesafeli yaklaşması da eklenmekte; ailelerin %58’i aile üyelerinin istihdama geçişini sınırlandırmaktadır (Yıldırım & Akgün, 2021). Ayrıca engellilik oranı %40’ın altında kalan bireylerin resmi olarak “engelli” statüsü kazanamaması, işe alım süreçlerinde bu bireyleri akranları karşısında dezavantajlı bir konuma düşmelerine yol açmaktadır (Kanyılmaz Polat, 2020). Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2022) verileri, zihinsel veya gelişimsel engeli olan bireylerin iş bulma olasılığının akranlarına göre iki buçuk kat daha düşük olduğunu ve bu grubun çoğunlukla düşük ücretli veya korumalı işlerde istihdam edildiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, istihdam sürecinin yalnızca bireysel inisiyatife bırakılmaması gerektiğini; etkili bir kamu denetimi ve yönlendirme mekanizmasının eksikliğinin istihdam fırsatlarını daha da daralttığını göstermektedir (Çolak & Hergüner, 2016).

**İşe yerleşme sonrası uyum süreci:** İş arkadaşları ve yöneticilerle etkili iletişim kurmakta yaşanan zorluklar işyeri uyumunu sınırlandırırken (Traina, Mannion & Leader, 2022; Liao ve ark., 2024), güvencesiz çalışma koşulları, düşük ücret ve sınırlı çalışma saatleri ekonomik bağımsızlığı zayıflatmaktadır (Girli & Özbek, 2024; Silva ve ark., 2019). İşyerinde yeterli rehberliğin sunulmaması ve bireyin kapasitesinin altında tekrarlı ya da basit işlere yönlendirilmesi ise kariyer ilerlemesini engellemekte ve işten ayrılma riskini artırmaktadır (AlFozan & AlKahtani, 2021; Girli & Özbek, 2024). Önyargı ve ayrımcılık, çalışma ortamlarında yaygın görülmekte ve bireylerin sosyal dışlanma ve motivasyon kaybı yaşamasına neden olarak işe uyumu bozan öncelikli etmenler arasında kabul edilmektedir (Ebuenyi ve ark., 2020; Verdonschot ve ark., 2009). Bu çok boyutlu güçlükler, zihinsel engeli olan bireylerin istihdama erişimini yalnızca bireysel becerilerle açıklamanın yeterli olmadığını; düzenleyici çerçeve ve ulusal politikaların niteliğinin bu süreçte belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir.

### **İstihdama Yönelik Ulusal Yasal Düzenleme ve Politikalar**

Türkiye’de istihdamın kapsamı, işveren yükümlülükleri, teşvik mekanizmaları ve koruyucu hükümler büyük ölçüde ulusal mevzuat tarafından şekillendirilmektedir. Engellilerin iş başvurusunda bulunabilmesi için engel

durumunun yetkili hastanelerden alınan en az %40 oranlı Engelli Sağlık Kurulu Raporu ile belgelenmesi gerekmektedir (İŞKUR, 2024<sub>b</sub>). İstihdam hakkı aşağıdaki temel mevzuatla koruma altındadır:

### Çerçeve Mevzuat

*1982 Anayasası*: Anayasa’nın 10. maddesi eşitlik ilkesini düzenleyerek engele dayalı ayrımcılığı yasaklamakta; 50., 60. ve 61. maddeler ise çalışma hakkı, sosyal güvenlik hakkı ve devletin bireyleri koruma yükümlülüklerini güvence altına almaktadır. Bu hükümler, sonraki tüm mevzuatın anayasal temelini oluşturur (Türkiye Cumhuriyeti, 1982).

*5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun*: 2005 yılında kabul edilen kanun, engeli olan bireylerin eğitim, istihdam ve toplumsal yaşama eşit katılımını güvence altına alır. Kanununun 15. maddesi, bireylerin eğitim hakkından yoksun bırakılmayacağını ve özel gereksinimlerinin karşılanması için gerekli düzenlemelerin yapılmasını zorunlu kılar (Türkiye Cumhuriyeti, 2005).

*Cumhurbaşkanlığı Strateji Belgeleri ve Kalkınma Planları*: 11. ve 12. Kalkınma Planları’nda engeli bulunan bireylerin istihdamının artırılması, işveren teşviklerinin güçlendirilmesi ve destekli istihdam modelinin yaygınlaştırılması temel hedefler arasında yer almıştır (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019; 2023).

### İş Hukuku Düzenlemeleri

*4857 Sayılı İş Kanunu- Madde 30*: Kanun maddesi 50 veya daha fazla işçi çalıştıran kamu kurumlarında %4, özel sektörde ise %3 oranında engeli bulunan bireylerin istihdamını zorunlu kılar. Bu madde gereğince istihdamı zorunlu kontenjanların takibi, aylık olarak düzenli biçimde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri tarafından yapılmaktadır (Türkiye Cumhuriyeti, 2003).

*4857 Sayılı İş Kanunu- Madde 101*: İşverenler engeli bulunan işçileri meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdür. İşverenlerin kontenjanı doldurmaması ya da pozisyon için uygun kişileri işe almaktan kaçınması durumunda Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne idari para cezası uygulanmaktadır. Bu madde, istihdam zorunluluğunun yaptırımla desteklenmesini sağlar (Türkiye Cumhuriyeti, 2003).

*5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (2006)*: Engeli bulunan çalışanları istihdam eden işverenlere prim teşviki sağlar; korumalı işyerlerinde çalışan bireyler için özel sigorta düzenlemeleri içerir (Türkiye Cumhuriyeti, 2006).

*5763 Sayılı “İstihdam Paketi” Kanunu (2008)*: Engeli bulunan bireylerin istihdamına yönelik işveren prim desteklerini genişletmiş ve teşviklerin sürekliliğini sağlamıştır (Türkiye Cumhuriyeti, 2008).

### Korumalı ve Destekli İstihdam Düzenlemeleri

*Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik (2013)*: Korumalı işyerleri, zihinsel veya ruhsal engeli olan bireylerin güvenli ve uyarlanmış çalışma koşullarında istihdama katılımını amaçlar. Resmî Gazete’de yayımlanan 27.01.2022 tarih 31772 sayılı güncellenmiş yönetmelikle işyerlerinin devlet tarafından teknik ve ekonomik yönden desteklenerek düzenlenmesi amaçlanmıştır (Durmuş & Arslan, 2024).

*Erişilebilirlik İzleme ve Denetleme Yönetmeliği (2013)*: İşyeri ve kamu binalarında erişilebilirlik standartlarını zorunlu kılar; engellilerin çalışma ortamına fiziksel erişiminin sağlanmasını teminat altına alır (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2013).

*Kamu Kurumlarında Engelli Personel Çalıştırma Yönetmeliği (2023)*: EKPSS sistemi, yerleştirme usulleri, kadro temini, görevden ayrılma süreçleri ve engelli personelin çalışma koşullarına ilişkin ayrıntılı hükümler getirir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2023).

### Uluslararası Çerçeve

*Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme (CRPD, 2006; Türkiye İmza: 2009)*: Sözleşme, engeli bulunan bireylerin çalışma yaşamına eşit erişimini ve ayrımcılığın önlenmesini taahhüt eder. Bu belge, ulusal politikaların hak temelli bir yaklaşımla uyumlandırılması açısından temel bir referans niteliğindedir (Birleşmiş Milletler, 2006; Türkiye Cumhuriyeti, 2009). Türkiye’nin engelli istihdamı politikalarının hak temelli çizgiye kaymasının en güçlü dayanağı kabul edilebilir.

*Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) – Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam Sözleşmesi No. 159 (1983)*: Sözleşme; engeli olan bireyler için mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin güçlendirilmesini, destekli istihdam modellerinin yaygınlaştırılmasını ve işgücü piyasasında eşit fırsatların sağlanmasını öngörmektedir (International Labour Organization, 1983).

