



T.C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

PSİKOLOJİK DANIŞMA VE REHBERLİK BİLİM DALI

**FİZİKSEL YETERSİZLİĞİ OLAN LİSE ÖĞRENCİLERİNİN VE
İŞVERENLERİN İHTİYAÇ VE BEKLENTİLERİNİN
REHABİLİTASYON PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI KAPSAMINDA
ELE ALINMASI: BİR GÖMÜLÜ TEORİ ÇALIŞMASI**

DOKTORA TEZİ

Hazel DURU

0000-0002-1669-6407

BURSA-2023



T.C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

PSİKOLOJİK DANIŞMA VE REHBERLİK BİLİM DALI

**FİZİKSEL YETERSİZLİĞİ OLAN LİSE ÖĞRENCİLERİNİN VE
İŞVERENLERİN İHTİYAÇ VE BEKLENTİLERİNİN
REHABİLİTASYON PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI KAPSAMINDA
ELE ALINMASI: BİR GÖMÜLÜ TEORİ ÇALIŞMASI**

DOKTORA TEZİ

Hazel DURU

0000-0002-1669-6407

Danışman

Doç. Dr. Filiz GÜLTEKİN

BURSA-2023

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim.

Hazel DURU

Tarih: 05/06/2023

TEZ YAZIM KILAVUZU'NA UYGUNLUK ONAYI

“Fiziksel Yetersizliği Olan Lise Öğrencilerinin ve İşverenlerin İhtiyaç ve Beklentilerinin Rehabilitasyon Psikolojik Danışmanlığı Kapsamında Ele Alınması: Bir Gömülü Teori Çalışması” adlı doktora tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan

Hazel DURU

Danışman

Doç. Dr. Filiz GÜLTEKİN

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Başkanı

Prof. Dr. Nagihan OĞUZ-DURAN



EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
DOKTORA BENZERLİK YAZILIM RAPORU

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 05/06/2023

Tez Başlığı / Konusu: Fiziksel Yetersizliği Olan Lise Öğrencilerinin ve İşverenlerin İhtiyaç ve Beklentilerinin Rehabilitasyon Psikolojik Danışmanlığı Kapsamında Ele Alınması: Bir Gömülü Teori Çalışması

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 354 sayfalık kısmına ilişkin, 04/06/2023 tarihinde şahsım tarafından *TURNİTİN* adlı intihal (benzerlik) tespit programından (Turnitin)* aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 11 'dir.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç/dahil
- 3- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal (benzerlik) içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Tarih ve İmza

Adı Soyadı: HAZEL DURU
Öğrenci No: 811933003
Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Programı: Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı
Statüsü: Y.Lisans Doktora

Danışman
(Filiz GÜLTEKİN, 05.06.2023)

T.C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı'nda 811933003 numara ile kayıtlı Hazel Duru'nun hazırladığı “Fiziksel Yetersizliği Olan Lise Öğrencilerinin ve İşverenlerin İhtiyaç ve Beklentilerinin Rehabilitasyon Psikolojik Danışmanlığı Kapsamında Ele Alınması: Bir Gömülü Teori Çalışması” konulu doktora çalışması ile ilgili tez savunma sınavı, 22/06/2023 perşembe günü 13:00-14:15 saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin başarılı olduğuna oybirliği ile karar verilmiştir.

Sınav Komisyonu Başkanı

Doç. Dr. Filiz GÜLTEKİN

Uludağ Üniversitesi

Üye

Prof. Dr. Aynur OKSAL

Uludağ Üniversitesi

Üye

Prof. Dr. Müge YÜKSEL

Marmara Üniversitesi

Üye

Doç. Dr. Asude ÖZDEMİR

İstanbul Medipol Üniversitesi

Üye

Doç. Dr. Asuman YÜKSEL

Uludağ Üniversitesi

Kıymetlilerim annem Kadriye DURU ve babam Mustafa DURU' ya...

ÖN SÖZ

Anadolu'nun bir dağ köyünde birleştirilmiş sınıfta başlayan öğrencilik hayatım bugün Uludağ Üniversitesi'nde PDR alanında doktora derecesi almamla birlikte resmi olarak sona erdi. "Acaba bu cüppeyi ben de giyebilecek miyim, başarabilecek miyim?" diye hayal ederek başladığım bu yolda verdiğim emeklerin ve mücadelelerin, geçirdiğim zorlu günlerin karşılığını aldığımı görmek paha biçilemez. Bu zor süreç bana emeklerimin er ya da geç öyle ya da böyle karşılığını bulduğunu ve asla pes etmemem gerektiğini bir kez daha gösterdi. Bu süreçte bütün belirsizliklerimi tolere etmemde yardımcı olan danışmanım Doç. Dr. Filiz GÜLTEKİN' e bana nitelikli çalışmayı ve nasıl kaliteli bir akademisyen olunacağını öğrettiği için teşekkür ediyorum. Tez savunma sınavı jürimde olup bilgileriyle ve tecrübeleriyle bana katkı sunan ve yolumu aydınlatan Prof. Dr. Aynur OKSAL' a, Prof. Dr. Müge YÜKSEL' e, Doç. Dr. Asuman YÜKSEL' e ve Doç. Dr. Asude ÖZDEMİR hocalarıma teşekkürlerimi sunuyorum.

Desteklerini hissettiğim, tüm varlığım olan aileme, merhametini ve sevgisini kendime örnek aldığım annem Kadriye DURU' ya, çalışma disiplini ve daima doğru ve güvenilir olmayı öğrendiğim babam Mustafa DURU' ya, varlığının bir hediye olduğuna inandığım ve neşe kaynağım Zeynep DURU' ya minnettarım ve doktora mezuniyetimi onlara armağan ediyorum. En büyük motivasyon kaynağımı oluşturan ve süreçte merakları ve heyecanlarıyla bana enerji kaynağı olan öğrencilerimi sevgiyle kucaklıyorum. Sizler iyi ki varsınız. Büyük bir hedefimi gerçekleştirdim, sırada daha büyük hedeflerim var. Bunlara ulaşabilir miyim bilmiyorum ama bildiğim tek şey elimden geleni yapacak olduğum. Giydiğim bu cüppenin anlamı, bilim anlayışımın özeti olacaktır. Alanım ve ülkem için iyi bir bilim kadını olmak için tüm gayreti göstereceğim.

Hazel DURU

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı	Hazel DURU
Üniversite	Bursa Uludağ Üniversitesi
Enstitü	Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Ana Bilim Dalı	Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Bilim Dalı	Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı
Tezin Niteliği	Doktora Tezi
Sayfa Sayısı	vii + 316
Mezuniyet Tarihi	22/06/2023
Tez Danışmanı	Doç. Dr. Filiz GÜLTEKİN

FİZİKSEL YETERSİZLİĞİ OLAN LİSE ÖĞRENCİLERİNİN VE İŞVERENLERİN İHTİYAÇ VE BEKLENTİLERİNİN REHABİLİTASYON PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI KAPSAMINDA ELE ALINMASI: BİR GÖMÜLÜ TEORİ ÇALIŞMASI

Bu tez çalışmasının amacı rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı kapsamında fiziksel yetersizliği olan öğrencilerin her bir gelişim alanına göre ihtiyaç ve beklentilerini, yaşadıkları sorunları, baş etme kaynaklarını, mesleki gelişimlerini derinlemesine keşfetmek ve yetersizliği olan bireyleri istihdam eden işverenlerin bu kapsamda görüşlerini alarak elde edilen verilere dayalı bir model geliştirmektir. Bu amaçtan hareketle nitel araştırma desenlerinden biri olan gömülü teori kullanılmıştır. Araştırma kapsamında katılımcıların belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemlerinden benzeşik ve ölçüt örnekleme yöntemleri kullanılmış ve lise düzeyinde fiziksel yetersizliği olan 13 öğrenciyle ve 9 işverenle derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Veriler yarı yapılandırılmış görüşmelerle toplanmış ve veri toplama sürecinde araştırmacı tarafından geliştirilen “Görüşme Formu” kullanılmıştır. Verilerin analiz edilmesinde “MAXQDA 20” nitel veri analizi programından faydalanılmıştır. Süreçte gömülü teorideki veri analizi süreçleri takip edilmiştir. Veriler açık, eksen ve seçici kodlamaya göre ele alınarak analiz edilmiş, çekirdek kategori, kategoriler ve alt kategoriler oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda fiziksel yetersizliği olan bireyler ve işverenler açısından “yetersizliğe sahip olmak” kavramı çekirdek kategori olarak belirlenmiştir. Bu çekirdek kategoriye bağlı

olarak hem fiziksel yetersizliği olan bireyler boyutunda hem de işverenler boyutunda kategoriler ve alt kategoriler oluşturulmuştur. Çalışma sonucuna göre lise dönemindeki 14-18 yaş arasındaki yetersizliği olan lise öğrencileri güçlü yönlerini keşfetmeye, etkili baş etme becerilerini öğrenmeye, etkili rol modellere ve destekleyici ilişkilere sahip olmaya ihtiyaç duymakta; eğitsel ve mesleki alanda başarılı olma ve yetenekleri doğrultusunda, diğer insanlara yardım edebilecekleri bir işe yerleşme şeklinde önemli beklentilere sahipken romantik alanda beklentilere sahip değildir. Her iki grup içinde sonraki çalışmalarda yapılabilecek uygulamalar ve araştırmalar için öneriler sunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Fiziksel yetersizliği olan bireyler, gömülü teori, işverenler, yetersizliğe sahip olmak

ABSTRACT

Name and Surname	Hazel DURU
University	Bursa Uludag University
Institution	Institute of Educational Sciences
Field	Educational Sciences
Branch	Psychological Counseling and Guidance
Degree Awarded	PhD
Page Number	ix + 316
Degree Date	22/06/2023
Supervisor	Doç. Dr. Filiz GÜLTEKİN

EXAMINATION OF NEEDS AND EXPECTATIONS OF HIGH SCHOOL STUDENTS WITH PHYSICAL DISABILITIES AND EMPLOYERS IN THE SCOPE OF REHABILITATION PSYCHOLOGICAL COUNSELING: A GROUNDED THEORY STUDY

This thesis aims to explore the needs and expectations of students with physical special needs according to each development area, the problems they experience, their coping resources, and their professional development within the scope of rehabilitation psychological counseling and to develop a model based on the data obtained by taking the opinions of employers who employ individuals with special needs. For this purpose, embedded theory, which is one of the qualitative research designs, was used. Within the scope of the research, homogeneous and criterion sampling methods, which are purposeful, were used to determine the participants, and in-depth interviews were conducted with 13 students with physical special needs and nine employers at the high school level. The data were collected through semi-structured interviews, and the "Interview Form" developed by the researcher was used during the data collection process. "MAXQDA 20" qualitative data analysis program was used to analyze the data. In the process, data analysis processes in the embedded theory were followed. The data were analyzed according to the open, axis, and selective coding, and core categories, categories, and subcategories were created. As a result of the research, the concept of "having disability" was determined as the core category for individuals with physical special needs and

employers. Depending on this core category, categories and sub-categories were created in the dimension of individuals with physical special needs and employers. According to the results of the study, high school students aged 14-18 with disabilities need to discover their strengths, learn effective coping skills, have effective role models and supportive relationships; While they have important expectations of being successful in the educational and professional field and settling in a job where they can help other people in line with their abilities, they do not have expectations in the romantic field. Suggestions for applications and research that can be done in future studies in both groups are presented.

Keywords: Disability, employers, grounded theory, individuals with special physical needs

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK.....	i
TEZ YAZIM KILAVUZU'NA UYGUNLUK ONAYI.....	ii
BENZERLİK RAPORU.....	iii
JÜRİ ÜYELERİ İMZA SAYFASI.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	xx
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xxi
KISALTMALAR.....	xxii

BİRİNCİ BÖLÜM

(GİRİŞ)

1. BÖLÜM: GİRİŞ

1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	6
1.3. Araştırmanın Önemi.....	6
1.4. Sınırlılıklar.....	8
1.5. Varsayımlar.....	8
1.6. Tanımlar.....	8

İKİNCİ BÖLÜM

(KURAMSAL ÇERÇEVE)

2. BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE.....9

2.1. Rehabilitasyon Psikolojik Danışmanlığı.....	9
2.1.2. Rehabilitasyon Psikolojik Danışmanları ve Eğitim Süreçleri.....	14
2.1.3. Rehabilitasyon Psikolojik Danışmanlığı Uygulamaları.....	19
2.1.4. Mesleki Rehabilitasyon Psikolojik Danışmanlığı ve Uygulamaları.....	21
2.1.5. Rehabilitasyon Psikolojik Danışmanlığının Türkiye'deki Durumu.....	27
2.1.6. İşverenler (İşverenlerin Yetersizliği Olan Çalışanlarından Performans Konusunda Beklentileri).....	28
2.2. Yetersizliği Olan Bireylerin İhtiyaçları.....	32
2.3. İlgili Araştırmalar.....	37

2.3.1.Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	39
2.3.2.Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	39

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

(YÖNTEM)

3. BÖLÜM: YÖNTEM.....	41
3.1. Araştırma Deseni.....	41
3.2. Katılımcılar.....	43
3.3. Verilerin Toplanması.....	45
3.4. Verilerin Analizi.....	46
3.5. Geçerlik ve Güvenirlik.....	48
3.6. Araştırmacının Rolü.....	49

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

(BULGULAR ve YORUM)

4. BÖLÜM: BULGULAR ve YORUM.....	51
4.1. Yetersizliği Olan Lise Öğrencileri.....	60
4.1.1. Kişisel Yapılar.....	60
4.1.1.1. Neşesiz.....	61
4.1.1.2. Sakin.....	61
4.1.1.3. Samimi.....	61
4.1.1.4. Fazla Hareketli	61
4.1.1.5. Umursamaz	62
4.1.1.6. Kırıcı Olmayan	62
4.1.1.7. Sevimli	62
4.1.1.8. Düşünceli	62
4.1.1.9. Utangaç.....	62
4.1.1.10. Detaycı	62
4.1.1.11. Yardımsever... ..	62
4.1.1.12. Yalan söylemeyen	63
4.1.1.13. Sabırsız	63
4.1.1.14. Meraklı	63
4.1.1.15. Duygusal.....	63
4.1.1.16. İnatçı	63
4.1.1.17. Azimli	63
4.1.1.18. Gerçekçi	63

4.1.1.19. <i>Sinirli</i>	63
4.1.1.20. <i>Olgun</i>	63
4.1.1.21. <i>Tembel</i>	64
4.1.1.22. <i>Düzenli</i>	64
4.1.1.23. <i>Sorumlu</i>	64
4.1.1.24. <i>Temkinli</i>	64
4.1.1.25. <i>İyimser</i>	64
4.1.1.26. <i>İçe Dönük</i>	64
4.1.1.27. <i>Merhametli</i>	65
4.1.1.28. <i>Yaratıcı</i>	65
4.1.1.29. <i>Komik</i>	65
4.1.1.30. <i>Kararsız</i>	65
4.1.1.31. <i>Dışa Dönük</i>	65
4.1.1.32. <i>Sonuç Odaklı</i>	66
4.1.1.33. <i>Sorumsuz</i>	66
4.1.2. <i>Güçlü Yönler</i>	66
4.1.2.1. <i>İlgiler</i>	67
4.1.2.2. <i>Yetenekler</i>	68
4.1.2.3. <i>İlişki Kurmada Güçlü Yönler</i>	69
4.1.2.4. <i>Duygusal Olarak Öne Çıkan Özellik</i>	71
4.1.2.5. <i>İçsel Motivasyona Sahip Olma</i>	71
4.1.3. <i>Meslek Seçiminde Etkili Faktörler</i>	73
4.1.3.1. <i>Takdir Kazanmak</i>	75
4.1.3.2. <i>Yetersizliğe Yönelik Meslek Seçimi</i>	75
4.1.3.3. <i>Görünür Olmama</i>	75
4.1.3.4. <i>Kazanç</i>	75
4.1.3.5. <i>Başarılı Olma İsteği</i>	76
4.1.3.6. <i>Geçmiş Yaşantılar</i>	76
4.1.3.7. <i>Meslekte İnsanlara Yardım Etme</i>	76
4.1.3.8. <i>Gelecek Vadeden Mesleklere Yönelme</i>	77
4.1.3.9. <i>Sevilen Mesleği Yapma</i>	77
4.1.3.11. <i>Geleceği Garanti Altına Alma</i>	78
4.1.3.12. <i>Meslek Sahibi Olma</i>	78
4.1.3.13. <i>Statüsü Yüksek Meslek Olması</i>	78

4.1.3.15. İnsanlara Yönelik Olması.....	79
4.1.3.17. Meslekte Yararlı Olma.....	79
4.1.3.19. Yeteneklere Uygun Olması.....	79
4.1.3.20. Meslekte Tanınma.....	79
4.1.3.21. İhtiyaçlarını Karşılama.....	79
4.1.4. Sorunlarla Baş Etme.....	80
4.1.4.1. Etkili Olmayan Baş Etme.....	80
4.1.11.2. Etkili Baş Etme.....	82
4.1.5. Destekleyici İlişkiler.....	83
4.1.5.1. Olumlu okul ortamı.....	84
4.1.5.2. Olumlu aile ilişkileri.....	85
4.1.5.4. Dışlanmama.....	86
4.1.5.5. Yakın olumlu arkadaşlıklar.....	86
4.1.5.6. Ebeveyn desteği.....	87
4.1.6. Bireyin Yaşama Bakış Açısı Değişimi.....	89
4.1.6.1. Arkadaş Dönütleri.....	90
4.1.6.2. Ailenin Terki.....	90
4.1.6.3. Yaşanan Kaza.....	91
4.1.6.4. Spora Başlama.....	91
4.1.6.5. Ameliyat.....	91
4.1.6.6. İnsanlardan Uzaklaşma.....	91
4.1.6.7. Pandemi.....	92
4.1.6.8. Öğretmen Değişimi.....	92
4.1.6.9. Aileden Olumlu Tepkiler Alma.....	92
4.1.6.10. Liseye Başlama.....	92
4.1.6.11. Yas Süreci.....	92
4.1.7. Değişen Bakış Açısının Sonuçları.....	93
4.1.7.1. Sorunlarını Paylaşmama.....	93
4.1.7.2. Rahatlama.....	94
4.1.7.3. Psikolojik Açıdan Güçlü.....	94
4.1.7.4. Düşünce Değişikliği.....	94
4.1.8. Düşünceler.....	94
4.1.8.1. Günlük Planlamalara İlişkin Düşünceler.....	95
4.1.8.2. Yaşanacak Yerlere İlişkin Düşünceler.....	95

4.1.8.3. Gelecek Planlarına İlişkin Düşünceler.....	95
4.1.8.5. Yetersizlikle İlgili Düşünceler.....	96
4.1.8.7. Eğitimle İlgili Düşünceler.....	97
4.1.8.8. Aile Çatışmaları ile İlgili Düşünceler.....	97
4.1.8.9. Geçmişle İlgili Düşünceler.....	97
4.1.9. Duygular.....	98
4.1.9.1. Neşe.....	98
4.1.9.2. Özerklik.....	98
4.1.9.3. Özgüven.....	99
4.1.9.4. Mutluluk.....	99
4.1.9.5. Kaygı.....	100
4.1.9.6. Üzüntü.....	100
4.1.9.7. Bunalım.....	100
4.1.9.8. Heyecan.....	100
4.1.10. Yaşanan Sorunlar.....	101
4.1.10.1. Sağlıkla İlgili Sorunlar.....	102
4.1.10.2. Çevresel Sorunlar.....	102
4.1.10.3. Kişisel Sorunlar.....	103
4.1.10.4. Kişilerarası Sorunlar.....	106
4.1.10.5. Meslek Seçimi İlgili Sorunlar.....	108
4.1.10.6. Ebeveynlerle İlgili Sorunlar.....	109
4.1.10.7. Eğitimle İlgili Sorunlar.....	111
4.1.11. Öncelik Verilen Gelişim Alanı.....	114
4.1.11.1. Kişisel Özelliklere Öncelik Verme.....	115
4.1.11.2. Olumlu İlişkilere Öncelik Verme.....	115
4.1.12. Rol Modeller.....	116
4.1.12.1. Aile.....	116
4.1.12.2. Antrenör.....	117
4.1.12.3. Öğretmen.....	117
4.1.12.4. Fizyoterapist.....	117
4.1.12.5. Hekimler.....	117
4.1.12.6. Ünlüler.....	118
4.1.12.7. Film ve Diziler.....	118
4.1.13. Rol Modellerin Özellikleri.....	118

4.1.13.1. <i>Başladığı İşi Bitiren</i>	119
4.1.13.2. <i>Kendine Yeteabilen</i>	119
4.1.13.3. <i>Tatlı Dilli</i>	119
4.1.13.4. <i>Hemen Hüzünlenmeyen</i>	119
4.1.13.5. <i>Hemen Sinirlenmeyen</i>	119
4.1.13.6. <i>İyiliksever</i>	119
4.1.13.7. <i>Yardımsever</i>	119
4.1.13.8. <i>Olaylara Olumlu Bakma</i>	120
4.1.13.9. <i>Mesleği Rol Model Alma</i>	120
4.1.13.10. <i>Merhametli</i>	120
4.1.13.11. <i>İyi İnsan Olması</i>	120
4.1.13.12. <i>Sakin</i>	120
4.1.13.13. <i>Korumacı</i>	121
4.1.13.14. <i>Güçlü</i>	121
4.1.13.15. <i>Başarılı Olması</i>	121
4.1.13.16. <i>Hırslı</i>	121
4.1.13.17. <i>Problem Çözücü</i>	121
4.1.13.18. <i>Sempatik</i>	121
4.1.13.19. <i>Zeki</i>	121
4.1.13.20. <i>İlgili Olması</i>	121
4.1.13.21. <i>İyi İnsan İlişkileri Kurması</i>	122
4.1.14. <i>İşle İlgili Beklenen Sorunlar</i>	122
4.1.14.1. <i>Meslekte Atanma Sorunları</i>	122
4.1.14.2. <i>Meslekte Olumlu İletişim Kuramama Korkusu</i>	123
4.1.14.3. <i>Mesleki Yeterliliklere İlişkin Zorluklar</i>	123
4.1.14.4. <i>Mesleki Anlamda İnsanların Ön Yargıları</i>	123
4.1.14.5. <i>Meslekte Ortopedik Sorunlar</i>	123
4.1.14.6. <i>İşe Uyumda Zorlanma</i>	124
4.1.14.7. <i>Ulaşım İlgili Sorunlar</i>	124
4.1.15. <i>Yaşamla İlgili Beklentiler</i>	124
4.1.15.1. <i>Kişilerarası İlişki Beklentileri</i>	126
4.1.15.2. <i>İşle İlgili Beklentiler</i>	127
4.1.15.3. <i>Ebeveynlerle İlgili Beklentiler</i>	129
4.1.15.4. <i>Eğitsel Beklentiler</i>	130

4.1.15.5. <i>Kişisel Beklentiler</i>	131
4.2. İşverenler	132
4.2.1. İşverenlerin Yetersizlik Tanımı.....	133
4.2.1.1. <i>Süreğen Hastalığı Olanlar</i>	134
4.2.1.2. <i>Daha Zorlayıcı Bir Yaşama Sahip Olan</i>	134
4.2.1.3. <i>Yardıma İhtiyacı Olan</i>	134
4.2.1.4. <i>Uyum Sağlamaya İhtiyacı Olan</i>	135
4.2.1.5. <i>Engel Gruplarına Dahil Olan</i>	135
4.2.1.6. <i>Nörogelişimsel Yetersizlik</i>	135
4.2.1.7. <i>Gelişimsel yetersizlik</i>	135
4.2.1.8. <i>Organ Rahatsızlığı Olanlar</i>	135
4.2.1.9. <i>Engelli Statüsünde Olanlar</i>	135
4.2.1.10. <i>Fiziksel Rahatlık Gereksinimi Olanlar</i>	135
4.2.1.11. <i>Hamile Olanlar</i>	135
4.2.1.12. <i>Ergonomik Rahatsızlığı Olanlar</i>	136
4.2.1.13. <i>Anksiyete Bozukluğu</i>	136
4.2.1.14. <i>Olağan Dışı Sistemsel Problemler</i>	136
4.2.1.15. <i>Otizm</i>	136
4.2.1.16. <i>Ortopedik Engeli Olanlar</i>	136
4.2.1.17. <i>Konuşma Bozukluğu</i>	137
4.2.1.18. <i>Ruhsal Gereksinim</i>	137
4.2.1.19. <i>Zihinsel Yetersizlik</i>	137
4.2.2. <i>Kişisel Yapılar</i>	137
4.2.2.1. <i>Kişilik Özellikleri</i>	138
4.2.2.2. <i>Yetersizliği Olan Çalışanların Duygusal Durumları</i>	138
4.2.3. <i>Yetersizliği Olan Bireylere İlişkin Mevcut Durum</i>	139
4.2.3.1. <i>Yetersizliği Olan Bireylerin Kendilerini Geliştirme Gerekliliği</i>	140
4.2.3.2. <i>Yetersizliği Olan Bireylerin Sosyalleşme Süreçleri</i>	141
4.2.3.3. <i>Yetersizliği Olan Bireylerin Sosyal Gereksinimlerini Karşılama Yolları</i>	143
4.2.3.4. <i>Yetersizliği Olan Bireylerin Diğerlerinin Tutumlarından Etkilenmesi</i>	144
4.2.3.5. <i>Yetersizliği Olan Çalışanların Tutumları</i>	145
4.2.3.6. <i>Yetersizliği Olan Bireylerin Ayrımcılık İstekleri</i>	148

4.2.3.7. Yetersizliği Olan Bireylere Yaklaşım	149
4.2.4. İstihdamda Mevcut Durum	152
4.2.4.1. İşe Alım Süreçleri	152
4.2.4.2. Yetersizliği Olan Bireyleri İşe Alım Kriterleri	161
4.2.4.3. Yetersizliği Olan Bireylerden Beklenen Beceriler	164
4.2.4.4. Çalıştırılan Alanlar	168
4.2.4.5. Çalıştırılmayan Alanlar	172
4.2.4.6. Az Çalışılan Yetersizlik Türü	173
4.2.4.7. En Çok İstihdam Edilen Yetersizlik Türleri	174
4.2.4.8. Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdamında Yaşanan Sorunlar	176
4.2.4.9. İstihdam Yaklaşımı	190
4.2.4.10. Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdamında Yasal Konular	191
4.2.4.11. Yetersizliği Olan Bireyleri İstihdam Etme Politikalarındaki Değişimler	192
4.2.5. İş Ortamı	193
4.2.5.1. İstihdam Sürecinde Destek	194
4.2.5.2. Sorunlara Müdahale Yöntemleri	197
4.2.5.3. Yetersizliği Olan Bireyler İçin İş Ortamlarının Niteliği	200
4.2.6. İşverenlerin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdamına İlişkin Tutumları	205
4.2.6.1. İşverenlerin Çalışan Tercihi	205
4.2.6.2. İşverenlerin İstihdamına Bakış Açısı	206
4.2.6.3. Yetersizliği Olan Çalışanların Artıları	210
4.2.6.4. İşverenlerin Çalışanlarla İlgili Endişeleri	212
4.2.6.5. İşverenlerin İstihdamdaki Rolü	214
4.2.7. İstihdamda İstenilen Durum	217
4.2.7.1. Olası İstihdam Alanları	217
4.2.7.2. Yetersizliği Olan Bireylere Yönelik İdeal İstihdam Öğeleri	220
4.2.7.3. Devlet Desteği	227

BEŞİNCİ BÖLÜM

(SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER)

5. BÖLÜM: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	229
5.1. Fiziksel Yetersizliği Olan Lise Öğrencileri.....	229
5.1.1. Kişisel Yapılar.....	229
5.1.2. Düşünceler.....	230

5.1.3. Duygular.....	231
5.1.4. Destekleyici İlişkiler.....	232
5.1.5. Bireyin Yaşama Bakış Açısı Değişimi.....	233
5.1.6. Değişen Bakış Açısının Sonuçları.....	234
5.1.7. Bireylerin Güçlü Yönleri.....	235
5.1.9. Meslek Seçiminde Etkili Faktörler.....	237
5.1.10. Yaşanan Sorunlar.....	238
5.1.11. Sorunlarla Baş Etme.....	241
5.1.12. Rol Modeller.....	242
5.1.13. Rol Modellerin Özellikleri.....	242
5.1.14. Öncelik Verilen Gelişim Alanı.....	243
5.1.15. İşle İlgili Beklenen Sorunlar.....	244
5.1.16. Yaşamla İlgili Beklentiler.....	245
5.2. İşverenler.....	247
5.2.1. İşverenlerin Yetersizlik Tanımı	247
5.2.2. İstihdamda İstenilen Durum	248
5.2.3. İstihdamda Mevcut Durum	251
5.2.4. Kişisel Yapılar	259
5.2.5. Yetersizliği Olan Bireylere İlişkin Mevcut Durum	260
5.2.6. İşverenlerin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdamına İlişkin Tutumları...266	
5.2.7. İş Ortamı	270
5.3. Sonuç.....	273
5.4. Öneriler.....	275
5.4.1. Öğrencilerden Elde Edilen Sonuçlara Yönelik Öneriler.....	275
5.4.2. İşverenlerden Elde Edilen Sonuçlara Yönelik Öneriler.....	278
KAYNAKÇA.....	280

TABLULAR LİSTESİ

Tablo

Sayfa

1. *Rehabilitasyon Psikolojik Danışmanlarının Sahip Olması Gereken Yeterlilikler.....15*

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil	Sayfa
1. Yetersizlik ve Rehabilitasyon Makrosistemi.....	11
2. Rehabilitasyon Psikolojik Danışmanlığı Süreci.....	12
3. Mesleki Rehabilitasyonun Tanımlanan Geçiş Yapısı.....	24
4. İşverenler ve Yetersizliği Olan Bireylerin Perspektifinden “Yetersizliğe Sahip Olmak”.....	57
5. Kişisel Yapılar.....	61
6. Bireylerin Güçlü Yönleri.....	67
7. Meslek Seçiminde Etkili Faktörler.....	74
8. Sorunlarla Baş Etme.....	80
9. Destekleyici İlişkiler.....	84
10. Bireyin Yaşama Bakış Açısı Değişimi.....	90
11. Değişen Bakış Açısının Sonuçları.....	93
12. Düşünceler.....	95
13. Duygular.....	98
14. Yaşanan Sorunlar.....	102
15. Öncelik Verilen Gelişim Alanı.....	114
16. Rol Modeller.....	116
17. Rol Modellerin Özellikleri.....	119
18. İşle İlgili Beklenen Sorunlar.....	122
19. Yaşamla İlgili Beklentiler.....	125
20. İşverenlerin Yetersizlik Tanımı.....	134
21. Kişilik Özellikleri.....	137
22. Yetersizliği Olan Çalışanların Duygusal Durumları.....	139
23. Yetersizliği Olan Bireylerin Kendilerini Geliştirme Gerekliliği.....	140
24. Yetersizliği Olan Bireylerin Sosyalleşme Süreçleri.....	142
25. Yetersizliği Olan Bireylerin Sosyal Gereksinimlerini Karşılama Yolları.....	144
26. Yetersizliği Olan Bireylerin Diğerlerinin Tutumlarından Etkilenmesi.....	145
27. Yetersizliği Olan Çalışanların Tutumları.....	146
28. Yetersizliği Olan Bireylerin Normal Hayatta Ayrımcılık İsteği.....	148
29. Yetersizliği Olan Bireylere Yaklaşım.....	149
30. İşe Alım Süreçleri.....	153
31. Yetersizliği Olan Bireyleri İşe Alım Kriterleri.....	162
32. Yetersizliği Olan Bireylerden Beklenen Beceriler.....	164
33. Çalıştırılan Alanlar.....	169
34. Çalıştırılmayan Alanlar.....	172
35. Az Çalışılan Yetersizlik Türü.....	174
36. En Çok İstihdam Edilen Engel Türü.....	175
37. Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdamında Yaşanan Sorunlar.....	177
38. İstihdam Yaklaşımı.....	190
39. Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdamında Yasal Konular.....	191
40. Yetersizliği Olan Bireyleri İstihdam Etme Politikalarındaki Değişimler.....	193
41. İstihdam Sürecinde Destek.....	194
42. Sorunlara Müdahale Yöntemi.....	198
43. Yetersizliği Olan Bireyler İçin İş Ortamlarının Niteliği.....	200
44. İşverenlerin Çalışan Tercihi.....	206
45. İşverenlerin İstihdama Bakış Açısı.....	207
46. Yetersizliği Olan Çalışanların Artıları.....	210
47. İşverenlerin Çalışanlarla İlgili Endişeleri.....	213
48. İşverenlerin İstihdamdaki Rolü.....	214
49. Olası İstihdam Alanları.....	217
50. Yetersizliği Olan Bireylere Yönelik İdeal İstihdam Ögeleri.....	221
51. Devlet Desteği.....	227

KISALTMALAR LİSTESİ

ACA: American Counseling Association

CORE: Rehabilitasyon Eğitimi Konseyi

CRCC: Commission on Rehabilitation Counselor Certification

DEHB: Dikkat Eksikliği ve Hiperaktivite Bozukluğu

WHO: World Health Organization

1.BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Bireylerin yaşamlarının önemli bir kısmını kapsayan meslekler, kişiliğin ve yaşamın kritik bir parçasıdır. Bireyler yaptıkları mesleklerle diğerleri tarafından tanınır. Meslek seçimi, üzerine sıklıkla düşünülen bir konudur ve oldukça dinamik bir yapıya sahiptir. Yeşilyaprak (2014) mesleği, yaşamın sürdürülebilmesi için yapılan, kuralları toplum tarafından belirlenen, alınan belli eğitimler sonucunda kazanılan bilgi ve becerilere dayanan ve diğerlerine hizmet sunma amacıyla gerçekleştirilen faaliyet olarak tanımlamıştır. İş ise belirli bir mesleği yerine getirirken yapılan etkinliklerdir (Yeşilyaprak, 2014). İş, insanın günlük yaşamının vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir. Ortalama olarak, bir bireyin hayatının yaklaşık üçte birini işyerinde geçirdiği tahmin edilmektedir (Ahmad, 2013). Yaşamın önemli bir parçası olarak, kişinin yapacağı işi seçmesi yani meslek seçimi çok önemli bir karardır. Zaman içerisinde meydana gelen gelişmeler (örneğin Sanayi Devrimi) meslek sayısının giderek artmasına neden olmuş ve yeni meslekler ortaya çıkmıştır. Böylelikle meslek seçimi daha karmaşıklaşmıştır.

İçinde bulunulan yüzyılda küresel ekonomi hızlı bir şekilde değişmektedir (Coutinho ve diğerleri, 2008). Küreselleşme ve beraberindeki teknolojik gelişmeler, bireylerin yaşamlarını ve iş hayatlarını etkiler (Nota, Ginevra ve Soresi, 2012). İş dünyası net bir yapıya sahip değildir ve az tahmin edilebilirdir. Çalışanlar iş geçişleriyle başa çıkmada önemli zorluklar yaşarlar (Savickas ve diğerleri, 2009). Bunun yanında eğitimden işe geçiş süreçleri de beraberinde farklı sorunları getirir. Eğitimden işe geçiş, zorlu bir süreçtir (Atitsogbe ve diğerleri, 2016). Üstelik bu tek seferde gerçekleşen bir süreç değildir. Bireyler yaşamlarını tasarlamak için sürekli devam eden bir sürece dahil olarak yaşamlarını tekrar tekrar yapılandırmak zorundadırlar (Guichard, 2015). Bu sebeple, günümüzde hızla değişen dünyada, belirsiz bir istihdam sürecinde etkili bir şekilde ilerleyebilen bir çalışan olmak için bireylerin olasılıklara hazırlanmaları gerekir (Savickas, 2013). Değişen ve gelişen iş dünyasına uyum sağlayabilmek için çalışanların mesleklerin gerekli kıldığı bilgi ve becerilere hâkim olması ve yeterliliklerini sürekli geliştirmeleri gerekir (Maggiori ve diğerleri, 2013; Nota ve diğerleri, 2014). Ancak unutulmamalıdır ki son dönemde değişim ve dönüşüm gösteren mesleklerle birlikte sahip olunması gereken bilgi ve beceriler de şekillenmiş ve tek bir alana özgü olmaktan çıkmıştır. Yapılan çeşitli araştırmalar, bireylerin kariyer gelişimlerinde ekonomik koşullar ve izlenen politikalar gibi makro düzeyde unsurların etkili olabileceği gibi çevreyle iletişim, durumları kontrol altına alma, önemli sonuçlar elde etme becerileri gibi mikro faktörlerin de önemli olduğu sonucuna ortaya koymuştur (Duffy ve diğerleri, 2016; Savickas ve diğerleri, 2009).

Bireylerin seçtikleri meslekler ile uyumlu olmaları, öz saygı ve yaşam kalitesini artırma, bu bağlamda psikolojik gelişimi olumlu etkileme ve topluma fayda sağlama hususlarında önemlidir (Mcintosh, 2000). Bahsedilenlerden hareketle bireylerin etkili ve yaşamlarını olumlu yönde etkileyecek meslek seçimleri yapabilmeleri için meslekler hakkında yeteri kadar bilgi sahibi olmalarının ne kadar önemli olduğu görülür. Bununla birlikte meslek sayısı giderek artmakta ve var olan meslekler de giderek şekil değiştirmektedir. Meslek seçiminin bu ölçüde önemli olması ve bireylerin karşısında çokça seçenek olması süreci daha da önemli hale getirir.

İlk çocuklukta mesleklerle ilgili düşünceler hayaller üzerine kuruludur, ilkökul çağında üniformalı mesleklere yönelim vardır. Lise döneminde ise mesleki tercihler giderek belirginleşir. Ortaöğretim dönemi meslek seçimi açısından önemlidir (Havighurst, 1956; Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Kariyer gelişimi her ne kadar okul öncesi dönemde başlayan bir süreç olsa da Türkiye’de özellikle lise dönemi meslek seçiminin gerçekleştirildiği kritik dönemi oluşturmaktadır. Lise öğrencileri girdikleri merkezi yerleştirme sınavları ile bir üst eğitim kurumuna yerleşmektedir. Bireyin bir mesleğe karar vermesi veya bir kariyer yolunu tercih etmesi sadece topluma katkı sağlamasını veya üretkenlik duygusu yaşamasını sağlamaz. Aynı zamanda birey yaşam tarzı, statü, ekonomik gelir, iş ve meslek doyumu, eş seçimi, yaşanacak yer gibi konularda da önemli bir adım atar ve yaşamı boyunca kariyer gelişimini sorgular (Gati ve diğerleri, 2001). Öğrencilerin doğru mesleki seçimler gerçekleştirebilmesi, meslek seçimine ilişkin zorlanmaların belirlenmesi (Gati, Krausz ve Osipow, 1996), mesleklerine (Çiçek ve Ünlü, 2019) ve geleceklerine ilişkin beklentilerinin ve ihtiyaçlarının belirlenmesi önemli hususlardır. Bunun yanında meslek seçimi, meslekten beklentiler ve ihtiyaçlar her bir grup için aynı doğrultuda olmayabilir. Örneğin dezavantajlı gruplar veya yetersizliği olan bireyler meslek seçimlerinde farklı noktalara dikkat ediyor olabilirler ve meslek seçimlerine daha farklı bir açıdan bakabilirler. Nitekim yetersizliğe sahip olmak bireyin diğerleriyle olan iletişimini, sosyal ilişkilerini, kendine yönelik algısını, zorluklarla nasıl baş edebileceğini ve buna benzer birçok unsuru etkileyebilir. Bu gereksinimlerden hareketle bireyler de yaşamlarını kısıtlanmış hissedebilirler ve bu kısıtlanmışlıklardan yola çıkarak mesleki tercihlerini şekillendirebilirler. Süreç olarak oldukça zor olan meslek seçimi yetersizliği olan bireyler için daha zor bir hale gelebilmektedir. Anlaşılacağı üzere yetersizliği olan bireylerin meslek seçimi ve bu alandaki yönlendirmeleri tek bir unsuru değil, birden fazla unsuru göz önünde bulundurmaya gerektirir. Bu noktada karşımıza rehabilitasyon danışmanlığı ve hizmetleri çıkmaktadır. Rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin sunulması yetersizliği olan bireylerin bütüncül olarak gelişmesini ve daha doğru tercihler yapmasını sağlayabilir.

Rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı, yetersizliği bulunan, çeşitli kazalar, yaralanmalar sonucunda fiziksel yetersizliğe sahip olan veya ruh sağlığı ile ilgili çeşitli sorunlar (depresyon, şizofreni vb.) yaşayan bireylerin, işlerine, yaşamlarının diğer alanlarındaki görevlerine ve rollerine işlevsel bir şekilde tekrar dahil olmalarını sağlayan bir yardım mesleğidir (Wehman, 2017). Bir meslek olarak rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı, bu alanla ilgili diğer mesleklerden hem ayırt edici özelliğe sahiptir hem de diğer meslekleri tamamlayıcı bir işlev görmektedir. Bunun yanında rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı, psikoloji ve eğitim ile oldukça güçlü bir uyuma sahiptir ve bu bağlantı da onu daha güçlü bir konuma getirmektedir. Bu mesleğin ayırt edici özellikleri incelendiğinde, rehabilitasyon hizmetleri içinde, kişilerarası işlevselliği düzenli olarak destekleyen tek meslektir. Tarihsel açıdan incelendiğinde rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı, yetersizliği olan bireyi, kişilerarası bağlamdaki (örneğin aile, arkadaşlar vb.) bireyi, bireyin organizasyonlarda (istihdam ortamları), politika alanında (adli konular) ve toplulukta (tam sosyal katılım) optimal işleyişinde değişimi teşvik etmektedir. Ayrıca, olumsuz yaşam olaylarını da kapsayacak şekilde, yaşam boyunca işleyişi ele almaktadır (Lewis, 2017).

Bu araştırmada rehabilitasyon psikolojik danışmanlığının hizmet verdiği hedef kitle olarak yetersizliği olan bireyler ele alınacaktır. Ülkemizde yetersizliği olan bireylerin sayısı azımsanamayacak ölçüdedir. TÜİK'in Türkiye Engelliler Araştırması (2002) verilerine göre nüfusun %11,7'sini yetersizliği olan bireyler oluşturmaktadır. Bunun yanında yetersizliği olan bireylerin kişisel, sosyal, mesleki ve eğitsel alanlardaki ihtiyaç ve beklentilerini ele alan çalışma sayısı oldukça azdır. TÜİK bu konuyla ilgili en son 2010 yılında Engellilerin Beklentileri Araştırması gerçekleştirmiş ve bu araştırmanın katılımcıları ağırlıklı olarak eğitsel ihtiyaçlarından bahsetmiştir. Ancak alan yazın tarandığında bu araştırmadan sonra beklentileri gidermeye ya da var olan beklentileri detaylı bir şekilde ele almaya yönelik rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı anlamında herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu araştırma açığının doldurulması ve yetersizliği olan bireylere sunulacak psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin neler olması gerektiği ile ilgili kuramsal bir çerçevenin oluşturulması göz ardı edilemez bir gerekliliktir. Yukarıda bahsedilen bu konuları ele alma ve yetersizliği olan bireylerin yaşadıkları zorlukları değerlendirip çözüm odaklı ilerleme fikri aslında tek bir noktaya işaret eder. "Rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı."

Rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı hizmetlerinde istihdam süreçlerinde öncelikle dikkat edilmesi gereken nokta, işverenlerin ve insan kaynakları temsilcilerinin, yetersizliği olan bireylerin sosyal etkinliğini nasıl değerlendirdiği ve bu değerlendirmelerin işgücü piyasasındaki kategoriler arasında farklılık gösterip göstermediğidir (örneğin istihdam türleri veya şirketteki

rolleri vb.) (Philips ve diğeri, 2016). Özel eğitim alan yazını incelendiğinde geçiş hizmetlerini ele alan birçok çalışma vardır; ancak özellikle rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı profesyonellerine özgü alanlar ve geçiş sürecindeki yetkinliklerle (deFur ve Taymans, 1995; Knott ve Asselin, 1999) ilgili sınırlı sayıda çalışma bulunur (Plotner ve diğeri, 2012). Geçiş hizmetlerinin sunumundaki ilerlemelere ve araştırmalarla desteklenen geçiş stratejilerine ilişkin artan bilgiye rağmen, uzun süredir devam eden hizmet ve sistem sorunları, öğrenciler ve yetersizliği olan gençler için maksimum düzeyde verim almayı engellemeye devam etmektedir. Bu sorunlar, yetersizliği olan öğrencilerin okuldan istihdama ve yetişkin yaşamına geçişe hazırlanırken karşılaşmaya devam ettikleri zorluklarla kanıtlanmıştır. Yetersizliği olmayan akranlarıyla karşılaştırıldığında, yetersizliği olan öğrenciler hala daha düşük okul bitirme oranlarına (Stark ve Noel, 2015), daha düşük yetişkin istihdam katılımına (ABD İşgücü İstatistikleri Bürosu, 2016), daha yüksek yoksulluk oranına (DeNavas-Walt ve Proctor, 2015) sahiptir ve daha fazla kamu gelir desteğine (Davies, Rupp ve Wittenburg, 2009) ihtiyaç duyarlar. Ayrıca yetersizliği olan birçok gencin okul sonrası istihdam başarısını elde etmek ve sürdürmek için ihtiyaç duyduğu yetişkin destek hizmetlerine ulaşmada devam eden bir zorluk vardır (Certo ve diğeri, 2009; Clark ve Unruh, 2009). Yurt dışı alan yazında özel eğitim alanında geçiş hizmetlerine ilişkin tartışmalar bulunmasına rağmen yurt içinde bu konu özelinde çalışmalar yetersizdir. Farklı bir ifadeyle yetersizliği olan bireylerin psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri özelinde ihtiyaç ve beklentileri, meslek seçimi ve kariyer gelişimi, işverenlerin yetersizliği olan bireylerden beklentilerini ele alan ve bunları bütünleştiren bir çalışma bulunmamaktadır. Ayrıca alan yazın incelendiğinde ana içerik olarak mesleki konuların ele alındığı çalışmaların azlığından bahsedilebilir. Nitekim Philips ve diğeri (2021) ana içerik olarak mesleki konuların ele alındığı tezlerin %10'dan daha az olduğunu belirtir. Bununla birlikte bu çalışma alandaki eksiklikler, yetersizliği olan bireylerin karşılanmamış ihtiyaçları ve gelecekteki olası yönelimlerle ilgili olarak da bilgi verecektir.

İş, kişisel kimliğin inşası, yaşam doyumunun sağlanması ve kişinin yaşamında anlam bulması yetersizliği olan bireylerin yaşamlarında çok önemli bir konudur ve aynı zamanda edinilen bilgileri ve kişisel yetenekleri uygulamak için önemli fırsatlar sunar (Szymanski ve Hershenson 2005). Nitekim Lindsay ve diğeri (2012) ve Carter ve Lunsford (2005) yetersizliği olan bireylere odaklanmanın önemli olduğunu, ergenlik dönemindeki erken iş deneyimlerinin gelecekteki istihdam edilebilirliği ve geliri sağlamak için kritik bir öneme sahip olduğunu ifade eder. Ayrıca, rekabetçi istihdam ortamları, yetersizliği olan bireylerin yetersizliği olmayan bireylerle birlikte çalışmasına ve aynı iş için diğer işçilerle standart ücretler ve sözleşmeler gibi aynı faydaları elde etmelerine olanak tanır (Verdugo ve diğeri, 2006).

Yapılan çalışmaların birçoğu bireylerin yetersizlik düzeyine odaklanırken (Carter ve Lunsford, 2005; Lindsay ve diğerleri, 2012), istihdamı etkileyen diğer sosyo-yapısal faktörlerle ilgili bir boşluk vardır. Yetersizliği olan gençlerin istihdamının önündeki engellerin karmaşık yapısını ortaya çıkarmak için farklı perspektiflerden yararlanılması gerekir (Lindsay ve diğerleri, 2015). Rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı, ciddi yetersizliği olan bireylerin çalışmasına yardımcı olmak için diğer sosyal sistemlerle iş birliği içinde çalıştığında, bu anında etki göstermeye başlar; aileler kendilerini daha güvende ve gururlu hisseder, danışanlar daha fazla özsaygı ve bağımsızlığa sahip olma yolunda ilerler ve bir bütün olarak toplum yetersizliği olan bireyleri etiketler olarak değil, bireyler olarak görmeye başlar. Özet bir ifadeyle “iş” sistemsel olarak son derece dönüştürücü olabilir (Wehman, 2017). Bu noktada bu araştırmada yetersizliği olan bireylerin görüşlerinin alınmasının yanı sıra işverenlerin yetersizliği olan bireylerin istihdamına yönelik görüşlerinin ve beklentilerinin de ele alınması uygun görülmüştür.

Bu araştırmada dikkat çekici diğer bir unsur ise örneklem grubu düşünüldüğünde araştırmanın yöntemi ve araştırmada kullanılan desendir. Rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı araştırmalarında kullanılan yöntemler ve desenler betimleyici olmaktan öteye gitmiyor görünmektedir. Rehabilitasyon psikolojik danışmanlığının bir disiplin olarak varlığını ortaya koyması ve devamlılığını sürdürebilmesi için daha üst düzey araştırma desenleri ile ele alınıp işlenmesi kritik bir unsurdur. Lewis (2014) bilimsel bir disiplinde var olan araştırmaların tipik olarak o disiplinin gelişim aşamalarıyla ilişkili olduğundan bahseder. Rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı, 2018 ve sonrasında mesleki anlamda varlığını devam ettirebilmek için üst düzey liderlik ve stratejik araştırma konuşlandırması sergilemelidir (Lewis, 2017). Bu alan uzun yıllardır varlığını sürdürmesine rağmen, bu alanda yapılan araştırmalar hala belirli konulara odaklanır ve genelde bu alanla ilgili yapılan araştırmalarda kullanılan yöntemler betimleyici çalışmalarla uyumludur. Betimleyici çalışmaların kolay olması tekrarlanabilirliğin kolay olmasını sağlar ve haliyle bu çalışmalar kendi kendilerini devam ettirirler (Lewis, 2014). Bunun yanında yeni müdahaleler geliştirmenin zorluğu ve bu tür müdahalelerin tam olarak test edilebilmesi için gereken artan metodolojik titizlik göz önünde bulundurulduğunda, rehabilitasyon psikolojik danışmanlığında çözüm odaklı az çalışma vardır (Lewis, 2014). Buradan hareketle rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı ile ilgili yürütülen çalışmaların yöntemlerinin daha kanıta dayalı ya da bir teori oluşturmaya yönelik olması gerektiği düşünülebilir. Bu araştırma yetersizliği olan bireylerin problem alanlarına göre beklentileri ve ihtiyaçlarının belirlenmesi ve buna dayalı olarak bir teorik yapı oluşturulmasını sağlayacaktır. Nitekim Rivas ve Hill (2017) psikolojik danışman adayları, doktora öğrencileri ve mesleğin profesyonel uygulayıcıları için gelişim sürecini araştıran temellendirilmiş bir kuram oluşturma

araştırmasının, profesyonel bir kariyer boyunca engelli yeterliliğinin nasıl ortaya çıktığı konusunda bir anlayışa sahip olunması için gerekli olduğunu belirtir. Bunun yanında yetersizliği olan danışanların bakış açısına ve psikolojik danışmaya ilişkin beklentileri ve ihtiyaçlarının ne ölçüde karşılandığına dayalı bir araştırma tasarımı oluşturulması, psikolojik danışman eğitimi programlarının, geleceğin psikolojik danışmanlarını en iyi şekilde nasıl hazırlayabileceği konusunda farkındalık oluşmasını sağlar (Rivas ve Hill, 2017). Lewis (2017) en iyi araştırmanın, iyi bir fikrin sağlam ampirik çalışmayla tamamlandığı zaman ortaya çıktığını ifade eder. Rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı araştırmacıları, bir konudaki bilginin durumunu ve var olan boşlukları açıkça gösteren kavramsal çerçeveler geliştirmeye çalışmalıdır (Lewis, 2017).

1.2. Araştırmanın Amacı

Rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı ülkemizde gelişmiş bir alan değildir ve bu alanın ülkemizde görünür kılınması, bu doğrultuda ve kapsamda hizmet sunacak bireylerin yeterliliklerini geliştirebilmesi, alandaki eğitimcilerin çalışılacak özel gruplarla ilgili bilgi edinebilmesi ve yetersizliği olan bireylerin rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı hizmetlerinden faydalanabilmesi için bu çalışmanın yapılması gereklidir. Buradan hareketle bu tez çalışmasının amacı rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı kapsamında fiziksel yetersizliği olan öğrencilerin her bir gelişim alanına göre ihtiyaç ve beklentilerini, yaşadıkları sorunları, baş etme kaynaklarını, mesleki gelişimlerini derinlemesine keşfetmek ve yetersizliği olan bireyleri istihdam eden işverenlerin bu kapsamda görüşlerini alarak elde edilen verilere dayalı bir model geliştirmektir. Bu kapsamda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Fiziksel yetersizliği olan bireylerin mesleki, eğitsel, kişisel ve sosyal alandaki ihtiyaçları nelerdir?
2. Fiziksel yetersizliği olan öğrencilerin kendilerine ilişkin algıları nelerdir?
3. Fiziksel yetersizliği olan öğrenciler kurdukları ilişkileri nasıl değerlendirmektedir?
4. Fiziksel yetersizliği olan öğrenciler kariyer gelişim süreçlerini nasıl ele almaktadır?
5. Fiziksel yetersizliği olan bireylerin istihdamına işverenlerin bakış açısı nedir?
6. İş verenlerin fiziksel yetersizliği olan çalışanlarından beklentileri nelerdir?
7. Fiziksel yetersizliği olan bireyleri istihdam konusunda işverenlerin göz önünde bulundukları unsurlar nelerdir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı alanı yurt dışında özellikle Amerika'da psikolojik danışma ve rehberliğin önemli bir alt alanı olarak karşımıza çıkar. Bu alandaki danışanlar için faaliyet gösteren acenteler ve sadece bu alanda uzmanlaşmış rehabilitasyon

psikolojik danışmanları bulunur. Yetersizliği olan bireylerin yaşamlarını özerk bir şekilde devam ettirebilmeleri, gerçekleştirebilecekleri mesleki faaliyetleri fark etmeleri, kendi beklentileri ve ihtiyaçları ile iş dünyasının beklentilerini kavrayabilmeleri, bunun yanında ruhsal sağlıklarını koruyabilmeleri ve iyileştirebilmeleri için rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı hassas ve önemli bir alandır. Ancak yurtiçi alan yazın incelendiğinde rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı alanında uygulama anlamında herhangi bir çalışma olmadığı ve var olan akademik çalışmaların da bilgi verme amaçlı olduğu fark edilmektedir. Rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı ile ilgili yapılan sınırlı sayıda çalışma incelendiğinde, bu çalışmaların önemli bir kısmının derleme makale (Çimşir, 2019; Duru ve diğerleri, 2020; Kaya ve Sarı, 2018) olarak ele alındığı, birkaç makalenin ise psikolojik danışmanların (Orman, 2019) veya alandaki eğitimcilerin ve öğrencilerin görüşlerini (Duru ve Gültekin, 2022) almaya yönelik olduğu görülür. Ayrıca yetersizliği olan bireylerle ilgili gerçekleştirilen çalışmaların daha çok aile ve öğretmen görüşlerine dayalı olarak gerçekleştirildiği ifade edilebilir. Bu anlamda yapılan çalışmaların ve sunulan hizmetlerin yetersizliği olan bireyler odaklı ilerlememesinin eksiklik olduğu düşünülmektedir.

Farklı yetersizliğe sahip olan bireylerin farklı psikolojik sorunları olabileceği gibi sorun olarak ifade edilen durumların ele alınması, profesyonel alan uzmanları ile gelişim odaklı ilerlenmesi ve gerektiğinde işverenlerle ve diğer paydaşlarla birlikte sürecin yürütülmesi gerekir. Yurtiçinde hiç çalışılmayan bu alanda neler yapılabileceği, nasıl bir yol izlenebileceği ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda nelerin işlevsel olacağını fark edilmesi sağlanarak alan yazındaki eksikliği doldurmak adına bu çalışmanın önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu tez çalışmasında araştırmacı hem yetersizliği olan bireylerle hem de işverenlerle görüşmeler gerçekleştirecek ve mümkün olduğunda rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı kapsamındaki paydaşlarla iş birliği içerisinde süreci yürütmeye çalışmıştır. Türkiye’de psikolojik danışma ve rehberliğin kapsamının ve etkililiğinin artırılması ve yeni bir alan olarak rehabilitasyon psikolojik danışmanlığının temellerinin atılması için doğrudan yetersizliği olan bireylerle ve işverenlerle görüşülmesinin ve bu doğrultuda da teorik bir yapı oluşturularak buradan hareketle yapının test edilmesi bu çalışmayı her bağlamda özgün, gerekli, önemli ve işlevsel kılacağı düşünülmektedir.

Psikolojik danışma ve rehberlik alanı mezunları kamu sektöründe çalışmanın yanında özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde de istihdam edilmektedir. Özel eğitim merkezlerinde çalışan bu psikolojik danışmanların lisans programlarında aldıkları eğitim özel eğitim merkezlerinde çalışmaları için ne kadar yeterlidir? sorusu sorulduğunda cevap maalesef ki oldukça az yeterliliğe sahip olduklarıdır. Nitekim yapılan araştırmalar (Aksoy ve Diken,

2009; Bayar ve Doğan, 2021; Duru ve Gültekin, 2020; Yüksel ve diğerleri, 2012) psikolojik danışmanların özel eğitim anlamında kendilerini yeterli görmedikleri sonucunu ortaya koymaktadır.

Yukarıda bahsedilen tüm unsurlar birlikte düşünöldüğünde rehabilitasyon psikolojik danışmanlığının ölkemizde görünür kılınması, varlığının bilinmesi, bu alanda hizmet sunacak bireylerin yeterlilik anlamında kendini geliştirebilmesi, alandaki eğitimcilerin özel bir grupla ilgili bilgi sahibi olabilmesi ve de en önemlisi yetersizliği olan bireylerin rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı hizmetlerinden faydalanabilmesi için bu çalışmanın yapılması gereklidir. Özet bir ifadeyle, bu çalışma yurt içinde daha önce hiç ele alınmayan bir çalışma olduğu için özgündür, bunun yanında yetersizliği olan bireylerin ihtiyaçlarının bir disiplin özelinde ele alınıp analiz edilmesi bağlamında gereklidir ve sonraki çalışmalar için alan yazına ve uygulamalara kaynaklık ettiği için de işlevseldir.

1.4. Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıkları şu şekilde ifade edilebilir:

1. Bu çalışma doğuştan ya da sonradan yetersizliği olan ve eş tanısı olmayan fiziksel yetersizliği olan lise öğrencileriyle, işverenlerle ve onların görüşleriyle sınırlıdır.
2. Bunun yanında çalışma, Bursa ilinde resmi liselerde öğrenim gören lise öğrencileriyle sınırlıdır.
3. Çalışma sonucunda elde edilen veriler, çalışmanın katılımcılarının araştırmacı tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formlarına verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

1.5. Varsayımlar

1. Katılımcıların yetersizlikten benzer şekilde etkilendikleri varsayılmıştır.

1.5. Tanımlar

Rehabilitasyon Psikolojik Danışmanlığı: Yetersizliği olan bireylerin çevreye uyum sağlamalarına, bireyin ihtiyaçlarının karşılanmasına yardımcı olan ve yetersizliği olan bireylerin toplumun her alanına ve özellikle de işe tam katılımı için çalışan bir meslektir (Szymanski, 1985).

Mesleki Rehabilitasyon Psikolojik Danışmanlığı: Mesleki rehabilitasyon yetersizliği olan ve davranışsal sağlık problemi yaşayan bireylerin istihdam edilebilirliğini ve özerk bir yaşam için gerekli yaşam becerilerini edinmek ve geliştirmek için özel olarak tasarlanmış hizmetlerin sağlanmasını içerir içerir (Chan ve diğerleri, 2012; Ditchman ve diğerleri, 2013). Psikolojik danışma, vaka yönetimi ve savunuculuğa ek olarak mesleki rehabilitasyon hizmetleri, mesleki değerlendirme, kariyer danışmanlığı, eğitim ve öğretim, mesleki bilgi analizi ve işe yerleştirme desteğini içerebilir (Leahy ve diğerleri, 2013). Mesleki rehabilitasyonun misyonlarından biri,

yetersizliği olan kişileri istihdam etme ve istihdamı sŸrdŸrmede yardımcı olmaktır (Louisiana Rehabilitasyon Hizmetleri, 2007).

2.BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Rehabilitasyon Psikolojik Danışmanlığı

Rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı ülkemizde yeni bir alandır ve haliyle yapılan tanımlar yurt dışında bu mesleğin kapsamı ve işleyiş süreci ile ilgili bilgileri kapsar. Bu bölümde rehabilitasyon psikolojik danışmanlığının yurtdışında farklı araştırmacılar tarafından nasıl tanımlandığı ve kavramsal çerçevesinin neleri içerdiği ile ilgili alan yazın ele alınmıştır.

Kavram olarak rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı çok net değildir. Ancak bu kavram, bir mesleğe ve sağlık ve hizmet sunum sistemlerindeki bir uygulamanın kapsamına atıfta bulunmak için kullanılır (Maki ve Riggat, 2004). Rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı, tartışmasız bir şekilde 21. yüzyılda ilerlerken en heyecan verici profesyonel alanlardan biridir. Bu meslek, çeşitli yetersizlikleri ve farklı ihtiyaçları olan bireylerle doğrudan çalışabilecek bir meslektir. Bu alan dahilinde çalışılacak kişiler, travmatik beyin hasarı, omurilik yaralanması, zihinsel ve gelişim engelliliği/yetersizliği, otizm spektrum bozukluğu, madde kötüye kullanımı ve psikiyatrik rahatsızlıkları olan bireyler olabilir. Özet bir ifadeyle bu alan, yalnızca tatmin edici olmakla kalmayıp, yapılan çalışmaların anlamlılığı nedeniyle toplumun çoğunun saygısını kolayca kazanabilecek heyecan verici bir alandır (Wehman, 2017). Son 50 yılda, rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı alanı, kapsam, boyut ve etki açısından katlanarak büyümüştür (Rumrill, Bellini ve Koch, 2018). Yetersizliği olan bireylerin çevreye uyum sağlamalarına, ihtiyaçlarının karşılanmasına yardımcı olan ve yetersizliği olan bireylerin toplumun her alanına ve özellikle de işe tam katılımı için çalışan bir meslektir (Szymanski, 1985). Bir meslek olarak rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı, bu alanla ilgili diğer mesleklerden hem ayırt edici özelliğe sahiptir hem de diğer meslekleri tamamlayıcı bir işlev görür. Rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı alanının yaptıklarını başka hiçbir meslek grubu yapmaz ve çok yönlü rolleri (danışman, avukat, vaka yöneticisi, eğitimci, meslek uzmanı vb.) beraberinde mesleklerin sorumluluklarını da artırır. Bu alan sağlıkla ilgili diğer mesleklerle de ilişkilidir. Bunun yanında rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı, psikoloji ve eğitim ile oldukça güçlü bir uyuma sahiptir ve bu bağlantı da onu daha güçlü bir konuma getirmektedir. Bu mesleğin ayırt edici özellikleri incelendiğinde, rehabilitasyon hizmetleri içinde, kişilerarası işlevselliği düzenli olarak destekleyen tek meslektir. Ayrıca, yüksek yaşam kalitesini ön gören istihdamı ve bağımsız yaşamı hedefleyen birkaç meslekten biridir. Tarihsel açıdan incelendiğinde rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı, yetersizliği olan bireyi, kişilerarası bağlamdaki (örneğin aile, arkadaşlar vb.) bireyi, bireyin organizasyonlarda (istihdam ortamları), politika alanında (adli konular) ve toplulukta (tam sosyal katılım) optimal işleyişinde değişimi teşvik eder. Ayrıca,

olumsuz yaşam olaylarını da kapsayacak şekilde, yaşam boyunca işleyişi ele alır (Lewis, 2017). Bir uygulama alanı olarak rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı, fiziksel, zihinsel, gelişimsel, bilişsel ve duygusal alanlarda yetersizliği olan bireylerin kişisel, mesleki ve bağımsız yaşam hedeflerine olabilecek en iyi ortamlarda ulaşabilmelerine yardımcı olan sistematik bir süreç olarak tanımlanabilir.

Buraya kadar ele alınan bilgilere ve tanımlara bakıldığında rehabilitasyon psikolojik danışmanlığının yurt dışında özellikle de son dönemlerde giderek artan bir ilgiyi üzerine topladığı görülür. Tanımlar detaylı bir şekilde incelendiğinde rehabilitasyon psikolojik danışmanlığının farklı disiplinlerle ilişkili olduğu ve farklı müdahale yöntemleri ile kapsamlı bir sürecin yürütüldüğü anlaşılabilir. Yetersizliği olan bireylerin mesleki, kişisel, eğitsel ve sosyal alanlarda ihtiyaçlarının, yeteneklerinin, güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenmesi ve belirtilen bu alanlarda gelişim gösterebilmeleri için önlerindeki engellerin belirlenip bireylerin etkileşimde bulunduğu farklı sosyal sistemlerle de çalışmayı gerektiren bir alan olduğundan bahsedilebilir. Özetle rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı sadece bireyi değil aynı zamanda bireyin çevresinin de ele alınmasını ve bu bağlamda da değişiklikler yapılmasının gerekli olduğunu ifade eder. Bu noktada yetersizliği olan bireylerin çevreleri ile olan etkileşimlerini ve diğer sistemleri açıklayan ekolojik modelden bahsetmek faydalı olabilir.

İstihdam edilmenin önündeki engeller, sosyal çevre tarafından oluşturulan karmaşık iş koşullarının bir sonucudur (Lindsay, 2011). Ekolojik model, çevresel etkilerin karmaşıklığını, bireysel özellikleri ve diğer aracı faktörleri içerir (Sontag, 1996). Bu model, dört unsurdan (mikro, mezo, egzo ve makro sistem) oluşan daha büyük bir sosyal ağın parçası olan yetersizliği olan bireyler gibi dezavantajlı gruplara yönelik işgücü piyasası engelleri hususundaki anlayışımızı geliştirir (Bronfenbrenner, 1976). Mikrosistem, kişinin ait olduğu çevre ile kişi arasındaki ilişkilere odaklanır. Başka bir ifadeyle diğerleriyle kişilerarası ilişkiler veya bireylerin zamanlarının çoğunu geçirdikleri birincil ortamdır (Bronfenbrenner, 1977). Yetersizliği olan gençler bir sosyal yapı (aile, akranlar) içinde yer almaktadır (Sontag, 1996). Mezosistem, bireyin aktif olarak katıldığı (ev, okul, iş) iki veya daha fazla mikro sistem arasındaki ilişkilere odaklanır. Egzosistem, hem formal hem de informal (sosyal ağlar, ebeveynin istihdamı, konumu, okul, iş) iki veya daha fazla ortam arasında yer alan bağlantı ve süreçleri içerir (ebeveynin istihdamının ebeveyn çocuk ilişkisine etkisi) (Bronfenbrenner, 1992). Makrosistem, bir inanç sistemi ile birlikte bir bütün olarak alt kültürü veya kültürde var olan mikro, mezo ve egzo sistemleri içerir. Krono sistem, zaman boyutunu ve yaşam boyunca meydana gelen olayları içerir. Belirli kişisel özelliklere sahip bireylerin gelişimi için özellikle elverişli veya elverişsiz olan çevredeki belirli bölgelere atıfta bulunan “ekolojik yaşam alanı”

halka, öğrenme, çalışma ve yaşama alanlarını temsil eder. Bu alanlar, danışanın aktif ve bir işleve sahip olduğu ortamlar olduğu için işlevsel sistemi oluşturur (Anthony, Howell ve Danley, 1984). Yaşam alanı, kendi kendine bakımı ve toplumsal uyumu içine alır. Sağlayıcı sistem, hizmet sunum sisteminden (hükümet, gönüllü kuruluşlar vb.) ve bireysel rehabilitasyon psikolojik danışmanından oluşur. Her psikolojik danışman kendi tarzına göre çalıştığı ve danışan üzerinde benzersiz etkilere sahip olduğu için psikolojik danışman ayrı bir alt sistem olarak ele alınır. Diyagramın en dışındaki bağlamsal sistem, bir egzosistemdir, diğer bir deyişle danışanın aktif bir katılımcı olarak yer almadığı ancak danışanı etkileyen olayların meydana geldiği bir ortamdır (Bronfenbrenner, 1979). Var olan tüm sistemler daha geniş kültürel, politik, ekonomik bağlamdan (şekildeki en dıştaki halka) etkilenir. Küresel ekonomik eğilimler, ulusal politikalar ve daha geniş kültürel normlar, rehabilitasyon hizmetlerinin neye ve kime sunulacağını etkiler (Hershenson, 2020).

Şekil 1’de belirtilen her sistemin her bir bileşeni, belirli bir işlevi yerine getiren psikolojik danışman tarafından ortaya çıkarılan belirli bir müdahale türünü gerektirir. Yetersizliğe sahip olmanın kişilik ve hedefler üzerindeki etkilerine karşı koymak için psikolojik danışman, danışanın kişiliğini yeniden bütünleştirmesine, yeniden motive olmasına ve engellenen hedefleri ele alıp yeniden formüle etmesine yardımcı olmak için psikolojik danışman olma işlevini kullanmalıdır. Bir danışan işlevsel bir alanda sorunlarla karşılaştığında, danışman bu alanı yeniden yapılandırmak için bir psikolojik danışman olarak hareket eder (örneğin geçiş planlamasına katılmak, ailelere rehberlik sağlamak vb.). Psikolojik danışmanın rolü, rehabilitasyon sürecinin her noktasında hangi müdahalenin veya müdahalelerin kombinasyonunun kullanılacağını danışan ile birlikte belirlemektir (Hershenson, 2020). Şekil 2’de rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı süreçleri ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

Şekil 2*Rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı süreci*

Müdahale Hedefi	Rehabilitasyon Müdahalesi	Psikolojik Danışmanın İşlevi
Psikolojik Danışman		
Yeterlilikler	Restore et veya değiştir	Koordine et
Kişilik	Bütünleştir ve motive et	Psikolojik danışma yap
Amaçlar	Yeniden formüle et	Psikolojik danışma yap
İşlev Alanları		
Öğrenme alanı	Yeniden yapılandırma	Konsülte et
Çalışma alanı	Yeniden yapılandırma	Konsülte et
Yaşama alanı	Yeniden yapılandırma	Konsülte et
Sağlayıcı		
Psikolojik danışman	Yeniden incele	Etik kurallara dayalı uygulama
Rehabilitasyon	Gerçekleştir (uygula)	Vaka yönetimi
dağıtım sistemi		
Bağlam		
Yerel engellilik ve rehabilitasyon kavramları	Gözden geçir (savun)	Değişim aktörü
Kültürel-politik-ekonomik bağlam	Gözden geçir (savun)	Değişim aktörü

(Hershenson, D. B. (2020). Updating the systemic, ecological model for rehabilitation counseling. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 63(2) 125–127.).

Şekil 2’de de görüldüğü üzere rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı sürecinde müdahale alanları ve müdahale edecek kişiler değişiklik gösterir. Süreçte rehabilitasyona ilişkin özel müdahaleler olduğu gibi psikolojik danışmanların da bu süreçte çeşitli işlevleri bulunur. Ülkemizde her ne kadar bu sistemi uygulayacak bir alt yapı bulunmasa da psikolojik danışmanlar olarak yetersizliği olan bireylerle çalışılırken ele alınacak hususlar konusunda bilgi sahibi olunabilir. Buraya kadar ele alınan bilgiler doğrultusunda ekolojik modelin rehabilitasyon psikolojik danışmanlığını anlamada ve uygulamaya koymada önemli bir kavramsal yapı sunduğu söylenebilir. Rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı nasıl ki sadece bireyle değil, bireyin etkileşim içinde bulunduğu diğer sistemlerle de çalışmayı ve iş birliğini beraberinde getiriyorsa ekolojik sistem de aynı doğrultuda bu yapıyı ele alır ve psikolojik danışmanların var olan sistemde hangi yapılara müdahale etmesinin işlevsel olacağı ile ilgili açıklamalar sunar. Ayrıca rehabilitasyon psikolojik danışmanlarının bu süreçte oldukça farklı rolleri üstlendiklerinden bahsedilebilir. Bu noktada: “Rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı mesleği hangi standartlara sahip olmalıdır?” sorusu ortaya çıkar. Rehabilitasyon Eğitimi Konseyi (CORE)’nin bu konudaki açıklamalarına değinmek etkili olabilir.

CORE, rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı mesleğinde gerekli olan yeterliliklerle tutarlı eğitim çıktıları için çeşitli standartlara sahiptir. Bu müfredat standartları, Leahy ve diğerlerinin (2003, 2013) çalışmalarının bulgularına dayanan 10 bilgi alanını içerir. Bunlar;

profesyonel kimlik, sosyal ve kültürel çeşitlilik, insan büyümesi ve gelişmesi, istihdam ve kariyer gelişimi, psikolojik danışma ve konsültasyon, grup çalışması, değerlendirme, araştırma ve program değerlendirme, engelliliğin tıbbi, işlevsel ve çevresel yönleri, rehabilitasyon hizmetleri ve kaynakları şeklinde sıralanabilir. Rehabilitasyon psikolojik danışmanlarının bilgi ve eğitiminin, istihdam çıktı kalitesinin ve danışanlar tarafından ifade edilen memnuniyet seviyesinin önemli yordayıcıları olduğu belirlenmiştir (Cartwright ve Kim, 2006; Chan ve diğerleri, 2003; Dutta ve diğerleri, 2008; Roessler, Rumrill ve Fitzgerald, 2004; Tilson ve Simonsen, 2013).

Özetlemek gerekirse, rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı yaşam alanlarında çeşitli sorunlar yaşayan bireyin işlevlerini yerine getirememesi, yeterliliklerini kaybetmesi ve yetersizliklerinin oluşması durumunda, alan profesyonellerinin sunduğu psikolojik hizmetleri kapsar. Rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı sadece yetersizliği olan bireyleri değil aynı zamanda bireyin bağlamını ve bireyi etkileyen tüm unsurları göz önünde bulundurmalıdır. Bu hizmete ihtiyaç duyan bireylerin ihtiyaçlarının, beklentilerinin ve karşılaştıkları engellerin belirlenmesi, bunun yanında bu bireylere istihdam ya da eğitim olanağı sunacak kurumlarla veya bireylerle görüşülmesi önemlidir. Bu noktada ekolojik modelle karşılaşılır. Ekolojik model bireyi etkileyen en küçük sistemden en büyük sisteme kadar tüm unsurları içinde barındırdığı için rehabilitasyon psikolojik danışmanlığının kapsamını anlamada yardımcı olur. Bunun yanında bu modele ve tanımlara bakıldığında rehabilitasyon psikolojik danışmanlarının çok yönlü roller üstlenmesi ve farklı alanlarda kendilerini geliştirmeleri gerektiği anlaşılabilir.

2.1.2. Rehabilitasyon Psikolojik Danışmanları ve Eğitim Süreçleri: Rehabilitasyon psikolojik danışmanları, danışma sürecini, ihtiyaçları oldukça çeşitlenen farklı örneklem gruplarıyla gerçekleştirdikleri için psikolojik danışmanların hangi yeterliliklere ve özelliklere sahip olması gerektiği konusunu ele almak bir gerekliliktir. Rehabilitasyon psikolojik danışmanlarının karşılarına gelen danışanlar farklı deneyimler, travmalar yaşamış ve bunun sonucunda yaşamlarının farklı alanlarında yetersizliklerle karşılaşmış bireylerdir. Bu sebeple psikolojik danışmanların sahip olması gereken bilgi ve beceriler farklılaşabilir.

Rehabilitasyon psikolojik danışmanları, çeşitli sosyal kapasitelere sahip yetersizliği olan bireylerin toplum katılımını ve istihdamını kolaylaştırır. Bu rol, danışmanların, danışanın sosyal etkinliğini değerlendirmede uzman olmalarını ve danışanlarının katıldığı ortamların sosyal taleplerine dair kapsamlı bir anlayış sergilemelerini gerektirir (Hargie ve diğerleri, 1981). Rehabilitasyon psikolojik danışmanları, yetersizliği olan bireylerin yetenekleri ve kariyer ilgileriyle uyumlu ve iyi işler bulmalarına yardımcı olmak için en etkili psikososyal ve mesleki hizmetleri ve müdahaleleri sağlamalıdır (Chan ve diğerleri, 2016; Leahy ve diğerleri,

2009). Leahy ve diğeri (2001) Tablo 1'deki altı bilgi alanının rehabilitasyon psikolojik danışmanlarının temel bilgi ve beceri gereksinimlerini temsil ettiğine dair kanıtlar sunmuştur:

Tablo 1

Rehabilitasyon psikolojik danışmanlarının sahip olması gereken yeterlilikler

Alan 1: Kariyer Psikolojik Danışmanlığı, Değerlendirme ve Konsültasyon Hizmetleri

Alt Alan 1: Mesleki Danışmanlık ve İşveren Hizmetleri
<ul style="list-style-type: none"> * İstihdamı veya işe dönüşü etkileyen işveren uygulamaları *Ergonomi *İş değiştirme ve yeniden yapılandırma teknikleri *İş analizi *İşverenler için rehabilitasyon psikolojik danışmanlarından sağlanan danışmanlık hizmetleri * İşgücü piyasası anketlerini yürütmek için kullanılan yöntem ve teknikler * Rehabilitasyon hizmetleri için pazarlama stratejileri ve teknikleri *İşyeri kültürü ve çevresi
Alt Alan 2: İş Geliştirme ve Yerleştirme Hizmetleri
<ul style="list-style-type: none"> *İşveren geliştirme ve işe yerleştirme *Danışan iş arama becerilerinin geliştirilmesi *İşe yerleştirme stratejileri *İş ve işveren gelişimi *Takip/işe alım sonrası hizmetler *Mesleki ve işgücü piyasası bilgileri *Engellilikle ilişkili fonksiyonel sınırlamaların mesleki etkileri
Alt Alan 3: Kariyer Psikolojik Danışmanlığı ve Değerlendirme Teknikleri
<ul style="list-style-type: none"> *Danışanın ihtiyaçlarını değerlendirmek için mevcut testler ve değerlendirme teknikleri *Rehabilitasyon planlaması amacıyla değerlendirme sonuçlarının yorumlanması *Rehabilitasyon danışmanlığı için internet kaynakları *Yardımcı teknoloji *Kariyer gelişimi ve işe uyum teorileri *Aktarılabılır beceri analizi
Alan 2: Danışmanlık Teorileri, Teknikleri ve Uygulamaları
Alt Alan 1: Ruh Sağlığı Danışmanlığı
<ul style="list-style-type: none"> *Ruh sağlığı ve psikiyatrik engelli kavramları *Psikolojik engelli bireyler için rehabilitasyon teknikleri *Klinik problemler için tedavi planlaması (örneğin, depresyon ve anksiyete) *Madde kötüye kullanımı ve tedavisi İnsan cinselliği ve engellilik sorunları *Sağlık ve hastalık önleme kavramları ve stratejileri
Alt Alan 2: Grup ve Aile Psikolojik Danışmanlığı
<ul style="list-style-type: none"> *Aile danışmanlığı teorileri *Aile danışmanlığı uygulamaları ve müdahaleleri *Grupla psikolojik danışma uygulamaları ve müdahaleleri *Grupla psikolojik danışma teorileri
Alt Alan 3: Bireyle Psikolojik Danışma
<ul style="list-style-type: none"> *Bireysel danışmanlık teorileri *Bireysel danışmanlık uygulamaları ve müdahaleleri *Davranış ve kişilik teorisi *İnsan büyümesi ve gelişimi
Alt Alan 4: Danışmanlıkta Psikososyal ve Kültürel Konular

-
- *Engelliliğin aile üzerindeki psikososyal ve kültürel etkisi
 - *Engelliliğin birey üzerindeki psikososyal ve kültürel etkisi Çok kültürlü danışmanlık konuları
 - *Cinsiyet sorunları
 - *Rehabilitasyonla ilgili toplumsal sorunlar, eğilimler ve gelişmeler
-

Alt Alan 5: Temeller, Etik ve Mesleki Sorunlar

- *Araştırma projelerinin tasarımı, program değerlendirme ve ihtiyaç değerlendirme
 - *Temel araştırma yöntemleri
 - *Rehabilitasyon hizmetlerinin ve sonuçlarının etkinliğini değerlendirmek için değerlendirme prosedürleri
 - *Rehabilitasyon tarihi
 - *Rehabilitasyonun felsefi temelleri
 - *Çevrimiçi danışmanlıkla ilgili etik konular
 - *Etik karar verme modelleri ve süreçleri
 - *Klinik süpervizyon teorileri ve teknikleri
 - *Müşterilerin erişimini, eşitliğini ve başarısını engelleyen kurumsal ve toplumsal engelleri ele almak için gereken savunuculuk süreçleri
 - *Engelli bireyleri etkileyen mevzuat veya yasalar
-

Alan 3: Rehabilitasyon Hizmetleri ve Kaynakları

- *Desteklenen istihdam stratejileri ve hizmetleri
 - *Engelli öğrenciler için okuldan işe geçiş
 - *Birden fazla engeli olan kişiler de dahil olmak üzere çeşitli rehabilitasyon popülasyonları için sunulan hizmetler
 - *Müşterilerle bağımsız yaşam hizmetlerinin sağlanmasının planlanması
 - *Rehabilitasyon hizmetleri için finansal kaynaklar
 - *Rehabilitasyon planlaması için toplum kaynakları ve hizmetleri
 - *Sosyal Güvenlik programları, faydaları ve caydırıcı etkenler
 - *Kamu mesleki rehabilitasyon hizmeti sunum sisteminin organizasyon yapısı
 - *Farklı ortamlarda rehabilitasyon hizmetleri
 - *Kâr amacı gütmeyen hizmet sunum sistemlerinin organizasyon yapısı
-

Alan 4: Vaka ve Vaka Yükü Yönetimi

- *Vaka yönetimi süreci ve araçları
 - *Vaka kaydı ve dokümantasyon
 - *Vaka yükü yönetiminin ilkeleri
 - *Profesyonel roller, işlevler ve diğer insan hizmet sağlayıcılarıyla ilişkiler
 - *Klinik problem çözme ve eleştirel düşünme becerileri
 - *Müzakere ve çatışma çözme stratejileri
 - *Vaka bulma dahil vaka yönetimi süreci; hizmet koordinasyonu, diğer disiplinlere yönlendirme ve bunlardan yararlanma ve müşteri savunuculuğu
 - *Takımlarda ve disiplinler arası etkin çalışma teknikleri
-

Alan 5: Sağlık Hizmetleri ve Engellilik Sistemleri Yönetilen Bakım Kavramları

- *Sağlık hizmeti sunum sistemleri
 - *İşveren temelli engellilik önleme ve yönetim stratejileri İşçilerin tazminat yasaları ve uygulamaları
 - *Kazanç kapasitesini ve kaybını değerlendirme teknikleri
 - *Uzman ifadesi
 - *Yaşam bakım planlaması
 - *Özel, kar amaçlı mesleki rehabilitasyon sistemlerinin organizasyon yapısı
 - *Sağlık bakımı faydaları
 - *Uygun tıbbi müdahale kaynakları
-

Alan 6: Engelliliğin Tıbbi, İşlevsel ve Çevresel Etkileri

- *Engelli bireyler için çevresel engeller
 - *Engelli bireylerin fiziksel/fonksiyonel kapasiteleri
 - *Çeşitli engelliliklerin tıbbi yönleri ve etkileri
 - *Rehabilitasyon terminolojisi ve kavramları
 - *Tıbbi terminoloji
 - *Engelli bireyler için tutumsal engeller
-

Tablo 1 rehabilitasyon psikolojik danışmanlarının kariyer, vaka yönetimi, yetersizlik, rehabilitasyon hizmetleri, ruh sağlığı psikolojik danışması ve buna bağlı alt alanlar vb. birçok alanda sahip olması gereken yetkinliklere ilişkin bilgileri içerir. Bu noktada psikolojik danışma alanında öğrenim gören öğrencilerin aldıkları eğitim, üzerine düşünülmesi gereken önemli bir husustur. Rehabilitasyon psikolojik danışmanı eğitimcilerinin, öğrencilerini yetersizliği olan bireylerin amaçlarına ulaşması sürecinde uygun ve etik olarak yardımcı olabilmeleri için hazırlamaları gerekir (ACA, 2014; CRCC, 2016). Bunun yanında rehabilitasyon psikolojik danışmanlarının intihara meyilli olan ve travmaya maruz kalma riski yüksek gruplarla da çalıştığı görülür ancak danışmanların bu alanlarda kendilerini yeterli görme düzeyleri tartışmalıdır. Psikolojik danışmanların intihara meyilli danışanları değerlendirme ve krize müdahale etme konusunda eksiklikleri bulunur. Rehabilitasyon psikolojik danışmanlarının sıklıkla intihar düşünceleri ve davranışları olan bireylerle çalışmalarına rağmen, danışmanların birçoğu intihara meyilli danışanları değerlendirme ve danışanlara müdahale etme konusunda kendini yeterli hissetmez (Lund, 2017). Rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı alanındaki profesyonellerin travma türleri, hayatta kalanlar üzerindeki etkileri ve travmadan kurtulanlarla çalışmak için en iyi uygulamalar hakkında bilgi sahibi olmaları esastır. Travma konusunda bilgili olan rehabilitasyon psikolojik danışmanları; kötü muameleye maruz kalma olasılığını artıran belirli yaşam zorlukları arasındaki bağlantıyı anlama, risk faktörlerine veya danışanın ifadesine dayalı olarak kötü muamele ve diğer travma türlerini değerlendirme, danışanların travma deneyimlerini kavramsallaştırma, danışanlarla geçmiş travmalar hakkında etkili ve duyarlı bir şekilde iletişim kurma, riskleri azaltma ve önleme amacıyla maruz kalma riskini belirlemeye çalışma şeklindeki uygulamalarla bu konudaki sorunları azaltabilir (O’Sullivan ve diğerleri, 2019).