*Avrupa Konseyi ve Avrupa Sosyal Şartı*: Türkiye’nin taraf olarak kabul ettiği şart hükümleri engeli olan bireylerin ekonomik ve sosyal yaşama katılımını, eğitim ve istihdam hizmetlerine erişimini ve gerekli koruyucu düzenlemelerin yapılmasını devletler açısından bir yükümlülük olarak tanımlar (Council of Europe, 1996). Bağlayıcı olmamakla

birlikte Avrupa Konseyi, Çalışma Yaşamında Ayrımcılığın Önlenmesi İlkeleri ile Engellilik Stratejileri kapsamında taraf devletlerin politika geliştirme süreçlerine yön veren stratejik belgeler yayımlamaktadır (Council of Europe, 2003).

### **İstihdam Sürecinde Destek Mekanizmaları**

Ulusal yasal düzenlemeler ve politikalar, zihinsel engeli olan bireylerin istihdama katılımı için genel bir çerçeve sunmakla birlikte, bu çerçevenin uygulamada etkili olabilmesi büyük ölçüde destek mekanizmalarının varlığına ve işleyişine bağlıdır. Bu nedenle destek mekanizmaları, hem istihdama geçişi kolaylaştıran hem de işte kalıcılığı güçlendiren tamamlayıcı unsurlar olarak kritik bir rol oynamaktadır.

**Bireyselleştirilmiş Destek Planları:** Bireye özgü gereksinimlere göre uyarlanmış destek planları, katılımcıların eğitim ve istihdamda başarılı olmalarına yardımcı olmak için düzenlemeler, kaynaklar ve kişiselleştirilmiş hedefleri ayrıntılı olarak içermelidir (Herps ve ark., 2016). Birçok ülkede, bireyselleştirilmiş destek planlarının istihdam başarısı ve sosyal katılım üzerindeki etkisini kanıtlamış; bu yaklaşımın öğrencilerin hedeflerine ulaşma oranlarını %30–40 oranında artırdığını göstermiştir (Cumming, Strnadová, & Danker, 2020; Hughes ve ark., 2018; Krečić, 2019).

**Danışmanlık ve Mentorluk Hizmetleri:** Danışmanlık hizmetleri katılımcılara duygusal ve psikolojik destek sağlayarak iş arama ve işe uyum sürecinde karşılaştıkları güçlüklerle baş etmelerine yardımcı olur. Mentorluk ise bireyin eğitim ve çalışma sürecinde profesyonel bir rehberle düzenli temas kurmasını sağlayarak hem yönlendirme hem motivasyon desteği sunmaktadır (Lindsay, Hartman & Fellin, 2016).

**İşe Yerleştirme ve Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri:** Bu hizmetler, mesleki eğitim sonrası istihdam sürecini yapılandırmayı amaçlar. Özgeçmiş hazırlama, mülakat pratiği, iş yeri beklentilerinin açıklanması ve engeli olan bireylere uygun iş arama stratejilerinin geliştirilmesi gibi uygulamalar temel bileşenlerdir (Hagner, McGahie ve Cloutier, 2001).

**Süreklilik Destek ve Takip Hizmetleri:** İşe başladıktan sonra da bireyin yalnız bırakılmaması sürdürülebilir istihdam açısından belirleyicidir. Düzenli takip, iş yerinde karşılaşılan sorunların erken tespit edilmesine, gerekli uyarlamaların yapılmasına ve işte kalıcılığın desteklenmesine katkı sağlar (Cimera, 2014).

Bu destek mekanizmaları istihdama katılımı kolaylaştırmakta, aynı zamanda iş yaşamında kalıcı yer edinebilmeleri için gerekli zemini oluşturmaktadır. Ancak bu mekanizmaların başarılı olabilmesi, bireylerin istihdama hazırlık sürecinde gerekli bilgi, beceri ve yeterliliklerle donatılmasına bağlıdır. Bu noktada mesleki eğitim, istihdam sürecinin temel ön koşulu olarak öne çıkmaktadır.

### **İstihdamda Ön Koşul: Mesleki Eğitim**

İş gücü piyasasının beklentileri çoğunlukla belirli pratik beceriler, iş uyumu ve sosyal yeterlikler üzerine kurulu olduğu için, bu bireylerin istihdama erişiminde mesleki eğitim kritik bir eşik oluşturmaktadır (Liao, Juan, Ho, Sun, & Hsieh, 2024; Rasmussen & Yıkımsı, 2020). Türkiye’de zihinsel engeli olan bireylere yönelik mesleki eğitim hizmetleri, Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı mesleki eğitim merkezleri ve iş uygulama okulları aracılığıyla sunulmaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2017). Engeli olan bireylere yönelik mesleki eğitim kapsamında İŞKUR tarafından yaklaşık 465 atölyede 6.402 kişiye eğitim verilmiştir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2013), bu oranlarda zihinsel engel gruplarına ait doğrudan verilere erişim sınırlıdır (Tablo.1). Mevcut göstergeler daha çok özel eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerinden yararlanma düzeyini yansıtmakta, dolayısıyla ayrıştırılmış ve güncel verilere ihtiyaç vardır.

Bu programlar, özellikle orta ve ağır düzeyde zihinsel engeli olan bireylerin temel yaşam becerilerini, iş ve meslekle ilgili bilgi ve becerilerini ve sosyal uyumlarını geliştirmeyi hedeflemektedir (Kılıçoğlu ve ark., 2024). Aynı zamanda aileler açısından da çocuklarının geleceğine ilişkin kaygıyı azaltan önemli bir güvence işlevi görmektedir. Buna karşın, mesleki eğitimden mezun olmanın istihdama doğrudan ve sürdürülebilir bir geçiş sağladığı söylenemez (AlFozan & AlKahtani, 2021; Rasmussen & Yıkımsı, 2020).

**Tablo.1: Türkiye’de zihinsel engelli bireylerin özel eğitim, mesleki eğitim ve yaşam boyu öğrenme hizmetlerinden yararlanma oranları**

Eğitim Türü	Yararlanma Oranı	Kaynak	Açıklama
Genel özel eğitim ve rehabilitasyon hizmetleri	%26.3	Somet Vakfi, 2023	Tüm zihinsel engelli bireyler içinde özel eğitim / rehabilitasyona ulaşanlar
Mesleki eğitim (meslek okulu, iş uygulama okulu, kurslar)	%15–20	MEB, 2023	Orta ve ağır düzey zihinsel engelli öğrenciler içinde meslek eğitimi alanlar
Yaşam boyu öğrenme programlarına katılım (genel engelli nüfus)	%1.7	EY-DER, 2023	Engelli olmayanlara göre düşük katılım oranı

Araştırmalar, mesleki eğitim programlarından mezun olan bireylerin işgücüne geçişte sınırlı başarı elde ettiğini ve istihdama uyum, sosyal ilişkiler kurma, karar verme ve işyeri gerekliliklerini karşılamada güçlük yaşayabildiğini göstermektedir (Hsieh, Ho, & Sun, 2025; Leonard et al., 2016; Silva ve ark. 2019). İşverenler de mezuniyet sonrası sosyal beceri, iş güvenliği ve iletişim gibi alanlarda yeterliliğin artmasına yönelik gereksinimleri bildirmektedir (Çolak & Hergüner, 2016). Uluslararası raporlar da bu durumu doğrulamakta; ILO (2024<sub>a-b</sub>), zihinsel ve gelişimsel yetersizlikleri olan bireylerin yalnızca düşük oranlarda istihdama katıldığını değil, istihdam edildiklerinde de çoğu zaman ücret eşitsizliği ve iş güvencesi sorunlarıyla karşılaştıklarını belirtmektedir. Ayrıca erken dönem çalışmalarda, ağır duygusal ve davranışsal gereksinimleri olan bireylerde mezuniyet sonrası istihdam oranlarının 18 ayda %42.4, 24 ayda %60.6 düzeyinde kaldığı bildirilmektedir (Zigmond, 2006). Bu bulgular, mesleki eğitimin tek başına yeterli olmadığını; eğitim ile iş piyasası arasında daha güçlü bir geçiş mekanizması gerektiğini ortaya koymakta; mevcut eğitim programlarının düzenli olarak değerlendirilmesi ve gereksinimler doğrultusunda güncellenmesini zorunlu kılmaktadır.

### Zihinsel Engeli Olan Bireyler İçin Mesleki Eğitim Modelleri

Zihinsel engeli olan bireylerin gereksinimlerine uygun bir mesleki hazırlık süreci, bireyselleştirilmiş bir yaklaşım gerektirir ve uluslararası ve ulusal örnekler mesleki eğitimde dört temel modelin öne çıktığını göstermektedir (Conoman, Avila & Carmona, 2024; Milli Eğitim Bakanlığı, 2017):

**İşbaşı eğitim (on-the-job training) modeli:** Katılımcıların doğrudan çalışma ortamında mesleki beceri edinmesini amaçlayan bu model, görev tamamlama, bağımsızlık ve sosyal becerilerin gelişimine önemli katkı sunar. İşletmeler için de maliyet avantajı sağlayarak istihdamı teşvik eder (Ünal, 2025; Wehman ve ark., 2018).

**İş-temelli öğrenme (work-based learning) modeli:** İşbaşı eğitim katılımcıların doğrudan iş ortamında görev yaparak işe özgü pratik becerileri uygulamalı olarak edinmesini hedeflerken iş-temelli öğrenme; staj, çıraklık ve işbaşı eğitim gibi farklı uygulamaları kapsayan geniş bir çerçevede sunarak öğrencilerin iş dünyasını tanımalarını ve istihdama hazırlanmalarını amaçlayan bütüncül bir yaklaşımdır. Hafid ve ark. (2019), bu modelin gerçek iş ortamlarında sorumluluk alma, iletişim kurma ve işyeri kültürünü öğrenme becerilerini geliştirdiğini belirlerken (Hafid, Djohar, Abdullah & Komaro, 2019); iş piyasasıyla okul arasında köprü kurarak işe yönelik tutum, sorumluluk alma ve kariyer farkındalığı gibi becerileri de desteklemektedir (Riesen & Oertle, 2019).

**Destekli istihdam modeli kapsamında engelli iş koçluğu:** Bireyin iş bulma, işe yerleşme ve işte kalıcılık süreçlerinde kesintisiz rehberlik sunan iş koçları, hem bireye hem işverene uyum konusunda etkin destek verir (İŞKUR, 2025<sub>c</sub>). İş koçları; sosyal uyum, mesleki uyumu ve günlük iş akışı konularında bireysel rehberlik sunarken, işveren ve iş arkadaşlarını da sürecin bir parçası haline getirerek kapsayıcı bir çevre oluşturulmasına katkı sağlar (Ak & Akgül, 2021). Bu yaklaşım, iş koçu desteğinin sürekli sunulması koşulu ile istihdam için en etkili modellerden biri olarak kabul edilmektedir (Di Francesco, Murahara, Martin, Flanagan & Nadig, 2021; Kawohl, 2024).

**Okul temelli mesleki eğitim:** Mesleki becerileri güvenli ve yapılandırılmış bir okul ortamında kazanmasını sağlayan bir modeldir. Bu yaklaşım, öğrencilerin işgücü piyasasına hazırlanmalarının yanı sıra günlük yaşam ve sosyal uyum becerilerini geliştirmelerini hedefler (MEB, 2017). Bu yöntem, bireyselleştirilmiş öğretim ve düşük riskli öğrenme avantajı sunarken, gerçek iş ortamına ilişkin deneyimlerin sınırlı kalması nedeniyle iş piyasasına geçişte daha zayıf bir hazırlık sunabilir (Conoman ve ark., 2024; Kurniawan ve ark., 2019).

İstihdama geçişin nasıl gerçekleştiğini değerlendirmek, zihinsel engeli olan bireylerin çalışma yaşamındaki konumunu anlamak açısından zorunludur; farklı istihdam ve destek modellerinin uygulamada denenmesi, bu uygulamaların sistematik biçimde izlenmesi ve elde edilen sonuçların kanıta dayalı olarak değerlendirilmesi gerekir.

## Zihinsel Engeli Olan Bireylerin İstihdamını Arttırmaya Yönelik İyi Uygulama Örnekleri

### 1. Korunmalı İşyerleri

Korunmalı işyerleri, zihinsel engeli olan bireylerin çalışma ortamlarının bireysel gereksinimlere uygun biçimde düzenlendiği ve istihdama katılımlarının desteklendiği özel istihdam modelleridir. Bireylerin rehabilitasyonunu ve toplumsal yaşama daha fazla katılımlarını hedefler ve işyeriyle sınırlı olmayıp sosyal ve kişisel becerilerin geliştirilmesi için tedavi edici ek destekleri de içermektedir (Çolak & Hergüner, 2016; Gerşil & Alimanoğlu Yemişçi, 2020). Türkiye’de korunmalı işyerlerinde çalışan zihinsel engeli olan çalışanlar devlet tarafından belirlenmiş olan sabit asgari ücret uygulamasından yararlanmaktadırlar (Girli & Özbek, 2024). Uluslararası alanda engeli bulunan bireylerin %75’inin bu sisteme dahil olduğu örnekler bulunurken, bu modellerin zihinsel engelli bireyler için önemli bir istihdam alanı sunduğu belirtilmektedir (CottGroup, 2016).

**Engelli İş Koçluğu Modeli:** İŞKUR tarafından sunulan iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, zihinsel engeli olan bireylerin istihdama katılımını destekleyen temel uygulamalar arasında yer almaktadır. Bu kapsamda geliştirilen model, “her bireyin bir iş koçu olacak” ilkesi doğrultusunda, engeli olan bireylerin istihdama geçiş ve istihdamda kalıcılık süreçlerinde bireysel destek sunmayı amaçlamaktadır. Model, 2018 yılında sekiz pilot ilde uygulanmaya başlanmış; zamanla yaygınlaştırılarak günümüzde 81 ilde, 120 birimde hizmet verir hale gelmiştir (İŞKUR, 2025<sub>a</sub>). İş koçları; iş arama becerilerinin geliştirilmesi, mülakat teknikleri, mesleki yönlendirme, aktif işgücü programlarına yönlendirme ve açık iş pozisyonlarına ilişkin bilgilendirme gibi alanlarda bireylere rehberlik etmektedir. Ayrıca kamu ve özel sektör işyerleriyle kurulan iş birlikleri aracılığıyla engeli olan bireylerin uygun istihdam olanaklarına erişimi desteklenmektedir. İşe yerleşme sonrasında ise uyum sürecini izleyerek gerekli durumlarda ek yönlendirme ve destek sunmaktadır.

**Engelsiz İşgücü Uyum Programı:** İŞKUR tarafından uygulanan programın temel hedefi, engelli bireylerin yalnızca mesleki yeterliliklerini değil, aynı zamanda iş yaşamında gerekli olan sosyal ve yaşam becerilerini de geliştirmektir. Bu kapsamda katılımcılara iş sağlığı ve güvenliği, etkili iletişim, iş arama becerileri, motivasyon, stres yönetimi ve finansal okuryazarlık gibi alanlarda eğitimler verilmektedir. Sunulan bu içerikler, bireylerin iş ortamına uyum sağlamalarını ve istihdama geçiş sürecinde karşılaşılabilecekleri güçlüklerle daha etkin biçimde baş etmelerini desteklemektedir (İŞKUR, 2025<sub>b</sub>). Benzer biçimde, farklı ülkelerde yürütülen bütüncül mesleki rehabilitasyon ve iş uyum programları, bireylerin iş yaşamına entegrasyonunda önemli başarılar sağlamıştır. ABD’deki Cognitive Skills Enhancement Program ve Pre-ETS, sosyal beceri, stres yönetimi ve işyeri uyum eğitimlerinin işe yerleşme oranlarını %30–40 oranında arttırırken işveren işbirliğiyle yürütülen sosyal beceri eğitimlerinin istihdama geçiş süresini önemli ölçüde kısaltılabildiği de rapor edilmektedir (Kulzer ve ark., 2023; Rowe, Diehl & Fowler, 2024; Perkins, 2024).