Rehabilitasyon psikolojik danışmanları ile ilgili yukarıda ele alınan özellikler ve yetkinliklerin yanı sıra Lewis ve diğerleri (2014) rehabilitasyon psikolojik danışmanları kendilerini meslekte bir lider ve daha da önemlisi mesleği dönüştürebilecek liderler olarak görmeye başlamaları gerektiğini ileri sürmektedirler. Bu tür bir dönüşümcü liderlik, psikolojik danışmanlar bir dizi tamamlayıcı becerileri benimsediğinde daha da etkilidir. Bahsedilen beceriler; kültürlerarası yetkinlik, geleceği tahmin etme, örgütleri öğrenen varlıklar haline getirme, değişim için kapsamlı planlama, veriye dayalı karar verme ve eleştirel düşünmedir (Lewis ve diğerleri, 2014). Kültürlerarası yetkinlik, terapötik ittifakı güçlendirmeye çalışırken, kendi kişisel önyargılarının farkındalığını ve kontrolünü içerir (Lewis ve diğerleri, 2014). Geleceği tahmin etme, gerektiğinde yeniden öğrenmeyi, yenilik aramayı, günümüzün standart uygulamalarını aşan sorular sormayı ve yenilik alanına girmeyi gerektirir (Barker, 1993).

Örgütleri öğrenen varlıklar haline getirme, krizleri önceden düşünmeye çabalamayı ve rutin olarak sistem düşüncesi, kolektif vizyon oluşturma, takım halinde öğrenme ve kişisel uzmanlık ile meşgul olmayı kapsar (Senge, 1990). Değişim için kapsamlı planlama, bireysel, kişiler arası, organizasyonel, topluluk ve politika düzeylerinde değişim stratejilerini proaktif olarak hedeflemeyi içerir (McLeroy ve diğerleri, 1988). Veriye dayalı karar verme, beklenen kararları desteklemek için veri toplamada amaçlı ve sistematik bir yöntemin benimsenmesidir (Lewis, 2014b). Eleştirel düşünme, tüm iletişim durumlarında amacı, bağlamı, varsayımları, ikna edici stratejileri ve kanıtları rutin olarak sorgulayan analitik ve ayırt edici bir bakış açısı geliştirmeyi gerektirir (Lewis ve diğerleri, 2014). Bu becerilerin dönüştürücü liderlikle birlikte benimsenmesi, rehabilitasyon psikolojik danışmanlarının sadece yetersizlik ve rehabilitasyon değil, aynı zamanda kültürler arası durumlarda başarılı bir şekilde işlev görebileceğini, değişimi öngörebileceği ve kolaylaştırabileceği, eleştirel düşünme konusunda yetkin olabileceği anlamına gelir (Lewis, 2017).

Bu noktaya kadar verilen bilgiler birlikte değerlendirildiğinde rehabilitasyon psikolojik danışmanlarının mesleklerinde değişimin ve yeniliklerin öncüsü pozisyonunda yer almaları için dönüştürücü liderlik stratejilerinin unsurlarından yararlanmasının etkileri üzerinde durulmuş ve kültürlerarası belirli yeterliliklere sahip olmanın, ön yargıların danışma sürecinde fark edilmesinin, geleceğe ilişkin danışanın işine yarayabilecek pragmatik kestirimlerde bulunmanın, bir örgüt içinde danışanı daha işlevsel hale getirebilecek uygulamaların işe koşulmasının, kararların verilere dayalı olarak verilmesinin ve tüm bunları yaparken sorgulayıcı bir bakış açısı benimsemenin gerekliliğinden bahsedilmiştir. Dönüştürücü liderlik modeli özellikle rehabilitasyon psikolojik danışmanlığında belirli bir geçmişi ve birikimi olan ülkeler için uygun görünmektedir. Türkiye’de daha emekleme aşamasında olan bu alanın ilerleyen aşamalarında dönüştürücü liderlik faydalı bir unsur olabilir. Ülkemizde rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı ile ilgili herhangi bir lisansüstü eğitimin olmaması ve lisans düzeyinde bu alana yönelik ders verilmemesi şu soruya cevap verilmesini gerektirir: “Rehabilitasyon psikolojik danışmanları ile ruh sağlığı ya da okul psikolojik danışmanlarının yetkinlik düzeyleri farklılaşmakta mıdır?” Ülkemiz özelinde bu soruyu ele almak önemlidir, çünkü ülkemizde psikolojik danışmanlığın alt alanlarında uzmanlaşmaya yönelik programlar bulunmamaktadır. Bu soruya Cornell (2015) yaptığı araştırma ile cevap vermiştir. Cornell (2015) rehabilitasyon psikolojik danışmanlarının ortalama öz yeterlik puanlarının, ruh sağlığı psikolojik danışmanlarının ortalama öz yeterlik puanlarından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bunun yanında rehabilitasyon psikolojik danışmanlarının ortalama öz yeterlik puanlarının okul psikolojik danışmanlarının puanlarından önemli ölçüde farklılaşmamıştır.

Özetlemek gerekirse, rehabilitasyon psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı, ruh sağlığı psikolojik danışmanlığı, rehabilitasyona ilişkin bilgiler, vaka yönetimi, yetersizlik ve bunlarla ilişkili konularda bilgi sahibi olması gerekir. Farklı bir ifadeyle yetersizliği olan bireylerle çalışırken psikolojik danışmanın alt kollarından birçoğuna ilişkin bilgi sahibi olması gerektiği ifade edilebilir. Çünkü rehabilitasyon psikolojik danışmanı, yetersizliği olan bireylerin gelişimsel özelliklerini bilme, güçlü ve zayıf yönlerini fark edebilme, sosyal destek kaynaklarını aktif olarak kullanmasını sağlama, gerektiğinde aile ile danışma süreci yürütme, bireysel danışma becerilerine sahip olma, yetersizlik türünü ve özellikleri doğrultusunda bireye uygun meslek ve kariyer planlaması yapma, eğitsel ihtiyaçların farkına varma, konsültasyon, uyum problemlerini fark etme gibi unsurlarda da yetkin olmalıdır.

2.1.3. Rehabilitasyon Psikolojik Danışmanlığı Uygulamaları: Özellikle yurt içinde rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı alanında yapılabileceklerin anlaşılabilmesi ve buna dayalı uygulamaların gerçekleştirilebilmesi için alan yazındaki uygulamaların incelenmesi önemlidir. Bu bağlamda farklı araştırmacıların farklı perspektiflerle rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı alanında neler yaptığı, danışanda değişimi sağlamak adına hangi adımları izlediklerini ele almak gereklidir.

Yardım mesleklerinde, danışanın motivasyonu kilit bir rol oynar. Motivasyon, tıbbi sorunları yönetmede ve fiziksel engelliliğe ve (C ve diğerleri, 2000; Grahn ve diğerleri, 2000; Rose ve Walker, 2000), bilişsel bozukluğa uyum sağlamada (LaBarge ve diğerleri, 1988), işe dönüşte (Roessler, 1989; Tan ve diğerleri, 1997), psikososyal işleyişin iyileştirilmesinde (Menapace, 1977; Pulvino ve Bentin, 1986) ve bağımlılık yapan davranışlardan kurtulmada (Saunders ve diğerleri, 1996) önemli bir unsur olarak tanımlanır. Roessler (1980, 1989), danışanın motivasyonunun altında yatan üç temel unsur olduğundan bahseder. Bunlar; danışanın hem yarar hem de zarar dahil olmak üzere, bir değişim planının sonucunun değerine ilişkin algısı, danışanın başarılı bir sonuca ulaşma olasılığına ilişkin algısı, değişimi engelleyen veya cesaretlendiren unsurların varlığı olarak ifade edilebilir. Böylelikle danışanların motivasyonu, amaçları değerli ve ulaşılabilir olarak algıladıkları ve çevreleri tarafından desteklendikleri ölçüde artar. Bunun yanında profesyoneller, danışanın motivasyonunu etkilemede önemli bir rol oynayabilir. Hohmann (1975), rehabilitasyon psikolojik danışmanlarının, danışanın hali hazırda sürdürdüğü ya da oldukça kolay bir şekilde yeniden kazanabilecekleri işlevlere odaklanmak yerine danışanın yetersizliğine neden olan yaralanmalara odaklanmalarının, danışanın umut ve motivasyonunu yok etme olasılığı taşıdığı için psikolojik danışmanları dikkatli olmaları hususunda uyarır. Wright (1980) danışanların değişimi sürecinde danışmanlara çeşitli önerilerde bulunur. Bunlar; danışanları değişime

yönelik küçük adımlar atmaya ve kaygıya neden olan durumları canlandırmaya yönelik teşvik etmek, bu çabaların sonuçları ne olursa olsun danışanın değişime yönelik çabalarını desteklemek ve güçlendirmek, amaçlara ulaşmak ve ek beceriler kazanmak için çeşitli alternatifleri göz önünde bulundurarak danışanların güven kazanmalarına yardımcı olmak, rehabilitasyon süreciyle ilgili alınan tüm kararlara danışanı dahil etmek, danışanların varlıklarına odaklanmak ve onları sınırlayan diğer olumsuz durumlara vurguyu azaltmak, “yardım için ihtiyaç apaçık ortadaymış gibi konuşmaktan” kaçınarak, yardım tekliflerini reddettiklerinde veya istemediklerinde danışanların duygularını eleştirmeden kabul etmek ve keşfetmek şeklinde sıralanabilir. Wright’ın psikolojik danışmanlar için sunduğu önerilere bakıldığında danışma sürecinde danışanın bireyselliğine ve bu doğrultuda aldığı kararlara değer vermesi ve danışana, danışma sürecine muhtaç bir birey olarak yaklaşmaması kilit noktalardan biridir. Danışanların güçlü yönlerine vurgu yapmak, onları cesaretlendirmek ve değişime teşvik etmek, umut veren ve değişime kaynak niteliğindeki durumlar ve olaylar üzerine odaklanmak son derece önemlidir. Bu noktada motivasyonel görüşmenin rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı sürecinde nasıl kullanılacağından bahsetmek faydalı olabilir.

Motivasyonel görüşme, rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı eğitimcileri ve uygulayıcılarının fikir ve önerileriyle oldukça tutarlı olan, iyi tanımlanmış bir danışmanlık yaklaşımıdır. Motivasyonel görüşmenin temel unsurları arasında; potansiyel değişiklikler hakkındaki kararsızlığı giderme, değişimin artılarını ve eksilerini incelenme, başarı konusunda güven oluşturma, danışanın süreçteki gelişimini sekteye uğratacak konulara erken aşamalarda odaklanmaktan kaçınma, danışanın özerkliğini, sürece katılımını ve seçimlerini destekleme ve danışanın yardım almamasını veya reddetmesini kabul etme bulunur. Motivasyonel görüşme, rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı felsefelerinin çoğunun temeli olarak işlev gören ve günümüz rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı uygulamasında temel olan modern kısa müdahaleler bağlamında geliştirilmiş geleneksel danışan merkezli danışma yaklaşımlarından önemli ölçüde faydalanır (Schultz ve Ososkie, 1999). Bir rehabilitasyon sürecinde, değişimin önemine odaklanmak hem var olan durumun dezavantajlarının hem de değişimin avantajlarının tartışılmasını içerebilir. Durumun dezavantajları, bireyin kendi yapabileceği görevler için başkalarına bel bağlamanın yarattığı hayal kırıklıklarını, ağır kesici ilaçların olumsuz yan etkilerini, yeterli gelirin olmamasını veya yetersizlik sebebiyle mesleki rollerin yerine getirilememesini içerir. Motivasyonel görüşmeyi kullanan bir psikolojik danışman, içinde bulunulan durumun avantajlarını araştırdıktan sonra, danışanın kişisel hedeflerine ulaşmasına veya daha büyük bir doyumla yaşamasına yardımcı olabilecek değişiklikleri düşünmeye davet etmek için seçici olarak dezavantajlara odaklanabilir.

Değişimin avantajları arasında artan özerklikle birlikte gelen tatmin, kişinin içinde bulunduğu topluma katkıda bulunmanın gururu, iş ve sosyal ortamlara artan katılımın getirdiği aidiyet duygusu ve engellerin aşılmasından kaynaklanan güven sayılabilir. Psikolojik danışmanları, değişime direnç göstermekten kaçınmak için avantajlara daha seçici bir şekilde odaklanmadan önce, danışanlarıyla değişimin dezavantajlarını keşfetmeleri önemli olabilir. Psikolojik danışman, danışanın değişiklik yapmada başarılı olma konusundaki güvenini ve güveni artırabilecek koşulları veya becerileri keşfetmesine yardımcı olur. Geçmiş başarılar araştırılır ve geçmişteki başarısızlıklar, öğrenilebilecek ve belki de geliştirilebilecek “denemeler” ve “girişimler” olarak yeniden çerçevelendirilir. Psikolojik danışman ayrıca, sosyal veya fiziksel destekler kadar danışanın kişisel güçlü yönlerine de odaklanır ve danışan tarafından açıkça talep edilmedikçe tavsiye vermekten kaçınarak, danışanın değişime yönelik olası yaklaşımları beyin fırtınası yapmasına yardımcı olur. Motivasyonel görüşme stratejilerinin kullanımı, yalnızca psikolojik danışma ve rehberlik oturumları için değil, aynı zamanda mesleki değerlendirmeler, vaka yönetimi ve iş eğitimi için de yardımcı olabilir, çünkü yaklaşım savunuculuğu azaltma ve açıklama, katılım ve katılımı teşvik etme konusunda içeriğe sahiptir (Wagner ve McMahon, 2004). Değişim konuşması (kendi kendini motive eden ifadeler olarak adlandırılır), tatmin edici olmayan bir durumu genişleten seçimler yapmaya devam etmek yerine değişiklik yapmanın değerini vurgulayan danışan ifadelerine atıfta bulunur. Miller ve Rollnick (2002), değişim konuşmasının dört kategorisinden bahseder; içinde bulunulan durumun dezavantajlarını tanımak, değişimin avantajlarını tanımak, değişim hakkında iyimserliği ifade etmek ve değişim niyetini ifade etmek.

Buraya kadar bahsedilen konular ele alındığında motivasyonel görüşmenin rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı alanında nasıl kullanılabilmesine ilişkin açıklamalarda bulunulmuştur. Değişim için önemli bir unsur olan motivasyonu özellikle yetersizliği olan bireylerle çalışırken kullanmak değişimin temel unsurlarından biri olabilir. Danışanın olumlu özelliklerine odaklanmak, değişim konusunda cesaretlendirmek, güçlü yanlarına odaklanmak, olumsuz deneyimleri yeniden çerçevelendirmek vb. unsurlar motivasyonel görüşmenin unsurlarındandır. Rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı alanında çalışan profesyonellerin danışma sürecinde bahsedilen unsurları dikkate alarak süreci yönetmesi danışanların gelişimlerinde etkili olabilir.

2.1.4. Mesleki Rehabilitasyon Psikolojik Danışmanlığı ve Uygulamaları:

Rehabilitasyon psikolojik danışmanlığının uygulama alanlarından biri de mesleki rehabilitasyon psikolojik danışmanlığıdır. Mesleki rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı, serebral palsi, multiple skleroz veya ciddi fiziksel yetersizliği olan farklı gereksinimleri bulunan

bireylerle çalışır. Süreçte yetersizliği olan bireylerin istihdam edilmesinin önündeki engeller, etiketlenmeler, olanaklara erişememe, çevresel destek bulamama vb. sorunlar ele alınır ve bunlar için danışana gerekli hizmetler sunulur.

Mesleki rehabilitasyon yetersizliği olan ve ruh sağlığı problemi yaşayan bireylerin istihdam edilebilirliğini ve özerk bir yaşam için gerekli yaşam becerilerini edinmek ve geliştirmek için özel olarak tasarlanmış hizmetlerin sağlanmasını içerir (Chan ve diğerleri, 2012; Ditchman ve diğerleri, 2013). Psikolojik danışma, vaka yönetimi ve savunuculuğa ek olarak mesleki rehabilitasyon hizmetleri, mesleki değerlendirme, kariyer psikolojik danışmanlığı, eğitim ve öğretim, mesleki bilgi analizi ve işe yerleştirme desteğini içerebilir (Leahy ve diğerleri, 2013). Mesleki rehabilitasyonun misyonlarından biri, yetersizliği olan kişilere istihdam edilmede ve istihdamı sürdürmede yardımcı olmaktır (Louisiana Rehabilitasyon Hizmetleri, 2007). Mesleki rehabilitasyon süreci sekiz aşamadan oluşur. Bunlar; sevk ve başvuru, ilk görüşme, değerlendirme, uygunluk, planlama, hizmetler, istihdam ve başarılı rehabilitasyon şeklinde sıralanabilir (Louisiana Rehabilitasyon Hizmetleri, 2007). Planlama aşamasında mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı çok önemlidir. Hizmetin bu aşamasında üzerinde uzlaşmaya varılan bir istihdam hedefi seçilir. Seçilen bu istihdam hedefi, danışanın ve mesleki rehabilitasyon psikolojik danışmanının istihdam edilebilirlik, bağımsızlık, entegrasyon ve danışanın iş yerine ve topluma katılımını en üst seviyeye çıkarılması konusunda umutlu olması için esastır (Remley, 2012). Araştırmalar, fiziksel alanda yetersizliği bulunan bireylerin istihdamının önündeki başlıca engellerin erişilebilirlik sorunları, sağlık sorunları, ayrımcılık, yetersiz ulaşım ve düşük sosyal desteği içerdiğini ortaya koymuştur (Achterberg ve diğerleri, 2009; Bal ve diğerleri, 2016; Roessler ve diğerleri, 2007; Shier ve diğerleri, 2009).

Mesleki rehabilitasyon hizmetleri, yetersizliği olan bireylerin iş bulmasını ve bağımsız yaşamını artırır. Mevcut alan yazın, işsiz bireylerin çalışan bireylere göre depresif belirtiler yaşama, kaygılı olma, daha sık alkol kullanma ve daha düşük benlik saygısı bildirme olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Compton ve diğerleri, 2014; Dutta ve diğerleri, 2008). İşsizlik yoksulluk içinde yaşamakla ilişkilidir, kronik hastalığı olan bireylerin iş gücüne katılım oranları %30 civarındadır (ABD İşgücü İstatistikleri Bürosu, 2017). Yoksulluk eşitsizliğe sebep olur ve özellikle daha yüksek stres seviyeleri, kötüleşen sağlık ve yüksek ölüm oranlarıyla ilişkiliyken, istihdam, eğitim ve daha yüksek gelir iyi sağlık ve sosyal faydalarla ilişkilidir (Birleşmiş Milletler, 2006). Çalışma çağındaki kronik rahatsızlığı ve yetersizliği olan bireylerin yaklaşık %28'i yoksulluk sınırının altında yaşarlar (Chan ve

diğerleri, 2017; Ulusal Engellilik Enstitüsü, 2016) ve bu nedenle yüksek düzeyde damgalanmayla karşılaşır (Tansey ve diğerleri, 2016).

Yetersizliği olan gençler için okuldan yetişkin yaşamına geçiş, insanların yaşamlarındaki en önemli gelişim dönemlerinden birini kapsayan bir süreçtir. Uygulamalı araştırmalar ve uzun vadeli takip verilerinin toplanması, özel eğitimcilerin ve rehabilitasyon psikolojik danışmanlarının birbirleriyle olduğu kadar gençler ve aileleri ile de planlama ve kapsamlı hizmetler sunma konusunda daha etkin bir şekilde iş birliği yapmaları ve yetersizliği olan bireylerin iş dünyasına, lise sonrası eğitim programlarına ve diğer yetişkin rollerine başarılı girişi kolaylaştırmaları için gereklidir (Strauser, 2013; Wehman, 2013). Araştırmalar, lisedeyken toplumsal çalışma deneyimi de dahil olmak üzere mesleki faaliyetlerin, yetersizliği olan bireylerin başarılı istihdam sonuçlarının birincil yordayıcıları olduğunu göstermiştir (Wehman ve diğerleri, 2015). Yetersizliği olan bireylerin yeni rollerine geçişleriyle ilgili bir açıklama Schlossberg'ten gelmiştir. Schlossberg'in teorisi, geçişi yaşayan bireyin algısına dayanır. Bu geçişler; beklenen geçişler-öngörülebilir olaylar, beklenmeyen olaylar-planlanmamış veya öngörülebilir olmayan olaylar ve olay olmayanlar-beklenen ancak gerçekleşmeyen geçişler olarak sınıflandırılır (Anderson ve diğerleri, 2011). Schlossberg'in teorisine göre, bireyin geçişler sırasında başa çıkma yeteneğini etkileyen dört grup faktör vardır. Bunlar şöyle ifade edilebilir:

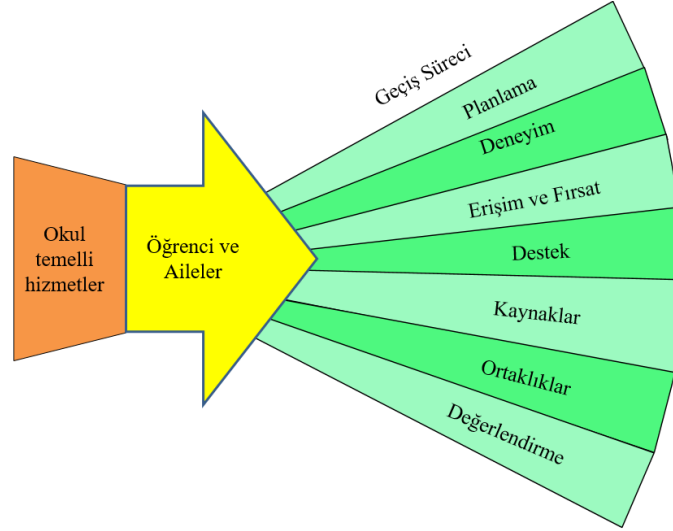
1. Durum değişkeni: “Ne oluyor? Geçiş, çoklu stres faktörlerinin olduğu bir zamanda mı geliyor?”
2. Benlik değişkeni: “Kime oluyor?” Her birey yaşam sorunları ve kişilik açısından farklıdır.
3. Destek değişkeni: “Hangi yardım mevcut?” Destek ve mevcut seçenekler her bireye göre değişir.
4. Stratejiler değişkeni: “Kişi nasıl başa çıkıyor?” İnsanlar geçişleri farklı şekillerde yönetir (Anderson ve diğerleri, 2011).

Bu teori, yetersizliği olan ve sabıka kaydı olan kişilerin iş, okul, eğitim vb. yeni rollerine geçiş yaparken baş etmelerine yardımcı olmada faydalıdır. Olumsuz duyguları hafifletmek ve olumlu duygular aşılacak için başa çıkma becerilerini öğretmede etkilidir (Wehman, 2017).

Geçiş sürecinin kavramsal çerçevesinin etki alanı yapısı (Şekil 3), hem hizmet öncesi hem de hizmet içi mesleki rehabilitasyon profesyonel gelişim çabaları için ele alınması gereken alanları tanımlar, yetkinliklere ilişkin farkındalığın artması nedeniyle gelecekteki iletişimi ve iş birliğini geliştirir ve alana mesleki rehabilitasyon geçiş yetkinlikleri hakkında daha iyi bir anlayış kazandırarak mevcut literatüre katkıda bulunur (Plotner ve diğerleri, 2012).

Şekil 3

Mesleki Rehabilitasyonun Tanımlanan Geçiş Yapısı



(Plotner, A. J., Trach, J. S., & Strauser, D. R. (2012). Vocational rehabilitation counselors' identified transition competencies: perceived importance, frequency, and preparedness.

Rehabilitation Counseling Bulletin, 55(3) 135–143.)

Diğer bir teori ise Krumboltz'un kariyer kararı verme için Tesadüfi Öğrenme Teorisidir. Teori, planlı tesadüf olarak adlandırılır. İyimserlik ve risk alma duygusunu teşvik etmenin yanı sıra, bireyleri hayatta beklenmedik olayları beklemeye, şans faktörlerinden yararlanmaya teşvik eder. Teori, mesleki rehabilitasyon psikolojik danışmanlarına, danışanlarındaki; öğrenme fırsatlarını keşfetme merakını, engellerle başa çıkmak için ısrarlarını, çeşitli durum ve olayları ele alma esnekliklerini ve planlanmamış olaylardan elde edilen yararları en üst düzeye çıkarmak için iyimserliklerini artırmada yardımcı olur (Careers New Zealand, n.d.c.). Bu teori şaşırtıcı bir şekilde, çoğunlukla planlanmamış fırsatlardan kaynaklanan kariyer değişiklikleri için geçerlidir. Bu durum, planlanmakta olan devlet mesleki rehabilitasyon programları için önde gelen bir hizmet olarak mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığının temeliyle çatışır (Krumboltz ve Levin, 2010). Başka bir teori ise Hershenson tarafından keşfedilen "Mesleki Davranış Modeli/ Yetersizliği Olan İnsanlarla Bağını" teorisidir. Teorinin yapısı, bireyin fiziksel ve psikolojik kaydını, iş kişiliğini, iş yeterliliklerini ve iş seçimini (Rehabilitasyon Danışmanı Sertifikasyon Komisyonu, 2013; Weed ve Hill, 2008) dikkate alır. Aynı derecede önemli olarak, yetersizlik iş yeterliliklerini doğrudan etkiler ve yetersizliğe uyum, doğrudan iş kişiliği ile ilişkilidir. Yetersizliğe mesleki uyumun kapsamı, bu yapıların önceki doğasına ve

aralarındaki ilişkilere, bireyin kariyer gelişiminin hangi aşamasında yetersizliğin başladığına ve bu modelin her bir unsuru üzerindeki özel etkisine bağlıdır (Rehabilitasyon Danışmanı Sertifika Komisyonu, 2013; Weed ve Hill, 2008). Diğer bir teori ise Hoppock'un Meslek Teorisi- Bileşim Görünümü teorisidir. Bu teori, meslek karar verme sürecini; meslekler ihtiyaçları karşılar, bireyin kendiyile ilgili bilgileri meslek seçimini etkiler, meslekler hakkındaki bilgiler meslek seçimini etkiler. İş tatmini işin karşılanması gerektiğine inanılan ihtiyaçları ne ölçüde karşıladığına bağlıdır, bir değişikliğin ihtiyaçları daha iyi karşılayacağına inanıldığında, meslek seçimini değiştirmek her zaman uygundur (Weed ve Hill, 2008).

Buraya kadar olan bilgiler incelendiğinde mesleki rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı ile ilgili olarak çeşitli teorilerin farklı açılardan yetersizliği olan bireylerin meslek seçim süreçlerini ele aldığından bahsedilebilir. Schlossberg, Krumboltz, Hershenson ve Hoppock meslek seçimi ve mesleğe uyumla ilgili çeşitli açıklamalarda bulunmuştur. Özetle bu kuramlar durum, benlik, destek ve strateji değişkenleri, şans faktörleri, baş etme becerileri, esneklik becerileri, psikolojik ve fiziksel durumun ile işle ilgili etkileri, ihtiyaçların karşılanma düzeyi gibi unsurlar üzerinde durur.

Rehabilitasyon müdahaleleri, kişi-iş eşleşmesinin elde edilmesini doğrudan veya dolaylı olarak teşvik edebilir. Doğrudan müdahaleler, bir yandan iş becerileri eğitimi ve yardımcı cihazların sağlanması (Staubli ve diğerleri, 2015) gibi kişiyi ya da iş görevi ayarlaması ve iş yerinde konaklama gibi işi ve iş yerini hedef alır (Frank, 2016; Smith ve Ellingson, 1998). Dolaylı müdahaleler ise doğrudan işle ilgili olmayan kişisel veya çevresel faktörleri hedefleyerek bir kişi-iş eşleşmesi elde etme koşullarını iyileştirmeyi amaçlar. Örneğin öz yeterlik eğitimleri genellikle doğrudan işle ilgili değildir, ancak bir kişinin kişi iş eşleşmesi elde etme olasılığını artırabilir (Greene-Shorridge, 2009). Çevresel müdahaleleri hedef alan dolaylı müdahaleler ya mikro, mezo ya da makro düzeye hitap edebilir (Gutenbrunner ve diğerleri, 2011; Stucki ve diğerleri, 2007). Mikro düzeyde müdahaleler, önemli bir sosyal destek kaynağını temsil eden bir yetersizliği olan bireyin yakın ailesini hedefleyebilir (Brouwer ve diğerleri, 2010). Mezo düzeyi hedefleyen dolaylı müdahaleler, genellikle insan kaynakları departmanları tarafından tutulan yetersizliği olan bireylere yönelik damgalanmayı ve olumsuz tutumları azaltmayı amaçlayabilir (Agócs ve Burr, 1996; Jones, 1997; Unger, 2002). Diğer mezo düzeyde müdahaleler, mesleki rehabilitasyon psikolojik danışmanlığında iş eşleştirme yaklaşımlarının maliyeti konusunda yetersizlik sigortalarını ikna etme çabasını içerebilir (Frank, 2016). Son olarak, makro düzeydeki müdahaleler, erişilebilir mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin (Frank ve Sawney, 2003) yanı sıra iş gücü piyasasında yetersizliği olan bireyler

için uygun iş fırsatları (Stucki ve diğerleri, 2016) sağlamak için gerekli ön koşulları oluşturmak adına ulusal engellilik politikalarını hedefleyebilir.

Başarı Rehberleri (Gençler için İş Gücü ve Engellilik Üzerine Ulusal İş birliği [NCWD/Y], 2005), daha yüksek okul sonrası istihdam başarısı olasılığına katkıda bulunan belirli faktörleri desteklemek için daha fazla araştırma ortaya koymuştur. İlk olarak, yetişkin istihdamını etkilemede özellikle ücretli istihdam başta olmak üzere ortaokuldaki iş deneyiminin önemini pekiştirmeye yönelik devam eden birkaç çalışma (Carter ve diğerleri, 2011; Wehman ve diğerleri, 2015; Test ve diğerleri, 2009) bulunur. İkinci olarak, aile katılımı ve beklentileri, öğrencilerin ve yetersizliği olan gençlerin daha sonraki istihdam başarısını etkileyebilir (Carter ve diğerleri 2011; Wehman ve diğerleri, 2015). Üçüncü olarak, okullar mesleki rehabilitasyon, yetişkin istihdam hizmeti sağlayıcıları ve diğer topluluk ortakları arasındaki işbirlikçi hizmet koordinasyonunun, bireysel sonuçlara ulaşmaya odaklandığında istihdam başarısını etkilediği gösterilmiştir (Fabian ve diğerleri, 2016). Son olarak, mesleki rehabilitasyon hizmetinin okul mezuniyetinden çok önce başlatılmasının, geçiş dönemindeki bireylerin daha başarılı sonuçlar almasına katkıda bulunduğunu ifade edilmiştir (Honeycutt ve diğerleri, 2014). Mesleki rehabilitasyon acenteler bağlamında ele alındığında; iş başında eğitim (Johnstone ve diğerleri, 2003), psikolojik danışma ve rehberlik (Johnstone ve diğerleri, 2003), işe yerleştirme hizmetleri (Catalano ve diğerleri, 2006) ve psikolojik danışmanla terapötik ittifakın oluşturulması (Lustig ve diğerleri, 2003) bireylerin işe geri dönme olasılığının daha yüksek olmasıyla ilişkilendirilmiştir.

Özetlemek gerekirse mesleki rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı uygulamaları ile yeni iş ve mesleki rollere geçiş yapacak olan yetersizliği olan bireylerin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik neler yapılabileceği üzerinde akıl yürütme, istihdam sağlayan kurum ve kuruluşlarla iş birliği yapma, bu süreçte psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri sunma, danışanla etkili bir iş birliği oluşturma, sistem teorisine dayalı olarak sistemler (mikro, mezo, makro, egzo vb.) düzeyinde yapılabilecekleri ele alma, uygun amaçlar oluşturma, istihdam edilme sürecindeki şans faktörlerini göz önünde bulundurma, mesleğin ve yapılacak işin birey için ne anlam ifade ettiğini anlama, beklenmeyen durumlarla baş etme şekillerini inceleme, bireylerin özerkliği destekleme vb. faktörler üzerinde durulur. Bahsedilen unsurlar birlikte değerlendirildiğinde rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı sürecinde bireyin hem kişisel-sosyal hem de eğitsel-mesleki alanlardaki konular üzerinde durulduğu anlaşılabilir. Bir rehabilitasyon psikolojik danışmanı, danışma sürecinde danışanı ile her problem alanı hakkında çalışmalı ve danışanın ihtiyaç, beklenti ve amaçlarını iş veren perspektifini de göz önünde bulundurarak gerçekçi bir şekilde ele almalıdır.

2.1.5. Rehabilitasyon Psikolojik Danışmanlığının Türkiye’deki Durumu:

Rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı Türkiye’de henüz gelişmemiş bir alandır. Yurtiçi literatürde bu konuyla ilgili teorik ve uygulamalı araştırmalar bulunmamaktadır. Psikolojik danışma ve rehberliğin alt alanlarından biri olmasına rağmen alan uzmanları ve öğrencileri tarafından yeteri kadar bilinmemektedir.

Rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı alanında Türkiye’de resmi veya özel herhangi bir mesleki organizasyon bulunmamakla birlikte herhangi bir eğitim derneğinin çatısı altında rehabilitasyon psikolojik danışmanlığına ilişkin bir birim yoktur (Kaya ve Sarı, 2018). Yurt içinde yetersizliği olan bireylerin çeşitli meslekleri gerçekleştirmeleri hususunda istihdamın sağlanabilmesi için çeşitli kanun ve yönetmeliklerin hazırlanma aşamasında olduğu bilinmektedir. 4587 sayılı İş Kanunu, 30. Maddesinde bununla ilgili açıklama bulunmaktadır. Buna göre özel sektördeki kurumların çalışanlarının %3’ü, kamu sektöründeki kurumların çalışanlarının %4’ü yetersizliği olan bireylerden oluşmalıdır (Öztürk, 2011). Kanun ve yönetmeliklerde yer almasına rağmen yetersizliği olan bireylerin istihdam edilmesinin yeterli ölçüde teşvik edilmediği ve hatta bazı kurumların çalışan kadrolarına yetersizliği olan bireyleri almayıp ceza ödemeyi seçtikleri ifade edilmektedir (Aydemir-Döke ve Emir-Öksüz, 2018). Bahsedilen bu durumun önüne geçebilmek için “5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun” çıkarılmıştır. Kanunla zihinsel ve psikolojik alanlarda yetersizliği olan bireyler de bu kapsama dahil edilmiş ve yaptırımlar artırılmıştır (Kayıhan ve Köse, 2018). Ayrıca bu kanunda yapılan yasal düzenlemelerle birlikte yetersizliği olan bireylere sunulacak mesleki alandaki destek hizmetleri için de adım atılmıştır. Kanunla özel mesleki rehabilitasyon kurumlarının açılması olanağı sağlanmış ve yetersizliği olan bireylerin bu kurumlarda mesleki eğitim alması mümkün hale getirilmiştir. Bu kurumlarda mesleki rehberlik hizmetlerinin sunulması için psikolojik danışmanların istihdam edilmesi sağlanmıştır (Kayıhan ve Köse, 2018). Fakat Özel Mesleki Rehabilitasyon Merkezleri Yönetmeliği (2005) incelendiğinde bu kurumlar için psikolojik danışman istihdamının zorunlu bir koşul olmadığı görülür. Türkiye’de bu alana yönelik bir uzmanlaşmanın ve gerekli hizmetleri yürütmek için psikolojik danışman istihdamının zorunlu olmadığı fark edilmektedir (Duru ve diğerleri, 2020). “Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliğinin Artırılması Projesi” doğrultusunda Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Ergotepi bölümünün bünyesinde Mesleki Rehabilitasyon Merkezi kurulmuştur. Yetersizliği olan bireylerin ihtiyaçları, kaynakları, becerileri tespit edilmiş ve bunlara yönelik programlar geliştirilmiş ve uygulaması yapılmıştır. Proje İŞKUR ile iş birliği içinde yürütülmüş ve meslek danışmanı olarak iş tanımı yapılan bireylerden destek alınmıştır (Kayıhan ve Köse,

2018). Proje kapsamında hizmet sunan iş ve meslek gruplarına bakıldığında ergoterapistlerin ve meslek danışmanlarının yer aldığı ve psikolojik danışmanların sürece dahil edilmediği anlaşılmaktadır. Buradan hareketle yetersizliği olan bireylere sunulan hizmetlerde çeşitli psikolojik faktörlerin dikkate alınmaması olasılığı bulunur.

Yukarıda ifade edilen durum, kanunları ve yönetmelikleri de etkilemekte ve psikolojik danışma alanındaki uzmanların istihdam edilmesinin zorunlu olmamasına sebebiyet vermektedir. Bu kapsamda yurt içinde gerekli adımların atılmadığı ifade edilebilir. Yetersizliği olan bireylere mesleki rehabilitasyon danışması hizmetlerinin sunulmasının yanında Türkiye’de eksiklik yaşanan alanlardan bir diğeri de psikososyal hizmetler sağlama hususunda öğrenim görmüş rehabilitasyon psikolojik danışmanlarının yetiştirilmesi ve yetersizliği olan bireylere yönelik gerekli desteğin sunulması konusudur (Kaya ve Sarı, 2018). Mesleki rehabilitasyon psikolojik danışma alanı Türkiye’ yeteri kadar bilinmemekle birlikte bu alanla ilgili yeterli çalışmanın olmadığı anlaşılmaktadır (Çavuş ve Tekin, 2015). Bu alanda araştırmaların ve çalışmaların gerçekleştirilmesi için adımların atılması, psikolojik danışmanlarının yetkinliklerinin geliştirilmesi ve gerekli eğitimleri almaları hem psikolojik danışmanların çalışma alanlarını genişletmesinde hem de özel grupların yaşama daha etkili bir şekilde entegre olabilmesinde mühimdir.

2.1.6. İşverenler (İşverenlerin Yetersizliği Olan Çalışanlarından Performans Konusunda Beklentileri): Rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı, sadece danışanlara sunulan psikolojik destek hizmetlerini değil, aynı zamanda danışanların işe yerleşme süreçlerinde gerçekçi beklentiler oluşturmalarını ve işveren beklentilerinden hareketle iş başvurularında kendilerini ayarlamalarını ve bu doğrultuda iş görüşmelerini yapmalarını sağlayacak becerileri kazanmalarını da içerir. Görüldüğü üzere rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı sadece danışan ve psikolojik danışman ilişkisini değil, aynı zamanda danışanın içinde bulunduğu sistemlerle iş birliği içinde çalışıldığı karşılıklı bir etkileşim sürecini içerir. Bu sebeple sadece danışanın değil aynı zamanda işverenlerin beklentilerini anlamak ve belirlemek, yetersizliği olan bireylerin danışma amaçlarına ulaşmasını sağlamada önemli bir rol oynar. Ülkemizde henüz gelişmemiş bir alan olduğu için temel yapıyı inşa edebilmek adına işverenlerin yetersizliği olan çalışanlarından beklentileri ve yetersizliği olan bireyleri işe alma tutumları de göz önünde bulundurulması bir gereklilik olarak düşünülebilir.

İş eşleştirme, bir bireyin işle ilgili özellikleri ile çalışma ortamına karşılık gelen özellikleri arasındaki uyumluluğu sağlama sürecini ifade eder (Kristof-Brown ve diğerleri, 2005). Kişiler ve çalışma ortamları arasında iyi bir uyumun yalnızca bireylerin iş tatmini ve kariyer gelişimi için faydalı olduğu (Rottinghaus ve Van Esbroeck, 2011; Trautmann ve

diğerleri, 2011) faydalı olmanın yanı sıra, aynı zamanda hizmet sunum kalitesini artırması (Kristof-Brown ve diğerleri, 2005; Robertson ve Smith, 2001; Zeithaml ve diğerleri, 1988) beklenir. Bu nedenle iş eşleştirme hem organizasyonel hem de bireysel bakış açılarından oldukça önemlidir. Aslında iş eşleştirme işe dönüş bağlamında olduğu kadar endüstriyel, örgütsel psikoloji ve mesleki psikoloji alanlarında olduğu gibi farklı profesyonel alanlarda ve araştırma alanlarında önemli bir rol oynar. Yetersizliği olan bireylerin işe dönüşleri söz konusu olduğunda, iş eşleştirmenin özel bir önemi olduğu kanıtlanmıştır. Yetersizliği olan bireyler genellikle yeteneklerine, ihtiyaçlarına ve ilgi alanlarına uygun iş bulma konusunda büyük zorluklarla karşı karşıya kalır (Fassinger, 2008; Zoer ve diğerleri, 2012). Sonuç olarak OECD ülkelerinde yetersizliği olan bireylerin istihdam oranı genel nüfusa kıyasla %40 daha düşüktür (de Jong, 2011). Bahsedilen konu, bu durumdan etkilenen kişiler için yalnızca finansal zorluklara, yaşam kalitesinin düşmesine ve sosyal dışlanmaya yol açmaz (de Jong, 2011; Kober ve Eggleton, 2005; Sinnott-Oswald, 1991), aynı zamanda topluma yüksek maliyetlere sebep olur (Bloch ve Prins, 2001). İş eşleştirme, yetersizliği olan bireyler ve onların hedef işleri arasında en uygun uyumu sağlamaya çalışan önemli bir süreci temsil eder (Homa, 2007). Genellikle bu süreç, uygun bir hedef işi belirlemenin temeli olarak danışanın işle ilgili niteliklerinin ve yeteneklerinin kapsamlı bir değerlendirmesiyle başlar (Beveridge, 2004). Sonrasında, mesleki rehabilitasyon uzmanları, danışanın işle ilgili becerilerini ve ihtiyaçlarını, hedef işin talepleri ve çalışılması amaçlanan işyerinin belirli özellikleri ile uyumlu hale getirmek için uygun müdahaleleri seçer. Bu tür müdahaleler, mesleki yeniden eğitim, iş becerileri eğitimi veya iş görevi ve iş yeri düzenlemelerini içerebilir. Tüm iş eşleştirme süreci boyunca, mesleki rehabilitasyon profesyonellerinin kişisel ve çevresel faktörler arasındaki karmaşık etkileşimleri dikkate alması gerekir (Homa, 2007).