**DOWN Kafe:** Korunmalı işyeri ortamı yaratmayı amaçlayan sosyal girişimlerden biridir (Durmuş & Arslan, 2024). İlk olarak 27 Şubat 2001’de İstanbul Şişli’de başlatılan Down Kafe projesi, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na bağlı Saray Engelsiz Yaşam Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi tarafından 2016’da hayata geçirilmiştir. Down Kafe modelinin benzer uygulamaları Türkiye’nin çeşitli şehirlerinde de yaygınlaşmıştır. Adana, Konya, Gaziantep, Aydın, Ankara ve İzmir gibi illerde “Down Café”, “Mutlu Kafe”, “Kırmızı Kafe” isimleriyle açılan mekanlar, zihinsel engeli olan bireylere çalışma ortamı sunarken, müşterilerle doğrudan etkileşim ve hizmet sunumuyla sosyal becerilerin geliştirilmesi için de fırsat yaratmaktadır. Bu tür sosyal girişimler, yalnızca iş becerilerini geliştirmeyi değil aynı zamanda engelli bireylerin katılımını görünür kılan ve toplumda farkındalığı artıran uygulamalar olarak önemli birer iyi uygulama örneği teşkil etmektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2020).

**Zihinsel Engelliler Korunmalı İş Yeri Merkezi- Z.E.K.İ Projesi:** Manisa Organize Sanayi Bölgesi tarafından hayata geçirilen “Zihinsel Engelliler Korunmalı İşyeri Yaşam Merkezi” (Z.E.K.İ.) Projesi 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuat çerçevesinde yapılandırılmış olup, organize sanayi bölgesi içinde konumlanan ilk kapsamlı korunmalı işyeri uygulamalarından biridir (Gerşil & Alimanoğlu Yemişçi, 2020; Manisa Organize Sanayi Bölgesi, 2025).

Modelin en ayırt edici yönü, sanayi kuruluşlarının kendi üretim planları doğrultusunda ihtiyaç duydukları üretim süreçlerini, Z.E.K.İ. bünyesinde kurulan atölyeler aracılığıyla gerçekleştirmeleridir. Model kapsamında, yaklaşık 15 atölye ve 123 zihinsel engeli bulunan çalışan ile kapsamlı bir korunmalı istihdam yapısı oluşturulmuştur; bu atölyelerde farklı sanayi firmalarıyla üretim süreçlerine katılım sağlanmaktadır. Bu kapsamda çalışanlar, doğrudan korunmalı işyeri merkezinin değil, Z.E.K.İ. içerisinde faaliyet gösteren firmaların personeli olarak istihdam edilmektedir. Zihinsel engeli olan bireyler, genel fabrikalarda çalışan işçilerle aynı sendikaya üye olmakta ve toplu iş sözleşmesi kapsamında sağlanan haklardan eşit biçimde yararlanmaktadır (Girli & Özbek, 2024). Sanayi işletmeleriyle kurulan doğrudan iş birliği sayesinde sürdürülebilir istihdam olanakları yaratılmakta; bireylerin özgüven, sosyal katılım ve mesleki yeterliliklerinde belirgin gelişmeler sağlanmaktadır (Manisa Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü, 2025).

**Çerçezköy Organize Sanayi Bölgesi Zihinsel Engelliler Korumalı İşyeri Atölye ve Yaşam Merkezi (ZEKA) Projesi:** Çerçezköy Organize Sanayi Bölgesi tarafından 2022 yılında hayata geçirilen proje, korumalı işyeri yaklaşımını sanayi bölgesi ölçeğinde uygulayan bir diğer iyi uygulama örneğidir. Bölgede faaliyet gösteren firmalar, proje için inşa edilen merkez binası içerisinde kendilerine tahsis edilen atölyeleri kiralarak bireylerin üretim faaliyetlerinde yer almasını sağlamaktadır. Bu yapı sayesinde, yaklaşık 120 zihinsel engeli olan bireyin mesleki etkinliklerde bulunması ve istihdama katılması mümkün hale gelmiştir. Model, sanayi kuruluşları ile korumalı işyeri yaklaşımını doğrudan ilişkilendirmesi bakımından sürdürülebilir ve ölçeklenebilir bir uygulama olarak öne çıkmaktadır (ZEKA, 2022).

## 2. Sivil Toplum Kuruluşları ve Belediye Projeleri

**Adana’da Engelsiz Hayatlar Projesi:** Adana Bilim ve Teknoloji Derneği Koordinatörlüğü’nce yürütülen proje, mesleki eğitim ile istihdam arasında köprü kurmayı amaçlayan dikkat çekici bir girişimdir. Gelişimsel farklılıkları ve işlev kayıpları olan 60 bireye bilgisayar bakımı-onarımı, web tasarımı ve çağrı merkezi alanlarında mesleki eğitim sağlamıştır. Katılımcılara üç farklı mesleki eğitim programı kapsamında toplam 1.234 saat eğitim verilmiş, 51 birey staj programına katılmıştır. Proje sürecinde üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve belediyeler arasında kurulan iş birliği; konferanslar, tanıtım çalışmaları ve farkındalık etkinlikleri aracılığıyla toplumsal duyarlılığın artırılmasına da katkı sağlamıştır (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı & Adana Bilim ve Teknoloji Derneği, 2015).

**İzmir Büyükşehir Belediyesi Destekli İstihdam Ofisi:** İzmir Büyükşehir Belediyesi tarafından 24 Mayıs 2024’te kurulan ofis, nöro-çeşitli ve engeli bulunan gençlerin iş gücü piyasasına katılımını desteklemeyi amaçlamaktadır. İş arayan bireylerin yetenek ve becerilerini analiz ederek uygun sektörlerde işverenlerle eşleştirme yapmaktadır. Haziran 2024 itibarıyla, ofis aracılığıyla 17 genç farklı sektörlerde istihdam edilmiştir. İzmir’deki bu model, başvuru, işe eşleştirme ve iş sonrası destek süreçlerini bütüncül şekilde ele almasıyla örnek teşkil etmekte olup, uygulamanın Türkiye genelinde yaygınlaştırılması hedeflenmektedir (İzmir Büyükşehir Belediyesi Destekli İstihdam Ofisi, 2025). Türkiye’de İstanbul, Ankara ve Bursa başta olmak üzere çeşitli büyükşehir belediyeleri tarafından kurulan engelli ve destekli istihdam ofisleri, zihinsel engeli olan bireylerin işgücü piyasasına erişimini kolaylaştıran yerel yönetim temelli iyi uygulamalar arasında yer almaktadır.

**Bütün Engellileri Destekleme Derneği Arının Umudu Projesi:** 2013 yılında farklı engel gruplarındaki bireylere arıcılık ve girişimcilik alanlarında mesleki beceriler kazandırmayı hedefleyen ilk proje olarak öne çıkmaktadır. Proje kapsamında 34 bireye 88 saatlik arıcılık eğitimi ve 70 saatlik girişimcilik eğitimi verilmiş, ayrıca sosyal farkındalık seminerleri, çalıştaylar ve kamuoyu bilgilendirme kampanyaları düzenlenmiştir. Sertifikalı mezunlardan beş kişi istihdam edilmiştir (Bütün Engellileri Destekleme Derneği, 2013).

**Engelsiz Kariyer Platformu:** 2005 yılında kurulan ve Türkiye’nin ilk engeli olan bireyler için kariyer ve insan kaynakları hizmeti veren girişimdir. İş arayan bireylerle işverenleri çevrimiçi ortamda buluşturan platformun kariyer danışmanlığı, özgeçmiş hazırlama, mülakat teknikleri eğitimi ve iş eşleştirme hizmetleri bulunmaktadır. İşverenlere yönelik erişilebilirlik danışmanlığı ve engelli istihdamı konusunda rehberlik sunulmaktadır. ‘Kariyer Günleri’ adıyla 2008 yılından itibaren çeşitli ulusal ve uluslararası kuruluşlarla iş birliği içinde düzenlenen eğitim ve istihdam odaklı faaliyetler bireylerin iş yaşamına hazırlanmalarını ve işverenlerle tanışmalarını sağlamaktadır. Platformda 2015 yılı itibarıyla yaklaşık 7.000 bireyin özgeçmişini kayıtlanmıştır (Engelsiz Kariyer, 2025; ILO, 2024<sub>a</sub>).

## 3. Eğitim Programları

**Zihinsel Yetersizliği Olan Bireyler İçin Destek Eğitim Programı (ZİYÖBDEP):** Millî Eğitim Bakanlığı tarafından geliştirilen program, ulusal düzeyde yapılandırılmış bir eğitim programıdır. Program, birey merkezli bir yaklaşımı esas almakta ve öğrencilerin bireysel gereksinimlerine göre uyarlanabilen modüler bir yapıda tasarlanmıştır. Dil ve iletişim, sosyal beceriler, öz bakım ve günlük yaşam becerileri, bilişsel ve akademik beceriler ile temel matematik ve okuryazarlık alanlarını kapsayacak şekilde yapılandırılan modüllerde öğrencilerin gelişimi eğitim süresince yakından takip edilmektedir. Programın dikkat çekici yönlerinden biri, öğretmenlere rehberlik eden uygulama çerçevesi ile birlikte aile-okul iş birliğini teşvik etmesidir (MEB, 2025).

**2D Animasyonlar: Zihinsel Yetersizliği Olan Bireylere Mutfak İçi Beceri Öğretimi:** Bu çalışma orta düzeyde zihinsel engeli bulunan bireylere günlük yaşam becerilerini kazandırmak için animasyon temelli bir öğretim paketinin etkililiğini inceleyen önemli bir araştırmadır. Araştırmada, “çakmakla ocak yakma, tavada yumurta pişirme, yemek masası kurma ve toplama” gibi dört temel mutfak becerisi üzerine özel olarak tasarlanmış animasyon temelli öğretim paketi kullanılarak bireylerin mutfak içi günlük yaşam becerileri kazanmaları amaçlanmıştır (Arslantaş ve ark., 2024).

Benzer biçimde, uluslararası örneklerinde animasyon ve dijital teknoloji destekli öğretim uygulamalarının iş becerilerini güçlendirdiğini görülmektedir. Akıllı telefon tabanlı video yönlendirme eğitimi günlük yaşam becerilerinde %99 başarı sağlamıştır (Stierle ve ark., 2023); artırılmış gerçeklik temelli REAP programı ve üç boyutlu simülasyon uygulamaları, katılımcıların görev tamamlama ve bağımsız uygulama becerilerini anlamlı biçimde artırmıştır (Tan ve ark., 2022; von Barnekow ve ark., 2017).

Bu bölümde sunulan iyi uygulama örnekleri, zihinsel engeli olan bireylerin istihdama katılımının tekil müdahalelerle değil; eğitim, destek hizmetleri, işveren iş birliği ve kamu politikalarının eşgüdümüyle mümkün olabildiğini göstermektedir. Bununla birlikte, bu uygulamaların yaygınlaştırılması ve kalıcı etki yaratabilmesi, sistematik izleme, kurumsal kapasite geliştirme ve politika düzeyinde bütüncül bir yaklaşımın benimsenmesine bağlıdır.

## SONUÇ

Bu çalışma, zihinsel engeli olan bireylerin istihdama katılımını Türkiye bağlamında yalnızca bireysel yeterlikler veya “mesleki eğitim eksikliği” ile açıklamanın yetersiz kaldığını; istihdamın hukuksal çerçeve, kurumsal uygulama kapasitesi, destek mekanizmalarının sürekliliği, işveren tutumları ve yerel düzeydeki iyi uygulamaların yaygınlaştırılabilirliği ile birlikte ele alınması gerektiğini göstermektedir. Masabaşı araştırma yaklaşımıyla ulusal mevzuat, sözleşmeler, resmî istatistikler, kurum raporları ve sahaya dönük iyi uygulama örneklerinin birlikte değerlendirilmesi, Türkiye’de belirgin bir “çerçeve–uygulama boşluğu” bulunduğunu ortaya koymaktadır: Yasal düzenlemeler ve politika belgeleri hak temelli bir yönelimi desteklerken, istihdama erişim ve işte kalıcılık göstergeleri zihinsel engeli olan bireyler açısından halen düşük düzeyde kalmaktadır.

Çalışmada sunulan bulgular üç temel noktada yoğunlaşmaktadır. Birincisi, istihdam eşitsizliği yalnızca işgücü piyasasının rekabetçi doğasından değil; iş ortamında gerekli bilişsel-sosyal uyarlamaların ve desteklerin çoğu zaman sunulmamasından, standart işe alım süreçlerinin (mülakat, testler vb.) dezavantaj üretmesinden ve damgalama/önyargıların sürekliliğinden beslenmektedir. İkincisi, mesleki eğitim istihdama geçişte kritik bir eşik olmakla birlikte, mezuniyetin doğrudan ve sürdürülebilir istihdam yaratmadığı; geçiş hizmetleri, iş koçluğu, sürekli izleme ve işyeri uyarlamaları gibi tamamlayıcı mekanizmalar olmadan etkisinin sınırlı kaldığı görülmektedir. Üçüncüsü ise Türkiye’de korumalı işyerleri, İŞKUR’un engelli iş koçluğu yaklaşımı, belediye destekli istihdam ofisleri, STK projeleri ve teknoloji temelli eğitim uygulamaları gibi iyi örnekler bulunmasına rağmen, bu uygulamaların ölçeklenebilirlik, standardizasyon, izleme-değerlendirme boyutlarında güçlendirilmesi gerektiğidir.

Dolayısıyla bu çalışmanın temel sonucu; zihinsel engeli olan bireylerin istihdamını artırmak için eğitim–geçiş–işte kalıcılık hattında bütünlük bir politika setine gereksinim olduğu ve mevcut iyi uygulamaların bu bütünlük yaklaşım için güçlü bir başlangıç zemini sunduğudur. İzleyen öneriler, bu bütünlüğü kurmaya ve “çerçeve–uygulama boşluğunu” kapatmaya odaklanmakta ancak masabaşı araştırmanın doğası gereği istihdam süreçlerine ilişkin birincil paydaş görüşlerini ve saha düzeyinde etki ölçümlerini içermemektedir.

**Yasalar ve yönetmelikler:** Zihinsel engeli olan bireylerin istihdam hakkını koruyan yasal düzenlemeler, ayrımcılığı önleyecek biçimde daha açık ve uygulanabilir hale getirilmelidir. Mezuniyet sonrası yalnızca “iş bulma”ya değil, işe geçiş–işte kalıcılık–kariyer gelişimi sürecinin tamamına odaklanan geçiş hizmetleri politika düzeyinde tanımlanmalıdır. İş koçluğu modeli, başvuru, eşleştirme, işyeri uyarlaması ve izleme süresine ilişkin asgari standartlarla istihdamın ayrılmaz bir bileşeni haline getirilmelidir. Ayrıca engel oranı %40’ın altında kaldığı bireyler için esnek kota, kota dışı destek veya alternatif hak temelli düzenlemeler değerlendirilmelidir.

**Politikalar:** İşverenlere sunulan teşvikler (prim, uyarlama desteği, danışmanlık) güçlendirilirken, başvuru ve raporlama süreçleri sadeleştirilmelidir. Engel türüne özgü istihdam verilerinin düzenli toplanması; işe geçiş başarısı, işte kalıcılık (6–12–24 ay), ücret ve uyarlama göstergelerini içeren ulusal bir izleme sistemi oluşturulmalıdır. Korumalı işyerleri, destekli istihdam ofisleri ve OSB temelli modeller için standartları tanımlı, ölçeklenebilir yaygınlaştırma planları geliştirilmelidir.

**Eğitim ve mesleki hazırlık:** Mesleki eğitim programları erişilebilirlik, içerik ve süreklilik açısından güçlendirilmeli; mezuniyet sonrası takip ve destek eğitim sürecinin doğal bir parçası haline getirilmelidir. Dijital ve teknoloji destekli öğretim uygulamaları mesleki eğitim merkezleri ve korumalı işyerlerinde yaygınlaştırılabilir. Ailelerin sürece katılımını güçlendiren bilgilendirme ve danışmanlık mekanizmaları da bu programlara entegre edilmelidir.