Rehabilitasyon psikolojik danışmanları, herkesin uygun desteklerle çalışabileceği felsefesini giderek daha fazla benimsedikçe, sadece danışana değil, işletmeye de hizmet etmek zorunlu hale gelmiştir. Rehabilitasyon psikolojik danışmanları sadece danışana odaklanırlarsa başarılı olamazlar. Danışmanların iş dünyasını tanıması, işgücü piyasasını bilmesi ve hangi şirketlerin farklı danışanlarla en iyi şekilde eşleşeceğini anlamak için kurumlarla iş birliği halinde çalışabilmesi önemlidir (Harris, Switzer ve Gower, 2017). Bu durum beraberinde birçok rehabilitasyon psikolojik danışmanının sahip olmadığı bir beceri setini getirir. İş, rehabilitasyon sürecinde olağanüstü bir rol oynar ve esasen bir ekonominin nasıl hayatta kalacağını temel taşıdır. İşverenler her zaman iyi iş gücü ararlar. Rehabilitasyon uzmanlarının işverenlerle önemli ortaklar olması gerekir. İşverenlerin katılımının nasıl sağlanacağı ve

ilişkinin nasıl sürdürüleceği konusunda hizmet öncesi ve hizmet içi eğitime daha fazla zaman harcanması gerekir (Wehman, 2017).

Yapılan araştırmalar, yetersizliği olan gençlerin işgücü piyasasında ayrımcılık, barınma ve eğitim fırsatlarından yoksunlukla karşı karşıya olduğunu gösterir (Lindsay 2011; Shier ve diğerleri, 2009). Bahsedilen bu engeller yaşın ilerlemesi ile daha da kötüleşebilir ve sosyal dışlanma ile yoksulluğa sebebiyet verebilir (Ball ve diğerleri, 2006). 21. yüzyılda küresel entegrasyon ve hızlı teknoloji evrimi, yetersizliği olan bireyler için hem zorlukları hem de fırsatları beraberinde getirir. İş yeri (örneğin uzaktan çalışma) ve bir iş için gerekli beceriler önemli ölçüde değişime uğramıştır. İş piyasası nispeten daha az bir arza sahiptir ve işverenler geleneksel olarak yeterince kullanılmayan gruplar da dahil olmak üzere daha vasıflı çalışanları işe almak isterler ve buna ihtiyaç duyarlar.

Yapılan sınırlı sayıda araştırma, işverenlerin yetersizliği olan bireylerin istihdamı, işe dönüşleri ve kronik sağlık durumları ile ilgili üç ana endişe alanı olduğunu gösterir. İlk olarak, işverenler, yetersizliği olan bireylerin şirket tarafından geliştirilen güvenlik ve üretkenlik standartlarını karşılama yeteneğinden endişe duymaktadır. İkinci olarak, işverenler yetersizliği olan bireylerin işe alınması ve işte tutulmasıyla ilgili yeterli bilgi ve deneyime sahip olmadıklarını düşünmektedir. Üçüncü olarak işverenler, uygun iş yeri desteklerini, konaklama yerlerini ve işte kalma ve işe dönüşle ilgili mesleki hizmetleri belirlemek için yardım ve desteğe olan ihtiyaçlarını ifade etmektedir (Strensrud, 2007). İş piyasasındaki kilit paydaşlar olarak işverenlerin çalışanlarına yönelik tutumları, yetersizliği olan bireylerin istihdam oranını etkileyen önemli bir faktör olarak belirlenmiştir (Unger, 2002). Örneğin ayrımcılık ve yetersizliğe ilişkin hatalı anlayışlar gibi olumsuz işveren tutumları, yetersizliği olan bireylerin istihdamında potansiyel engellerdir (Livermore ve Goodman, 2009). İşverenlerin yetersizliği olan bireylere yönelik tutumlarıyla ilgili olarak; a) işverenlerin olumlu tutumlara sahip olmaları muhtemeldir, ancak yetersizliği olan çalışanlara yönelik belirli durumlarda genellikle olumsuz tutumlara sahiplerdir, b) yetersizliği olan bireylerle daha önceki olumlu deneyimler, işveren tutumlarıyla ilgilidir, c) yetersizliği olan bireyleri işe alma konusunda ifade edilen isteklilik ile işe alma oranı arasındaki tutarsızlık azalıyor görünmesine rağmen devam etmektedir, d) şirket büyüklüğünün ve akademik başarının etkileri, işverenlerin tutumlarıyla doğrudan ilişkili değildir, e) fiziksel olarak yetersizliği olan gençler, zihinsel veya psikiyatrik yetersizliği olan gençlerden daha olumlu olarak değerlendirilmektedir, f) bazı işverenler, mesleki ve destekli istihdam programları tarafından yerleştirilen işçilere karşı daha olumlu tutumlara sahiptir. Örneğin işverenlerin tutumları, çalışanların sahip oldukları engel türlerine ve ciddiyetine göre farklılık gösterir. Bunun yanında daha önce yetersizliği olan işçilerle deneyimi olan işverenler,

yetersizliği olan bireylere yönelik daha olumlu tutumlar sergiler (Hernandez ve diğerleri, 2000). Unger (2002) çalışmasında; işverenlerin, güvenilir bir çalışana sahip olma karşılığında iş kalitesinden ödün vermeye istekli olduklarını, işverenlerin kaygılarının, doğrudan deneyimlemekten ziyade yanlış anlayışlardan kaynaklanabileceğini, işverenlerin, şirketlerinin sosyal imajını geliştirmek veya işgücü çeşitliliğini artırmak için engelli çalışanları işe almanın faydalarının daha fazla farkına vardıklarını, yapılan çalışmaların çok azının, yetersizliği olan çalışanları hakkında doğrudan deneyimi ya da bilgisi olan işverenlerin tutumlarıyla ilgili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

İşverenlerin yetersizliği olan çalışanlara yönelik olumsuz tutumlarını belirten araştırmalarda dile getirilen en büyük endişe, yetersizliği olan bireylerin iş becerileri veya istihdam edilebilirliği ile ilgilidir. İşverenlerin istihdam edilebilirlik becerilerinin eksikliği konusundaki endişeleri, yetersizliği olan bireylerin işe alınması için bir engel haline gelmiştir (Domzal ve diğerleri, 2008). Ju ve diğerleri (2012) yetersizliği olan ve olmayan giriş seviyesi çalışanlar için istihdam edilebilirlik becerilerine ilişkin işveren beklentilerindeki tutarsızlığı belirlemiştir. İşverenler, yetersizliği olan bireyleri için düşük iş becerileri beklentilerine sahip olma eğilimdedir. İşverenler için en önemli olan istihdam edilebilirlik becerileri, talimatları izlemek, dürüstlük, dakik olmak, saygılı olmak ve güvenliğe dikkat etmektir. Yeterli temel beceriler (örneğin okuma ve yazma) ve temel çalışma becerileri (örneğin, işin kalitesini izleme, devam etme, programları takip etme ve görevlerde kalma) işverenler tarafından fazlaca talep edilmektedir. İşverenlerin belirli istihdam edilebilirlik becerileri taleplerini bilmek, daha iyi iş eğitimi ve hazırlığına yol açabilir (Unger, 2002). Sosyal beceriler, resmi ve teknik bilgidен ziyade kişilik, tutum ve davranışlarla ilgili beceriler, yetenekler ve özellikler olarak tanımlanır (Moss ve Tilly, 1996). Burada, iletişim ve insan becerileri, olumlu tutum, güvenilirlik ve coşku gibi kişilik özellikleri olarak daha iyi kabul edilebilecek özelliklerle harmanlanmıştır. Arada zaman yönetimi ve organizasyon becerileri gibi karakter özellikleri olarak görünen öğrenilmiş beceriler vardır. İşverenler, sosyal becerilere vurgu yapar ve çalışanların bu becerilere istihdam edilmeden önce sahip olmalarını bekler (McDowell, 2009). Potansiyel işverenler için iyi düşünülmüş iş başvurusu sunumları hazırlanmalıdır. Özellikle işe dahil etmenin ilk aşamalarında, uygulayıcıların işverenlere yetersizliği olan adayların ne yapacaklarını bildiklerini, diğer eğitim ve iş bağlamlarında edindikleri deneyimleri, gerçekleştirebilecekleri görevleri vb. açık bir şekilde ifade etmeleri önemlidir. İyi izlenimler ve daha olumlu potansiyel işveren tutumları ortaya çıkarmak mümkündür. Horner-Johnson (2002) potansiyel işveren tutumlarına ilişkin bilgi, işverenleri hedefleyen duyarlılaştırma kampanyalarında vurgulanması gereken belirgin yönleri ışık tutmaya yardımcı olabilir. İşe dahil etme süreçlerini

kolaylaştırmak adına bu kampanyaları geliştirmek için çaba gösterilmelidir. Yetersizliği olan bireylerin iş performansı potansiyeline yönelik stereotiplerin ve olumsuz tutumların genel olarak yeniden düşünülmesi teşvik edilmelidir. Olumlu bir imajı teşvik etmek için zihinsel yönden yetersizliği olan kişilere yardım kampanyaları, bu bireylerin eğitim ve çalışma bağlamlarında edindikleri becerileri, kariyer başarılarını ve iş arkadaşlarını destekleme yeteneklerini içermelidir. Kariyer psikolojik danışmanları ve sosyal sağlık çalışanları, yetersizliği olan bireylere iş ve eğitim deneyimlerini nasıl analiz edeceklerini, gerçekleştirilen eylemleri, kariyer başarılarını, kazanılan becerileri nasıl tanımlayacaklarını öğretebilir. Ayrıca, iş görüşmelerini yönetmeleri, güçlü yanlarını vurgulamaları, eğitim ve iş bağlamlarında edindikleri beceri ve deneyimlerden bahsetmeleri ve bunları iş becerileri ve sosyal beceriler açısından tartışmaları ve yaptıkları iş görevlerini listelemeleri öğretilir. İşverenlere, yetersizliği olan bireylerin becerilerini ve güçlü yanlarını vurgulamak, işverenlerin işyerinde gerçekleştirebilecekleri olası eylemler hakkında yeni fikirleri teşvik etmek ve aynı zamanda yetersizliği olan bireylerin becerilerini geliştirmek, böylece ne yaptıklarının farkına varmak yetersizliği olan bireylerin işe dahil olma olasılığını artırabilecek tüm eylemlerdir.

Özetlemek gerekirse işverenler yetersizliği olan bireyleri işe alırken çeşitli unsurları göz önünde bulundurur. İşe alınacak bireyin sosyal becerilere sahip olması, üretkenlik gösterebilmesi, işle ilgili yapılması gereken görevlerle ilgili sorumluluk alması ve aktif katılım göstermesi, yönergelere uyabilmesi gibi özelliklere odaklanır. Bunun yanında iş verenlerin yetersizliği olan bireylerin ihtiyaçları ve istihdam edilebilirliklerine ilişkin bilgilerinin yetersiz olduğu görülür. Ayrıca yetersizliği olan bireylerin insanlar tarafından etiketlenmesi, yetersiz olarak algılanması, iş verenlerin yetersizliğin hangi nitelikleri kapsadığını bilmemeleri istihdam edilme konusunda sıkıntı oluşturur. Alan yazındaki araştırmalar yurt dışında işverenlerin genellikle fiziksel olarak yetersizliği bulunan bireyleri işe alma eğilimi olduğunu gösterir. Buradan hareketle Türkiye özelinde bu konuyla ilgili bir çalışma yapılmamışken iş verenler ile görüşülmesi ve işverenlerin beklentilerinin anlaşılabilmesi büyük bir eksiliği doldurabilir. İşverenlerin herhangi bir iş pozisyonu için ne tür yeterlilikleri aradıklarını belirlemek ve buradan hareketle yetersizliği olan bireylere mesleki anlamda çeşitli beceriler kazandırmak oldukça dikkat çekici görünmektedir.

2.2. Yetersizliği Olan Bireylerin İhtiyaçları

Yetersizliği olan bireylerin istihdam edilebilmeleri ve yaşamlarının diğer alanlarında istedikleri doğrultuda ilerleyebilmeleri için gereksinimlerinin belirlenmesi önemlidir. Bunun yanında bu bireylerin ifade ettikleri problemlerin ve gereksinimlerin danışmanlar tarafından profesyonel bir şekilde ele alınması ve bu bireylere çeşitli beceriler kazandırılması gereklidir.

Nasıl ki işverenlerin istihdam etme sürecinde yetersizliği olan bireylerden beklentileri bulunuyorsa yetersizliği olan bireylerin de çeşitli beklentileri ve ihtiyaçları bulunabilir. Alan yazın incelendiğinde yetersizliği olan bireylerin mesleki, eğitsel ve kişisel-sosyal bağlamda yaşadıkları çeşitli sorunlar ve bunlara bağlı olarak da farklı ihtiyaçları olduğu görülür. Bireylerin her bir gelişim alanı birbirini desteklediğinden mesleki, eğitsel ve kişisel-sosyal anlamda yetersizliği olan bireylerin ihtiyaçlarını belirlemek ve bu alanlara ilişkin müdahalelerde bulunmanın faydalı olacağına inanılmaktadır.

Yetersizlik, mesleki, ekonomik, tıbbi, psikolojik ve sosyal işlevsellik dahil olmak üzere bir kişinin yaşamının birçok yönü üzerinde derin bir etkiye sahiptir (Cook, 1992). Farklı yetersizliğe sahip olan bireylerin çeşitli görevleri yerine getirememesi onların ruhsal sağlığı üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Örneğin Sunal ve Çam (2005) yaptıkları çalışmada işitme yetersizliği olan çocukların %16'sında nevroitik sorunun, %29'unda davranış sorununun olduğunu saptamışlardır. Dodd, Bailey ve Yates (1991), görme bozukluğu olan bireylerin, basit günlük yaşam görevlerini yerine getirmede yaşadıkları güçlüklerin bir sonucu olarak sıklıkla depresyon ve anksiyete yaşadıklarını belirtmişlerdir. Jones ve Lollar (2008) yaptıkları çalışmada fiziksel olarak yetersizliği bulunan veya uzun süreli sağlık sorunları olan öğrencilerin neredeyse iki katının, akranlarına kıyasla, iki hafta veya daha uzun bir süre boyunca neredeyse her gün kendilerini üzgün veya umutsuz hissettiklerini ve bu nedenle bazı olağan aktiviteleri bıraktıklarını bildirdiğini belirlemiştir. Benzer şekilde, yaşlılarıyla karşılaştırıldığında, araştırmadan önceki 12 ay içinde fiziksel gereksinimi veya uzun süreli sağlık sorunları olan öğrencilerin iki katından fazlası intiharı ciddi olarak düşündüklerini bildirmişlerdir ve 12 ay içinde intihara teşebbüs ettiklerini bildirme olasılıkları neredeyse 3 kat daha fazla olmuştur. Kendileri tarafından bildirilen fiziksel engelleri ve uzun vadeli sağlık sorunları olan lise öğrencileri, genellikle ebeveynleri tarafından aşırı korunur (Michaud ve diğerleri, 2004); bu, ergenlik ve genç yetişkinliğin temel bir gelişimsel görevi olan gelişen kimlik duygusuyla çelişen bir durumdur (Erikson, 1968).

Fiziksel olarak yetersizliği olan bireylerin, üretken ve yaratıcı olma ya da yaşamın ilerleyen dönemlerinde duygusal bütünleşmeyi sağlama gibi yaşamda değişen çeşitli amaçlara veya hedeflere sahip olmaları da beklenmelidir. Başkalarıyla olumlu ilişkiler, sevme yeteneğini içerir ve ruh sağlığının önemli bir bileşenidir (Diener ve diğerleri, 2009; Kahneman ve Krueger, 2006). Fiziksel olarak yetersizliği olan kendini gerçekleştiren ergenler, güçlü empati ve şefkat duygularına sahip olarak ve ayrıca daha fazla sevgi, daha derin arkadaşlık ve başkalarıyla daha eksiksiz özdeşleşme yeteneğine sahip olarak tanımlanır (Diener ve diğerleri, 2009). Diğerleriyle sıcak ilişkiler kurmak bir olgunluk ölçütü olarak sunulur. Kişisel gelişim, fiziksel

alanda yetersizliği olan ergenler arasında gelişmiş bilişsel işlevi ve yaşamın farklı dönemlerinde yeni zorluklarla veya görevlerle başarılı bir şekilde yüzleşmeyi içerir (Dolan ve diğerleri, 2011; Kahneman ve Deaton 2010). Kendini kabul, zihinsel sağlığın merkezi bir özelliğinin yanı sıra kendini gerçekleştirme, optimal işleyiş ve olgunluğun bir özelliği anlamına gelir (Kahneman ve Krueger 2006). Fiziksel alanda yetersizliği olan ergenlerin kendilerine yönelik olumlu tutumlara sahip olmaları, psikolojik iyi oluşun temel bir özelliği olarak ortaya çıkar (Diener ve diğerleri, 2002). Yetersizliği olan gençlerin ruhsal sağlıkları yetersizliği olmayan yaşlılarına göre daha zayıftır. Bununla birlikte, yetersizliği olan bireylerin, her ikisi de kötü ruh sağlığı sonuçlarıyla bağlantılı olan, mali sıkıntı ve düşük sosyal destek yaşama olasılığı diğerlerine göre daha fazladır (Honey ve diğerleri, 2011). Burada ifade edildiği üzere ruhsal sorunların mesleki yaşamdan ve buna bağlı olarak elde edilen gelirden önemli ölçüde etkilenir. Bu sebeple yetersizliği olan bireylerin mesleki ihtiyaçları kritik noktalardan biridir.

Özel bir gereksinime sahip olmak, bireyin nihayetinde mesleki kimliğini, kariyer olgunluğunu veya uyum yeteneğini etkileyebilecek ve işsiz kariyer düşüncelerini ortaya çıkarabilecek deneyimlere maruz kalınmasına sebep olur (Fabian ve Liesener, 2005). Yetersizliği olan bireyler, işgücüne düşük katılım oranlarıyla karşı karşıya kalan en büyük dezavantajlı gruplardan biridir (Unger, 2002). 2011-2015 yılları için Amerikan Toplum Anketi tahminlerine göre hem işitme hem de görme güçlüğü bildiren çalışma çağındaki yetişkinlerin yaklaşık %30,9'u istihdam edilmiştir ve bu nüfus için işsizlik oranı %15,6'dır (Sui, 2017). Araştırmacılar da bu tip yetersizliği olan genç yetişkinler arasında %30 ila %37 arasında değişen benzer istihdam oranları bulmuşlardır (McDonnall ve Cmar, 2018; Peracchio ve Stetler, 2009/2010; Petroff, 2010). Bulgular, yetersizliği olan bireylerin çalışma isteklerine ve yeteneklerine rağmen işgücünde yeteri kadar temsil edilmediğini gösterir (Green ve Brooke, 2001; Kennedy ve Olney, 2001). Yetersizliğe sahip olmak, damgalanma ve ayrımcılık (Achtergerg ve diğerleri, 2009; Barnes ve Mercer, 2005), yetersiz ulaşım ve destek, düşük özgüven, erişilemeyen işler ve yetersizliğe sahip olmak gibi çeşitli faktörler nedeniyle ücretli iş bulmanın önündeki büyük bir engeldir (Achtergerg ve diğerleri, 2009, Jongbloed ve diğerleri, 2007). Bunun yanında damgalanma bireylerin kendilerine ilişkin olumsuz düşünceler geliştirmesine de sebebiyet verebilir. Diğerleri tarafından yetersiz olarak algılanan birey kendisiyle ilgili olumsuz düşünceler oluşturmaya başlar. Nitekim bunu destekleyen bilgiler de bulunur. Damgalanma içselleştirildiğinde, artan depresyon ve moral bozukluğu (Kirsh ve diğerleri, 2009), kaçınmacı başa çıkma (Kirsh ve diğerleri, 2009, Hernandez ve diğerleri, 2000), azalmış umut ve özsaygı (Bronfenbrenner, 1976; Bronfenbrenner, 1992), ruh sağlığı hakkında

artan kararsızlık (Morgan ve Alexander, 2005; Sontag, 1996; Bronfenbrenner, 1992; Marshall, 2010) gibi çok sayıda olumsuz etkiye sahiptir (Barnes ve Mercer, 2005).

Yetersizliği olan bireylerin karşılaştığı istihdam engelleri arasında; işveren ön yargısı, olumsuz çalışma geçmişleri, uygun olmayan planlama becerileri, düşük düzeyde entelektüel işlevsellik, beceri eksikliği, gelişmemiş sosyal beceriler, düşük özgüven, fiziksel ve zihinsel bozukluklar, gerçekçi olmayan istihdam hedefleri ve uygun rol modellerin eksikliği sıralanabilir (Keller ve Graham, 2009). İş bulmadaki zorlukların bir sonucu olarak, yetersizliği olanlar sürekli olarak ya işsizdir ya da düşük ücretli ve düşük statülü işlerde çalışır (Shier ve diğerleri, 2009; Roessler ve diğerleri, 2007; Uppal, 2005). Yetersizliği olan yetişkinler ve gençler üzerine yapılan araştırmalar, yetersizliği olmayan bireylere nazaran istihdam oranlarının daha düşük olduğunu gösterir (Carter ve Lunsford, 2005; Lindsay ve diğerleri, 2014). Bununla birlikte araştırmaların çoğu yetişkinlere odaklanırken, özellikle gençlerin karşılaştığı engeller hakkında oldukça az şey bilinmektedir. Gençlere odaklanmak önemlidir, çünkü mevcut ekonomide özellikle eğitim ve deneyimi az olanlar için iş bulmak özellikle zordur (Lindsay ve diğerleri, 2014, Baum ve Mitchell, 2008). Temel düzeyde iş arayan gençlerin çoğu zaman çok az becerisi ve eğitimi vardır. İşverenler sıklıkla sosyal becerilere daha fazla önem verirler İşverenler, birçok genç çalışanın eksik olduğu bir alan olarak sosyal becerileri vurgular ve bu da muhtemelen yetersizliği olan bireyler için bir dezavantaj olabilir (Lindsay ve diğerleri, 2012, Lindsay ve diğerleri, 2014). Araştırmalar yetersizliği olan bireylerin gerçek eğitim ve deneyimlerinden bağımsız olarak becerilerden yoksun olarak algılandığını gösterir (Carter ve diğerleri, 2009; Shier ve diğerleri, 2009); yetersizlik kavramı bile yetenek eksikliğinin bir ifadesidir. Genel olarak beceri ve deneyimden yoksun olduğu görülen genç çalışanlar için durum daha da kötü olabilir. Yetersizliği olan gençler arasındaki beceri farkını anlamak için becerilerin sosyal inşası perspektifinde faydalanılabilir. Beceri anlayışı kültürel algılar, çalışan özellikleri ve sosyal bağlamdan etkilenir (Adams ve Demaiter, 2008). Yetersizliği olan bireyler, sosyal olarak akranlarına kıyasla becerileri eksik olarak tanımlanır ve gerçek eğitimleri, deneyimleri ve becerileri ne olursa olsun işgücü piyasasında dezavantajlıdır (Adams ve Welsh 2008; Shier ve diğerleri, 2009). İstihdama katılmak, gelir, sosyal ilişkiler ve sosyal içerme hissi ¹sunan önemli bir yaşam aktivitesidir (Frey ve Strutzer, 2002; Van Campen ve Carol, 2009). Ücretli istihdam edilme, bir vatandaşlık hakkı, sağlığın

¹ Sosyal İçerme Hissi: Dışlanma riski altında olan kişilerin, ekonomik, sosyal ve kültürel hayata tam katılımları ve yaşadıkları toplumda normal olarak kabul edilen hayat ve refah standardına kavuşmaları için gerekli olan fırsat ve kaynakları kazanmalarını sağlayan süreçtir

sosyal belirleyicisi ve engelliler için yaşadıkları toplumda normal olarak kabul edilen hayat ve refah standardına kavuşmaları için gerekli olan fırsat ve kaynakları kazanmalarını sağlamak için kritik bir süreçtir (Lindsay ve diğerleri, 2012, Barnes ve Mercer, 2005, Kirsh ve diğerleri, 2009). Sürekli olarak işgücüne dahil olma fırsatlarından yoksun olanlar, özellikle yetersizliği olan gençler, oldukça dezavantajlıdır ve yoksulluk ve sosyal izolasyona eğilimlidir (Roessler ve diğerleri, 2007, Ball ve diğerleri, 2006).

Rehabilitasyon psikolojik danışmanlarının yetersizliği olan danışanları için aynı yetersizliğe sahip olan bir rol model bulmaları önemlidir. Gerçek rol modeller mevcut değilse, filmler, kitaplar ve videolar bir alternatif sunabilir (Betz, 1992). Grupla psikolojik danışma da yaşantıların test edilmesi için uygun bir ortam olabilir. Birey, işverenlerle iletişime geçenlerin bulunduğu bir gruba katılırsa uygun iş arama becerilerini başarılı bir şekilde modelleyen başkalarını gözlemlemeleri mümkündür. Başkalarının iş arama davranışlarını başarılı bir şekilde gerçekleştirdiğini gözlemlemek, bireyin bu görevlere ilişkin öz yeterliliğini artırır (Whiston, 1993). Sözel ikna, öz yeterliliği artırmanın çok güçlü bir yöntemi olmasa da birçok kariyer psikolojik danışmanlığı alıştırmasına kolaylıkla entegre edilebilir (Whiston, 1993). Danışan, psikolojik danışmanı güvenilir ve yetkin olarak algılıyorsa, sözel ikna etkili olabilir. Bir psikolojik danışman güvenilir ve yetkin olarak algılanırsa, bireye yapıcı geri bildirimlerde bulunabilecek ve bireye uygun davranışları belirleme yardımcı olarak, çaba göstermesini kolaylaştıracaktır (McAuliffe, 1992). Başarılı uygulama deneyimleri sağlayan atölye çalışmaları ve eğitim programları ile, birey hedeflediği becerilerde ustalık duygusunu kazanabilir. İş becerileri veya iş arama becerileri kazandıran bir eğitim programını başarıyla tamamlayan birey, edindiği yeni becerilerin iş gücüne veya iş aramaya uygulanmasına izin verecek ortamlarla ilgili öz yeterliliğe sahip olacaktır. Eden ve Aviram (1993), bireyin iş arama öz yeterliliğini artırmanın, iş arama faaliyetinin yoğunlaşmasına ve iş bulmada artışa neden olduğunu bulmuşlardır. Yetersizliği olan birçok birey, mevcut işler ve kariyerler hakkında bilgi sahibi değildir. Kariyerlerle ilgili bilgi eksikliği, kariyer öz yeterliliğini azaltan kararsızlığa sebep olabilir (Taylor ve Betz, 1983). Birey, işverenlerle görüşerek ve meslekleri araştırarak mesleki bilgilerini artırabilir. Bu görevleri başarıyla tamamlayarak, bireyler mevcut beceri düzeylerini ve istihdam edilme çabalarını geliştirmek için hangi becerilerin geliştirilmesi gerektiğini anlar. Becerilerini anlayan bireylerin, kariyer kararı verme konusundaki güvenleri artacak, dolayısıyla kariyer karar verme sürecine yönelik tutumları gelişecektir (Luzzo, 1993). Yetersizliği olan gençlerle çalışırken, kariyer rehberliği programları şu becerilerin geliştirilmesine yardımcı olmaya odaklanmalıdır: a) çeşitli meslekleri analiz etmek, b) ilgi alanlarını ve mesleki öz yeterlik inançlarını incelemek, c) beceri ve ilgi alanlarını birleştiren

mesleki hedefler belirlemek, d) mevcut olan farklı mesleki seçeneklerin avantaj ve dezavantajlarını analiz etmek ve kendileri için en avantajlı seçeneği bulmak, e) zorluklarla başa çıkmak ve engellerden kaçınmak için kullanılabilecek engelleri ve destekleri analiz etmek ve f) seçim konusundaki özerkliğini desteklemek (Gysbers ve diğerleri, 2003; Mithaug ve diğerleri, 1987; Soresi ve Nota, 2004; Szymanski ve Parker, 2003; Wehmeyer ve diğerleri, 2003). Yetersizliği olan gençlere yönelik kariyer rehberliği programları, okul ortamlarına entegre edilirse ve yetersizliği olmayan öğrenciler de dahil edilirse daha etkili olacaktır. Yetersizliği olan ve olmayan öğrencilerin küçük grup eğitim faaliyetlerine dahil edilmesi, akranlarıyla güçlü sosyal bağlantılar kurmasını sağlar ve iş dünyasını keşfetme konusunda normallik duygusunu artırır ve bu etkinliklere katılım duygusunu ve katılım motivasyonunu artırır (Soresi ve Nota, 2004).

Özetlenecek olursa yetersizliği olan bireylerin yaşamlarının farklı alanlarında gerek çevrenin kendilerine yönelik etiketlemeleri gerekse de kendilerine yönelik algılamaları bu bireylerin yaşamlarını zorlaştırır. Bunun yanında bu bireylerin çeşitli becerileri aktif ve yeterli bir şekilde kullanabileceğini göz ardı etmemek gerekir. Kişiler arası olumlu ilişkiler kurma, olumlu benlik algısı, umutlu olma, derin arkadaşlıklar kurabilme veya uygun özdeşleşmeler sağlayabilme gibi özellikler bu bireylerin yeterlilikleri arasında olabilir. Kendine yönelik olumlu algısı olan, yeterliliklerini ön plana çıkaran ve bunları kullanmaya odaklanan bireylerin yaşamlarının diğer alanlarında da pozitif değişimler göstermesi mümkündür. Yaşamdaki tüm rollerin birbiri ile ilişkili olması özellikle yetersizliği olan gruplarla çalışırken dengeli bir şekilde bu rollerin ele alınmasını gerektirir. Mesleki anlamda değerlendirildiğinde yetersizliği olan bireylerin istihdam edilme ile ilgili yeterliliklere sahip olsalar bile etiketlenmeler ve önyargılar sebebiyle iş gücüne katılamadığı anlaşılır. Bununla birlikte özellikle iş arama ve iş görüşmesi gerçekleştirme hususunda yetersizliği olan bireylerin öz yeterlilikleri ile ilgili eksiklikler olabileceği ve bu sebeple bu noktalara eğilmenin danışanların öz yeterlilik algılarını artırmak adına işlevsel olduğu görünmektedir. Psikolojik danışma süreci içinde yetersizliği olan danışanlar için uygun rol modeller bulma ve bu rol modellerin danışanlarla görüşmesini sağlama danışanların motivasyonunu sağlama konusunda önemli unsurlardan birisi olarak ifade edilebilir. Bunun yanında danışanların sahada öğrendiklerini test etmelerini sağlayacak ortamlar düzenlemek ve öğrenmelerin yaşantısallığını sağlamak da etkili uygulamalardan ve ihtiyaçlardan biridir.

2.3. İlgili Araştırmalar

Bu araştırma kapsamında yurt dışında yetersizliği olan öğrencilerle yapılan çalışmalar incelenecek sonrasında yurt içinde var olan çalışmalardan bahsedilecektir.

2.3.1. Yurt dışında yapılan araştırmalar: Blake ve diğerleri (2016) yetersizliği olan ergenlerle yaptığı çalışmada semptomların içselleştirilmesinin ve kişilerarası becerilerin, mağduriyet ve zorba-kurbanlık riskinin önemli yordayıcıları olduğu sonucuna varmıştır. Yetersizliğin, sadece zorbalık davranışı için anlamlı bir yordayıcı olduğunu belirlemiştir. Bu çalışmanın sonuçları, zorbalık davranışında bulunan, mağdur olan ve zorba-kurban olarak hareket eden öğrenciler açısından engelli ergenlerin zorbalığa katılımının kişilerarası ve demografik yordayıcılarla ilişkili olduğunu göstermiştir. Rose ve diğerleri (2015) yetersizliği olan 6-12.sınıf öğrencilerin, yetersizliği olmayan akranlarına göre daha yüksek düzeyde zorbalık, kavga, ilişkisel saldırganlık, mağduriyet, evrimii mağduriyet ve ilişkisel mağduriyet yaşadıklarını tespit etmiştir. Shields ve Synnot (2016) yetersizliği olan çocukların fiziksel aktiviteye katılım deneyimi ile ilgili paydaşlarla (ocuklar, ebeveynler ve spor ve rekreasyon endüstrisi personeli) bir dizi odak grubu gerçekleştirmiştir. Yaptıkları alışma sonucunda araştırmacılar dört tema belirlemiştir. Bunlar, benzerlikler ve farklılıklar, fark yaratan insanlar, herkese uymayan tek boyut ve iletişim ve bağlantılar şeklinde-dir. Ayrıca araştırmacılar yetersizliği olan çocukların motor ve sosyal becerilerin erken kazanılmasına duyduğu ihtiyaç ve ailelerinin onları desteklemedeki bütünleyici rolünün, onların fiziksel aktiviteye katılımlarını etkilediği sonucuna varmıştır.

Bunun yanında Jones ve Lollar (2008) ABD lise öğrencileri arasında kendileri tarafından bildirilen fiziksel engeller veya uzun vadeli sağlık sorunları ile sağlık açısından riskli davranışlar veya olumsuz sağlık koşulları arasındaki ilişkiyi araştırmak için bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada, bu alt popülasyonun daha savunmasız olduğunu ve fiziksel engelleri veya uzun vadeli sağlık sorunları olan lise ğrencilerinin diğer öğrencilere göre daha yüksek oranda sağlık açısından riskli davranışlarda bulduklarını ortaya koymuştur. Araştırmacılar fiziksel yetersizliği olan veya uzun süreli sağlık sorunları olan öğrenciler arasındaki oranlarının diğer öğrencilerin oranından düşük olmadığını tespit etmiştir (Jones ve Lollar, 2008). Stevens ve diğerleri (1995) fiziksel yetersizliği olan ergenlerin, iyi bir benlik saygısı, güçlü aile ilişkileri bildirdiğini, bununla birlikte fiziksel yetersizliği olan ergenlerin daha az sosyal aktiviteye katıldığını ve arkadaşlarıyla daha az yakın ilişkiler kurduğunu ortaya koymuştur. Bu ergenlerin okula, öğretmenlere ve sınıf arkadaşlarına karşı daha olumlu tutumları vardı, ancak daha azının ortaöğretim sonrası eğitim planları bulunmaktadır. Ayrıca bu çalışmada fiziksel yetersizliği olan ergenlerin çoğunluğunun ebeveynlik, doğum kontrolü ve cinsel yolla bulaşan hastalıklar hakkında bilgi almadıkları diğer bir sonuçtur. Coster ve Haltiwanger (2004) anaokulundan 6. sınıfa kadar devam eden 62 fiziksel yetersizliği olan öğrencinin önemli bir kısmının, aynı

sınıftaki akranları için beklenen seviyelerin altında sosyal ve davranışsal görevlerde toplam puanlara sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

de Boer ve diğerleri (2013) 5-8. sınıf öğrencileri ile yaptığı çalışmada kız öğrencilerin bireysel tutumlarının, yetersizliği olan kızların kabulü ile ilişkili olduğunu ve erkek öğrenciler için bu durumun tam tersi olduğunu tespit etmiştir. Erkek öğrencilerin ise sınıftaki akran gruplarının tutumlarından daha fazla endişe duyduğunu ve etkilendiğini ifade etmiştir. Aynı zamanda bu çalışma akran tutumlarındaki farklılıklara rağmen, ilköğretimde yetersizliği olan öğrencilerin tutumları ile akran kabulü arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca öğretmen yardımının yetersizliği olan öğrencilerin akran kabulünü olumsuz etkilediğini de göstermiştir. Eriksson ve diğerleri (2007) bir okul gününde 33'ü engelli 66 çocuğu okulda gözlemlemiştir. Okuldan sonra çocuklarla okul etkinliklerine katılım ve sosyal ağları hakkında görüşmeler yapılmış ve özerkliklerini değerlendirmeleri istenmiştir. Yetersizliği olan çocukların hem yapılandırılmış hem de yapılandırılmamış etkinliklere daha düşük katılım gösterdiği, yapılandırılmış etkinliklerde farklılıkların öncelikle matematik, uygulamalı dersler ve bilimde mevcut olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yetersizliği olan çocukların daha az arkadaşı olduğu ve özerkliklerini daha düşük değerlendirdikleri görülmüştür. Edwards ve diğerleri (2003) ABD'de 7-12. Sınıflarda bulunan 2801 engelleli öğrenciyle yaptıkları çalışmada kendi kendini değerlendiren sağlığın, depresif belirtilerin ve bağlamsal değişkenlerin, engellilik ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkide önemli ortak değişkenler olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

2.3.2. Yurt içinde yapılan araştırmalar: Yurt içinde alan yazına bakıldığında yapılan çalışmaların yeterli düzeyde olmadığı görülmektedir. Bunun yanında yapılan çalışmaların çok azı fiziksel yetersizliği olan bireylerle veya lise düzeyinde yapılmıştır.

Öztapak (2018) araştırmasında 10 yetersizliği olan bireyle birebir görüşmeler yaparak onların meslek seçimini etkileyebilecek faktörler olan, sosyal çevre etkisi, ekonomik düzey, anne-baba tutumları, ilgi alanı, kampüsün fiziksel koşulları ve engel durumu değişkenleri incelemiştir. Yaptığı görüşmeler sonucunda yetersizliği olan bireylerin meslek seçiminde en çok yetersizlik durumlarını, en az ise anne-baba tutumlarını dikkate aldıklarını belirlemiştir. Çevik ve Kabasakal (2013) iki bölümden oluşan bir çalışma yürütmüşlerdir. Birinci bölümde 43 zihinsel yetersizliği olan bireye demografik özellik, engel durumu sosyalleşme ile ilgili sorular sorulmuştur. İlk bölümden elde ettikleri sonuçlara göre, katılımcıların bazılarının arkadaşları ile görüştikleri, bazı konulara uygun cevaplar verdikleri, ama çoğunun spor yapmadıkları, toplumda diyalog kurma, ailelerinin kararlarına katkı yapma gibi çeşitli konularda yeterli olmadıkları ortaya çıkmıştır. İkinci bölümde ise ilköğretim okullarında öğrenim gören 9-12 yaş grubundaki zihinsel yetersizliği olan çocuklardan seçilen 13 öğrenci, 8

hafta süreyle belirli bir eğitime alınmıştır. Bu eğitim sonunda bazı ilerlemelerin görüldüğü belirlenmiştir. Öztapak (2017) yetersizliği olan bireylerin yaşamdan beklentilerini, hayallerini, korkularını, hoşlandıkları faaliyetleri, gelecekle ilgili düşüncelerini belirlemek amacıyla bir çalışma yürütmüştür. Zihinsel, ortopedik, görme ve süregen yetersizliğe sahip 16-50 yaş arasında 10 kişiyle görüşmeler gerçekleştirmiş ve katılımcıların, sağlıklı olmak, koşmak, yürümek, evlenmek, insanlara yardımcı olmak, engellilere uygun olmayan koşulları değiştirebilmek, toplumsal yarar sağlayacak çalışmalara katılmak, okulu bitirmek gibi beklentilere sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aydoğdu (2017) işitme yetersizliği olanlara özel bir özel eğitim meslek lisesindeki 17 gönüllü öğrenciyle çalışmıştır. Analizler sonucunda bireysel yaşam, sağır kültür, aile yaşamı, sosyal yaşam ve eğitim yaşamı olarak beş temel ana temaya ulaşılmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre işitme yetersizliği olan katılımcıların sahip olduğu psikolojik problem ve ihtiyaç alanlarının temelinde iletişim engellerinin olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında bu bireylerin yaşadığı iletişim sorunlarının yaşam alanlarını daralttığını ve ruhsal sağlıkları için tehdit oluşturduğunu ortaya koymuştur.

Özetle, yetersizliği olan bireylerle yapılan çalışmalar çok farklı değişkenlerle gerçekleştirilmiştir. Bu yetersizliği olan bireylerin ihtiyaçlarını anlamak ve yapılacak müdahaleleri belirlemek adına faydalı görünmektedir. Bunun yanında gereksinim türüne göre öğrencilere yapılan uygulamalar da çeşitlenmektedir. Yetersizliği olan bireylerin sosyal ilişkilerde ve sosyal davranışlarda sorunlar yaşadığı, yapılan müdahalelerin etkili sonuçlar verdiği ve bu bireylerin gereksinimlerini ve yaşadıklarını sorunları belirlemek adına yapılan nitel araştırmaların teorik bilgi birikimini zenginleştirdiği ifade edilebilir.

3.BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın deseni, kullanılacak veri toplama araçları, katılımcılar, veri toplama süreçleri, veri analizinde kullanılacak teknikler ve analizlerle ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Deseni

Bu çalışma, fiziksel yetersizliği olan lise öğrencilerinin kişisel, kişiler arası, mesleki ve eğitsel ihtiyaç ve beklentilerinden hareketle bir kuram oluşturmak için yürütülmüştür. Türkiye’de yetersizliği olan bireylerle ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında bunların oldukça kısıtlı ve çoğunluğunun durum tespiti yapan çalışmalar olduğu görülmektedir. Ayrıca yapılan çalışmalar genellikle yetersizliği olan bireylerin kendileriyle değil, aileleri, öğretmenleri ve onlarla iletişim halinde olan diğerleriyle gerçekleştirilmiştir. Bu durum da içinde buldukları durumun anlaşılmasında, ilk ağızdan sorunlarının belirlenmesinde ve nasıl bir müdahale yapılması gerektiğiyle ilgili teorik alt yapı oluşturulmasında eksikliklere sebebiyet vermiştir. Aynı zamanda bu bireylerle yapılan çalışmalar tek bir katılımcı grubunun bakış açısıyla ele alınmış ve karşılaştırmalı çalışmalar yapılmamıştır. Bu sebeple bu grubun bütüncül bir bakış açısıyla ele alınması mümkün olmamıştır. Araştırmacı tarafından tüm bu unsurlar göz önünde bulundurulmuştur. Öncelikle fiziksel yetersizliği olan lise düzeyindeki öğrencilerle görüşmeler yapılmıştır. Daha sonra öğrencilerin cevaplarından hareketle ikinci bir adım olarak iş verenlerle görüşülmüştür. Fiziksel yetersizliği olan bireylerin yaşadıkları sorunları, ihtiyaçlarını, karşılaştıkları sorunlarla nasıl baş ettiklerini, kişilik özelliklerinin neler olduğunu ve bu özelliklerin hangi unsurları etkileyebileceğini, gelecekte beklentilerini, istihdam alanında yaşayacakları sorunların neler olduğunu ve işverenlerin onlardan beklentilerinin neler olabileceğini betimlemek, bu bağlamda açıklamalar sunmak ve yorumlamak için kuramsal bir modele ihtiyaç duyulmaktadır. Kuramsal bir modele ihtiyaç duyulmasının yanında bu gruplara yönelik ve örneklem olarak bu grupların yer aldığı çalışmaların sayısı da oldukça azdır. Tüm bunlardan hareketle araştırma sürecinde nitel araştırma yöntemlerinden biri olarak gömülü teori (grounded theory) kullanılması araştırmacı tarafından gerekli ve uygun görülmüştür.