**İşveren, şirketler ve kurumlar:** İşverenlerin çalışma becerileri ve işyeri uyarlamaları konusunda bilgi düzeyini artıran, iyi uygulamaları görünür kılan farkındalık çalışmaları yaygınlaştırılmalıdır.

**Gelecekteki araştırmalar:** Türkiye’de iyi uygulama örneklerinin (OSB modelleri, belediye istihdam ofisleri, sosyal girişimler) başarı ölçütleri tanımlanmalı ve karşılaştırmalı izleme çalışmalarıyla ölçekleme için kanıt üretilmelidir. Bu çalışma masabaşı araştırma niteliğinde olup birincil veri içermemektedir. Bu nedenle gelecekteki çalışmaların saha düzeyinde veriler sağlayacak yöntemlere odaklanması önemlidir.

**Yazar Katkıları:** Fikir ve tasarım: CG., SD, Denetleme ve danışmanlık: GBE, SD, Literatür tarama: CG, GBE, Makale yazımı: CG, GBE, Eleştirel inceleme: SD.

**Konsorsiyum Üyeleri:** Proje Koordinatörü: Giuseppe Scarabello, Handan Akarsu Scarabello, Dijital danışman: Christina Eirini Karvouna, Sivil toplum derneği sorumlusu: Büşra Alpayım, Korunmalı İş yeri sorumlusu: Rosita Paro

**Çıkar Çatışması:** Yazarlar çıkar çatışması beyan etmemişlerdir.

**Finansman:** Yazarlar Erasmus+ Programı İşbirliği Ortaklıkları (KA220) Projeleri kapsamında desteklenmiştir.

## KAYNAKLAR

- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Adana Bilim ve Teknoloji Derneği (2015). *Adana’da Engelsiz Hayatlar Projesi, Engellilerin Toplumsal Entegrasyonunun Geliştirilmesi Hibe Programı Final Kitabı* (Ed.). Velibeyoğlu, J., Adana, Türkiye.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2013). *Erişilebilirlik İzleme ve Denetleme Yönetmeliği*. Resmî Gazete, 28713, 20 Temmuz 2013. (2016 değişikliği için: Resmî Gazete, 29648, 2 Mart 2016.)
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2020). *Bakan Selçuk, Cafe Down'un "Engel" Tanımayan Çalışanlarıyla Buluştu*. Erişim: <https://www.aile.gov.tr/haberler/bakan-selcuk-cafe-downun-engel-tanimayan-calisanlariyla-bulustu/> (Erişim tarihi: 28 Kasım 2025)
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2022a). *Engelli Hakları Ulusal Eylem Planı (2023–2025)*. Erişim adresi: [https://aile.gov.tr/media/133056/engelli\\_haklari\\_ulusal\\_eylem\\_plani\\_23-25.pdf](https://aile.gov.tr/media/133056/engelli_haklari_ulusal_eylem_plani_23-25.pdf)
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2022b). *Engelliler için bilgilendirme rehberi* [Online rehber]. Erişim: <https://www.aile.gov.tr/eyhgm/haberler/aile-ve-sosyal-hizmetler-bakanligi-ndan-engelliler-icin-yol-haritasi-olusturacak-bilgilendirme-rehber/>
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2023). *Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Engelli Personel Çalıştırma Yönetmeliği*. Resmî Gazete, 32163, 13 Nisan 2023.
- Ak, Y., & Akgül, O. (2021). Türkiye’de engelli istihdamında destekli istihdam modeli: Engelli iş koçluğu. In Y. Yılmaz (Ed.), *Özel politika gerektiren (dezavantajlı) gruplar için hayat boyu rehberlik politikaları: Meslek ve kariyer rehberliği* (s. xx–xx). Ankara: Gazi Kitabevi.
- AlFozan, S. K., & AlKahtani, M. A. (2021). Barriers to employment for individuals with intellectual disabilities: A systematic review. *Journal of Critical Reviews*, 8(1), 1016–1028.
- American Psychiatric Association. (2013). *Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı: Beşinci Baskı (DSM-5)* (E. Köroğlu, Çev. Ed.). Ankara: Hekimler Yayın Birliği.
- Arslantaş, T. K., Yılmaz, Ç. Ö., & Günlü, Y. (2024). 2D Animations: Teaching in kitchen skills to individuals with intellectual disability. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 13(1), 206–221.
- Aslan, H., & Karaalp-Orhan, H. S. (2021). Türkiye işgücü piyasasında engelli istihdamına yönelik ayrımcılık: Talep yönlü bir analiz. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 12(1), 24–54.
- Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı. (2005). *2005 Özürlülerin İstihdam Yılı Konulu Genelge (Sayı: 2004/28)* [Resmî genelge]. Erişim: <https://www.aile.gov.tr/eyhgm/mevzuat/ulusal-mevzuat/genelgeler/2004-28-sayili-2005-ozurlulerin-istihdam-yili-konulu-basbakanlik-genelgesi/>
- Birleşmiş Milletler. (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. Erişim: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>
- Bütün Engellileri Destekleme Derneği (BEDER). (2013). *Arının Umudu Projesi* [Online proje raporu]. Erişim: <https://www.stgm.org.tr/arinin-umudu-projesi>
- Cimera, R. E. (2014). Reducing the cost of providing supported employment services: A preliminary study. *The Journal of Rehabilitation*, 80(3), 4–11.
- Çaha, H. (2016). Engellilerin toplumsal hayata katılmasına yönelik politikalar: Türkiye, ABD ve Japonya örnekleri. *İnsan ve Toplum*, 5(10), 123–150.
- Conoman, G. I., Ávila, V., & Carmona, C. (2024). Initiatives to support the school-to-work transition of people with intellectual disabilities: A systematic review. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 49(4), 488–500.
- CottGroup. (2016). *Support to Sheltered Workshops for the Employment of the Disabled*. Erişim Adresi: <https://www.cottgroup.com/en/legislation/item/support-to-sheltered-workshops-for-the-employment-of-the-disabled>
- Council of Europe. (1996). *European Social Charter (Revised)*. Strasbourg: Council of Europe. <https://www.coe.int>
- Council of Europe. (2003). *Disability Action Plan 2006–2015 / Disability Strategy 2017–2023*. Strasbourg: Council of Europe. <https://www.coe.int>
- Cumming, T. M., Strnadová, I., & Danker, J. (2020). Transitions of students with autism and intellectual disabilities in inclusive settings: The nexus between recommended and actual practice. *Journal of Special Education*, 44(1), 28–45.

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı. (2013). *Engelli bireylerin istihdam edilebilirliğinin artırılması*. Ankara: İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı (İKG OP). Erişim adresi: <https://www.ikg.gov.tr/Media/hflj2anu/increasing-employability-of-people-with-disabilities.docx>
- Çolak, Ü. & Hergüner, B. (2016). Zihinsel engellilerin istihdamı ve korumalı işyeri projesinin işverenler açısından uygulanabilirliği: Trabzon örneği. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(8), 2436–2455.
- Di Francesco, C., Murahara, F., Martin, V., Flanagan, T. D., & Nadig, A. S. (2021). The value of employment support services for adults on the autism spectrum and/or with intellectual disabilities: Employee, employer, and job coach perspectives. *Journal of Vocational Rehabilitation*. <https://doi.org/10.3233/JVR-2111>.
- Durmuş, G., & Arslan, A. (2024). Bir Sosyal Devlet Uygulaması Olarak Korumalı İşyerleri: Down Kafeler Özelinde Bir Değerlendirme. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 23(2), 720-741.
- Ebuenyi, I. D., Rottenburg, E. S., Bunders-Aelen, J. F., & Regeer, B. J. (2020). Challenges of inclusion: A qualitative study exploring barriers and pathways to inclusion of persons with mental disabilities in technical and vocational education and training programmes in East Africa. *Disability and Rehabilitation*, 42(4), 536-544. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1503732>
- Engelli ve Yaşlı Hakları Derneği (EY-DER). (2023). *Türkiye ve dünyada engelliler: Eğitim, istihdam ve yaşam boyu öğrenme göstergeleri*. Ankara: EY-DER Yayını. Erişim adresi: <https://ey-der.com/ana-sayfa/turkiye-ve-dunyada-engelliler/>
- Engelsiz Kariyer. (2025). Erişim adresi: <https://www.engelsizkariyer.com/>.
- Ezer, B. (2022). Türk hukukunda korumalı işyeri uygulaması ve engellilerin korumalı işyerlerinde istihdam edilmesinin esasları. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(2), 534–565.
- Flick, U. (2022). *An Introduction to Qualitative Research*. SAGE Publications, E-ISBN: 1529783542, 9781529783544.
- Flower, R. L., Richdale, A. L., & Lawson, L. P. (2021). Brief report: What happens after school? Exploring post-school outcomes for a group of autistic and non-autistic Australian youth. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 51(4), 1385–1391. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04620-7>
- Garrels, V., & Sigstad, H. M. H. (2021). Employment for persons with intellectual disability in the Nordic countries: A scoping review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 34(4), 993-1007.
- Gerşil, G. S., & Alımanoğlu Yemişçi, D. (2020). Korumalı işyeri kapsamında zihinsel engelli istihdamı: Manisa OSB yönetiminde ZEKİ projesi örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(3), 1125–1153.
- Girli, A., & Özbek, A. B. (2024). Manisa OSB zihinsel engelliler korumalı işyeri çalışanlarının ve ailelerinin istihdam deneyimleri ve düşünceleri. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(3), 1195–1211.
- Hafid, D., Djohar, A., Abdullah, A., & Komaro, M. (2019). *Work-based learning in vocational education*. *Journal of Physics: Conference Series*, 1402(4).
- Hagner, D., McGahie, K., & Cloutier, H. (2001). A model career assistance process for individuals with severe disabilities. *Journal of Employment Counseling*, 38(4), 197–206.
- Herps, M. A., Buntinx, W., Schalock, R. L., Van Breukelen, G., & Curfs, L. M. (2016). Individual support plans of people with intellectual disabilities in residential services: Content analysis of goals and resources in relation to client characteristics. *Journal of Intellectual Disability Research*, 60(3), 254–262.
- Hsieh, Y. J., Ho, W. S., & Sun, S. J. (2025). Parent involvement in post-school transition services for senior high school students with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 38(1), e13316.
- Hughes, J., Davies, S., Chester, H., Clarkson, P., Stewart, K., & Challis, D. (2018). Learning disability services: User views on transition planning. *Tizard Learning Disability Review*, 23(3), 150-158.
- International Labour Organization. (1983). *Convention concerning vocational rehabilitation and employment (Disabled Persons) (No. 159)*. Geneva: ILO. <https://www.ilo.org>
- International Labour Organization. (ILO). (2024a). *A study on the employment and wage outcomes of people with disabilities*. Geneva: International Labour Office. Erişim adresi: <https://www.ilo.org/publications/study-employment-and-wage-outcomes-people-disabilities>
- International Labour Organization (ILO). (2024b). *ILO projesi Türkiye’de engelliler için kapsayıcı istihdam olanaklarını güçlendiriyor ve savunuculuğunu sürdürüyor*. Erişim adresi: <https://www.ilo.org/tr/resource/news/ilo-projesi-t%C3%BCrkiye%E2%80%99de-engelliler-i%C3%A7in-kapsay%C4%B1c%C4%B1-istihdam-olanaklar%C4%B1n%C4%B1> (Erişim tarihi: 21 Haziran 2025).
- İŞKUR. (2021). *Engelli işgücü istatistikleri*. Erişim adresi: <https://www.iskur.gov.tr>
- İŞKUR. (2024a). *Engelli istihdamı*. Erişim adresi: <https://www.iskur.gov.tr/isveren/engelli-istihdami/>
- İŞKUR. (2024b). İstihdamı zorunlu kontenjanları. Erişim tarihi: 24 Haziran 2025. Erişim adresi: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/istihdami-zorunlu-kontenjanlari/2024/>
- İŞKUR. (2025a). *Engelli istihdam istatistikleri (Kasım 2025)*. Erişim adresi: <https://engelsiz.iskur.gov.tr/istatistikler>
- İŞKUR. (2025b). *Engelsiz işgücü uyum programı*. Erişim tarihi: 29 Ağustos 2025. Erişim adresi: <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/engelsiz-isgucu-uyum-programi/>
- İŞKUR. (2025c). *Engelli iş koçluğu*. Erişim tarihi: 21 Haziran 2025. Erişim adresi: <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/is-ve-meslek-danismanligi/engelli-is-koclugu/>
- İzmir Büyükşehir Belediyesi Destekli İstihdam Ofisi. (2025). *Destekli istihdam ofisi umut ekliyor*. Erişim tarihi: 28 Ağustos 2025. Erişim adresi: <https://www.izmir.bel.tr/tr/Haberler/destekli-istihdam-ofisi-umut-ekiyor/53603/156>
- Kanyılmaz Polat, E. (2020). Engelli bireylerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlara yönelik nitel bir araştırma: Çanakkale örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(39), 869–897.
- Kawohl, W. (2024). *Individual Placement and Support for persons with mental disorders and disability pension: Randomized controlled trial and follow up*. *European Psychiatry*, 67, 564. <https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2024.178>
- Kılıç, M. (2019). Zihinsel engellilerin işgücü piyasasında karşılaştığı engeller. *Sosyal Hizmet Dergisi*, 4(2), 93–109.