Tarihsel olarak, gömülü teori, 1960'larda Glaser ve Strauss'un hastanelerde ölüm üzerine sosyolojik araştırma programının bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Charmaz, 2000; Strauss ve Corbin, 1990). Yaptıkları çalışmayla, araştırmacının sistematik olarak ampirik verilere dayanan somut bir teori üretmesini sağlayan bir yöntem geliştirmişlerdir. Burada amaç, kavramayı sağlayan, verilere uyan ve gerçek dünyada çalışacak bir teori keşfetmektir (Glaser ve Strauss, 1967). Gömülü teori, nitel araştırmaya yönelik ana yaklaşımlardan biridir. Bununla

birlikte, bir dizi temel özellik, kendi benzersiz kimliğini korumasını sağlar. Bunlardan teorinin gelişimi özellikle önemlidir (Glaser ve Strauss, 1967; Strauss, 1987; Strauss ve Corbin, 1998). Teori, incelenen fenomeni açıklar ve içgörü sağlar. Gömülü teori bu nedenle, bir konuyla ilgili bilgi veya teori eksikliği olduğunda (Glaser ve Strauss 1967; Schreiber ve Stern, 2001) ve mevcut teorinin sorunlara çözüm sunmadığı durumlarda (Chenitz ve Swanson, 1986) kullanılmaya uygun yaratıcı bir süreçtir. Gömülü teori aynı zamanda bir dizi olayı ve bunların zaman içinde nasıl değiştiğini tanımlar. Gömülü teori, açıkça nitel bir yöntem olmasına rağmen, nicel yöntemlerin doğasında bulunan güçlü yönleri nitel yaklaşımlarla bütünleştirmeye çalışılmıştır. Gömülü teori, nitel yorumlayıcı geleneklerin derinliğini ve zenginliğini nicel tarama araştırmasının doğasında bulunan mantık, titizlik ve sistematik analizle birleştirmiştir (Charmaz, 2000; Dey, 1999; Glaser ve Strauss, 1967; Keddy, Sims ve Stern, 1996; Robrecht, 1995). Gömülü teoriyi kullanan araştırmacılar veri toplamak ve daha sonra doğrudan verilerden türetilen teoriyi sistematik olarak geliştirmek için yola çıkarlar (Dey, 1999). Dahası, gömülü teori, yöntemin bütünlüğü ile teori üretme hedefi nedeniyle diğer nitel yöntemlerden ayırt edilebilir. Gömülü teori, incelenen sistemi veya davranışı hem tanımlar hem de açıklar. Sonuç olarak sistematik olarak toplanan ve analiz edilen verilere dayanan teori geliştirmek için bir metodolojidir (Strauss ve Corbin, 1994). Gömülü teori teorisyenleri, insan etkileşiminde mevcut olan sosyal süreçleri ararlar (Hutchinson, 1993). Örüntüleri ve süreçleri keşfetmeyi ve bir grup insanın sosyal etkileşimleri yoluyla kendi gerçekliklerini nasıl tanımladıklarını anlamayı amaçlarlar (Stern ve diğerleri, 1982). Bu desende asıl amaç verilerden hareketle bir kuram oluşturmaktır ve araştırma öncesinde herhangi bir kuram temel alınmaz, hipotezler oluşturulmaz (Creswell, 2012; Punch, 2011).

Gömülü teoride başlangıç kodlaması analizdeki ilk adımdır. Bir kodlayıcı, katılımcıların gerçek sözcüklerini kullanabilir veya benzer sözcükleri seçebilir. Araştırmacı daha sonra kodları ilgili kodların kategorileri halinde gruplandırır. Kodlama ve kategorileştirme süreci, ara kodlama olarak bilinen, daha soyut hale gelen yinelemeli bir süreçtir. Eşzamanlı veri toplama ve analizi, kuram oluşturma temelidir. Araştırmacı, ilk görüşmeleri veya diğer veri türlerini kodlayacaktır. Bu analiz, sonraki katılımcılar için ek sorulara yol açacak veya görüşme için farklı katılımcılar önerecektir. Bu süreçte araştırmacı, çalışma devam ederken verilerin analizi ve kodlanması hakkındaki düşünceleri yakalayan notlar yazacaktır. Konu, yoğunluk ve amaç bakımından notlar farklılık göstereceklerdir (Montgomery ve Bailey, 2007). Ek olarak, araştırmacı, çalışmayı etkileyebilecek entelektüel, profesyonel ve kişisel geçmişini içeren teorik duyarlılığını yansıtmak için notlar kullanır (Birks ve Mills, 2011). Kuramsal örnekleme, çalışma için en iyi katılımcıları seçmek için kullanılır. Araştırmacılar, bilgi açısından en zengin

verileri neyin veya kimin sağlayacağına yönelik stratejik planlama yapmak için ilk görüşmelere ilişkin analizlerini kullanır. Bu süreç notlarda haritalanmıştır (Glaser, 1978). Örneğin, araştırmacının bir kategorinin seçilen boyutlarını daha fazla ele alması veya teoriyi geliştirmesi gerekiyorsa, fenomen hakkında bilgi sahibi olan kişilerle görüşecek ve boyutu ele almak için özel sorular soracaktır. Gömülü teorideki kilit yöntemlerden biri, çalışmadaki verilerin sürekli karşılaştırmalı analizinin kullanılmasıdır. Bu yöntemde, her bir kodlama birimi diğer tüm kodlama birimleriyle ve her kategori diğer kategorilerle karşılaştırılır; Temellendirilmiş teori tam olarak geliştirilene kadar kodlar kategorilerle, olaylar olaylarla karşılaştırılır. Bu, analizin verilere dayandığı tümevarımsal bir süreçtir. Analiz sırasında, kategoriler ve alt kategoriler geliştirildikçe araştırmacı çeşitli ara kodlama aşamalarını yürütecektir. Bu süreç, araştırmacı teoriyi geliştirirken verileri yeniden bağlar (Birks ve Mills, 2011). Analiz devam ederken, gömülü teoriyi bir bütün olarak kapsayan ve açıklayan bir temel kategori belirlenir (Wuest, 2012). Bu, temel kategorinin ve diğer kategorilerin ve alt kategorilerin teorik olarak doyurulduğu ve geliştirildiği önemli, oldukça soyut bir süreçtir. Gömülü teori çalışmasının nihai ürünü, bir süreci veya bir olguyu açıklayan bütünlük ve kapsamlı bir teoridir. Gömülü teori raporu, tanımlayıcı bir açıklamadan ziyade sürecin teorik bir açıklamasıdır (Wuest, 2012).

3.2. Katılımcılar

Gömülü teoride olasılıksız örnekleme kullanılmaktadır. Veri analizi sırasında kavram ve kategorilerin ortaya çıkması için belirli veri kaynaklarından örnekleme ihtiyacı her kategori doyana kadar devam eder. Bu nedenle çalışmanın başında katılımcı, görüşülen kişi veya veri kaynağı sayısında herhangi bir sınırlama yoktur. Araştırmacı, araştırılan kavramlar hakkında yeni bir şey söylemeye kadar görüşülen kişileri seçmeye devam eder. Bu nedenle, katılımcıların (ve diğer veri kaynaklarının) seçimi, ortaya çıkan hipotezin/hipotezlerin bir fonksiyonudur ve örneklem büyüklüğü, teorik bütünlüğün bir fonksiyonudur (Baker ve diğerleri, 1992). Temellendirilmiş teori içinde örnekleme, bu nedenle, ortaya çıkan teori tarafından yönlendirildiği için amaçlı olmaktan ziyade “teorik” olarak tanımlanır (Becker, 1993; Glaser ve Strauss 1967, Glaser 1978). Ancak nitel araştırma yöntemlerinin diğer yazarları böyle bir ayırım yapmamaktadır (Lincoln ve Guba 1985). Teorik ve amaçlı örnekleme terimlerinin birbirinin yerine geçebileceği öne sürülmektedir. Patton (1990), nitel araştırmalardaki tüm örnekleme türlerinin amaçlı örnekleme olarak adlandırılabilirliğini savunur.

Nitel araştırmanın ve özellikle de kuram oluşturmanın anahtarı, verilen olgunun aydınlatıcı örüntülerinin, kavramlarının, kategorilerinin, özelliklerinin ve boyutlarının ortaya çıkabilmesi için yeterli veriyi üretmektir (Glaser ve Strauss, 1967; Strauss ve Corbin, 1998).

Bu nedenle, yeterli veri üretecek uygun bir örneklem büyüklüğü elde etmek önemlidir (Auerbach ve Silverstein, 2003). Uygun örneklem büyüklüğü, 'teorik doygunluk' kavramıyla yanıtlanır (Glaser ve Strauss, 1967; Strauss ve Corbin, 1998). Veri toplamada teorik doygunluk şu durumlarda oluşur:

- (a) bir kategoriyle ilgili yeni veya ilgili verinin ortaya çıkmaması,
- (b) kategorinin, çeşitlilik gösteren özellikleri ve boyutları açısından iyi gelişmesi
- (c) kategoriler arasındaki ilişkilerin iyi kurulması ve doğrulanması (Strauss ve Corbin, 1998).

Başka bir deyişle, araştırmacı, veri toplama (örneğin görüşmeler) yeni veri sağlamayana kadar örneklem büyüklüğünü genişletmeye devam eder (Douglas, 2003; Goulding, 2002; Locke, 2001). Aksi takdirde araştırmacı teorik doygunluğu göz ardı ederek, örüntülerin veya temaların yetersiz gelişimine dayalı teori oluşturma riskini alır ve sonuç, güvenilirlik ve/veya geçerlilik eksikliğine dayalı bulgular olabilir (Jones ve Noble, 2007). Görüşmeler söz konusu olduğunda, teorik doygunluğun ne zaman meydana geldiğine dair belirlenmiş bir sayı yoktur (Glaser ve Strauss, 1967; Strauss ve Corbin, 1998). Strauss ve Corbin (1998), başlangıçta veya üç veya dört görüşmeden sonra araştırma sorusunun odağının daraltılmasını önermektedir. Araştırmacı, ilk birkaç görüşmeyi fenomenin özüne kılavuz olarak kullanarak odağı daraltabilir ve böylece görüşme sayısını azaltabilir (Kwortnik, 2003, Strauss ve Corbin, 1998).

Bu tez çalışmasında da fiziksel yetersizliği olan bireylerin eğitsel, mesleki, kişisel ve kişilerarası ihtiyaç ve beklentilerini belirlemek ve işverenlerin yetersizliği olan bireylerin istihdamı konusundaki görüşlerini ortaya koymak amacıyla bireysel görüşmeler yapılmıştır. Fiziksel yetersizliği olan katılımcılar belirlenirken seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden amaçlı örnekleme türlerinden benzeşik örnekleme yöntemi seçilmiştir. Amaçlı örnekleme araştırmanın amacına uygun olarak bilgi yönünden zengin durumların seçilip derinlemesine araştırma yapılmasını mümkün kılar. Belirli ölçütleri karşılayan ya da belirli özellikleri barındıran bir veya daha çok özel durumla çalışılmak istendiğinde kullanılır. Amaçlı örneklemenin bir türü olan benzeşik örnekleme ise evrenden araştırmanın problemi ile ilişkili olarak homojen bir alt grubun veya durumun belirlenerek araştırmanın burada yapılması olarak ifade edilebilir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2012). Buradaki amaç küçük benzeşik bir örneklem oluşturma yoluyla belirgin bir alt grubu tanımlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu tez çalışmasındaki katılımcı sayısı ortaya çıkan kavram ve ifade edilen durumların tekrarlanması ve böylelikle doygunluğa ulaşması ile belirlenmiştir. Bu kapsamda fiziksel yetersizliği olan 13 lise öğrencisi ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Otomotiv, sağlık, gıda ve tekstil alanlarında kurumsal şirketlerin yöneticileri ve insan kaynakları birimleri ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler toplamda dokuz işverenle

gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar belirlenirken seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden amaçlı örnekleme türlerinden ölçüt örnekleme tercih edilmiştir. Ölçüt örnekleme önceden belirlenmiş birtakım ölçütleri karşılayan durumların çalışılmasıdır. Bahsedilen ölçütler araştırmacı tarafından oluşturulabileceği gibi önceden belirlenmiş ölçüt listeleri de kullanılabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu çalışmada da işverenler belirlenirken;

- ☐ Kurumsal firma niteliği taşıyan,
- ☐ Türkiye genelinde faaliyet gösteren,

Yetersizliği olan bireylerin istihdamına yönelik yasalar düşünüldüğünde 50 üstü çalışanı olan kamu kurumları ve özel kurumlar tercih edilmiştir.

3.3. Verilerin Toplanması

Çalışmada öncelikle araştırmacı tarafından hazırlanan görüşme formları doğrultusunda gönüllü olan yetersizliği olan bireylerle ve iş verenlerle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin öncesinde gönüllülük ve görüşmenin amacıyla ilgili bilgiler verilmiştir. Yetersizliği olan bireylerle yapılan görüşmeler Bursa ili Nilüfer, Osmangazi ve Yıldırım ilçelerinde öğrenimlerine devam eden ve çalışmaya katılmaya gönüllü resmi devlet liselerinde öğrenim gören 13 lise öğrencisiyle yaklaşık 30 dakika sürecek şekilde gerçekleştirilmiştir. Bireysel görüşmelere katılan bireylerin beşi erkek sekizi kız öğrenciden oluşmaktadır. Bireysel görüşmelere katılan bireylerin lise türleri anadolu lisesi ve mesleki ve teknik anadolu lisesi şeklindedir. Katılımcıların seçiminde sadece fiziksel yetersizlik temel alınmış, cinsiyet ve okul türü seçim ölçütü olarak kullanılmamıştır. Çalışılan grup özel bir grup olduğu için yetersizliği olan öğrencilerin bulunduğu kurumlardan veri toplanmıştır. Bunun yanında dokuz iş verenle yaklaşık 25 dakika süren görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Bilgilendirilmiş Onam Formu. Katılımcıların görüşmelere katılımı konusunda velilerin onayını almak için araştırmacı tarafından bilgilendirilmiş onam formu hazırlanmıştır. Bu formda çalışmanın konusu, kapsamı, gönüllülük, gizlilik vb. konulara ilişkin bilgilere yer verilmiştir. (EK 1).

Yetersizliği Olan Bireyler İçin Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu. Araştırmacı tarafından yetersizliği olan bireylerin kişisel, mesleki ve eğitsel ihtiyaçlarına anlamaya yönelik 20 sorunun bulunduğu bir görüşme formu hazırlanmıştır. Formdaki ana temalar kişisel özellikler, yeterlilikler, beceriler, kişiler arası ilişkiler, mesleki, eğitsel ve kişisel beklentiler olarak ifade edilebilir. (EK 2)

İşverenlere Yönelik Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu. Araştırmacı tarafından yetersizliği olan bireyleri istihdam eden kurumlardaki iş verenlerin, yetersizliği olan bireylerden beklentileri, ihtiyaçları ve önerilerine yönelik soruların bulunduğu 14 soruluk bir görüşme

formu hazırlanmıştır. Formdaki ana temalar yetersizliği olan bireylerin istihdam edildiği pozisyonlar, sosyal beceriler, destek ve yönlendirmeler, yaşanan zorlanmalar şeklinde ifade edilebilir. (EK 3)

3.4. Verilerin Analizi

Bu tez çalışmasında öncelikle öğrencilerle yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin uzunluğu 28 ila 41 dakika arasında değişmiştir. İşverenlerle yapılan görüşmelerin bir kısmı yüzyüze, bir kısmıyla da farklı şehirlerde olmaları sebebiyle online olarak gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin uzunluğu 15 ila 46 dakika arasında değişmiştir. Araştırmacı görüşmelerini tamamladıktan sonra elde ettiği ses kayıtlarını olarak yazıya dökmüştür. Verilerin analizinde MAXQDA 20 analiz programından ve gömülü teori oluşturmada kullanılan veri çözümleme sürecinden faydalanılmıştır.

Gömülü teorinin temelinde ve muhtemelen Glaser-Strauss tartışmasının en önemli noktasında veri analiz süreci yer alır. Araştırmacının verilerden teori oluşturmak için uğraştığı basit ve karmaşık, metodik ve yaratıcı ve titiz bir süreçtir. Glaser ve Strauss (1967), veri analizine hibrit bir yaklaşım önermiştir. Bu yaklaşım sürekli karşılaştırmaya dayalı analitik bir prosedürle, açık kodlama prosedürünü ve teori geliştirme tarzını birleştirir. Gömülü teorinin merkezi bir özelliği, sürekli karşılaştırmalı analiz yöntemidir (Glaser ve Strauss, 1967), yani veri toplama ve analiz aynı anda gerçekleşir ve her bir veri ögesi diğer tüm verilerle karşılaştırılır. Teşvik edilen teori, kavramsal olarak yoğundur (Strauss ve Corbin, 1994); yani birçok kavramsal ilişki içeren teoridir ve bu ilişkiler tanımlayıcı ve kavramsal yazma bağlamında gömülüdür.

Gömülü teori araştırmasındaki temel prosedür, dört aşamadan oluşan verilerin sürekli karşılaştırmalı analizidir. Birinci aşamada, olaylar karşılaştırılır ve açık kodlama olarak bilinen bir süreç kullanılarak büyük, geçici kategoriler oluşturulur. Bu aşamada veriler parçalanır, etiketlenir ve uygun olduğu kadar çok kategoriye sığdırılır. Araştırmacı ayrıca, olayların karşılaştırılması sırasında ortaya çıkan içgörülerini not şeklinde kaydeder (Merriam ve Simpson, 2000) Sürekli karşılaştırmalı yöntem, araştırmacının birinin fikirlerini takip etmesini gerektirdiğinden, ortaya çıkan teorinin net olma ve meslektaşlarının onun fikirlerini kabul etme olasılığını artırır (Glaser ve Strauss, 1967). Sürekli karşılaştırmalı analizin ikinci aşamasında, araştırmacı her kategori içinde özellikler oluşturmaya çalışır (Merriam ve Simpson, 2000). Bu, ilk açık kodları tanımlayıcı veya anahtar öğeler halinde gruplandırılan eksen kodlama yoluyla gerçekleştirilir. Üçüncü aşamada, benzer kategoriler daha az sayıda yüksek düzeyde kavramsal kategoriye veya temaya indirgenir, hipotezler üretilir ve yeni verilerin genel çerçeveye uygunluğu kontrol edilir. Bir kategori doygunsa, o kategorideki diğer olayların kodlanması

gerekmez; çünkü böyle yapmak teoriye hiçbir şey katmaz (Merriam ve Simpson, 2000). Son olarak, dördüncü aşamada teorinin asıl yazımı gerçekleşir. Bu noktada araştırmacı, analitik çerçevesinin, incelenmekte olan alanın makul derecede doğru bir ifadesi olan ve alana giren diğer kişilerin kullanabileceği bir biçimde olan, somut bir teori oluşturduğuna ikna olmuştur. (Merriam ve Simpson, 2000).

Açık kodlama (Strauss ve Corbin 1998) veya birinci düzey kodlama (Hutchinson ve Wilson, 2001) başlangıçta verileri adlandırmak için kullanılır. Benzer anlama sahip kodlar birbirine bağlanır. Daha soyut anlam sağlamak için kategoriler olarak yeniden adlandırılır (Strauss ve Corbin 1998). Glaser (1992) ve Strauss ve Corbin (1998) kodlamaya farklı ama benzer bir yaklaşım benimser. Hangi yöntem kullanılırsa kullanılsın, kategorilerin adlandırılması ve özelliklerin ve boyutların tanımlanması aynı gibi görünse de Strauss ve Corbin tarafından benimsenen ilk kodlama yaklaşımı çok ayrıntılıdır. Açık kodlama ve sonraki analitik süreç sırasında, verilerde sorular üretilir ve cevaplar aranır. Gelecekteki katılımcılara, eğer bir teorinin geliştirilmesini kolaylaştıracaklarsa, bu sorular sorulabilir. Bu sorular, sonraki veri toplamada doğrulanabilecek çalışma hipotezleri veya önermeler de üretebilir. Diğer nitel yaklaşımlardan farklı olarak, gömülü teori bu nedenle tümevarımlı ve tümdengelimli bir süreçtir. Bu tez çalışmasında, araştırmanın konusu ve amacı bakımından anlamlı ve önemli olan kelimler, cümleler ve paragraflar kodlanmıştır. Kodlardan hareketle kavramlar oluşturulmuştur. Bu aşamadan sonra veriler tekrar incelenmiş ve oluşturulan kavramlar, kavramların ifade ettikleri anlam, özellikler incelenmiş ve düzenlenmiştir. Açık kodlama sürecinde oluşturulan kavramlar, ifade ettikleri anlam, özellikler açısından incelenmiş ve daha soyut bir kategoriye temsil eden kategorilere eklenmiştir. Kategoriler ve alt kategoriler birbirleriyle ilişkilendirilmiştir ve toplamda kod sayısı 1372 olmuştur.

Eksenel veya ikinci düzey kodlama (Hutchinson ve Wilson, 2001) açık kodlamayı takip eder. Bu süreç, kategoriler ve alt kategoriler arasında bağlantı kurmak için kullanılır ve kavramsal bir çerçevenin ortaya çıkmasını sağlar. Bir paradigma modeli kullanılarak, nedenler, bağlamlar, olumsuzluklar, sonuçlar, kovaryanslar ve koşullar belirlenerek ilişkiler kurulur (Glaser, 1978). Bu aşamada, bağlantı olmadığı için bazı açık kodlar atılabilir. Kavramlar arasındaki ilişki sürekli karşılaştırmalarla doğrulanır ve teorinin geliştirilmesini sağlar. Koşullar, sonuçlar ve etkileşim arasındaki bağlantı, koşullu bir matris biçiminde ifade edilebilir (Strauss ve Corbin, 1998). Yapılan bu çalışmada da açık kodlama sonucunda oluşturulan kategoriler ve alt kategoriler sürekli biçimde karşılaştırılmış ve kategoriler alt kategorilerle ilişkilendirilmiştir. Kategoriler ve alt kategoriler arasındaki ilişkileri gösterebilmek ve bu ilişkileri açıklayabilmek için diyagramlar çizilmiştir. Eksen kodlama sonunda fiziksel

yetersizliği olan öğrencilerden elde edilen sonuçlardan hareketle 16 kategori, işverenlerden elde edilen sonuçlardan hareketle de 32 kategori oluşturulmuştur.

Strauss ve Corbin'e (1998) göre seçici kodlama, tüm kategorileri ve alt kategorileri ana kategoriye bağlayan ve böylece 'hikâye' veya teorinin ortaya çıkmasını kolaylaştıran süreçtir. Çekirdek kategori, verilerin merkezinde yer alır ve verileri birbirine bağlar; verilerdeki varyasyonları açıklar (Strauss ve Corbin, 1998). Bu nedenle, fenomeni çevreleyen sosyal süreçleri açıklamak için bir teori sağlar. Literatürden fikirleri birleştirmek ve daha fazla örnekleme yapmak bu teoriyi genişletebilir (Stern, 1980). Sonraki görüşmeler bu teoriyi doğrulayabilir ve gelişimini artırabilir. Gelişen teoriyle ilgisi olmayan kavramlar ve kodlar atılır. Neyin ilgili ve önemli olduğunu ve neyin ortaya çıkan teoriyle alakasının olmadığını fark etmek, teorik hassasiyet gerektirir (Glaser ve Strauss, 1967; Glaser, 1978). Her kategori kavramsal olarak yoğun olduğunda, kategorideki varyasyonlar tanımlanıp açıklandığında ve veri toplama sırasında kategorilere ilişkin başka veri ortaya çıkmadığında, doygunluğun meydana geldiği söylenir (Strauss ve Corbin, 1998). Bu tez çalışmasında da seçici kodlama yapılırken kategoriler ve alt kategoriler benzerlikler ve farklılıklar yönünden karşılaştırılmış ve yeniden ele alınıp düzenlenmiştir. Çekirdek kategori seçilirken gerek öğrenciler için oluşturulan kategoriler gerekse de işverenler için oluşturulan kategorilerin çıkış noktası yetersizlik olduğu için çekirdek kategori olarak “yetersizliğe sahip olmak” belirlenmiştir. Bu çekirdek kategorinin, diğer kategoriler ve alt kategoriler ile ilişkilerini göstermek için çizilen diyagram Şekil 1’de sunulmuştur.

3.5. Geçerlik ve Güvenirlik

Geçerlik kavramı yerini nitel araştırmada doğruluk kavramına bırakmaktadır ve araştırmacının araştırdığı durumu yansız bir şekilde ele almasını ifade eder. Nitel araştırmalarda iç ve dış geçerlilik kavramları yerine inandırıcılık ve aktarılabirlik kavramları kullanılır (Lincoln ve Guba, 1985). İnandırıcılık elde edilen sonuçların toplanan verileri doğru bir şekilde betimlemesidir. Bunun sağlanabilmesi adına uzun süreli gözlemlerin yapılması, çeşitleme, uzman değerlendirmesi, katılımcı teyidi gibi yöntemler kullanılabilir. Aktarılabirlik ise elde edilen sonuçların benzer bağlamlara benzer örneklemlere ne kadar genellenebileceği ile ilgilidir. Bu koşulun sağlanması için elde edilen verilerin ayrıntılarıyla ele alınıp betimlenmesi, amaçlı örnekleme yönteminin kullanılması gibi yöntemler kullanılabilir (Creswell, 2013).

Bu tez çalışmasında inandırıcılığı sağlamak için katılımcıların ortamları gözlemlenmiş ve analistlerin üçgenlemesi tekniği kullanılmıştır. Görüşmeler katılımcıların kendilerini rahat hissedebilecekleri okul ortamında gerçekleştirilmiştir. Kurulan etkileşimler sırasında katılımcıların amaçla ilişkili olabilecek tutumları not alınmıştır. Bunun yanında görüşme

sorularının oluşturulması, verilerin toplanması, analiz edilmesi, kod, kategori ve temaların oluşturulması, oluşturulan bu kategoriler arasında ilişkilerin kurulması ve elde edilen bulguların yorumlanması sürecinde nitel araştırma yöntemleri ile çalışmış iki öğretim üyesinin görüşlerinden faydalanılmıştır. Güvenirlik için araştırmacıların aynı veri setini bağımsız olarak inceleyip analiz etmesine ve sonuçları karşılaştırmasına dayanan analistlerin üçgenlenmesi yöntemi (Patton, 2014) kullanılmıştır. Bu tez çalışmasında araştırmacı, tez danışmanı ve bir uzman psikolojik danışmandan oluşan kodlayıcıların görüş birliği ve görüş ayrılığı sayıları dikkate alınarak Miles ve Huberman'ın (1994) formülü ($\text{Güvenirlik} = \frac{\text{görüş birliği}}{\text{görüş birliği} + \text{görüş ayrılığı}} \times 100$) kullanılarak araştırmanın güvenilirliği hesaplanmıştır. Bu formülde, görüş birliğinin %80'in üstünde olması gerekmektedir (Miles ve Huberman, 1994; Patton, 2002). Bu çalışmada öğrenciler için kodlayıcılar arasında görüş birliği sağlanan kodlama sayısı 609, görüş birliği sağlanmayan kodlama sayısı 58 olarak belirlenmiştir. Formüle göre hesaplandığında terimler açısından görüş birliği oranı 0,91 olarak bulunmuştur. İşverenler için kodlayıcılar arasında görüş birliği sağlanan kodlama sayısı 672, görüş birliği sağlanmayan kodlama sayısı 22 olarak belirlenmiştir. Formüle göre hesaplandığında terimler açısından görüş birliği oranı 0,96 olarak bulunmuştur.

Bunun yanında tez çalışmasında aktarılabirliği sağlamak için katılımcıların cevapları doğrudan alıntılarla ayrıntılı bir şekilde ele alınmış ve amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Katılımcıların nasıl belirlendiği ve örneklem büyüklüğünün hangi nokta durdurulduğuna ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Çalışmada kapsam geçerliği için işverenler ve fiziksel yetersizliği bulunan öğrenciler için hazırlanan görüşme sorularının oluşturulmasında ve düzenlenmesinde uzman görüşü alınmıştır. Psikolojik danışma ve rehberlik alanındaki üç doktoralı araştırmacıdan uzman görüşü alınmış ve anlaşılır olmayan ya da amaca hizmet etmeyen sorular değiştirilip düzenlenmiştir. Oluşturulan görüşme formlarının anlaşılabilirliğini kontrol etmek için pilot uygulamalar yapılmıştır. Aktarılabirlik için bir başka uygulama olarak amaçlı örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Çalışmanın geçerliliğini sağlamak için betimsel geçerlik kullanılmıştır. Betimsel geçerlik katılımcının verdiği cevaptaki anlamı değiştirmeden araştırmacının kendi düşünceleri doğrultusunda yorum yapmadan işlenen konuyu tüm gerçekliği ile ortaya koymayı içerir (Ekiz, 2009). Bu amaçla oluşturulan her bir kod için katılımcı cevaplarından doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

3.6. Araştırmacının Rolü

Araştırmacı psikolojik danışma ve rehberlik alanında yüksek lisansını tamamlamış bir uzmandır. Araştırmacı bu çalışmanın konusuyla ilgili olarak rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı, kariyer psikolojik danışmanlığı ve ruh sağlığı psikolojik danışmanlığı alanlarında

çalışmalara sahiptir. Ayrıca yine bu araştırmanın yöntemi ile ilişkili olarak nitel araştırma yöntemleri ile ilgili kitap bölümü ve nitel araştırma yöntemleri ile yazılmış makaleleri de bulunmaktadır. Aynı zamanda yetersizliği olan bireylerin kariyer gelişimleri üzerine odaklanmıştır. Araştırmacı konuyla ilgili çok sayıda kitap bölümü, tez ve makale okumuş ve ilgili alan uzmanlarıyla görüşmeler gerçekleştirmiştir. Yaptığı bu okumalar sonucunda araştırmacı Türkiye’de yetersizliği olan bireylerle ilgili var olan çalışmaların yetersiz olduğunu fark etmiş ve bu bireylerin tüm gelişim alanlarından hareketle beklentilerinin ve isteklerinin, karşılaştıkları engellerin neler olduğunun ve karşılaşılabilecekleri engellerin neler olabileceğine ilişkin bir yapı oluşturmanın gerekliliğini fark etmiştir. Bu bağlamda araştırmacının bilgi ve deneyimlerinin çalışmanın veri setinin düzenlenip kodlanmasına ve elde edilen sonuçların literatür doğrultusunda tartışmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmacı aldığı bireyle psikolojik danışma uygulamaları, psikolojik danışma becerileri ve test dışı teknikler dersleri sebebiyle görüşme becerilerine hakimdir. Bu sebeple de katılımcıların görüşme esnasındaki sözsüz davranışlarına da dikkat etme, uygun şekilde yorumlama ve tepki verme becerisine de sahiptir. Nitel araştırmalarda araştırmacının ortamla ilgili çıkarımlarının bulunması son derece önemlidir.

4.BÖLÜM

BULGULAR ve YORUM

Bu doktora tezi kapsamında nitel aşamadan elde edilen sonuçlardan hareketle bir grounded theory (gömülü teori) oluşturulmuştur. Bu bölümde fiziksel yetersizliği olan lise öğrencilerinin kişisel, mesleki, eğitsel ve sosyal alanlardaki beklentilerine, ihtiyaçlarına ve bu alanlardaki sorunlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Ayrıca bunun yanında yetersizliği olan bireyleri istihdam eden işverenlerin yetersizliği olan bireylerin istihdamı ile ilgili görüşleri ve istihdam sürecine ilişkin değerlendirmeleri sunulmuştur. Araştırmanın katılımcıları ile yapılan görüşmeler ses kaydına alınmış ve yazıya dökülmüştür. Daha sonra yazılı hale getirilen görüşmeler düzenlenmiş ve kodlamalar yapılmıştır. Kodlamalar yapıldıktan sonra benzer kodlara sahip olan veriler temalar altında toplanmıştır. Oluşturulan kodlar ve temalar şekiller yoluyla sunulmuştur. Oluşturulan yapının daha net bir şekilde anlaşılabilmesi için yapıyı oluşturan temaların her birine ait kodlar ve alt kodlara ilişkin doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Katılımcıların cevapları öğrenciler için “Ö1, Ö2, Ö3...” harfi ile işverenler için “İ1, İ2, İ3.....” ile kodlanmıştır. Gizlilik ilkesi doğrultusunda katılımcıların kimlik bilgilerine, öğrenim gördükleri kurumlara, iş yerlerinin adlarına yer verilmemiştir. Araştırmada öncelikle yetersizliği olan bireylerin kişisel, mesleki, eğitsel ve sosyal alanlardaki ifadelerine odaklanılmıştır. Yapılan görüşmelerin analizi sonucunda “yetersizliğe sahip olmak” hem işverenler hem de yetersizliği olan öğrenciler açısından Şekil 4’ teki gibi sunulmuştur. Bunun yanında oluşturulan gömülü teorinin daha iyi anlaşılabilmesi için temalar ilerleyen bölümlerde daha ayrıntılı bir şekilde sunulacaktır. Şekilde yer alan yetersizliğe sahip olmak kavramının üst kısmında yer alan temalar ve kodlar fiziksel yetersizliği olan lise öğrencilerinin cevaplarından, kavramın alt kısmın kalan temalar ve kodlar ise işverenlerin cevaplarından hareketle oluşturulmuştur.

Şekil 4 incelendiğinde “yetersizliğe sahip olmak” kavramının hem fiziksel yetersizliği olan lise öğrencileri açısından hem de işverenler açısından ele alındığı görülmektedir. Araştırmacı tarafından oluşturulan bu kuramsal yapı sayesinde yetersizliği olan bireylerin ve işverenlerin yetersizliğe sahip olmakla ilgili görüşleri karşılaştırmalı olarak ele alınabilmektedir. Yetersizliği olan bireylerin yaşadığı sorunlar ve beklentiler olabildiği gibi işverenler de istihdam sürecinde beklentilere sahiptir ve istihdam sürecini doğrudan yürüttükleri için bakış açılarını anlamak önemlidir. Araştırmacının sorularına lise öğrencilerinin verdikleri cevaplardan hareketle şeklin üst kısmındaki kodlar ve temalar oluşturulmuştur. Oluşturulan temalar; kişisel yapılar, düşünceler, duygular, destekleyici ilişkiler, yaşama bakış açısı değişimi, değişen bakış açısının sonuçları, bireylerin güçlü yönleri, tercih edilecek meslekler, meslek seçiminde etkili faktörler, yaşanan sorunlar, sorunlarla baş etme, rol modeller, rol modellerin özellikleri, öncelik verilen gelişim alanı, işle ilgili beklenen sorunlar, yaşamla ilgili beklentiler şeklindedir. Her bir tema kendi içinde çeşitli kodlara sahiptir. Yetersizliği olan lise öğrencilerinin “yetersizliğe sahip olmaları” ifade ettikleri “kişisel yapılarını” etkilemektedir. Kişisel yapılar araştırma katılımcılarının yaşamlarındaki diğer önemli alanlar üzerinde de etkisini göstermiştir. “Kişisel yapılar”, “meslek seçiminde etkili olan faktörler”, “tercih edilecek meslekler”, “bireylerin güçlü yönleri”, “sorunlarla baş etme stilleri” karşılıklı olarak etkileşim halindedir. Bireylerin kişilik özellikleri meslek seçimlerinde dikkat etmeleri gereken noktaları farklılaştırmıştır. Bunun yanında katılımcıların sorunlarla baş etme becerileri kişisel yapılarına göre değişmektedir. Ayrıca bunun yanında bireylerin kişilik özellikleri güçlü yönleriyle etkileşim halindedir. Bireylerin meslek seçimlerinde etkili olan faktörler, sorunlarla baş etme ve bireylerin güçlü yönleri, tercih edecekleri meslekleri şekillendirmektedir. Bu temalar birbirleriyle etkileşim halindedir. Bireylerin kurdukları destekleyici ilişkiler onların yaşama bakış açısında olumlu ve olumsuz değişiklikler üzerinde etkili olmuştur. Yaşama bakış açısının değişimi ise bireylerin yaşamlarına ilişkin algılarında farklı sonuçları beraberinde getirmektedir. Bu değişimler bazı bireylerin yaşamlarına daha güçlü bir şekilde devam etmelerini sağlarken bazı bireylerin yaşamlarında daha olumsuz sonuçlara yol açmıştır. Yaşadıkları olaylar sonrasında bireylerin bazıları etkili baş etme becerilerini daha sık kullanırken diğer bazıları etkili olmayan baş etme becerilerini kullanmaya başlamıştır. Yetersizliğe sahip olmak bireylerin sıklıkla deneyimlediği duyguları, yaşam alanlarındaki düşünceleri ve yaşanan sorunları etkilemektedir. Bununla birlikte yaşanan sorunlar ise bireylerin kendilerine rol model aldıkları kişileri ve unsurları çeşitlendirmekte ve buradan hareketle de rol model alınan bireylerin özelliklerini farklılaştırmaktadır. Bireylerin rol

model aldıkları kişiler ve unsurlar, sahip olmak istedikleri özellikler için önemli bir belirleyici olarak karşımıza çıkar. Bunun yanında yine bireylerin yaşadıkları sorunlar iş hayatlarında karşılaşmayı bekledikleri unsurları beraberinde getirir. Ayrıca fiziksel yetersizliği olan lise öğrencilerinin yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar, yaşamla ilgili beklentilerini de şekillendirmektedir. Oluşturulan yapıda bireylerin bakış açısının değişimi yaşamla ilgili beklentilerini etkileyebilmektedir. Bireylerin yaşadıkları olaylar hayatlarında bir dönüm ve değişim noktası niteliği taşımakta ve bu da yaşamla ilgili farklı alanlarda beklentilerini olumlu veya olumsuz anlamda etkilemektedir. Oluşturulan yapıda dikkat edilmesi gereken diğer bir husus ise yaşama yönelik değişen bakış açısının bireylerin baş etme becerileriyle ilgili farklılık oluşturmasıdır.

Şeklin alt kısmında yetersizliğe sahip olmak kavramının işverenler açısından nasıl değerlendirildiğiyle ilgili temalara ve kodlara yer verilmiştir. Yetersizliğe sahip olmak işverenlerin yetersizlik tanımlarını çeşitlendirmektedir. İşverenlerin yetersizlik tanımı ise istihdamda mevcut durum, kişisel yapılar, yetersizliği olan bireylere ilişkin mevcut durum, istihdamda istenilen durum, işverenlerin yetersizliği olan bireylerin istihdamına ilişkin tutumları ve iş ortamı kategorilerini etkilemektedir. Bu kategoriler içerisinde temalar ve kodlar oluşturulmuştur. İşverenlerin cevaplarından hareketle istihdamda mevcut durum kategorisi altında işe alım süreçleri, yetersizliği olan bireyleri işe alım kriterleri, yetersizliği olan bireylerden beklenen beceriler, çalıştırılan alanlar, az çalıştırılan engel türleri, en çok istihdam edilen yetersizlik türleri, yetersizliği olan bireylerin istihdamında yaşanan sorunlar, istihdam yaklaşımı, yetersizliği olan istihdamında yasal konular temaları oluşturulmuştur. Bu kategori altında işverenlerin yetersizliği olan bireyleri istihdam sürecinde işe alımı nasıl gerçekleştirdikleri, ne tür kriterlere ve ölçütlere sahip oldukları, bir işi yerine getirme sürecinde yetersizliği olan çalışanlarından hangi iş kategorilerinde ne tür performans bekledikleri, işle ilgili performans göstermede sıkıntı yaşayacaklarını düşündükleri engel türleri ve bu doğrultuda hangi engel türlerini az istihdam ettikleri ile ilgili konular yer almaktadır. Yine benzer şekilde daha iyi performans göstereceklerini düşündükleri için istihdam etmeyi tercih ettikleri engel türleri, yetersizliği olan bireylerin istihdam sürecinde hangi noktalarda sorun yaşadıkları, yetersizliği olan bireyleri istihdam etmede olumlu ve olumsuz tutumları ve yine istihdam sürecinde hangi yasal yaptırımlarla karşılaştıkları ile ilgili hususlara değinilmiştir. Dikkat edilmesi gereken önemli bir husus ise işverenlerin yetersizliği olan bireylerin istihdamına ilişkin tutumlarının istihdam sürecini ve iş ortamını etkilemesidir. İşverenlerin bu bireylerin

istihdamına ilişkin olumlu veya olumsuz bakış açıları istihdamla ilgili görüşlerini ve yetersizliği olan bireyler için oluşturdukları iş ortamlarını etkilemektedir.

Bundan sonraki bölümlerde temalara, kodlara ve alt kodlara ilişkin şekillere ve açıklamalara yer verilecektir.

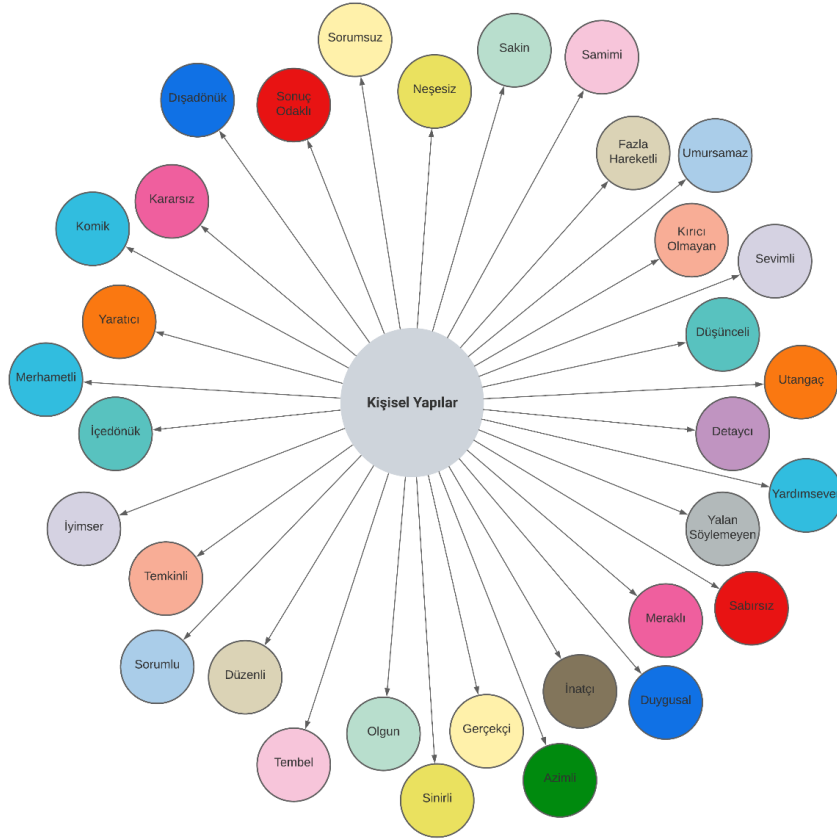
4.1. Yetersizliği Olan Lise Öğrencileri

Bu doktora tez çalışmasına katılan yetersizliği olan lise öğrencileri farklı organlarında farklı problemlere sahiptir ve birçoğu hali hazırda fizik tedavi görmektedir. Katılımcıların birçoğu lise düzeyinde olduğu için yetersizliği içinde buldukları gelişim dönemi itibarıyla farklı açılardan deneyimlemişlerdir. Bunun yanında lise dönemi bir üst öğrenime geçiş ya da doğrudan hayata atılma için kritik bir süreç olduğu için bu dönemdeki öğrencilerin ele alınması son derece önemlidir. Doktora tezinde ele alınmak istenen durum yetersizlik olduğu için başlangıç noktası “yetersizliğe sahip olmak” şeklinde kavramsallaştırılmıştır.

4.1.1. Kişisel Yapılar: Kişisel yapılar teması bireylerin kişilik özelliklerini içermektedir. Kişilik bireylerin yaşamlarındaki birden çok faktörden etkilenebileceği gibi aynı zamanda onların yaşamlarındaki birçok unsuru da etkiler. Bu doğrultuda yetersizliği olan lise öğrencilerine kendi tanımlayabilecekleri üç özellik sorulmuş ve detaylandırmaları istenmiştir. Öğrenciler tarafından en çok ifade edilen kişilik özelliği içe dönüklük olmuştur. İçe dönüklükten sonra en çok ifade edilen cevap ise “sosyalleşebilen”dir. Bunun dışında öğrencilerin cevaplarından hareketle; içedönük, sabırsız, yalan söylemeyen, meraklı, detaycı, sevilen, sevimli, kırıcı olmayan, durgun, merhametli, duygusal, iyimser, sosyalleşebilen, azimli, samimi, dışa dönük, düşünceli, yenilgiyi kabul etmeyen, utangaç, inatçı, gerçekçi, sinirli, enerjik, yardımsever, asosyal, eğlenceli, düzeli, girişken, olgun, sorumlu konuşkan, rahat iletişim kurabilen, neşesiz, sert, kurallara uygun, durgun, tembel, temkinli, sakin, umursamaz, yaratıcı, eğlenceli, olumlu, girişken olmayan, komik, kararsız, fazla hareketli ve sorumsuz ifadeleri kişilik özelliği olarak belirlenmiştir. Şekil 5’te kişisel yapılara ait kodlara yer verilecektir.

Şekil 5

Kişisel yapılar



4.1.1.1. Neşesiz: Öğrencilerle görüşmeler yapılırken birçoğunun ifade ettiği kişilik özelliğini yansıttığı gözlemlenmiştir. Örneğin Ö3: "Neşeli biri değilim. Durgunum" ifadesiyle özelliklerinden birini açıklamıştır. Ö7: "Ben genelde durgun bir insanım. Aslında tam olarak öyle biri de değilim ama dışarıya öyle bir izlenim veriyorum. Sakin bir yapıya sahibim." şeklinde durgun bir kişilik özelliğine sahip olduğunu açıklamıştır.

4.1.1.2. Sakin: Ö7: "Sakin bir yapıya sahibim." ifadesiyle kendi özelliklerinden birini dile getirmiştir.

4.1.1.3. Samimi: Öğrencilerden birkaçı kendilerini tanımlarken samimi olduklarını dile getirmiştir. Ö10 ve Ö11 bu özellikleri aşağıdaki ifadelerle belirtmiştir.

Ö10: "Samimi"

Ö11: "Girişken bir insan değilim ama samimi biriyim."

4.1.1.4. Fazla Hareketli: Yapılan görüşmelerde Ö12 ve Ö4'ün görüşmenin farklı aşamalarında kendi özellikleriyle ilgili ifade ettiği iki koda yer verilmiştir.

Ö12: "Fazla hareketli gereğinden fazla olduğunu düşünüyorum"

Ö4: "Ben daha çok enerjik gibi duygular besliyorum."

Ö12: "Çok enerjik bir insanım."

4.1.1.5. Umursamaz: Ö13: "Biraz umursamazlık da var diyebilirim. Her konuda biraz umursamaz olabiliyorum." İfadesi öğrencilerden biri tarafından kullanılmıştır.

4.1.1.6. Kırıcı Olmayan: Öğrencilerden bazıları insanlarla olan ilişkilerinde kırıcı olmayı istemediklerini belirtmiştir. Ö1: "Karşımdaki insanı kırmayı ya da incitmeyi istemem." Şeklinde bir ifade söylemiştir.

4.1.1.7. Sevimli: Ö1 kendini "Sevimli" olarak nitelendirmiştir. Yine Ö1 arkadaşları tarafından sevilen biri olduğunu açıklamıştır. Ö1: "Sevimli sevilen bir insanımdır."

4.1.1.8. Düşünceli: Öğrencilerden bazıları ilişkilerinde veya bir işi yerine getirirken düşünceli olma özellikleriyle ön plana çıktıklarını ifade etmiştir. Ö1: "Bir şey yaparken düşünceli olmam." Ö1: "Evet en ufak bir tartışmada mesela düşünerek söylerim her şeyi. Karşımdaki insanı kırmayı ya da incitmeyi istemem." şeklinde bu özelliği ifade etmiştir.

4.1.1.9. Utangaç: Öğrencilerle yapılan görüşmeler sonrasında sık tekrar eden cevaplardan biri de utangaçlıktır. Öğrencilerden bazıları utangaçlık özelliklerinden dolayı ilişkilerinde yakınlık kurabilmelerinin zaman aldığını ifade etmişlerdir. Örneğin Ö1: "Utangaç bir insanım hani karşıdaki bir kişiyle tek bir kerede samimi olmam, hemen açılmam ama belirli bir süre yanında durduktan sonra daha rahat konuşabilirim davranışlarımı değiştirebilirim ona göre. Utangaç birisiyim." Şeklinde kendini ifade etmiştir. Yine Ö1 görüşme esnasında farklı bir konuyla ilgili konuşurken kendini tanımlarken kullandığı ifadelerle paralel bir şekilde Ö1: "Bu adımı atmak için de konuşmam gerekiyor, konuşmaya gittiğim zaman da çok utaniyorum. Utangaçlık ağır basıyor. Arada bir kavga olduğu için tedirgin oluyorum." demiştir. Bunun yanında öğrenciler utangaçlık özelliklerinin görüşmelerine de yansıdığını ve bu özellikleri nedeniyle ne yapacaklarını bilemediklerini belirtmişlerdir. Ö11 buna paralel olarak kendini Ö11: "İnsanlarla iletişim kurmayı seviyorum ama utangaç olduğum için çok kuramıyorum. Utangaçlık beni oldukça engelliyor." Ö11: "Mesela şu an biraz utaniyorum ve ne olacağını bilmiyorum. Örneğin şu an çok utangaç olduğum için ne yapacağımı bilmiyorum." Şeklinde kendi özelliklerini açıklamıştır.

4.1.1.10. Detaycı: Ö4: "Karşılaştırmalarda veya insanların çoğu zaman dikkat etmediği şeye ben dikkat ederim." İfadesiyle kendi özelliklerinden birini dile getirmiştir.

4.1.1.11. Yardımsever: Katılımcı öğrencilerden bazıları da yardımsever olduklarını ve bu özelliğin kendilerini rahatlattığından bahsetmiştir.

Ö2: "Yardımsever ve merhametliyim."

Ö5: "İnsanlar genel olarak bana derinliklerini sıkıntılarını anlattıklarında onlara, onları dinlerken nasıl anlatabilirim bunu... Onlar anlattıkça rahatlıyor ya onu görmek beni mutlu ediyor"

4.1.1.12. Yalan söylemeyen: Görüşmelerden sonra öğrenciler tarafından vurgulanan diğer bir özellik yalan söylememek özelliğidir. Ö8 kendini yalan söylemeyen ve doğruluktan yana olan şekilde ifade etmiştir.

Ö8: *"Eğer o anki durumu kurtarmam gerekiyorsa belki yalan söyleyebilirim ama yalan söyleyen bir insan değilim genel olarak. Genelde doğruluktan yanayım o şekilde yani dümdüz bir insanım ben."*

4.1.1.13. Sabırsız: Bazı öğrenciler de yaptıkları etkinlikler üzerinden kişilik özelliklerini değerlendirmişlerdir. Örneğin Ö5: *"Sabrım fazla yok benim. Bağlama çalmayı denedim olmadı."* Şeklinde özelliklerinden birini belirtmiştir.

4.1.1.14. Meraklı: Ö11: *"Bir şeyleri araştırıp öğrenmeye meraklı olmak anlamında söylüyorum."* ise kendini meraklı olarak tanımlamıştır.

4.1.1.15. Duygusal: Ö7: *"Ondan sonra nasıl desem biraz duygusalım."* ifadesiyle kendi özelliklerinden birini ifade etmiştir.

4.1.1.16. İnatçı: Öğrencilerden birkaçı söyledikleri şeyi değiştirmekten hoşlanmadıklarını ve kendilerinin inatçılık özelliğine sahip olduğunu açıklamıştır

Ö7: *"İnatçı biriyim"*

Ö8: *"Yerine göre çok inatçı bir insanım aslında. Obsesif diyebiliriz. Hayır dediğim şeyin evete dönmesinden çok hoşlanmam."*

4.1.1.17. Azimli: Spor yapan ve başarılar elde eden öğrencilerden birisi ise kendinde bulunan özelliklerden birinin Ö6: *"Azimli olmak"* şeklinde ifade edilebileceğinden bahsetmiştir. Yine benzer şekilde profesyonel olarak sporla uğraşan Ö6 spor yapmanın ve kendine çok iyi geldiğini ve yenilgileri kabul edemediğini söylemiştir. Ö6: *"Yenilgiyi kabul edememe diyebilirim"* şeklinde bir ifade kullanmıştır.

4.1.1.18. Gerçekçi: Öğrencilerden bazıları da durumlar karşısında daha gerçekçi olarak nitelendirmiştir. Örneğin Ö5: *"Bir de realistim. Gerçekçi olduğumu düşünüyorum."* Diyerek gerçekçi olduğunu ifade etmiştir.

4.1.1.19. Sinirli: Öğrenciler tarafından sıklıkla tekrar edilen cevaplardan biri ise sinirli olmaktır. Katılımcılar kolayca sinirlenebildiklerini ve sinirlendiklerinde fevri davranabildiklerini açıklamıştır.

Ö5: *"Kişisel anlamda hayatın getirdiklerine göre sinirli bir insanım"*

Ö7: *"Sert bir insanım. Çabuk sinirlenirim."*

Ö10: *"Bir de sinirliyim. Sinirlendiğim zaman gözüm hiçbir şeyi görmez."*

4.1.1.20. Olgun: Katılımcı öğrencilerden bazıları kendilerinden yaşça daha büyük olanlarla arkadaş olabildiklerini ve kendilerinden olgun olanlarla kurdukları iletişimde sıkıntı yaşamadıklarını ifade etmişlerdir.

Ö4: "Ben yaşlılarımdan daha çok benden 5-6 yaş büyük insanlarla arkadaşlık kuruyorum. Çünkü onlarla her muhabbet ettiğimde benim açacak muhakkak bir konum vardır. Onlar da sürekli bana der ki sen yaşlıların gibi değilsin. Daha fazla olgusun derler çünkü onların muhabbetlerine katılabiliyorum onlar benim muhabbetlerime katılabiliyorlar. Sıkılmadan konuyu da kapatabiliyorum."

4.1.1.21. Tembel: Ö4: "Ondan sonra birazcık tembel ama çoğu zaman eğlenceli." ifadesiyle kendi özelliklerinden birini ifade etmiştir.

4.1.1.22. Düzenli: Öğrencilerden bazıları yaşam içinde oluşturdukları düzenin bozulmasından hoşlanmadığını ve akademik ortam dışında da düzenli olmadığını düşündükleri şeyleri düzeltme gereği duyduklarını ifade etmişlerdir.

Ö3: "Düzenli bir insanım. Mesela bir yerler bozuk oldu mu düzeltiyorum. Derslerde çok olmuyor diğer alanlar da oluyor."

Ö8: "Bir de kurduğum düzenin bozulmasını fazla sevmem çünkü ona göre bir düzen kuruyorum ve bunun bozulmasını çok istemiyorum."

4.1.1.23. Sorumlu: Bunun yanında bazı öğrenciler kendilerinde öne çıkan özelliklerden biri olarak sorumlu olmayı ifade etmişlerdir.

Ö8: "Kurallara uyan bir insanım aynı zamanda."

Ö6: "Sorumluk sahibiyim tabi ki de"

Ö12: "Aynı zamanda sorumluluk da alabilirim genelde sorumluluk sahibi biriyimdir."

4.1.1.24. Temkinli: Ö2 ise yaşadığı olumsuz deneyimlerden sonra yaşama bakış açısının değiştiğini ve temkinli olmaya başladığını söylemiştir. Ö2: "Hayata karşı daha temkinli oluyorsun"

4.1.1.25. İyimser: Yaşam olayları karşısında olumsuz bakış açısı geliştiren öğrenciler olduğu gibi tüm olanlara rağmen pozitif bir kişiliğe sahip olduğunu ifade edenler de olmuştur. Bu katılımcılar karşılaştıkları olumsuzluklarda bile olumlu bir yön/ taraf görmeye çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

Ö2: "Daha çok pozitif olmaya çalışıyorum. Olaylara kötü değil de olumlu tarafından bakmaya çalışıyorum."

Ö10: "Çok iyimserim örneğin bir olay olduğunda ben çok olumlu düşünürüm. Sürekli olumlu"

4.1.1.26. İçe Dönük: Katılımcıların en çok dile getirdikleri özellik içe dönüklüktür. Öğrencilerden birçoğu yaşadıkları durumlar karşısında kendi içlerine döndüklerini örneğin Ö6: "Ama içe dönük bir şekilde bunu dışa vurmuyorum kendi içimde yaşıyorum." Ve bunun yanında içe dönüklük özelliği sebebi ile akranlarıyla olumlu iletişim kurmakta zorlandıklarını açıklamışlardır. Öğrencilerden bazıları sosyalleşmek istediklerini ancak sosyalleşemediklerini belirtmiştir. Katılımcı öğrencilerden Ö3 sosyal olmayan yönlerinin daha çok arkadaşlık ilişkilerinde ortaya çıktığını, gezmekten hoşlanmadığını söylemiştir. Bunun yanında bazı

öğrenciler diğerleri ile vakit geçirmekten ziyade kendileriyle vakit geçirmek istediklerini, kendileriyle ilgilendiklerini ve girişken olmadıklarını söylemişlerdir. Bazı öğrenciler ise diğerleriyle iletişim kurmaktan hoşlanmadıklarını ve böyle durumlarda sinirlenebildiklerini açıklamıştır.

Ö2: "*Kendim dolaşmayı severim. Kendimle alakadar olurum daha çok.*"

Ö3: "*Daha çok arkadaşlık ilişkilerimde oluyor. Bazen dediklerimi anlamıyorlar sesli konuşuyorlar bana onun dışında pek sosyal değilim ya niye konuşmuyorsun falan diyorlar bana.*"

Ö5: "*Bir de biraz asosyallik de var bende. Genel olarak insanlarla görüşmeyi konuşmayı sevmiyorum. İnsanlarla iletişim kurarken uzadığı zaman sinirlenmeye başlıyorum.*" Ö10: "*Çok içe dönük bir insanım, bu okula geldiğimden beri hiçbir tane bile arkadaşım olmadı. Şu an sınıftakilerle de aram pek iyi değil.*"

Ö3: "*Çok dışa dönük sosyal biri değilim gezmeyi falan sevmem.*"

Ö11: "*Girişken bir insan değilim*"

4.1.1.27. Merhametli: Katılımcı öğrencilerden bazıları diğerlerinin dertlerini dinlemeyi sevdiğini ve kendilerinin merhametli olduklarını ifade etmiştir. Ö2 kendini merhametli olarak ifade ederken Ö10 kendini kötü hisseden diğer insanları dinlemeyi sevdiğini ifade etmiştir.

Ö2: "*Merhametliyim.*"

Ö10: "*Bir ağlayan gördüğümde gider derdini dinlerim öyle bir insanım. Merhametli bir insanım.*"

4.1.1.28. Yaratıcı: Öğrencilerden Ö9 kendini Ö9: "*Yaratıcıyım.*" Özelliğiyle ortaya koymuştur.

4.1.1.29. Komik: Bunun yanında Ö10 kendini komik olarak tanımlamıştır. Ö10: "*Çok komik bir insanım*" Ö4: "*Çoğu zaman eğlenceli.*" ve Ö10: "*Çok eğlenceli biriyim*" şeklinde ifadeler kullanarak kişilik özellikleri açısından eğlenceli olduklarını belirtmiştir.

4.1.1.30. Kararsız: Ö9: "*En çok bunu düşünüyorum ve hissediyorum ben çok kararsız biriyim. Evet dersem biraz sonra hayır derim bir şeye böyle bir durumdayım.*" ifadesiyle kendindeki kararsızlığı açıklamıştır. Katılımcı durumlar karşısında bazen olumlu tepkiler verirken bazen olumsuz tepkiler verdiğini açıklamıştır.

4.1.1.31. Dışa Dönük: Öğrenciler tarafından en çok ifade edilen durumlardan birisi "dışadönüklük"tür. Öğrencilerden bazıları yakınları arasında daha dışadönük olabildiklerini ifade ederken (Ö9), bazıları diğerleriyle vakit geçirmenin ve farklı etkinlikler gerçekleştirmenin kendilerine iyi geldiğinden bahsetmişlerdir (Ö12, Ö13). Bunun yanında Ö7, Ö8 ve Ö12 girişken olduklarını dile getirmişlerdir. Ö8 ve Ö9 ise okumaya karşı ilgi duydukları için sözcüklerle aralarının iyi olduğunu ve buradan hareketle de konuşkan olduklarından bahsetmiştir.

Katılımcılardan Ölise sosyalleşmeyi sevdiğini dile getirmiştir. Öğrencilerden Ö4 ise diğerleriyle kolaylıkla iletişim kurabildiğini belirtmiştir.

Ö4: "Ben insanlarla gayet rahat konuşabilen kolayca iletişim kurabilen biriyim."

Ö1: "Kişisel özellik olarak kendimi çevreye açık bir insanım sosyalleşmeyi severim eve tıkalıp kalmayı sevmem gezmeyi severim mesela böyle genel olarak."

Ö7: "Kendi içimde eğlenceli biri olduğumu düşünüyorum. Ama ortama göre de değişir tabii ki bu. Arkadaş ortamında zaten neşeli eğlenceli biriyimdir."

Ö8: "Onlar bana gerçekten çok yakın davranıyorlar tabii ki yakın davranmayanlar da olabilir ama bana nasıl yaklaşıyorlarsa ben de onlara öyle yaklaşıyorum. Karşımda sevgi dolu bir insan varsa ben de ona karşı öyle davranırım. Beni umursamayan bir insanı ben de açıkçası çok umursamam. Her şeyin karşılıklı olduğunu düşünüyorum."

Ö8: "Okumayı çok sevdiğim için kelimelerle aram iyi. Okumayı sevdiğim için daha konuşkanım bir de."

Ö9: "Konuşkanım aslında biraz."

Ö7: "Arkadaşlık rahatça kurabiliyorum ama hepsiyle kurmak istemiyorum."

Ö8: "Okulumu sevmem sayesinde daha girişken oluyorum başarılı oluyorum."

Ö12: "Girişken bir insanım aynı zamanda sosyalim."

Ö9: "Yakınlarımla dışa dönüğümlü ama dışardan biraz soğuk görünebilirim."

Ö12: "Beni mutlu eden şey sevdiğim insanlarla bir arada olmak. Onlarla gezmek vakit geçirmek bir şeyler yapmak."

Ö13: "Dışa dönük ve arkadaşlarıyla vakit geçirmeyi seven biriyim ama çok aradığım bir şey de değil."

4.1.1.32. Sonuç Odaklı: Öğrenciler tarafından ifade edilen dikkat çekici özelliklerden biri de sonuç odaklı olmaktır. Sonuç odaklı olmak kodu altında öğrenciler süreçten ziyade sonuca odaklandıklarını ve sonucun olumlu olmasının kendilerini motive ettiğini ifade etmişlerdir.

Ö4: "Bir şey yapmak istediğim zaman aslında sonucunda ne olacağı beni bir tık daha fazla ilgilendiriyor. Çünkü yapacağım şeyler bazen sıkıntılı bir süreç olabiliyor ama sonucunun güzel olacağını düşünürsem o zaman yapıyorum."

Ö6: "Konuyu anlayıp sonuca odaklanmaya çalışıyorum."

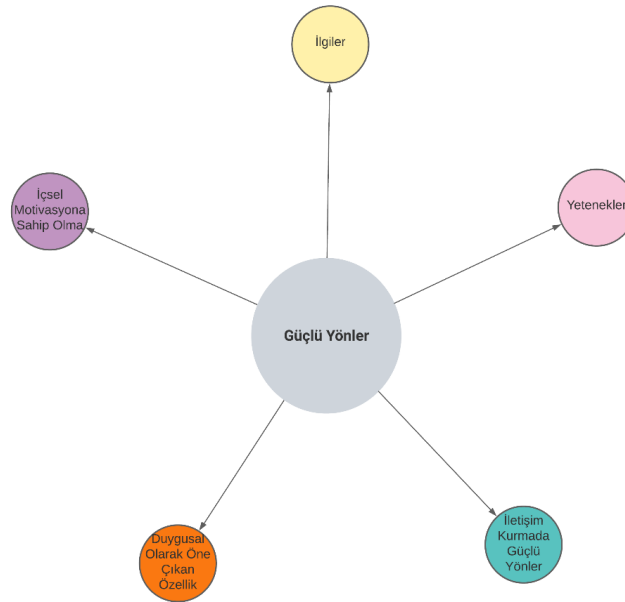
4.1.1.33. Sorumsuz: Ö9: "Sorumluluklarımı pek yerine getirmem" şeklinde kendilerini sorumsuz olarak ifade eden öğrencilerin de olduğu görülmüştür.

4.1.2. Güçlü Yönler: Görüşmelerde bireylerin güçlü yönlerine değinilmiş ve katılımcı öğrencilerin kendilerini güçlü gördükleri alanlar hakkında konuşulmuştur. Bireylerin güçlü yönleri teması altında dört farklı kod oluşturulmuştur. Bunlar; ilgiler, yetenekler, ilişkisel güçlü yönler ve duygusal güçlü yönler olarak sıralanabilir. Görüşmeler sırasında katılımcıların çeşitli alanlarda yetenekli oldukları ve bu alanların da görüşmeler sırasında fark edildiği gözlemlenmiştir. Katılımcıların birçoğu güçlü yönleri üzerine düşünmediğini ifade etmiştir.

Görüşmelerde bu noktalara değinilmesi katılımcıların kendilerini keşfedebilmesi açısından önemlidir. Bunun yanında öğrenciler tarafından en sık ifade edilen güçlü yön iletişim becerisidir. Yetenekler kodu altında resim yeteneği, yabancı dil yeteneği, sözel yetenek, sayısal yetenek, spor yeteneği, yeterlilikler ve kolay ve iyi uyum sağlayabilen alt kodları yer almıştır. İlgiler kodu altında arkadaşlık kurabilmek, kitap okumak ve teknolojiyi sevmek alt kodları bulunmaktadır. İlişkisel güçlü yönler kodu altında iletişim becerisine, duygusal güçlü yönler kodu altında hayvanları seven, çocukları seven ve şükran duygusu hisseden alt kodlarına yer verilmiştir. Şekil 6’da bireylerin güçlü yönleri teması sunulmuştur.

Şekil 6

Bireylerin güçlü yönleri



4.1.2.1. İlgiler

Katılımcılardan Ö5, Ö7 ve Ö10 kitap okumanın önemli bir özelliği olduğunu ve bu ilginin kendileri için güçlü bir yön olduğunu ifade etmişlerdir.

Ö5: "Çok kitap okuyorum"

Ö7: "Kitap okumayı severim mesela."

Ö10: "Kitap okumak bir de benim için çok önemli kitap okumak bir hobi değil de kitaplar benim canımın içi diyebilirim. Günde bir kitap bitiririm mesela. Genelde edebi kitaplar romanlar okurum."

Bunun yanında Ö12 teknolojiyle ilgilendiklerini ve teknolojik aletlerle aralarının iyi olduğunu açıklamışlardır.

Ö12: "Bilgisayarla falan uğraşmayı da severim teknolojiyle de aram iyi."

Ö13: "Bilgisayar yeteneğim iyidir"

4.1.2.2. Yetenekler

Kolay ve İyi Uyum Sağlayabilen: Katılımcılardan Ö12 yeni girdiği çeşitli ortamlara kolaylıkla uyum sağlayabildiğini ve bunun kendisi için güçlü bir yön olduğunu açıklamıştır.

Ö12: "*Bir ortama çok çabuk adapte olan biriyim. Ortamlara çok güzel uyum sağlarım.*"

Yeterlilikler: Katılımcılardan diğer bazıları ise hemen her alanda kendilerini yeterli hissettiklerini (Ö4) ve gerçekleştirmek istedikleri konusunda zorluk yaşamadıklarını (Ö12) açıklamışlardır.

Ö4: "*Aslında yapacağım zaman her şeyi yapabileceğimi düşünüyorum istediğim zaman yani.*"

Ö12: "*Şu ana kadar bu alanda hiçbir sıkıntı yaşamadım genelde yapmak istediğim her şeyi yapabildim.*"

Spor Yeteneği: Ö12 halihazırda sporla ilgilenen ve spora ilişkin yeteneğinin olduğunu düşünen bir öğrencidir. Ö6 yüzme alanında yetenekli olduğunu ve birçok alanda denemeler yapmak istediğini belirtmiştir.

Ö6: "*Yüzmeye de aynı şekilde birçok şey denemek istiyorum ama henüz bu kadar deneyebildim*"

Ö12: "*Bir de kendimin spor alanında başarılı olduğumu düşünüyorum. Hemen hemen bütün spor dallarını öğrendiğimde hepsini yapabiliyorum özel bir alan yok.*"

Sayısal Yetenek: Bunun yanında öğrencilerden Ö3, Ö6 ve Ö7 sayısal alana ilişkin daha yetenekli ve özellikle matematik dersinde başarılı olduklarını vurgulamışlardır.

Ö3: "*Sayısal zekâm var", "Matematik sorularını çözebiliyorum"*

Ö6: "*Sayısalım iyi", "Matematiğe kafam iyi basıyor."*

Ö7: "*Ben sayısal seçeceğim 11. sınıfa geçince o yüzden tıp istiyorum okuyacağım."*

Sözel Yetenek: Ö8 ise sayısal alandan ziyade sözel alanda yetenekli olduğunu aşağıdaki cümlesiyle ifade etmiştir:

Ö8: "*Sayısal alanda çok iyi değilim bunun farkındayım ama sözel alanda daha iyi olduğumu düşünüyorum.*"

Yabancı Dil Yeteneği: Ö13: "*Yabancı dilim oldukça iyidir.*" İfadesiyle yabancı dil alanında iyi olduğunu açıklamıştır.

Resim Yeteneği: Katılımcı öğrencilerden birçoğunun ifade ettiğini yeteneklerden biri ise resim yeteneğidir. Örneğin Ö1 ortaokuldan itibaren resim yaptığını ancak liseye geçişle birlikte bu alandan uzaklaştığını ifade etmiştir.

Ö1: "*Resim yapıyordum ortaokulda resim yapıyordum çok fazla, çok iyiydi hatta resim hocalarım da söylüyordu ama liseye geçtikten sonra derslerimden dolayı uzaklaştım.*"

Katılımcılardan Ö9 gördüğü her şeyi resmedebileceğini ve bu anlamda en önemli yeteneğinin resim çizmek olduğunu açıklamıştır.

Ö9: "*Resim yapma yeteneğim var benim. Her türlü resim çizebilirim. Ben gördüğüm her şeyi en ince ayrıntısına kadar çizebilirim. Bu benim tek yeteneğim galiba.*"

Ö10 ise çeşitli sosyal medya platformlarından resimler bulduğunu ve bulduğu resimleri oldukça yeterli bir şekilde çizebildiğini belirtmiştir.

Ö10: "Örneğin YouTube'dan görseller araştırırım onları çizerim resim çizmede çok iyiyimdir. Çok güzel resimler çıkıyor ortaya. Genelde çocukları çizerim."

4.1.2.3. İlişki Kurmada Güçlü Yönler: Katılımcılar tarafından en sık tekrarlanan güçlü yönlerden biri "ilişki kurmada güçlü yönler"dir. Öğrenciler iletişim becerilerinin iyi olduğunu, yaşadıkları olaylar karşısında yerine göre ölçülü ve dengeli tepkiler verebildiklerini, bazen verdikleri tepkilerin ruh haline göre değiştiğini ya da karşılarındaki kişinin tepkilerine göre tepkiler verdiklerini, bazı durumlarda anlık tepkiler verebildiklerini açıklamışlardır.

İletişim Becerisi: İletişim becerisi kodu altında katılımcılar insanlarla iletişim kurmayı sevdiğini, iletişim halinde oldukları insanları düşünerek hareket ettiklerini, ilişki anlamda çevrelerinden herhangi bir olumsuz dönüt almadıklarını ve iletişim halinde oldukları insanları küçük düşürücü davranışlarda bulunmadıklarını ifade etmişlerdir. Bahsedilen durumlar için örnekler Ö8, Ö12 ve Ö13'ün ifadelerinde yer almaktadır:

Ö8: "İnsanlarla iletişim kurmayı severim."

Ö12: "Genel olarak karşıdakini üzmemeye bakarım. Onlarla vakit geçirmeye çalışırım. İlişkilerimde yeterli olduğunu düşünüyorum. Çevremdeki kimseden bana karşı kötü bir dönüt almadım. O yüzden de şu anda onlara karşı gösterdiğim tutumların yeterli ve güzel olduğunu düşünüyorum. Onları kırmamak için elimden geleni yaparım kurduğum cümlelere söylediğim kelimelere dikkat ederim. Bir yanlış olduğunda onu direkt yüzüne vurmak değil de daha sakinken uyarıp hatasını düzeltmesi için bir şeyler yaparım. Onları rencide etmeyi istemem."

Ö13: "Mesela insanlarla iletişim kurma konusunda becerikli bir insanım."

Dengeli Tepkiler Verebilme: Bunun yanında Ö1 ve Ö4 bir iletişim içerisindeyken karşılaştıkları olaya bağlı olarak dengeli tepkiler verebildiklerini ve olayın niteliğinin tepkilerini şekillendirdiklerini ifade etmişlerdir. Örneğin Ö1 ilişkisinin niteliğine göre alttan alabildiğini veya fevri davranabildiğini açıklamıştır.

Ö1: "Karşıdaki kişi değer verdiğim bir insansa daha çok alttan alarak yaparım. Ama karşıdaki kişi çok sevmediğin biriyse sinirlendiğim bir insansa daha sinirli bir tepki ortaya koyarım."

Ö4 ise yaşadığı olayların duygu durumunu etkilediğini ve buna göre daha neşeli ya da daha üzgün tepkiler verebildiğini ifade etmiştir.

Ö4: "Birazcık olaya göre değişen bir şey bu. Eğer canımı sıkacak bir şey olduysa beni bir tık yani o gün mesela musmutlu hissetmiyorum sıkılmış bitmiş biri olarak görüyorum kendimi. Ama eğlenceli olaylar olduğu zaman ben bir tık daha esprituël oluyorum iyi oluyorum."

Ruh Haline Göre Tepkiler: Ö5 ise ilişkilerinde verdikleri tepkilerin kendi ruh haline bağlı olduğunu ve olumlu ve olumsuz duygu durumuna göre tepkilerini şekillendirdiğini belirtmiştir.

Ö5: "O anki ruh halime bağlı. Mutluysam fazla takılmıyorum. Ama eğer mutsuzsam yaşadığım şey beni daha çok dibe çekiyor. İşte nasıl olsa zaten kötü gidiyor işlerim bu da şans eseri değil diyorsun hep böyle gidecek diyorsun gelecekte de böyle olacak diyorsun bazen kesin hükümle gidebiliyorum."

Kişinin Davranışına Göre Tepkiler: Ö1 ise verdiği tepkilerin karşısındaki kişinin tepkilerine göre ortaya çıktığını vurgulamıştır. Bir iletişim içerisinde hatalı gördüğü noktaları ifade ettiğini ve bu yanında değişim görmediği zaman tepkisel yaklaşabildiğini açıklamıştır.

Ö1: "Kim bana nasıl davranıyorsa ben de ona o şekilde davranıyorum. İsterse kardeşim olsun kardeşime de aynı şekilde. Eğer yanlış yaptıysa ben ona bu yanlışları söylerim ve yapmaması gerektiğini söylerim. Baktım tekrar ediyor bu sefer farklı tepkiler veririm."

Duruma Göre Tepkiler: Ö7 ve Ö8 ise ortama göre kendilerini ayarlayabildiklerini belirtmiştir. Örneğin Ö7 yaşadığı olumlu olaylar karşısında olumlu tepkiler verdiğini, olumsuz olaylar karşısında daha olumsuz tepkiler verebildiğini açıklamıştır.

Ö7: "Ben üzülünce mesela sinirlenirim her yere herkese atarım kimseyle muhatap olmamaya çalışırım o sıra. Çünkü insanların kalbini kırarım o zamanlarda. Ama güzel şeyler yaşıyorsam da sevinirim çok değişik tepkiler vermem."

Ö8: "Ortama göre kendimi ayarlayabiliyorum."

Ani ve Aşırı Tepki Vermeme: Ö13 ise durumlar karşısında sakin kalabildiğini ve fevri tepkiler gösterebildiğini belirtmiştir.

Ö13: "Genelde sakin kalırım sakin bir insanım ben. Fevri tepkilerde bulunmam."

Duyularını Kontrol Edebilme: Katılımcılardan Ö8 ise duygu yoğunluğuna rağmen kendini kontrol etmeye çalıştığını, aşırı duygusal yoğunluk yaşadığı durumlarda kendini kontrol edemediğini vurgulamıştır.

Ö8: "Eğer bir şeye sinirlendiysem sinirimi dizginleyebiliyorum ama çok üzülüysem maalesef ki bunu dizginleyemiyorum. Kendime bu yönden biraz kızıyorum. Kendimi dizginleyebilirim diye düşünüyorum ama maalesef her zaman olmuyor. Çok etkilenirsem ancak bu dediğim oluyor."

Empati Kurabilme: Öğrencilerden Ö2 ve Ö10 kendilerinde güçlü yön olarak "empati"yi belirtmişlerdir. İletişim halinde oldukları insanı rahat bir şekilde anlayabildiklerini ve diğerlerini dinlemenin kendilerini mutlu ettiğini açıklamışlardır. Özellikle Ö2 yetersizliği olan bireylerle empati kurma konusunda kendinin yeterli olduğunu ifade etmiştir. Ö5 ise insanlarla olan ilişkilerinde iyi bir dinleyici olduğunu vurgulamıştır.

Aşağıda Ö2 ve Ö10'nun ifadelerine yer verilmiştir.

Ö2: "Mesela ben insanlarla çok iyi empati kurarım. Karşımdaki eğer ki... Örnek vereyim ben. Örneğin ben fizyoterapist olmak istiyorum. Mesela karşında engelli olan biri olduğunda onunla iyi iletişim kurabileceğimiz düşünüyorum."

Ö10: "O konuda bayağı iyi olduğumu düşünüyorum. İnsanları çok iyi anlayabiliyorum onlarla çok iyi empati kurabiliyorum. İnsanlarla konuşmak bana çok iyi geliyor. Onların dertlerini dinlemek beni mutlu ediyor."

Ö2: "Mesela karşında engelli olan biri olduğunda onunla iyi iletişim kurabileceğimiz düşünüyorum."

Ö5: "İnsan dinlemeyi çok iyi bilirim. Konuşmaktansa dinlemeyi tercih ediyorum."

4.1.2.4. Duygusal Olarak Öne Çıkan Özellik: Güçlü yönler teması altında öğrenci cevaplarından hareketle oluşturulan son kod ise bireylerin duygusal yönlerinin güçlü olmasıdır. Bu kod altında; hayvanları seven, çocukları seven ve şükran duygusu hisseden alt kodları oluşturulmuştur.

Hayvanları Seven: Ö9: "Bir de hayvan severim çok severim." Şeklindeki ifadesiyle hayvanları seven yönünün güçlü olduğunu açıklamıştır.

Çocukları Seven: Ö10 ise çocukları her zaman sevdiğini ve çocuklara karşı duygu yoğunluğuna sahip olduğunu ifade etmiştir.

Ö10: "Aslında çocukları hep seviyordum ama bununla alakası yok. Örneğin yolda çocuk gördüğümde gidip sınıksız sarılmak istiyorum."

Şükran Duygusu Hisseden: Katılımcılardan Ö8 ise istediklerini gerçekleştirebildiğini ve akademik anlamda da istediği okulda öğrenim gördüğü için şükran duygusuna sahip olduğunu belirtmiştir.

Ö8: "Açıkçası biraz daha ders çalışmam gerektiğini düşünüyorum daha çok ders çalışabilirim hayallerime kavuşabilirim aslında bu okulda okumak benim hayalimdi. Bu okulda okumayı çok istiyordum ve Allah'ıma şükürler olsun bu okuldayım şu anda. Bir senem kaldı sadece. Şimdi inşallah beklentim şu diğer hayalime de kavuşabilirim."

4.1.2.5. İçsel Motivasyona Sahip Olma: Katılımcıların cevaplarından hareketle oluşturulan bir diğer kod ise içsel motivasyona sahip olmadır. İçsel motivasyona sahip olma kodu altında yeterliliklere vurgu yapma, gerekliliğe vurgu yapma, emeğe vurgu yapma, kendini ödüllendirme, yılmazlık gösterme, maneviyata yönelme ve amacı hatırlama alt kodları oluşturulmuştur.

Öz yeterliliklere Vurgu Yapma: Katılımcılardan Ö1 bir görevi yerine getirmesi gerektiğinde kendine yeterliliklerini hatırlattığını ve sözel telkinlerde bulunduğunu açıklamıştır. Bunun yanında Ö2, Ö1'e benzer şekilde kendine olumlu telkinlerde bulunduğunu ve bunun kendilerine iyi geldiğini ifade etmiştir.

Ö1: *"Başarabilirsin yapabilirsin diyorum. Çok sık değil ama genellikle kullanıyorum. Yaparsın, yapman gerekiyor gibi cümleler kullanıyorum. Etkili oluyor, bazı yerlerde etkili oluyor."*

Ö2: *"Yaparsın diyorum kendime hep başarısın diyorum. Bu cümleler bana iyi geliyor. İnsanın kendi kendini motive edebilmesi güzel."*

Ayrıca Ö8, kendine sıklıkla yapabilirsin ifadesini kullandığını ve zor olduğunu düşündüğü sınavlardan yüksek puanlar aldığında kendine olan güveninin arttığını belirlemiştir.

Ö8: *"Mesela bazen sınavlarda çok korktuğum sınavlardan çok yüksek alıyorum. Ne zor sorular yaptın bunları hayli hayli yaparsın diyorum. Yapmadığım şey değil yapabilirsin diyorum kendime sıklıkla yapabilirsin kelimesini kullanıyorum ben."*

Ö9 ise kendini motive ederken kendini diğerleriyle kıyasladığını ve bu kıyaslama sonucunda yapabileceğine inanarak ders çalışabildiğini dile getirmiştir.

Ö9: *"Evet var. Yapabilirim başarabilirim benim neyim eksik ben neden yapamayayım diyorum kendime. Bu beni motive ediyor bu söylediklerim. Mesela evde ders çalışırken canım sıkılıyor bırakıyorum sonra diyorum ki neden yapamayayım ki kalkıyorum tekrar ders çalışmaya başlıyorum. Gidiyorum masama oturuyorum ders çalışıyorum."*

Önceki Başarılarını Vurgulama: Katılımcılardan Ö8, kendini motive edebilmek için önceli başarılarını göz önünde bulundurmaktadır.

Ö8: *"Yapmadığın şey değil yapabilirsin diyorum kendime sıklıkla yapabilirsin kelimesini kullanıyorum ben."*

Gerekliğe Vurgu Yapma: Bunun yanında Ö1 bazı konularda başarılı olması gerektiğini kendine hatırlatmaktadır.

Ö1: *"Yaparsın, yapman gerekiyor gibi cümleler kullanıyorum."*

Emeğe Vurgu Yapma: Öğrencilerden Ö12, başarılı olabilmek için emek sarf etmesinin gerekli olduğunu ve her seferinde kendine bunu hatırlattığını dile getirmiştir.

Ö12: *"Yani şöyle bir şey olabilir emek olmadan başarı olmaz gibi. Bu cümle mesela beni motive ediyor. Çünkü çabalamadan hiçbir şey elde edebileceğimizi düşünmüyorum."*

Kendini Ödüllendirme: Bunun yanında Ö4, bir konuda başarılı olduğunda ya da bir görevi tamamlaması gerektiğinde kendine ödüller belirlediğini ve amacına ulaştığında kendini ödüllendirdiğini dile getirmiştir.

Ö4: *"Oyun oynamayı çok seven biriyim özellikle bilgisayar oyunlarını. Mesela ödev yapıyorum ödevim bitmeden bilgisayarı oturma. Ders çalışmam bitmeden asla bilgisayarın başına oturmam. Bitireyim öyle bilgisayarın başına oturayım diye hep aklımdan geçiririm. O yüzden yapacağım işleri daha hızlı yapmaya başlıyorum."*

Yılmazlık Gösterme: Katılımcılardan Ö5, yaşamındaki olumsuzlukları kendine hatırlattığını ve bunları düşünerek kendinde dayanma gücü bulduğunu ifade etmiştir. Ö11 ise yılmaması gerektiğini kendine hatırlatmaktadır.

Ö5: "Hayat olarak var yani geçmişte yaptıklarım, geçirdiğim ameliyatlar bir tek bunlar var. Dayan diyorum kendime."

Ö11: "Yılmak yok başarabilirsin vs. diyorum kendime."

Maneviyata Yönelme: Ö13, manevi yönünün güçlü olduğunu ve maneviyatla ilgili şeylere yöneldiğini ve böylelikle kendini sakinleştirdiğini dile getirmiştir.

Ö13: "Geçer inşallah falan diyorum. Manevi yönü biraz güçlü bir insanım o yüzden böyle şeyler söylüyorum. Zor günlerin geçeceğine yönelik kendimi telkin ediyorum."

Amacı Hatırlama: Ö3 zor durumlarda kendine amacını hatırlattığını ve böylelikle kendini motive ettiğini belirtmiştir.