- Kılıçoğlu, H., Akçadağ, V., Güçlü, S., & Yıldız, E. (2024). Orta ve ağır düzeyde zihinsel engelli bireylerin eğitim ve istihdam durumlarına ilişkin yapılan çalışmaların incelenmesi. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 4(2), 522–533.
- Korkmaz, B. C. (2023). Türkiye’de engelli istihdamında yaşanan zorluklar. *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*, 23(1), 62–81. <https://doi.org/10.54961/uobild.1264127>
- Krečič, V. (2019). *Individualizirano načrtovanje samostojnega življenja za osebo z gibalno oviranostjo*. Doctoral dissertation, Univerza v Ljubljani, Pedagoška Fakulteta.
- Kulzer, J., Beck, K. B., Trabert, C., Meyer, E. C., Colacci, J., Pramuka, M., & McCue, M. (2023). A vocational rehabilitation partnership to provide transition services to young adults with neurodevelopmental disabilities: The cognitive skills enhancement program. *Journal of vocational rehabilitation*, 58(2), 155-164.
- Leonard, H., Foley, K. R., Pikora, T., Bourke, J., Wong, K., McPherson, L., ... & Downs, J. (2016). Transition to adulthood for young people with intellectual disability: The experiences of their families. *European Child & Adolescent Psychiatry*, 25, 1369–1381.
- Liao, C. W., Juan, S. N., Ho, W. S., Sun, S. J., & Hsieh, Y. J. (2024). Key facets of effective career development for students with intellectual disabilities: Insights from a Taiwanese high school case study. *International Journal of Developmental Disabilities*, 1–14. <https://doi.org/10.1080/20473869.2024>
- Lindsay, S., Hartman, L. R., & Fellin, M. (2016). A systematic review of mentorship programs to facilitate transition to post-secondary education and employment for youth and young adults with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 38(14), 1329–1349. <https://doi.org/10.3109/09638288.2015.1107762>
- Manisa Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü. (2025). *ZEKİ+ Projesi* [Proje sayfası]. Erişim: <https://www.aile.gov.tr/manisa/projeler/zeki-projesi/>
- Manisa Organize Sanayi Bölgesi. (2025). *ZEKİ Yaşam Merkezi hakkında bilgiler* [Web sayfası]. Erişim: <https://zeki.mosb.org.tr/> (Erişim tarihi: Ağustos 2025).
- Millî Eğitim Bakanlığı [MEB]. (2017). Engel tanımayanlar: Zihinsel engelliler için istihdam seferberliği. Ankara: MEB. Erişim adresi: <https://www.meb.gov.tr/engel-tanimayanlar-zihinsel-engelliler-icin-istihdam-seferberligi-baslatildi/haber/13981/tr> (Erişim tarihi: 01.09.2025)
- Millî Eğitim Bakanlığı [MEB] Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2023). *2022–2023 eğitim öğretim yılı özel eğitim kurumları istatistikleri*. Ankara: MEB Yayınları.
- Millî Eğitim Bakanlığı [MEB]. (2025). Zihinsel yetersizliği olan bireyler için destek eğitim programı. Erişim adresi: [https://orgm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2025\\_03/13111054\\_21132431\\_zihinsel.pdf](https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2025_03/13111054_21132431_zihinsel.pdf) (Erişim tarihi: 28.08.2025)
- Nota, L., Santilli, S., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Employer attitudes towards the work inclusion of people with disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27(6), 511–520. <https://doi.org/10.1111/jar.12091>
- Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD]. (2022). *Disability, Work and Inclusion: Mainstreaming Policies for All*. Paris: OECD Publishing. [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2022/10/disability-work-and-inclusion\\_db6df91a/1eaa5e9c-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2022/10/disability-work-and-inclusion_db6df91a/1eaa5e9c-en.pdf)
- Peña-Quintana, M. T., & Santana-Vega, L. E. (2022). The transition to employment in Wales and the Canary Islands for people with intellectual disabilities: Supported employment. *Education Sciences*, 12(11), 796.
- Perkins, E. (2024). *Progressive Employment: A Pathway to Better Employment Outcomes for Students with Disabilities in Career and Technical Education* (Doctoral dissertation, University of Missouri-Columbia).
- Pettinicchio, D., & Maroto, M. (2024). Disability-based labour market inequalities. *ETUI Research Paper, Working Paper*. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=4867714](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4867714)
- Rasmussen, M. U., & Yıkımsı, A. (2020). Özel gereksinimli çocukların mesleki eğitim ve istihdamına yönelik annelerin görüşlerinin incelenmesi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 324-345.
- Riesen, T., & Oertle, K. M. (2019). Developing Work-based Learning Experiences for Students with Intellectual and Developmental Disabilities: A Preliminary Study of Employers' Perspectives. *Journal of Rehabilitation*, 85(2).
- Rowe, D. A., Diehl, M., & Fowler, C. H. (2024). Leveraging the stages of learning to optimize Pre-Employment Transition Service delivery. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 60(2), 239-251.
- Sang, K., Calvard, T., & Remnant, J. (2022). Disability and academic careers: Using the social relational model to reveal the role of human resource management practices in creating disability. *Work, Employment and Society*, 36(4), 722-740.
- Silva, M. D. C., Mieto, G. S. D. M., & Oliveira, V. M. D. (2019). Recent studies on labor inclusion of people with intellectual disabilities. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 25, 469–486.
- Somet Vakfı. (2023). *Türkiye’de zihinsel engelliğin dağılımı ve özel eğitim hizmetlerinden yararlanma oranları*. İstanbul: Somet Zihinsel Engelliler Eğitim Vakfı. Erişim adresi: <https://www.sometzihinsel.org/tuerkyede-zhinsel-engelliler-dailimi/>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>.
- Stierle, J., Ryan, J. B., Katsiyannis, A., Mims, P., Carlson, A., & Allen, A. (2023). Using smart phone technology to improve daily living skills for individuals with intellectual disabilities. *Journal of applied research in intellectual disabilities*, 36(5), 1169-1178.
- Tan, B. L., Guan, F. Y., Leung, I. M. W., Kee, S. Y. M., Devilly, O. Z., & Medalia, A. (2022). A gamified augmented reality vocational training program for adults with intellectual and developmental disabilities: A pilot study on acceptability and effectiveness. *Frontiers in psychiatry*, 13, 966080.
- Traina, I., Mannion, A., & Leader, G. (2022). Transition program from school to employment in youths with intellectual disability: Evaluation of the Irish pilot study E-ideas. *Developmental Neurorehabilitation*, 25(2), 87–100. <https://doi.org/10.1080/17518423.2021.XXXXX>

- Topolewski, S., Górnikiewicz, M., & Stawarz, P. (2023). The literature review and the “Desk Research” methods in studies conducted in social sciences with particular emphasis on security, political, and international relations studies. *Studia Wschodnioeuropejskie*, 2(19), 280-288.
- Türkiye Cumhuriyeti. (1982). *T.C. Anayasası*. Resmî Gazete, 17863, 9 Kasım 1982.
- Türkiye Cumhuriyeti. (2005). *Engelliler Hakkında Kanun*, Resmî Gazete, 5378.
- Türkiye Cumhuriyeti. (2006). *5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*. Resmî Gazete, 26200, 16 Haziran 2006.
- Türkiye Cumhuriyeti. (2008). *5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (İstihdam Paketi)*. Resmî Gazete, 26887, 15 Mayıs 2008.
- Türkiye Cumhuriyeti. (2009). *Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun (Kanun No. 5825)*. Resmî Gazete, 27288, 14 Temmuz 2009.
- Türkiye Cumhuriyeti. (2013a). *Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Yer Alan Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*, Resmî Gazete, 28636, 3 Mayıs 2013.
- Türkiye Cumhuriyeti. (2013b). *Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik*. (2013). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr>
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2019). *On Birinci Kalkınma Planı (2019–2023)*. Ankara: SBB Yayınları.
- Türkiye Cumhuriyeti (2023). *İş Kanunu*. Kanun No: 4857. Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr>
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2023). *On İkinci Kalkınma Planı (2024–2028)*. Ankara: SBB Yayınları.
- Ünal, H. (2025). *Zihin yetersizliği olan öğrenciler için hazırlanan iş başı eğitim programının mesleki becerilerin edinimi üzerine etkililiği*. Doktora tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Özel Eğitim Anabilim Dalı, Türkiye).
- Verdonschot, M. M., De Witte, L. P., Reichrath, E., Buntinx, W. H., & Curfs, L. M. (2009). Community participation of people with an intellectual disability: A review of empirical findings. *Journal of Intellectual Disability Research*, 53(4), 303–318. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2009.01166.x>
- von Barnekow, A., Bonet-Codina, N., & Tost, D. (2017). Can 3D gamified simulations be valid vocational training tools for persons with intellectual disability?. *Methods of information in medicine*, 56(02), 162-170.
- Wehman, P., Taylor, J., Brooke, V., Avellone, L., Whittenburg, H., Ham, W., ... & Carr, S. (2018). Toward competitive employment for persons with intellectual and developmental disabilities: What progress have we made and where do we need to go. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 43(3), 131–144. <https://doi.org/10.1177/1540796918777732>
- Williams, C. S., & Price, R. A. (2024). The case for early transition-planning for students with significant support needs: Implications for policy and practice. *Inclusive Practices*, 3(1-2), 34–38.
- World Health Organisation (WHO). (2011). *World report on disability 2011*. Erişim tarihi: 02.02.2025. Erişim adresi: <https://www.who.int/teams/noncommunicable-diseases/sensory-functions-disability-and-rehabilitation/world-report-on-disability>
- Yıldırım, A., & Akgün, N. (2021). Zihinsel engelli bireylerin istihdama katılımlarında aile etkisinin değerlendirilmesi. *Anadolu Sosyal Politika Dergisi*, 5(1), 45–67.
- ZEKA. (2022). Çerkezköy Organize Sanayi Bölgesi Müdürlüğü - Zihinsel Engelliler Korumalı İşyeri Atölye ve Yaşam Merkezi. Erişim adresi: <https://zeka.cosb.org.tr/> (Erişim tarihi: 28.08.2025)
- Zigmond, N. (2006). Twenty-four months after high school: Paths taken by youth diagnosed with severe emotional and behavioral disorders. *Journal of Emotional and Behavioral Disorders*, 14(2), 99–107. <https://doi.org/10.1177/10634266060140020601>