Ö3: "Ben kendimi motive etmek için genelde o işe niye başladığımı düşünürüm."

4.1.3. Meslek Seçiminde Etkili Faktörler: Çalışma kapsamında öğrencilere hangi meslekleri seçmek istedikleri sorulmuştur. Katılımcı öğrenciler tercih edecekleri mesleklere özellikle sürekli iletişim halinde oldukları, kendilerini rahat hissedecekleri, popüler olan meslek doğrultusunda karar vermişlerdir. Tercih edilecek meslekler; psikolog, fizyoterapistlik, öğretmenlik, devlet memurluğu, güzel sanatlar, halkla ilişkiler, hukuk, yazılım mühendisliği, antrenör koçluğu, bilgisayar mühendisliği, hekimlik ve teknolojiyle ilişkili meslekler şeklinde ifade edilmiştir. Aşağıda örnek ifadeler yer almaktadır.

Ö1: "Teknoloji alanına ilgi duyuyorum mesela kodlama gibi yaparım ama kurslarına gitmem gerekiyor. Genelde teknolojiye yönelik mesleklere ilgiler duyuyorum. İleriye yönelik bir mesleği seçmek istiyorum. Yani şu an herkes teknoloji çağında ve dediğim gibi ben de teknolojiye yatkın bir insanım o yüzden istiyorum. Elimizdeki telefonları mesela en basitinden daha iyi bir hale getirmek istiyorum ya da bilgisayar kullanıcılarının bilgisayarda sık yaşadıkları şeyleri çözmek için bir şeyler yapmak isterim."

Ö2: "Hacettepe Üniversitesi'ndeki fizyoterapistlik bölümünü düşünüyorum. Tek başıma yaşamak isterim. Uzman fizyoterapist olmak isterim açıkçası mesleki olarak."

Ö6: "Yazılımcılık istiyordum. Ama ikisini aynı anda yürütemeyeceğim çünkü önümde yüzme dolayısıyla beklenen bir gelecek var hazırlanan bir gelecek var onu da hesaba katınca insan ister istemez geri çekiliyor maalesef."

Ö10: "Matematik öğretmeni olmak isterim. Ama bu okula geldim kararımın hepsi değişti matematiğim zaten kötüydü o yüzden kararım etkilendi. Yapabildiğimi düşünseydim bunu seçerdim."

Ö11: "Öğretmenlik de düşünüyordum ama fiziksel olarak öğretmenlik yapmaya uygun olmadığımı düşünüyorum."

Ö11: "Devlet memuru olmak istiyorum. Memur olmak istiyorum belirli bir alan yok."

Ö12: "Sonrasında bu sınavı kazandıktan sonra devlet memuru ile birlikte üniversiteyi kazanmak ve üniversiteyi okumak. Bir de KPSS'ye giren engelliler birçok alanda çalışabiliyormuş devlet memuru olarak bana çok cazip geldi."

Ö12: "Ben yazılım mühendisliği veya bilgisayar mühendisliği istiyorum."

Ö13: "Yazılımla ilgili bir şeylerle uğraşmak istiyorum."

Sonrasında öğrencilere meslek seçimlerinin hangi faktörlerden etkilenebileceğine ilişkin sorular yöneltilmiştir. Buradan hareketle oluşturulan diğer bir tema ise meslek seçiminde etkili olan faktörlerdir. Görüşmeler sonrasında öğrencilerin meslek seçme nedenlerinin oldukça çeşitlendiği görülmüştür. Bazı öğrenciler geçmiş yaşantılarından dolayı bir mesleğe yönelmeyi düşünürken diğer bazıları ekonomik gelir elde etmek için bir mesleğe yönelmenin kendileri için daha gerçekçi olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte meslek seçiminde etkili faktörler arasında öğrenciler tarafından en sık tekrar edilen nedenin “meslekte insanlara yardım etmek” olduğu görülmüştür. Sonrasında en sık tekrar edilen neden ise “meslekte başarılı olma” amacıdır. Bunun yanında meslek seçiminde etkili olan faktörler arasında; takdir kazanmak, yetersizliğe yönelik meslek seçimi, görünür olma, kazanç, başarılı olma isteği, geçmiş yaşantılar, gelecek vadeden mesleklere yönelme, sevilen mesleği yapma, geleceği garanti altına alma, meslek sahibi olma, statüsü yüksek meslek olması, insanların haklarını savunma, insanlara yönelik olması, mesleğin kendisi için kolay ya da zor oluşu, meslekte yararlı olma, uyum sağlayabilme, yeteneklere uygun olması, meslekte tanınma ve ihtiyaçlarını karşılama alt kodları oluşturulmuştur. Aşağıda her bir alt kod için detaylara yer verilecektir. Şekil 7’de meslek seçiminde etkili faktörler temasına yer verilmiştir.

Şekil 7

Meslek seçiminde etkili faktörler



4.1.3.1. Takdir Kazanmak: Katılımcı öğrencilerden Ö9 seçmeyi düşündüğü meslekte etkili olan faktörün diğer insanların kendisi için olumlu dileklerde bulunması olduğunu belirtmiştir.

Ö9: "Ayrıca bir insanın benim için iyi dileklerde bulunması beni mutlu eder."

4.1.3.2. Yetersizliğe Yönelik Meslek Seçimi: Bunun yanında Ö5, Ö11 ve Ö12 meslek seçiminde kendi yetersizliğini de düşündüğünü ve fazla ayakta kalamadığı için meslek seçiminde bunları göz önünde bulundurduğunu ifade etmiştir.

Ö5: "Bir de fiziksel problemlerinden dolayı ayakta fazla duramadığından dolayı yani engeller dolayısıyla düşünüyorum bir de."

Ö11: "Benim için kolay mı zor mu rahat mı buna bakarım"

Ö12: "Her mesleğin farklı bir zorluğu var ama beni fazla zorlamasını istemem. Bedensel olarak fazla zorlamaması gerekiyor ki daha rahat yapabileyim ve daha rahat bir kazanç elde edebileyim."

Bunun yanında Ö6 meslek seçiminde etkili olan faktörlere farklı bir bakış açısı getirmiştir. Ö6 sporla ilgilenmektedir ve yetersizliği olan bireylerle çalışmak istemektedir. Meslek seçimini de bu doğrultuda yapacağını açıklamıştır. Yine Ö6 sporla ilgilenmeye başladığından beri kendinde olumlu değişikliklerin olduğunu fark etmiştir. Bu olumlu değişikliklerden biri de özgüveninin artmasıdır. Sporla ilgilenmenin kendine olan güvenini artırdığını ve yetersizliği olan diğer bireylerle de çalışarak onların da özgüvenlerini artırmak istediğini söylemiştir.

Ö6: "O yüzden antrenörlük istiyorum bir de engellilerle çalışmak istediğim için kendi açımdan o biraz da beni etkiliyor."

Ö6: "Kendimden dolayı hem zaten normallerin yarışlarına gitmediğim için hiç onların sistemi nasıl işliyor pek alakadar değilim. Hem şöyle bakıyorum olimpiyatlara katılıyoruz her ülkeden bir sürü geçit töreninde karşılama töreninde bir sürü sporcular var, bir bakıyorum bizim paralimpik sporculara çok az kişi var. Bir yandan bir sürü engelli kişiyi spora yöneltebilmek istiyorum, çünkü hem sağlık açısından yararlı hem de kişinin kendi özgüveni için yararlı hani dışa dönüklüğü artırabilmek için. O yüzden engellerle çalışmak istiyorum."

4.1.3.3. Görünür Olma: Ö2 seçtiği mesleğin kendini daha görünür kılacak nitelikte olması gerektiğini düşünmektedir.

Ö2: "Ön plana çıkmak"

4.1.3.4. Kazanç: Ö7 ise meslek seçimini yapacağı mesleğin kazancına göre şekillendireceğini açıklamıştır.

Ö7: " Kazançları da iyi."

4.1.3.5. Başarılı Olma İsteği: Ö6 sporla ilgilenen bir öğrencidir ve hali hazırda ödülleri de bulunmaktadır. Ancak yüzme alanında daha fazla başarı elde etmek meslek seçiminde etkili olan unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ö6: "Olimpiyatlara gidebilmek şu an en büyük hayalim. Başarı kazanabilmek çok istiyorum. Olimpiyat olmasa bile en azından bir dünya şampiyonu elde etmek istiyorum. Şu an gidiyorum ama okullar arası yarışıyorum. Amacım bu."

Ö5: "Mesleki olarak da işte mesleki eğitimi tamamladıktan sonra da kendimi geliştirmeyi düşünüyorum. Devam etmeyi düşünüyorum."

Ö7: "O zaman kendimden yüksek bir beklentin olur çünkü herkes kazanabilir o mesleği olabilir ama herkes bilinmez o yüzden çok çalışmak lazım. Herkes doktor olabilir ama hepsi bilinmez ben tanınur olmak istiyorum."

Ö11: "Gelecekte daha başarılı olmayı ve iş hayatımda daha kolay ilerlemeyi düşünüyorum."

4.1.3.6. Geçmiş Yaşantılar: Ö2 ve Ö8 meslek seçimlerinde daha çok yaşadıkları olayların etkili olduğunu açıklamıştır. Örneğin Ö2 başta seçmek istediği mesleğin yetersizliği doğrultusunda aldığı fizik tedavi süreçleri sonunda fizyoterapistliğe kaydığını belirtmiştir.

Ö2: "Ben eskiden bankacı olmak istiyordum. Fizik tedaviye altı aylıkken başlamışım. Sonrasında dedim ki fizyoterapistlik neden olmasın sonuçta sürekli böyle bir kurumdasın. Ne olursa olsun o durumu biliyorum gibisine. Çocukluk mesleğin yapabilirsin gibisinden olabilir dedim. O yüzden olmak istiyorum."

Bunun yanında Ö8 biyolojik ailesiyle sorunlar yaşayan bir öğrencidir. Hukuk alanına yönelmek istemekle birlikte ailevi sorunlar yaşadığı için boşanma avukatı olmak istemediğini ve meslek seçiminde buna dikkat edeceğini ifade etmiştir.

Ö8: "Mesela boşanma avukatı olmayı hiçbir zaman istemedim, çocukluğum biraz daha başka türlü geçtiği için çok profesyonel davranabileceğimi düşünmüyorum açıkçası."

4.1.3.7. Meslekte İnsanlara Yardım Etme: Öğrencilerin meslek seçiminde etkili olarak en çok tekrar ettiği faktör mesleklerinde insanlara yardım etmedir. Görüşmeler sırasında araştırmacının dikkatini çeken noktalardan birisi de bu olmuştur. Öğrenciler meslek seçimlerini diğerlerine yardım etme amaçlı olarak gerçekleştireceklerini ve diğer unsurları ikinci plana attıklarını belirtmişlerdir. Diğer insanların hayatlarında kolaylaştırıcı bir unsur olarak yer almak istediklerini (Ö1), kazanılan maaştan ziyade insanlara yardım etmek aynı zamanda görünür olmak istemediklerini (Ö2), insanların iyilik hallerini önemsediklerini (Ö9) ve diğerlerinin problemlerini çözdüklerinde kendilerini daha iyi hissettiklerini (Ö12) belirtmişlerdir. Aşağıda öğrencilerin ifadeleri sunulmuştur.

Ö1: "İnsanlara yardımcı olabilmek, zorluklar karşısında insanların işini kolaylaştırıcı olabilmek isterim. Kazanç benim için daha geri planda. Parayı her türlü bulursun. İnsanlara yararlı olmak çok daha önemli bence."

Ö2: "Daha çok insanlara yardım etmek benim için ön planda ama görünür olmak değil. Mesleğin maaşı falan değil daha çok insanlara yardım etmek benim için önemli ama yardımseverliğiyle de ön plana çıkmak istemiyorum bilmelerine gerek yok bu meslek birazcık da emek isteyen bir meslek olduğu için ben böyle bakıyorum durma."

Ö9: "Yardım etmeyi severim mesela ben, bir insanın iyi olması benim için önemlidir. Ayrıca bir insanın benim için iyi dileklerde bulunması beni mutlu eder. Sonra geleceği olan bir meslek olduğunu düşünüyorum."

Ö12: "Çünkü ben birisinin sorunlarını çözmek ve onu mutlu etmek isterim. O sorunlarını konuşsun bana anlatsın ve rahatlasın isterim. Karşıdakini düşündüğüm için aslında biraz da. Yardım etme içgüdüsi ile hareket ediyorum galiba."

4.1.3.8. Gelecek Vadeden Mesleklere Yönelme: Öğrencilerden Ö1 meslek seçiminde farklı bir unsura değinerek tercih edeceği mesleğin gelecekte de varlığını koruyabilmesinin önemli olduğunu ve önemli olan şeyin para kazanmaktan ziyade kendini geliştirmek olduğunu vurgulamıştır.

Ö1: "Hani diyorlar ya ölmeyecek meslekler diye daha çok bunu göz önünde bulunduruyorum. Parayı illaki kazanırsın ama işini kaybetmeyecek şekilde bir temel atman gerekir ki o paranın kaynağı gelsin."

4.1.3.9. Sevilen Mesleği Yapma: Öğrenciler tarafından en çok tekrar edilen meslek seçimi faktörlerinden biri de sevilen mesleğin yapılmasıdır. Katılımcılar meslekte başarı olabilmek için o işi severek yapmanın bir gereklilik olduğunu ifade etmişlerdir. Yapacakları işi sevmemeleri halinde kazandıkları paranın önemli olmadığını (Ö4), mesleklerini severek ve layıkıyla yaptıkları zaman kazandıkları paranın o kadar da mühim olmayacağını (Ö5) belirtmişlerdir. Bunun yanında bazı öğrenciler önceliklerinin zaman içinde değiştiğini ifade etmişlerdir. Örneğin Ö6 bu konu üzerine ilk düşündüğünde iki meslek arasında kaldığını ve önceliğinin gelir elde etmek olduğunu ancak zaman geçtikçe seçtiği mesleğin kendini mutlu etmesinin daha önemli olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aşağıda öğrencilerin ifadeleri yer almaktadır.

Ö4: "Benim için önemli olan şey sevdiği mesleği yapmak. Ömür boyu çok kazanç sağlasam bile yani yapacağım işten memnun olmayacaksam benim için pek bir anlamı yok."

Ö5: "Mesleğimi layıkıyla yapayım ben bunu istiyorum. Bir de mesleğimi sevmem önemli. Mesleğimi layık olabilmek önemli benim için. Ben sevdiğim bir mesleği ucuzda yaparım. Ama ben ona severek yaptığım için kendimi kalitesini de belirtirim gösteririm. Belli ederim. Ücret ilerde değişebilecek bir şey ama ben sevmediğin bir meslekte maaşım ne kadar yüksek olursa olsun o benim için ömür boyu bir zulüm haline gelecek. Bu sebeple kazanç benim için o kadar da önemli değil."

Ö6: "Aslında şimdiye kadar şöyleydi parasal açıdan bakıyordum benim için hani hangi mesleği seçeceğim önemli değildi. Amacım üniversiteye kadar çok iyi çalışıp iyi bir puan bölüm tutturabilmektir, mühendislik çıkarsa neden yapmayayım diye düşünüyordum. Peyzajlık ya da mimarlık çıkarsa niye yapmayayım"

diyordum. Amacım tamamen paraydı beni parasal açıdan hangisi rahat ettirecek onu düşünüyordum onu seçecektim. Ama baktım ki ikisini aynı anda yürütemiyorum. O zaman sevdiğim şeye yöneldim. Zaten zevk alıyorum aşırı eğlenceli ortamları var. Yurtdışı ortamları var kamplar var, baktım aşırı güzel ve eğlenceli herkes çok kaynaşmış rahat bir ortam."

Ö12: "Aynı zamanda uyum sağlayabileceğim de bir meslek olsun. Yaptığım meslek beni huzursuz etmesin örneğin. Sıkılarak değil isteyerek yapmak istiyorum işimi."

Katılımcılardan Ö8 ise sevdiği mesleği yaptığında hem yapacağı işlerden sıkılmayacağını hem de sevdiği işi yaptığı için daha kolay para kazanabileceğini düşünmektedir. Bunun yanında kazancı çok olsa bile mutlu değilse bunun bir anlam ifade etmeyeceğini belirtmiştir. Ö13'ün ifadeleri de buna paraleldir. Aşağıda öğrencilerin cevaplarından kesitler sunulmuştur.

Ö8: "Aslında mesleğimde çok para kazanmaktan ziyade istediğimi alabilecek kadar param olsun yeter benim için tabii ki insanlar tarafından sevmek çok güzel bir şey ama insanları meslek seçiminde mutlu olmaları gerektiğini düşünüyorum o yüzden para kazanmaktan ziyade meslek seçiminde mutlu olmak benim için önemli. Çünkü mesleğimi seversem işimi daha iyi yaparım ve işimi daha iyi yaptığım için daha çok para kazanırım zaten benim için para her zaman ikinci planda. Para kazanıyorum ama mutlu değilim o zaman kazandığım paranın hiçbir anlamı yok diye düşünüyorum."

Ö13: "O işe ilgim var mı, ben bu işten zevk alacak mıyım, yaptığım zaman mutlu olacak mıyım, bunlar benim için önemli bunlara bakıyorum genelde. Sevmediğim bir işte çalışmanın zevkli olmayacağını düşünüyorum."

4.1.3.10. Geleceği Garanti Altına Alma: Öğrencilerden Ö6 çok fazla harcamasının olduğunu ve ailesine yük olmak istemediği için yetenekli olduğu ve daha hızlı bir şekilde iş sahibi olacağı mesleğe yönelmek istediğini belirtmiştir.

Ö6: "Ben çok masraflı bir insanım. Yüzme ayrı bir masraf, okul ayrı bir masraf, dersane ayrı bir masraf. Bunun için üniversiteyi bir yandan da spor seçmemin sebebi hem spor seçeyim kendi geleceğime odaklanayım geleceğimi garanti altına alayım hem bir yandan da çalışmak istiyorum ki artık masrafları azaltabileyim. Onun dışında ailemin yükünü hafifletmek istiyorum"

4.1.3.11. Meslek Sahibi Olma: Katılımcılardan Ö9 ve Ö12 kendileri için önemli unsurun bir meslek sahibi olmak olduğunu ifade etmişlerdir. Aşağıda öğrencilerin ifadeleri doğrudan sunulmuştur.

Ö9: "En önemli amacım mesleğimi elime almak herhangi bir mesleği elime almak"

Ö12: "Önceliğim elime mesleğimi almak. Elime mesleğimi alıp hayatımı güzel bir şekilde devam etmek istiyorum."

4.1.3.12. Statüsü Yüksek Meslek Olması: Öğrencilerden Ö7 hekimlik mesleğine yönelmek istediğini ve bunun sebebinin hekimlerin statü olarak üst grupta yer almaları olduğunu açıklamıştır.

Ö7: "Açıkçası neden doktor olmak istediğimi hiç sormadım kendime. Doktorların ayrı bir havası var çünkü. Hem de insanlara yardım ediyorlar. Statüleri de var. Kazançları da iyi."

4.1.10.13.1. **Karizmatik Oluşu:** Ö7: "Doktorların ayrı bir havası var çünkü." Şeklindeki ifadesiyle hekimliğin karizmatik bir meslek olduğunu ve bu sebeple seçeceğini ifade etmiştir.

4.1.3.13. İnsanlara Yönelik Olması: Katılımcılardan Ö10 ise seçeceği mesleğin insanlarla bir arada olmasını sağlayacak nitelikte olmasının yeterli olacağını belirtmiştir.

Ö10: "İnsanlara yönelik olsun istiyorum insanlarla birlikte olmayı seviyorum. Kazanç anlamında bir beklentim yok insanlarla birlikte olayım benim için yeter. İnsanlar sadece empati kursunlar ve benimle iletişim içinde olsunlar bana yeter."

4.1.3.14. Meslekte Yararlı Olma: Katılımcılardan Ö8 ve Ö11 yapacağı meslekte diğerlerine fayda sağlayıp sağlayamayacağını kendi için önemli olduğunu ifade etmiştir.

Ö8: "İnsanların haklarının savunulması gerektiğini düşünüyorum, herkes her şeyi yapabilir demokratik bir ülkedeyiz ve haklarımızın savunulması gerekir. Haklarını savunamayan insanlar olabilir ve biz bu savunamayan insanların haklarını da savunmak durumundayız ve kendini savunamayan insanlar için adaletsizliği önlemek için avukat olmak istiyorum."

Ö11: "Bir meslekte yararlı mıyım değil miyim ona bakarım."

4.1.3.15. Yeteneklere Uygun Olması: Katılımcılardan Ö12 kendi yeteneklerini ve kapasitesine uygun bir meslek seçmek istediğini bu doğrultuda yapacağı mesleğin basit olmamasını istemektedir.

Ö12: "Akademik olarak bir başarı elde edebilmek mesela bu da çok önemli benim için beni rahat ettiren bir mesleğim de olsun. Ama çok basit bir şey de olmasın benim potansiyelime uygun olsun. Yeteneklerimi gösterebileceğim bir meslek olsun."

4.1.3.16. Meslekte Tanınma: Öğrencilerden Ö1 ve Ö3 yapacakları meslekte diğerleri tarafından tanınmanın ve iş teklifleri almanın kendileri için önemli olduğunu açıklamışlardır. Aşağıda öğrencilerin ifadeleri yer almaktadır.

Ö1: "Mesleğimde iyi olup tanınmak ya da çevremde bilinmek isterim. Daha çok iş teklifi gelsin tarzında daha büyük hedeflere ulaşmak için."

Ö3: "Mesleğimde de adımın bilinmesini ve tanınmayı istiyorum."

4.1.3.17. İhtiyaçlarını Karşılama: Katılımcılardan Ö3 ise yapacağı mesleğin kazancından ziyade kendini geçindirecek kadar kazanca sahip olmasının yeterli olacağını ifade etmiştir.

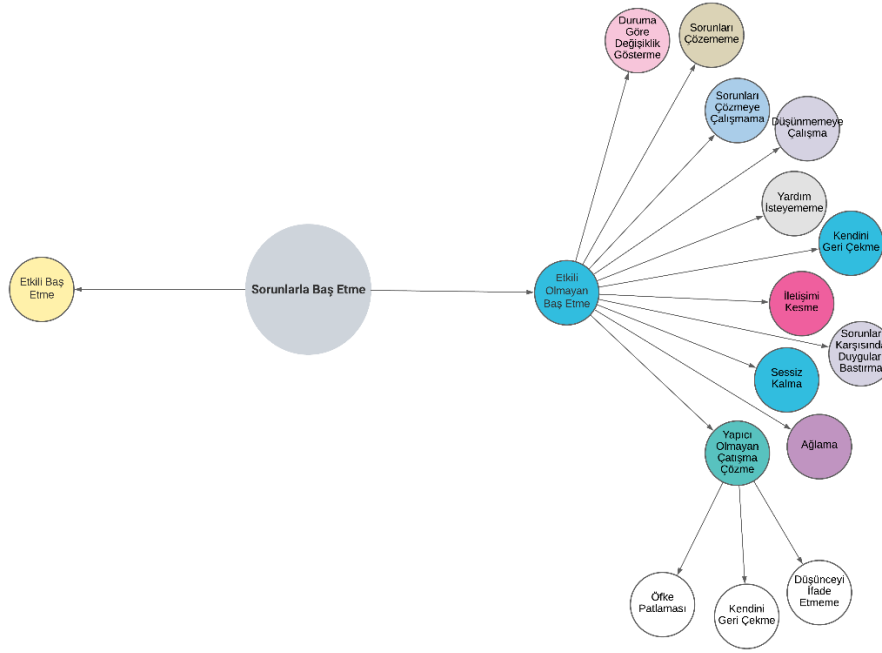
Ö3: "Kazanç benim için çok önemli değil rahat bir şey olsun ilerde rahatça bir ev alabileyim rahatça bir geçimim olsun tek beklentim bu ihtiyaçlarını karşılamak istiyorum zorlanmadan."

4.1.4. Sorunlarla Baş Etme: Öğrenci cevaplarından hareketle oluşturulan bir diğer tema sorunlarla baş etmedir. Katılımcıların çeşitli sorunlarla karşılaştıklarından çok farklı tepkiler verdiği anlaşılmaktadır. Bazı katılımcıların sorunlar karşısında akılcı ve etkili baş etme

yöntemleri kullanırken diğer bazılarının sorunlarını çözmeye yarayacak stratejiler kullanmadığı fark edilmiştir. Sorunlarla baş etme teması altında; etkili baş etme ve etkili olmayan baş etme kodları oluşturulmuştur. Aşağıda öğrenci cevaplarına ilişkin açıklamalara yer verilmiştir. Şekil 8’de sorunlarla baş etme teması oluşturulmuştur.

Şekil 8

Sorunlarla baş etme



4.1.4.1. Etkili Olmayan Baş Etme: Öğrencilerin cevapları analiz edildikten sonra etkili olmayan baş etme stratejileri altında; duruma göre değişiklik gösterme, sorunları çözememe, sorunları çözmeye çalışmama, düşünmemeye çalışma, yardım isteyememe, kendini geri çekme, iletişimi kesme, duygularını bastırma, sessiz kalma ve ağlama alt kodları oluşturulmuştur.

Duruma Göre Değişiklik Gösterme: Katılımcılardan Ö13 bir problem durumuyla karşılaştığında öncelik problemin ne olduğunu anlamaya çalıştığını ve durumun niteliğine göre bazen çözmek isterken bazen de çözemediğini açıklamıştır.

Ö13: "Öncelikle sorunu anlamaya çalışıyorum. Durumdan duruma değişebiliyor aslında bazen çözmeye çalışıyorum bazen de hiçbir şey yapmıyorum çözmek için. Sorunlarımla genellikle baş edebildiğimi düşünüyorum"

Sorunları Çözememe: Ö11 ise çözmek için elinden geleni yaptığını, bir noktadan sonra çözmek için ısrarcı olmadığını ve sorunlarını çözemediğini belirtmiştir.

Ö11: "Açıkçası çok çözebildiğim söylenemez. Elimden geleni yapmaya çalışırım ama çözemezsem de bırakırım. Yaşadığım sorunları ilk başta kendi içimde düşünüyorum. Sonrasında neler yapabilirim diye düşünüyorum."

Sorunları Çözmeye Çalışmama: Öğrenciler tarafından sıklıkla ifade edilen diğer bir etkili olmayan baş etme yöntemi ise sorunlarla karşılaştıklarında bunu çözmeye çalışmamalarıdır. Örneğin Ö5 arkadaşlarıyla yaşadığı problemleri çözmek için bir şey yapmadığını ve var olan önyargılarını değiştirmek istemediğini belirtmiştir.

Ö5: "Hayır hiçbir şey yapmadım. Bunu çözmeyi isterdim ama çözssem de geçmişteki arkadaşlık problemlerinden dolayı tekrarlanmasını istemem. O yüzden mücadele etmiyorum önyargılarımla."

Ö7 ise kişilerarası ilişkilerde sorun yaşadığında bunun üzerine konuşmak yerine iletişimini koparmayı tercih ettiğini, belirli bir zaman sonra sorun yaşanmamış gibi iletişimini tekrar başlattığını ifade etmiştir.

Ö7: "Konuşmayı kesiyorum. Sanal arkadaşlarımla tartışmalarım daha fazla oluyor. Onlarla da konuşmayı kesiyorum zaten veya bir süre konuşmuyoruz olayı unutana kadar ondan sonra öyle devam ediyor. Zıt giden konular oluyor mesela benim kuzenim var İstanbul'da yaşıyor onunla da en ufak bir şeyde tartışıyoruz. 1-2 hafta konuşmuyoruz sonra unutuyoruz konuşmaya başlıyoruz."

Katılımcılardan Ö10 sorunları karşısında pasif kaldığını, kendilerine yapılan kötülöklere rağmen diğerlerine her koşulda iyi davranmaya çalıştığını açıklamıştır.

Ö10: "Baş etmiyorum ki hocam gidiyorum direkt sınıfa oturuyorum boş boş oturuyorum. Çözmek adına hiçbir şey yapmıyorum. Arkamdan konuşanlar geliyorlar benden ıslak mendil peçete istiyorlar ve ben gidip yine veriyorum biliyor musunuz? Onlara yine iyi davranıyorum ama onlar nankör oldukları için öyle işte. Bu beni çok üzüyor."

Ö11 de yaşadığı problemin şiddetinin artmaması için üzerine gitmediğini ve iletişim problemi aynı şekilde devam edince kendini geri çektiğini açıklamıştır.

Ö11: "Genelde sorun yaşadığım kişilerle bir süre konuşmam kavgamız daha uzun sürmesin diye ama baktım ki benimle yine aynı şekilde konuşmaya devam ediyorsa samimiyetimi keserim. Çözmek için bir şey yapmam. Kendimi geri çekerim diyebilirim."

Düşünmemeye Çalışma: Ö6: "Ya da unutmayı deniyorum, unuttunca öfke de gidiyor ağlamak da gidiyor." şeklindeki ifadesiyle sorununu düşünmeyerek üstesinden geldiğini söylemiştir.

Yardım İsteyememe: Bazı katılımcılar ise yaşadıkları sorunları tek başlarına çözmekte ve diğerlerinden yardım istememektedir. Ö5'in bununla ilgili ifadesi aşağıda yer almaktadır.

Ö5: "Onlar bana gelsin ben onlara yardım edeyim ama ben onlardan yardım istemeyeyim. Ben kendi başıma halletmeye çalışayım. Sorunlarımı kendi içimde halletmeye çalışıyorum. İnsanlara gitmeye fazla yanaşmıyorum."

Kendini Geri Çekme: Ö11 yaşadığı sorunlar karşısında kendini geri çekmektedir. Ö11: "Kendimi geri çekerim"

İletişimi Kesme: Katılımcılardan Ö7 ve Ö11 ise kişilerarası ilişkilerde yaşadıkları sorunların daha fazla büyümemesi için kişilerle iletişimlerini kesmektedirler.

Ö7: "Konuşmayı kesiyorum."

Ö11: "Sorun yaşadığım kişilerle bir süre konuşmam kavgamız daha uzun sürmesin"

Sorunlar Karşısında Duyguları Bastırma: Katılımcılardan Ö6 sorunlar karşısında yaşadığı duyguları göstermekten ziyade saklamayı tercih etmektedir. Ö6: "Öfkemi içimde saklamaya çalışıyorum, belli etmemeye çalışıyorum. Bakışlarımla belli ediyor olabilirim ama öfkeyi içimde tutuyorum." ifadesi buna bir örnektir.

Sessiz Kalma: Ö10 olumsuz bir ortamda bulunduğu zaman var olan iletişime dahil olmamakta ve insanlara ilişkin değerlendirmelerde bulunmamaktadır. Ö10: "Sadece onları dinliyorum onların hakkında kötü yorum yapmıyorum. Kimseye yapılan şeylerle ilgili konuşmuyorum olanlar bende kalıyor."

Ağlama: Katılımcılardan yine Ö10 sorunlarıyla baş etmek için ağlamayı tercih etmektedir.

Ö10: "Genellikle ağlıyorum ben özellikle yatmadan önce 1 saat en az 1 saat ağlıyorum. Örneğin iftari bile yapamıyoruz çünkü onlar kavga ediyorlar 1 saat sonra falan anca orucumuzu açabiliyoruz. Ben onları dinliyorum gidiyorum arka tarafta ağlıyorum."

Yapıcı Olmayan Çatışma Çözme: Katılımcıların cevaplarından hareketle oluşturulan bir diğer kod ise yapıcı olmayan çatışma çözmedir. Bu kod altında öfke patlaması, kendini geri çekme ve düşünceyi ifade etmeme alt kodları oluşturulmuştur.

Öfke Patlaması: Katılımcılardan Ö10 bir çatışma olduğunda öfke patlaması yaşadığını ve çevreye zarar verdiğini dile getirmiştir.

Ö10: "Ben çok fazla sinirleniyorum, eğer benimle ilgili bir olaya öfke patlaması yaşıyorum. Örneğin birisi benim koluma vurmuştu benim hakkımda dedikodu yapmışlar. Gidip kütüphaneye falan dağıtmıştım. Kocaman kütüphane yerle bir olmuştu."

Kendini Geri Çekme: Bunun yanında Ö2 haklı olduğunu düşündüğü çatışma ortamlarında kendini geri çektiğini ifade etmiştir.

Ö2: "Çok fazla arkadaş edinmedim ben hayatımda da eğer o konuda haklıysam kendimi geri çekerim. Eğer haklı değilsen o problemi çözmeye çalışırım."

Düşünceyi İfade Etmemeye: Ayrıca Ö8 iletişim kurduğu kişiyle uzlaşma yaşayamayacağını düşünmediğinde kendi düşüncelerini ifade etmekten kaçındığını belirtmiştir.

Ö8: "Eğer karşımdaki kişiyle uyuşamayacağımızı düşünüyorsam da kendi düşüncemi kendime saklıyorum."

4.1.4.2. Etkili Baş Etme: Öğrenci cevaplarından hareketle oluşturulan diğer bir kod etkili baş etmedir. Etkili baş etme kodunun altında katılımcılar; çözmeye çalışma, sakın

kalmaya çalışma, olaylardan uzaklaşma, sorunların çözümünde destek arama, çözüm odaklı olma, yapıcı çatışma çözme, çözüme yönelik düşünme, orta yolu bulma, problemlerden uzaklaşarak çözme, alttan alma, konuşarak çözme gibi unsurlara değinmişlerdir. Aşağıda katılımcıların cevapları yer almaktadır.

Ö1: "Oluyor ama o kadar büyütülecek seviyeye getirmiyorum. Alttan alıyorum ya ben alttan alıyorum ya onlar alttan alıyor. Büyütmeden kısaca aramızda halledebiliyoruz."

Ö1: "Çözmeye çalışıyorum. Mesela konuşmak isterim onunla acaba hakkında ne düşünüyor bilmek isterim. Ben hatalıysam ben hatamı bileyim, o hatalıysa o hatasını bilsin. Aramızdaki sorunu çözelim isterim, öyle olur genelde."

Ö3: "Sorunu çözmek için düşünüyorum."

Ö4: "Daha çok orta yol bulma tarafıyım. Arabuluculuk diyebilirim aslında. O an onun söylediğinden ben farklı bir şey düşünebilirim. Mesela ben arada farklı bir konu ya da yakın bir konuda aynı düşünceyle durumu kapatabilirim sohbeti bitirebilirim. Daha fazla ileriye götürmem."

Ö5: "Zaman ayırıyorum uğraşmaya çalışıyorum. Eskiden pes ederdim olmuyorsa tamam derdim. Olmuyor uğraşmana gerek yok derdim. Ama artık mücadele ediyorum."

Ö6: "Geç olsun güç olmasın şeklinde ifade edebilirim. Bir sıkıntın varsa çözümü uğraştıracaksa kaç gün olursa olsun ne kadar sürerse sürsün gene de devam ederim. Peşinden giderim. Çözemezsem bile kenarda tutarım, ona tekrar geri dönerim."

Ö8: "Aslında çok fazla kavga eden bir insan değilim. Arkadaşlarımın suyuna gitmesini bilirim, eğer benim düşüncem arkadaşımın düşüncesine karşı ise kendi düşüncemi savunurum ama onun düşüncesine de saygı duyarım sen çok yanlış düşünüyorsun demem mesela."

Ö9: "Sakin kalmayı deniyorum genelde, eğer olayın üstesinden gelemesem en yakınımda yakın bulduğum birine anlatıyorum. O kişinin çözüm bulmasını bekliyorum. Bana yardımcı olmasını istiyorum. Arkadaşlarıma söylerim arkadaşlarıma söylemezsem anneme söylerim mesela."

Ö10: "Açıkçası okul içerisindeki olaylara pek fazla dahil olmuyorum diyebilirim. Onların dışında kalıyorum, dinliyorum ortadan yok oluyorum. Sadece kulak misafiri olmuş oluyorum."

Ö12: "Ben sakın bir insanım ve olaylara genelde çözüm odaklı yaklaşırım. Mesela bir sorun yaşadığımda direkt yükselip bağırıp çağırıp değil de sakın konuşup anlaşılabilir şekilde çözülmesi taraftarıyım. Kalp kırmadan daha sakın bir şekilde sorunu çözmeye çalışırım."

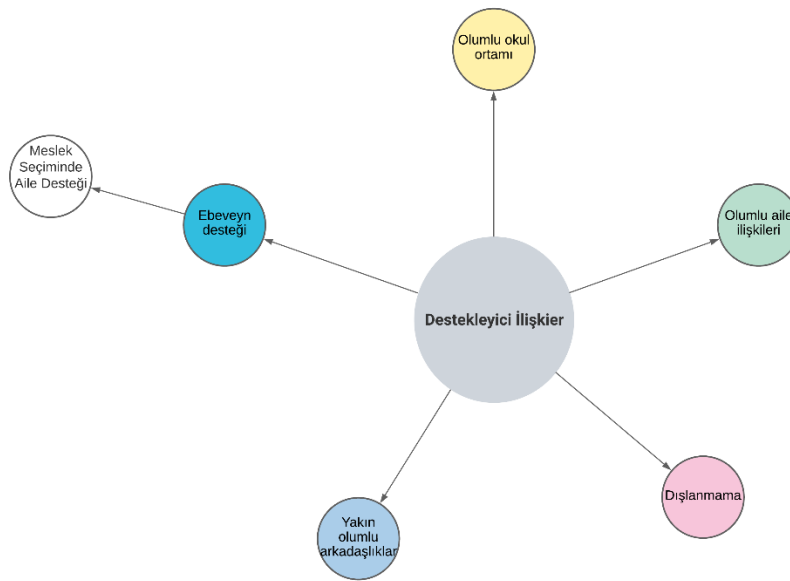
Ö13: "Bazen onlarla zıtlaşabiliyoruz. Onların dedikleri şeyler bana uymadığı için tartıştığımız zamanlar oluyor. Genelde görüş ayrılıklarından dolayı sıkıntı yaşıyoruz. Tartıştığımızda da genelde orta yolu buluyoruz. İki taraf da çözmeye çalışıyor."

4.1.5. Destekleyici İlişkiler: Öğrencilerle yapılan görüşmeler sonucunda oluşturulan temalardan biri de destekleyici ilişkilerdir. Destekleyici ilişkiler teması altında olumlu okul ortamı, olumlu aile ilişkileri, öğretmenlerin kolaylaştırıcı tutumları, dışlanmama, yakın olumlu arkadaşlıklar, ebeveyn desteği ve arkadaş desteği kodları oluşturulmuştur. Öğrenciler yaşamlarına ilişkin farklı alanlardan bahsederken gerek ailelerinin gerek arkadaşlarının gerekse

de ebeveynlerinin desteklerinin kendileri için ne kadar önemli olduğunu vurgulamışlardır. Bunun yanında destekleyici bir okul ortamına sahip olmanın kendilerini iyi hissettirdiklerini ve yetersizliklerine ilişkin zorlukların bu pozitif ortam sayesinde büyük ölçüde kolaylaştığı veya hafiflediğini ifade etmişlerdir. Ayrıca görüşmeler sırasında dikkat çeken unsurlardan biri de öğrencilerin okul ortamında öğretmenleriyle kurdukları sağlıklı iletişimin önemli destek kaynaklarından biri olduğudur. Şekil 9’da destekleyici ilişkiler temasına yer verilmiştir.

Şekil 9

Destekleyici ilişkiler



4.1.5.1. Olumlu okul ortamı: Öğrencilerden biri özellikle olumlu okul ortamının kendisi için ne kadar destekleyici olduğunu görüşmelerin farklı aşamalarında farklı ifadeleriyle dile getirmiştir. Bahsi geçen öğrenci fiziksel alanda çoklu bir yetersizliğe (yürüyememe, ellerini kullanamama gibi) sahip olmasına rağmen okul ortamının kendisine çok iyi geldiğini ve o ortamdayken birçok sorunundan uzaklaştığını açıklamıştır. Ö8 akademik anlamda başarılı bir öğrenci olduğunu açıklamış ve okul ortamının bunda payının büyük olduğunu vurgulamıştır. Aşağıda Ö8’in kendi ifadelerine yer verilmiştir. Öğrenciler tarafından sıklıkla dile getirilen ifadelerden birisi de öğretmenlerin süreçte kolaylaştırıcı tutumlara sahip olmasıdır. Katılımcılar öğretmenlerinin kendilerine karşı olumlu tutum sergilediklerini, sınavlarla ilgili kolaylık sağlamak istediklerini ve öğretmenlerini sevdiğini dile getirmişlerdir. Örneğin Ö1 eğitim hayatında büyük bir sorunla karşılaşmadığını ve öğretmenleriyle herhangi bir sorun yaşamadığını ifade etmiştir. Bununla birlikte öğretmenlerinin akademik anlamında işlerini kolaylaştırıcı öneriler sunduğunu belirtmiştir:

Ö1: "Eğitim hayatımda aman aman bir zorlukla karşılaştığımı düşünmüyorum. Öğretmenlerimle aramı hep iyi tutmaya çalışıyorum, hep saygılı davranmışımdır. Öğretmenlerimle ilgili de bir sorunum olmadı."

Ö8: "Genelde okulda pozitif bir havam var çünkü okulumu çok seviyorum. Ortam çok güzel arkadaşlarım çok güzel. Sıklıkla olumlu duygular deneyim diyorum yani."

Ö5 ve Ö8 öğretmenlerine yönelik pozitif algılarından bahsetmişler ve akademik başarılarında öğretmenlerine olan algılarının etkili olduğunu ifade etmişlerdir:

Ö5: "Öğretmenlerim çok iyi mesela."

Ö8: "Zaten benim derslerimde başarılı olmamın en büyük nedeni hem okulumu hem ortamını sevmem hem öğretmenlerimi sevmem."

Bunun yanında öğrenciler arkadaşlarıyla kurdukları ilişkilerin kendileri için son derece önemli olduğunu ve arkadaşları sayesinde birçok sorunla ve zorlukla baş edebildiklerini ifade etmişlerdir. Akademik paylaşımlar, not alışverişleri, kendini güvenilir bir gruba ait hissetme, empati yapabilme, duyguları anlayabilme, arkadaş grubu içerisinde eğlenebilme ve kendini motive etme öğrenciler tarafından dile getirilen ve öne çıkan ifadelerdir. Örneğin Ö1 arkadaşlarından ile not alışverişi yapabilme konusunda destek alabildiğini açıklarken:

Ö1: "Okulda da arkadaşlarım not paylaşımı olsun not alışveriş olsun destek oluyorlar."

Ö6 ise arkadaşları sayesinde kendini bir güven ortamında hissettiğini ve yaşadığı duyguların arkadaşları tarafından anlaşılmasının kendini mutlu ettiğini vurgulamıştır.

Ö6: "Arkadaşlık ilişkilerinde herkes birbirini destekliyor birbirine güveniyor. Birbirinin arkasında duruyor böyle olunca ben daha da rahat oluyorum."

Ö6: "Her anımda yanımda oluyorlar. Azıcık suratımı astığımda hemen fark ediyorlar yanıma topluyorlar beni mutlu etmek için çabalıyorlar. Sürekli üzüldüğümde olsun ya da bir başarımda olsun benden daha çok mutlu oluyorlar bunu görmek beni mutlu ediyor."

Ö7 ise arkadaşlarıyla eğlenbilmenin kendisi için önemli bir unsur olduğunu ve bu durumun kendini motive ettiğini ifade etmiştir.

Ö7: "Arkadaşlarımla zaten bir aradayım onlarla eğlenbiliyorum o yüzden beni motive ediyor bu durum."

Ö12 ise diğer katılımcılardan farklı olarak arkadaşlarının kendinin güçlü yönlerini fark ettiğini ve meslek seçimine ilişkin kendine tavsiyelerde bulduklarını söylemiştir.

Ö12: "İlgi alanın teknoloji olduğu için psikoloji bir tık daha insanlarla ilişki kurmayı gerektiriyor. O yüzden emin değilim. Arkadaşlarım genelde benden iyi psikolog olacağını söyler. Ama bilmiyorum işte daha tam karar veremedim."

4.1.5.2. Olumlu aile ilişkileri: Öğrencilerin en çok tekrar ettiği kodlardan birisi olumlu aile ilişkileridir. Görüşme yapılan öğrencilerin neredeyse tamamı görüşme süresi boyunca aileleriyle olan ilişkilerine dikkat çekmiştir. Ailelerinin kendilerine iyi davranmaları, hata yaptıklarında dahi tepkisel yaklaşmak yerine öğretici tarzda bilgi sunmaları, anlayışlı olmaları,

sorunlar yaşandığında sorunun kaynağını kendilerine yüklememeleri öğrenciler için çok önemli görünmektedir. Aşağıda Ö2, Ö3, Ö7, Ö9 ve Ö11'in yukarıda bahsedilen açıklamalara paralel ifadelerine yer verilmiştir.

Ö2: *"Ben büyük olduğum için bana karşı çok iyi davranıyorlar bazen de küçük kardeşlerim var onlarla daha çok ilgileniyorlar. Ama genellikle iyiler bana karşı."*

Ö3: *"Ailemle aram genel olarak iyi bazen kötü kişilerle arkadaşlık yapmamı istemiyorlar. Mesela mahalleden arkadaşlarım var onların yanına gitmemi istemiyorlar."*

Ö7: *"Ailem bana iyi davranıyor. Annem benim gibi biri ama babam her şeyi alttan alır. Annem de alttan alır ama yerine göre değişir."*

Ö9: *"Annem hep öğretmeye yatkın biri o yüzden pek sıkmaz. Her şeyi bana aktarabileceği gibi konuşur kızım işte öyle değil bence böyle yap gibisine falan konuşur benimle. Böyle yapma şöyle yapma diye çat çat konuşmaz benimle. Babam da aynı şekilde."*

Ö11: *"Bana karşı gayet olumlu tavırlar sergiliyorlar herhangi bir sorunla karşılaşmıyorum."*

4.1.5.3. Dışlanmama: Bunun yanında Ö1 destekleyici ilişkiler noktasında arkadaşları tarafından dışlanmamanın kendini olumlu etkilediğini vurgulamıştır. Ö1: *"Bu beni mutlu ediyor, onların beni aralarında istemesi. Onlar beni dışlayabilirlerdi de ama dışlamadılar o yüzden yaşamını olumlu etkilediler."* İfadesiyle dışlanmamanın kendi için önemini belirtmiştir.

4.1.5.4. Yakın olumlu arkadaşlıklar: Öğrenciler tarafından en fazla tekrarlanan cevaplardan biri ise arkadaşlarıyla kurdukları yakın olumlu ilişkilerdir. Yakın arkadaşlarının kendilerine karşı olumlu tutumlar sergilediklerini, olumu arkadaşlıklar oluşturabilmelerinin sayesinde daha özerk davranabildiklerini ve farklı aktivitelerde bulunabildiklerini, arkadaşlıklarının eskiye dayanmasının kendileri için pozitif bir etken olduğunu söylemişlerdir. Bunun yanında kendilerini eğlendiren ortamlarda yer almanın onları mutlu ettiğini ve iletişim kurmayı sevdiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca katılımcılar kendilerini rahatça ifade edebildikleri ve kolaylıkla iletişim kurabildikleri arkadaş ortamlarına sahip olduklarını ve arkadaşlarının önemli bir mutluluk kaynağı olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılardan Ö1 arkadaşlarıyla arasının çok iyi olduğunu ve onlarla birlikte aktivite planlamanın kendine iyi geldiğini vurgulamıştır:

Ö1: *"Benim yakın arkadaşlarım bana olumlu davranıyorlar ama tanımayanlar ters tepki de verebiliyorlar. Ama yakın arkadaşlarımla çok iyi yakın arkadaşlıklar kurdum."*

Ö1: *"En basitinden ben gene aynı konuya geliyorum ama liseye gelene kadar evden dışarıya çıkmıyordum okuldan eve annemle gelip gidiyordum bir arkadaş ortamım yoktu. Ama liseye geçtiğimde arkadaşlarım oldu, onlarla dışarda gidip bir kafeye oturma gibi eğlenceli şeyler de yapıyorum"*

Bunun yanında Ö4 kurduğu yakın arkadaşlıkların çok eskiye dayandığını ve bunun için de arkadaşlık ilişkilerinde herhangi bir sıkıntı yaşamadığını belirtmiştir.

Ö4: "Ben arkadaşlarımla çok mutluyum, küçüklüğümden beri arkadaşlarım oldukları için hiçbir sıkıntı yaşamıyorum."

Ö6 ise görüşme sırasında kullandığı ifadelerle arkadaşlarının mutluluğunun kendisi için önemli olduğunu ve onları güldürmeyi sevdiğini ifade etmiştir.

Ö6: "Ben gülüyorsam o ortamı çok severim. Arkadaşlarımı güldürebilmeyi çok severim. Zaten onlar ben konuştuğumda gülüyorlarsa daha da mutlu olurum. Onlar için bir şey olduğunda ben kendimden daha çok mutlu oluyorum."

Öğrencilerden Ö7 ve Ö9 olumlu yakın arkadaşlıklar kurabildiklerin ve herhangi bir olumsuz tutumla karşılaşmadıklarını açıklamışlardır.

Ö7: "Arkadaş ortamım iyidir, iyi arkadaşlıklar kurabilirim."

Ö7: "Ben dört senedir hastayım ama hiçbir şekilde olumsuz bir tutumla karşılaşmadım arkadaşlarım tarafından."

Ö9: "Hepsiyle aram çok iyi hiçbirisiyle bir sıkıntım yok hepsiyle aram iyi."

Ö9: "Evet evet olurum zaten beni dışlamıyorlar sağ olsunlar o yüzden kolay oluyor benim için."

Görüşmeler sırasında Ö8'in ifadelerinin son derece dikkat çekici olduğu düşünülmektedir. Ö8 arkadaşlarının olumlu tutumları sayesinde kendi yetersizliğini hiç fark etmediğini ve arkadaş ortamında kendi hiçbir şekilde farklı hissetmediğini ifade etmiştir.

Ö8: "Arkadaş ilişkileri anlamında sorunum olduğunu düşünmüyorum, iletişim kurmayı çok sevdiğim için insanlarla kolaylıkla kaynaşabiliyorum."

Ö8: "Arkadaşlarımın tutumu gerçekten bana karşı çok güzel kendimi açıkçası arkadaş ortamında hiç engelli gibi hissetmiyorum. Tek farkımın normal sandalyede değil tekerlekli sandalyede oturmak olduğunu düşünüyorum."

Katılımcılardan Ö10 arkadaşlarıyla her türlü sorununu ve mutlu anını paylaşabildiğini ve onlarla geçirdiği zaman dilimlerinden sonra kendini mutlu hissettiğini belirtmiştir:

Ö10: "Dört sene arkadaş olduğum insanlar var. Onlarla çok iyi anlaşıyoruz ve hala iletişimimiz var. Onlar beni çok iyi anlıyorlar her derdimi onlara anlatıyorum onlara ağlıyorum. Onlarla birlikte gülüyorum her şeyi onlarla birlikte yapıyorum."

Ö10: "Onlarla vakit geçirdiğimde genelde çok mutlu oluyorum ve verdiğim tepkiler de çok güzel oluyor. Benim için onlar mutluluk kaynağı çok fazla iyi anlaşıyoruz onlarla."

Bunun yanında Ö13 de buna paralel olarak iyi bir dinleyici olduğunu ve kendini arkadaş ortamında ifade edebildiği için iyi bir arkadaş ortamına sahip olduğunu açıklamıştır:

Ö13: "Ben arkadaş ilişkilerinde iyi olduğumu düşünüyorum iyi anlaşıyoruz onlarla. Arkadaşlarımla rahatlıkla sohbet edebiliyoruz. İyi bir dinleyiciyim aynı zamanda kendimi de ifade edebiliyorum arkadaşlarıma. Güzel bir arkadaş ortamım var."

4.1.5.5. Ebeveyn desteği: Katılımcılar yakın arkadaşlıklar kurabilmenin kendileri için önemli bir destek kaynağı olduğu kadar ebeveynleriyle olumlu ilişkiler kurmalarının da son derece önemli olduğunu vurgulamışlardır. Ebeveynlerinin gerek eğitim gerekse de

yaşamlarının diğer alanlarında kendilerine çok önemli katkıları olduğunu, onların öngörülerini sayesinde kendilerini kötü durumlardan ve ortamlardan koruyabildiklerini, her şeye rağmen arkalarında bir aile desteğini hissettiklerini belirtmişlerdir. Örnek olarak Ö1 ailesinin desteği sayesinde kendinin daha olumlu karakter özelliklerine sahip olduğunu belirtmiştir. Aşağıda Ö1'in ifadelerine yer verilmiştir:

Ö1: "Annem olsun babam olsun eğitim hayatında bana çok destek oluyorlar. Onlar çok destek oluyorlar arkamda duruyorlar. Şu an cümleyi tamamlayamıyorum ama arkamda duran bir ailem var öyle söyleyebilirim kısaca. Ebeveynlerim bana ters tepkiler verecek kişiler değil."

Bunun yanında Ö4'ün ebeveyn ilişkileri konusundaki vurguları da dikkat çekicidir. Ö4 ailesinin alacağı kararlara saygı duyduğunu ve babasının kendine bir otoriteden ziyade arkadaşça bir tutum sergilemesinin kendisini mutlu ettiğini ifade etmiştir.

Ö4: "Ailem benim küçüklüğümde beri çoğu zaman bana destek olurlar. Yapacağım her şeyde veya aldığım kararlarda bana saygı duyarlar. Ben babamla baba oğul gibi değil de arkadaşça yakınım. Babam mesela arabanın bir işi oluyor araba yıkamaya gidecek hadi gel beraber yapalım diyor bu beni çok mutlu ediyor çok memnun oluyorum."

Ö7 ise özellikle rahatsızlığı dolayısıyla ailesinden aldığı desteğin kendisi için son derece önemli olduğunu ve ailesinin bu konuda kendini motive ettiklerini belirtmiştir.

Ö7: "Zaten onların beni motive etmesi oluyor. Örnek veriyorum hastalığımı örnek veriyorum şimdi ailem annem diyor ki geçecek. Sabret diyorlar bana."

Katılımcılardan Ö8 ve Ö11 ailelerinin eğitimle ilgili seçenekler konusunda seçimi kendine bıraktıklarını ve imkânları doğrultusunda kendilerini yönlendirdiklerini ifade etmişlerdir.

Ö8: "Eğitime falan çok karışmıyorlar açıkçası. Ama belediyelerin engelli bölümünde çalışmamın daha doğru olduğunu düşünüyorlar, sadece bu bir fikir tabii ki illa bunu yap demiyorlar bana. Zaten yaşlandılar, beni nereye kadar okutacaklarsa okutacaklar öyle düşünüyorlar. Bu yaşa kadar geldin artık okuyamazsın da demiyorlar kesinlikle bana. İyi ki de öyle bir şey demiyorlar. Açıkçası onları da zorlamak istemiyorum imkanları ne ölçüde olursa beni oraya kadar okutsunlar tek beklentim bu."

Ö11: "Bana iyi davranıyorlar. İlerideki hayatımda daha kolay yaşamam için bir beklentim var. Derslerimde iyi olmamı istiyorlar ve hayatımı daha iyi yerlere getirmem için beni destekliyorlar."

Ö9 ise yapacağı seçimler konusunda ailesinin kendine alternatifler sunduğunu ve verdiği kararlar konusunda da destekleyici olduklarını ifade etmiştir.

Ö9: "Ben şunu yapacağım derim annem aaa çok güzel süper olur der ya da ben şu dalda çalışacağım derim annem şunu da düşünebilirsin der."

Meslek seçiminde aile desteği: Görüşmeler sonucunda öğrenci cevaplarından hareketle katılımcılar tarafından vurgulanan önemli noktalardan birinin meslek seçimine yönelik ailelerinden aldıkları desteğin kendileri için önemli olduğudur. Özellikle meslek seçimi

noktasında ailelerinin kendilerini desteklediğini, istedikleri bölümde okuyabilmeleri için cesaretlendirdiklerini, yetersizliklerinden dolayı rahat edebilecekleri meslekleri tercih etmelerinin iyi olabileceğini söylediklerini ve sevdikleri mesleği icra etmelerinin önemli olduğunu vurguladıklarını belirtmişlerdir. Örneğin Ö5 meslek seçimi ile ilgili kısıtlamaların ailesinden değil kendinden kaynaklandığını belirtmiştir:

Ö5: "Beni gerçekten destekliyorlar ya mesela ben üniversiteyi Bursa'da okumak istiyorum ama ailem neresi olursa olsun yeter ki senin istediğin bölüm olsun diyorlar. Yeter ki senin severek yapacağın mesleğin bölümü olsun da Bursa olup olmaması önemli değil diyorlar. Bu annem için de geçerli ablam için de geçerli. Beni sürekli olarak destekliyorlar bu konuda. Ben biraz kendi kendimi kısıtlıyorum. Bursa'dan çıkmayı hiç düşünmedim mesela."

Katılımcılardan Ö12 ise ailesinin kendini belirli bir mesleğe yönlendirmekten ziyade rahat edebileceğini bir alana yönelmesinin iyi olabileceğini, Ö13 ise ailesiyle bu konuda fazla konuşmadıklarını ve istediği mesleği yapması konusunda ailesinden destek gördüğünü ifade etmiştir.

Ö12: "Mesleki anlamda engelimden dolayı daha kolay daha rahat bir şekilde yapabileceğim bir meslek istiyorlar. Kendi ilgi alanındaki bir şeyde seçebilirsin diyorlar ama hayatımı daha kolay bir şekilde sürdürebileceğim bir meslek seçmemi istiyorlar. Özellikle şu alanı seç demediler bana."

Ö13: "Annemle babam ayrılır, o yüzden ben annemle daha yakınım annemle yaşıyorum. Onlar genelde benim başarılı olmamı istiyorlar. Açıkçası bununla ilgili de pek konuşmadık. Mesleki anlamda da bana şey diyorlar sen sevdiğin mesleği yap yeter. Eğitim hayatında da sadece matematikte zorlanıyorum diyebilirim. Diğer derslerim de orta düzeyde devam ediyor."

4.1.6. Bireyin Yaşama Bakış Açısı Değişimi: Öğrenci cevaplarından hareketle oluşturulan diğer bir tema ise "bireyin yaşama bakış açısının değişimi" dir. Olumlu veya olumsuz yaşam olayları bireyler tarafından farklı algılanabilmekte ve bireyin yaşamında değişikliklere sebep olabilmektedir. Değişime sebep olan olaylar çevresel tepkilerden kaynaklanabileceği gibi durumlardan veya olaylardan kaynaklanabilir. Katılımcıların yaşamlarında değişiklik sağlayan unsurlar ise bir ebeveyn kaybından bir arkadaş dönütüne kadar çeşitlenmektedir. Bireyin yaşama bakış açısı değişimi teması altında; yas süreci (ebeveyn kaybı, halanın kaybı, dedenin kaybı), arkadaş dönütleri, ailenin terki, yaşanan kaza, spora başlama, ameliyat, insanlardan uzaklaşma, pandemi, öğretmen değişimi, aileden olumlu tepkiler alma, liseye başlama ve insanlara yönelme kodları oluşturulmuştur. Öğrenci görüşmelerinde katılımcıların değindikleri bu unsurlar oldukça önemlidir. Çünkü bu paylaşımlar gerçekleştirilirken öğrenciler duygu yoğunluğu yaşamış ve bu konuyu detaylandırmak istemişlerdir. Bazı katılımcılar yaşadıkları kötü olaylardan sonra olumlu özellikler geliştirirken bazı öğrenciler kendilerini diğerlerinden soyutlamayı tercih etmişlerdir.

Bu tema altında oluşturulan her koda aşağıda değinilecektir. Şekil 10'da bireyin yaşama bakış açısı değişimi teması verilmiştir.

Şekil 10

Bireyin yaşama bakış açısı değişimi



4.1.6.1. Arkadaş Dönütleri: Ergenlik döneminde akranlardan alınan geri bildirimler bireyin kendini şekillendirmesinde ve duygu durumunda son derece önemlidir. Akranların güçlü yönlere ilişkin dönütleri ve telkinleri bu noktada geliştirici olabilir. Bu açıklamaya paralel olarak Ö10 arkadaşının kendini resim yeteneği ile ilgili olarak cesaretlendirdiğini ve yaşamını şekillendirme konusunda bir tetikleyici olduğunu ifade etmiştir.

Ö10: "Akademik anlamda da örneğin resme yeteneğimin olduğunu bilmiyordum ben, sonradan arkadaşım sayesinde fark ettim bu durumu o beni cesaretlendirdi ve motive etti. Aslında bu az önce sorduğunuz soruya cevap olabilir arkadaşım benim yaşamımı etkilemiş oldu böylelikle."

4.1.6.2. Ailenin Terki: Öğrencilerden Ö8 diğer katılımcılardan farklı olarak koruyucu bir ailede büyüdüğünü ve hayatta olan biyolojik ailesinden kişilerin kendini istemediklerini ve durumunu öğrenmek için iletişimde bulunmadıklarını ifade etmiştir. Öğrenci için oldukça kıymetli olan bu paylaşımın yaşamını farklı noktalarda etkilediği fark edilmiştir. Bunun yanında koruyucu ailesinin kendisine iyi davranmasının bu eksikliği hissetmemesi konusunda kendine yardımcı olduğundan bahsetmiştir.

Ö8: "Aslında benim size bir şey açıklamam gerekiyor. Ben koruyucu ailede kalıyorum. Ben 2004 doğumluyum 2006 yılında annem vefat etmiş gerçek annemi kaybettik. Bana şu anda biyolojik babamın teyzesi bakıyor. Babamla görüşmüyorum ben. Daha doğrusu onlar benimle görüşmek istemiyorlar zaten"

uzak yaşıyoruz ayrı ayrı yerlerde yaşıyoruz. Buradaki ailemi çok seviyorum çok mutluyum tabii ki sorunlarımız var ama evlatlık olmam onlar için bir etken değil beni evlatları gibi görüyorlar ben onların çocuğuyum. Daha çok ben bu ailele samimiyim. Öbür ailemden hiç samimiyet görmedim ben. Onlar da bana yaklaşmıyorlar açıkçası beni istemiyorlar."

4.1.6.3. Yaşanan Kaza: Bunun yanında yine öğrencilerden Ö8 bir trafik kazası yaşadığını ve suçlu olan kişinin herhangi bir şekilde ceza almadığını söylemiştir. Öğrenci hukuk fakültesine gitmek isteyen bir öğrenci olduğu için bu olayın adalete olan bakışını değiştirdiğini belirtmiştir. Adalet sağlamanın ve adaletli bir muameleye maruz kalmanın zor olduğunu düşündüğünü ifade etmiştir.

Ö8: "Ben kaza geçirmişt看 kasım ayında ve bana çarpan adam hiçbir şekilde ceza almadı. Bir de dediler ki ben sizin giderlerinizi ödeyeceğim benden şikayetçi olmayın. Ama adam hiçbir şey yapmadı ve biz şikayetçi de olmadık ve şikayetçi olsak bile bunun bir cezası olmadığını sadece para cezası olduğunu öğrendik. Bu da benim hukuka bakışımı değiştirdi. Çünkü hukuk deyince benim kafamda başka bir dünya vardı. Ben kendi hakkımı korumayı sevdiğim kadar insanların hakkını da korumayı seviyorum. İnsanın başına böyle bir olay gelince daha iyi anlıyor yaşanan şeyleri. Şöyle düşündüm böyle bir dünyada ben nasıl adaleti sağlayacağım. Kendi hakkımı daha savunamazken ilerde başka insanların hakkını nasıl savunacağım. Bu da benim açıkçası hukuka bakışımı değiştirdi."

4.1.6.4. Spora Başlama: Öğrencilerden Ö6 ve Ö12 ise spora başlamanın ve spora yönlendirilmenin kendilerine son derece iyi geldiğini ifade etmişlerdir. Özellikle Ö6 spora başlamadan önce özgüveninin düşük olduğunu ve çevresiyle iletişim kurma konusunda sıkıntılar yaşadığını ancak spora başladıktan sonra bu durumun değiştiğini ve daha dışa dönük kendine güvenen bir insan haline geldiğini ifade etmiştir.

Ö6: "Sonra işte yüzmeye başlayınca bana bir rahatlama geldi kimse bir şeyi takmıyor o ortamda rahat bir şekilde yürüyorum mesela. Çevrem açısından normalde ilk başladığım zaman röportaj yaptılar içe dönük bir insanım dedim kapalıyım dedim o bile zamanla insanlarla tanıştıkça ortama alıştıkça değişti açıldım örneğin. Kendi arkadaşlarımla iyiydim ama yeni bir ortama girdiğimde kendimi kapatıyordum. Bu bile değişti. Herkesle konuşmaya başladım bu açıdan beni çok etkiledi kendime olan özgüvenim arttı. Başarabileceğim onca şey var dedim yani."

Ö12: "Fizik tedaviye gittiğimde oradaki insanlar beni spora yönlendirmeye çalıştılar. Onları dinlemek onların bana bu şekilde yönlendirme yapmaları bana çok iyi geldi olumlu etkiledi."

4.1.6.5. Ameliyat: Katılımcılardan Ö5 geçirdiği ameliyatların kendindeki gücü fark etmesini sağladığını belirtmiştir.

Ö5: "Olduğum ameliyatlar beni etkiledi. Olduğum ameliyatlar kendimin güçlü olduğunu gösterdi bana."

4.1.6.6. İnsanlardan Uzaklaşma: Bunun yanında Ö5 sevdiği birini kaybettikten sonra insanlara olan yakınlığını azalttığını ve diğerlerine bağlanmak istemediğini vurgulamıştır:

Ö5: "Ben insanları sevdiğim zaman onlara çok fazla bağlanırım. Ama bu olaydan sonra insanlara olan bağlılığım koptu. Geremediği sürece insanlarla iletişim kurmamaya başladım artık. Bu şekilde yani."

4.1.6.7. Pandemi: Ö5 insanlarla olan bağının giderek azalmasının pandemi süreciyle başladığını ve yaşadığı olumsuzluktan sonra da bunun giderek arttığını belirtmiştir.

Ö5: "İlk önce pandeminin başlamasıyla oldu, arkadaşlarımdan iyice koptum."

4.1.6.8. Öğretmen Değişimi: Katılımcılardan Ö4 ise ilkokulda akademik başarısının normalde düşük olduğunu ancak öğretmenin değişmesi ve sevdiği bir öğretmenin gelmesi üzerine akademik başarısının arttığını, bu durumun yaşamında etkili olduğunu düşünmektedir.

Ö4: "Bir de şunu söylemem gerekebilir. Ben mesela ben ilkokulda ilk başladığımda farklı bir sınıftaydım. Sınıfımı da pek sevmiyordum öğretmenini de sevmiyordum. Sıkıcı biriydi ve derslerimize isteksiz geliyordu ben öyle hissediyordum. Okulda bir öğretmenimiz vardı başka filiz hoca diye arada görüyordu beni nasılsın ne yapıyorsun diye soruyordu. Sonra okulun ikinci ya da üçüncü haftası ailem ve diğer öğretmen beni kendi sınıfına almıştı. Onun sayesinde derslerim çok iyi olmuştu ilkokulda"

4.1.6.9. Aileden Olumlu Tepkiler Alma: Ö4 ise yaşama karşı duruşunun ailesinin tepkileri ile şekillendiği ifade eden cümleler kullanmıştır. Ailesinin kendini hiçbir konuda desteksiz bırakmadığını ve enerjik olduklarını, bu durumun da yaşamını olumlu etkilediğini açıklamıştır.

Ö4: "Örneğin ben yazılımdan düşük puan aldığım zaman bunu ailemden hiçbir zaman saklamadım. Düşük not aldığım zaman da söylüyorum yüksek not aldığım zamanda söylüyorum. Aksi bir tepki vermiyorlar o yüzden beni mutlu ediyor bu durum. Bir de benim ailem biraz daha enerjik böyle. Özellikle ablam, ablam benden beş yaş büyük hem arkadaş gibiyiz."

4.1.6.10. Liseye Başlama: Ö1 ise yaşamındaki değişimin gerçekleşmesinde liseye geçişinin etkili olduğunu açıklamıştır. Liseye geçişiyle birlikte kendini daha bağımsız bir birey olarak hissettiğini ve kendine yetebildiğini fark ettiğini söylemiştir. Farklı bir ifadeyle liseye geçiş Ö1'in yaşamını kendi kontrolünde hissetmeye başlamasını sağladığı için önemlidir.

Ö1: "Benim hayatımda liseye geçiş dönemi etkili oldu. Ben ortaokulda annem hani getirip götürüyordu çantamı falan. O yüzden Uludağ Üniversitesi'nde falan da çok fazla ameliyat oldum. Liseye geçtiğimde liseye gidip geliyorum şu an lisede daha çok evden ayrı olduğum için kendimi daha özgür hissediyorum. Kendime sahip çıkabileceğimi hissediyorum. Arkamda biri olmadan ben de bir şeyler başarabileceğimi göstermek anlatmak istiyorum. Kendime özgüvenim geldi."

4.1.6.11. Yas Süreci: Öğrencilerden Ö2, Ö5 ve Ö12 yakınlarını kaybeden katılımcılardır. Baba, dede ve hala kayıpları olmuştur. Yaşadıkları kayıptan sonra hayatlarının önemli ölçüde değiştiğini ifade etmişlerdir. Ö5 insanlarla olan iletişiminin büyük ölçüde değiştiğini Ö12 ise dedesiyle fazlaca paylaşımda bulunduğunu ve onu kaybetmenin kendini sarstığını dile getirmiştir. Öğrencilerle yapılan görüşmeler sonrasında sevilen birinin kaybının

özellikle ergenlik dönemindeki bireyler için son derece kritik olduğu ve yaşamlarının diğer alanlarını da derinden etkilediği gözlemlenmiştir.

Ö2: "2020 tarihinde halamı kaybettim ben ondan sonrasında hayatında farklılıklar oldu"

Ö2: "İnsanlara karşı daha iyi oluyorsun. Aileme karşı sevdiğilerime karşı uzak olmamaya çalışıyorum."

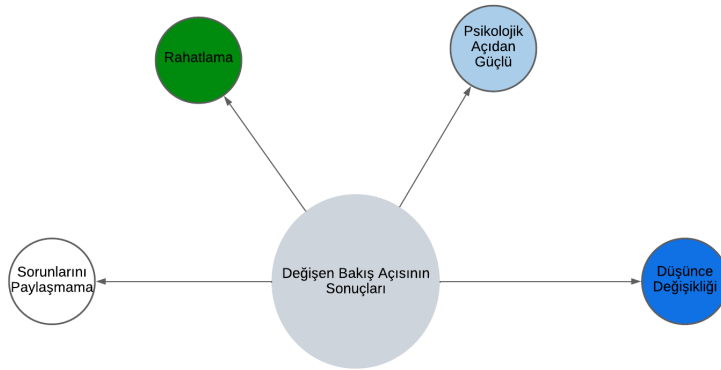
Ö5: "Ondan sonra da pandeminin ilk yılında mayıs ayında ben babamı kaybettim. Ondan sonra da zaten hayata olan bakış açım insanlarla olan iletişimime her şey değişti yani."

Ö12: "Bende sadece dedemin vefatında oldu bu durum. Ben kendi hastalığımın dolayısıyla babam sürekli çalıştığı için annemle dedemle vakit geçiriyordum ve tedavi sürecinde genelde onlar yanımda oluyordu. Onun vefatı beni kötü anlamda çok etkiledi."

4.1.7. Değişen Bakış Açısının Sonuçları: Bir üstteki temada bireylerin yaşama bakış açılarını değiştiren olaylar, durumlar ve kişilerden bahsedilmiştir. Yaşanan olaylar bireylerin hayatlarında olumlu veya olumsuz değişikliklere neden olmuştur. Bunun yanında görüşmeler sırasında bireyler yaşadıklarının sonuçlarına değinmişlerdir. Bazı bireyler bu süreçler sonunda kendilerini daha güçlü hissederken diğer bazıları ilişkilerle ilgili konularda kendilerini geriye çektiklerinden bahsetmiştir. Değişen bakış açısının sonuçları temasının altında; sorunlarını paylaşmama, psikolojik açıdan güçlü, rahatlama ve düşünce değişikliği kodları oluşturulmuştur. Aşağıda her bir kodla ilgili olarak bulgulara yer verilecektir. Değişen bakış açısının sonuçları teması Şekil 11’de verilmiştir.

Şekil 11

Değişen bakış açısının sonuçları



4.1.7.1. Sorunlarını Paylaşmama: Katılımcılardan Ö5 özellikle yaşadığı kayıptan sonra içine döndüğünü ve diğerlerinin problemlerini çözmek için yardımcı olabileceğini ancak kendi problemlerini paylaşmak istemediğini ifade etmiştir.

Ö5: "Onlar bana gelsin ben onlara yardım edeyim ama ben onlardan yardım istemeyim."

4.1.7.2. Rahatlama: Bunun yanında Ö5 kayıp yaşamadan önce sosyal bir insanken sonrasında giderek insanlardan uzaklaştığını ve bu durumun da başlangıçta kendine zor gelse de sonrasında kendini rahatlamış hissettirdiğini açıklamıştır.

Ö5: "Başlarda zorlaştırıyordu çünkü ben sosyal bir insandım arkadaşlarımla görüşüyordum falan. Ama sonrasında alıştım bir baktım daha rahat olmaya başladı öyle."

4.1.7.3. Psikolojik Açıdan Güçlü: Aynı zamanda Ö5 yaşadığı kayıptan sonra kendinin duygusal açıdan güçlü olduğunu fark ettiğini dile getirmiştir.

Ö5: "Psikolojik açıdan duygusal açıdan güçlüyüm. Benim hayatım sizin üniversitenizde geçti. Ameliyatlarımı hep orada oldum."

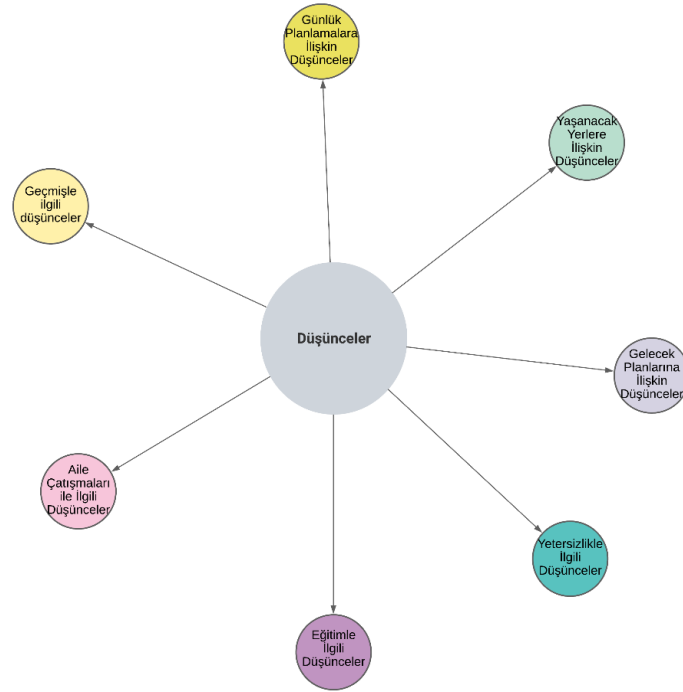
4.1.7.4. Düşünce Değişikliği: Ö5'in önemli ifadelerinden biri de yaşamla ve diğerleriyle ilgili oluşturduğu şemaların tamamen değişmesidir. Var olan düşüncelerinin yerine yeni düşünceler oluşturduğunu belirtmiştir.

Ö5: "Komple sıfır yani var olan bütün düşüncelerim yıkıldı. Babamı kaybettikten sonra yeni şeyler düşünmeye başladım."

4.1.8. Düşünceler: Düşünceler teması altında öğrencilerin cevaplarından hareketle günlük planlamalara ilişkin düşünceler, yaşanacak yerlere ilişkin düşünceler, gelecek planlarına ilişkin düşünceler, sağlıkla ilgili düşünceler, geçmişle ilgili düşünceler, aile çatışmaları ile ilgili düşünceler, eğitimle ilgili düşünceler, meslekle ilgili düşünceler, anlık düşünceler ve yetersizlikle ilgili düşünceler olarak alt kodlara ayrılmıştır. Katılımcılar tarafından en çok ifade edilen alt kodlar meslekle ilgili düşünceler, gelecek planlarına ilişkin düşünceler ve eğitimle ilgili düşünceler şeklinde ifade edilebilir. Şekil 12'de düşünceler teması sunulmuştur.

Şekil 12

Düşünceler



4.1.8.1. Günlük Planlamalara İlişkin Düşünceler: Öğrencilerden bazıları zihinlerine gelen düşüncelerin genellikle günlük rutinler kapsamında olduğunu ve bir gün içerisinde yapacakları işler, dersler, ödevler ve bunların hangi zaman dilimlerinde yapılması gerektiği konusunda planlamalar yaptıklarını belirtmiştir. Örneğin Ö6: "Benim genellikle gün içindeki zamanımı neye ayıracağım oradan şuraya giderim falan plan kurarım. Sonra mesela yüzerken bu çok oluyor. Çünkü bir şey düşünmen gerekiyor, kaç gün sonra ne yapayım nasıl geçecek bunu nasıl atlatacağım sınavlar var sınavlardan yüzmeye birçok plan kuruyorum geleceğe yönelik planlar kurmayla kafam dolu oluyor." Şeklinde ifadesiyle düşüncelerinin daha çok yüzerken zihnine hücum ettiğini söylemiştir. Ö11: "Evde genelde ne yapmam diye düşünüyorum. Canım sıkılıyor genelde. Telefona bakarım." Cümlesiyle daha anlık düşünceler oluşturduğunu açıklamıştır.

4.1.8.2. Yaşanacak Yerlere İlişkin Düşünceler: Öğrencilerden bazıları farklı ülkelere gitmek ve o ülkelerde yaşamakla ilgili düşüncelere sahip olduklarını ifade etmiştir. Örneğin Ö7: "Benim fiziksel engelim sonradan oldu. Eğer iyileşirsem yabancı ülkelere gitmek istiyorum. Oralarda yaşamak istiyorum. Genelde bunu hayal ediyorum." cümlesiyle kendini ifade etmiştir.

4.1.8.3. Gelecek Planlarına İlişkin Düşünceler: Öğrenciler tarafından sıklıkla ifade edilen düşüncelerden biri de gelecekle ilgili düşüncelerdir. Öğrenciler yaşamlarının ilerleyen zamanlarında hangi noktada olacaklarına, neler yapabileceklerine ve hangi meslekleri

yapacaklarına ilişkin düşüncelerle meşgul olduklarını ifade etmişlerdir. Bunun yanında yaşamak istedikleri hayatla ilgili hayaller kurduklarını açıklamışlardır.

Ö2: "*Daha çok gelecekle ilgili şeyleri düşünüyorum. Daha çok fizyoterapist olma hayalimle ilgili şeyler düşünüyorum. Okulundan mezun olma ile ilgili hayaller kuruyorum bunları düşünüyorum.*"

Ö3: "*Ne sıklıkla büyüyünce nasıl bir hayatım olacağını düşünüyorum öyle şeyler geliyor aklıma. Şimdi çalışıp ilerde rahat bir hayatın nasıl yapacağım diye düşünüyorum.*"

Ö4: "*Aslında meslek hayatımı hayal ediyorum. Çoğu zaman bunları düşünüyorum.*"

Ö5: "*Mesleğime yetebilir miyim sağlığım açısından daha neler olacak nasıl olacak genel olarak bunları düşünüyorum. Geleceğe yönelik oluyor genelde.*"

Ö6: "*Birçok plan kuruyorum geleceğe yönelik planlar kurmayla kafam dolu oluyor.*"

Ö7: "*Mesela ilerde ne yapabilirim diye hayal ediyorum. Uyumadan önce yapıyorum genelde bunu.*"

Ö13: "*Ben yoğun bir şekilde gelecek kaygısı yaşıyorum. Acaba iş bulabilecek miyim başarılı olabilecek miyim mesela sınav var sınavda ne yapacağım. Bu tarz düşünceler hep aklımda. Çoğu da mesleki anlamda oluyor aklıma gelen düşüncelerim.*"

4.1.8.4. Yetersizlikle İlgili Düşünceler: Öğrencilerin sıklıkla ifade ettikleri düşüncelerden biri de yetersizlikle ilgili düşünceleridir. Öğrenciler eğer bir yetersizliğe sahip olmasalardı yaşamlarının nasıl olacağına ve devam edeceğine yönelik düşündüklerini ifade etmiştir. Bunun yanında fizik tedavi süreci devam edenler tedaviden olumlu sonuç alıp alamayacaklarına ilişkin düşüncelerle meşgul olduklarını söylemişlerdir. Ayrıca fiziksel yetersizliği olan öğrenciler çevrelerinde yaşamlarını zorlaştıran unsurların ortadan kalkmasıyla ilgili düşüncelere daha fazla yöneldiklerini ifade etmişlerdir.

Ö8: "*Bazen çok düşündüğümü düşünmüyorum gün normal bir şekilde geçiyor ama bazen hani acaba diyorum okulda yürüyebilseydim nasıl olurdu. Acaba yazabilseydim nasıl bir öğrenci olabilirdim. Bunları düşünüyorum. Düşüncelerimde çok fazla değişen bir şey olmuyor genel olarak bunları düşünüyorum.*"

İyileşmeye Yönelik Düşünceler: Yetersizlikle ilgili düşünceler kapsamında Ö9: "*Acaba iyileşebilecek miyim başarabilecek miyim diye çok düşünüyorum.*" İfadesiyle sağlığının iyiye gidip gitmeyeceğine ilişkin düşüncelere yöneldiğini belirtmiştir.

Yetersizliği Olanların Daha Rahat Yaşamalarına Yönelik Düşünceler: Bazı öğrenciler ise daha uygun çevresel düzenlemelerle yetersizliklerine ilişkin zorlukları aşma ümitlerine ilişkin düşüncelere yoğunlaştıklarını ifade etmişlerdir. Ö11: "*Engellilere yönelik çevresel daha az sorun olmasını istiyorum. Rampa vs olmasını isterim ve bu alanlarda sorunlar yaşamamakla ilgili şeyler düşünüyorum. Çünkü fiziksel şartlar uygun olursa daha az sorun yaşayacağımı düşünüyorum.*"

Anlık Düşünceler: Bazı öğrenciler ise ders çalışırken daha çok farklı bir aktivite gerçekleştirmeye ilişkin düşüncelerle meşgul olduklarını açıklamışlardır. Ö12: "*Genelde ders*

çalışırken aklıma düşünceler geliyor. Aklım biraz daha bilgisayara kayıyor o an orada olmuyor. Acaba dışarı çıksam daha mı iyi olur falan diye düşünüyorum."

4.1.8.5. Eğitimle İlgili Düşünceler: Öğrencilerin sıklıkla düşündüğü diğer bir alan ise eğitimidir. Öğrencilerle görüşmeler yapılırken birçoğunun eğitimle ilgili konularda daha net ve kendilerini daha rahat bir şekilde ortaya koymak istedikleri fark edilmiştir. Öğrenciler derslere çalışma stilleriyle üniversite eğitimi almak istedikleri şehir ve üniversite ile ve üniversitede öğrenim gördükleri süre boyunca nasıl bir süreç geçirecekleriyle ilgili merak ve düşüncelerini dile getirmişlerdir. Örneğin Ö4 ve Ö9 sıklıkla üniversite dönemlerini hayal ettiklerini belirtmişlerdir.

Ö4: "Sıklıkla aklıma üniversite geliyor tamam şu an burada okuyorum ama ilerde ne olacak sonucu ne olacak. Üniversite günlerimi düşünmeyi seviyorum aslında meslek hayatımı hayal ediyorum. Çoğu zaman bunları düşünüyorum."

Ö9: "Başka bir şehre taşınabilir miyim acaba diye düşünüyorum üniversite için başka bir şehre gidebilir miyim mesela ben İstanbul'da okumak istiyorum."

Ö5: "İlerde üniversite kazanırsam olacak mı yapabilecek miyim"

Ö7: "Örnek veriyorum ders çalışırken mesela diyorum ki şunu şu kadar daha çalışsaydım belki sonucu daha farklı olurdu. Acaba başka bir şey mi çalışsam falan diye düşünüyorum genelde böyle oluyor."

4.1.8.6. Aile Çatışmaları ile İlgili Düşünceler: Katılımcı öğrencilerden birinin özellikle ailesiyle ilgili yoğun bir problem yaşadığı ve sıklıkla çatışmalara maruz kaldığı görülmüştür. Öğrencinin ifadelerinden hareketle çatışmalar öğrencinin hayatının diğer alanlarında da olumsuz etkilediği görülmektedir. Bu sebeple Ö10 görüşmelerin farklı noktalarında bu doğrultuda ifadeler kullanmıştır. Aşağıda Ö10'nun ifadelerinden bazı örneklerle yer verilmiştir.

Ö10: "Genelde evdeki olayları düşünüyorum. Evimizde her gün bir kavga oluyor. Dedem çok fazla üstümüze geliyor sadece benim üstüme de değil ablamın babamın da üstüne çok gitmiş bir insan. Babaannemi de aynı şekilde çok bunaltıyor. Açıkçası korkuyorum biraz babaanneme zarar verirse diye evdeki olumsuz olayları düşünüyorum açıkçası."

Ö10: "Sadece kötü şeyleri düşünüyorum. Kendimi çok kötü hissediyorum tüm gün boyunca o kadar mutsuz ve halsiz oluyorum ki."

4.1.8.7. Geçmişle ilgili düşünceler: Bazı öğrencilerin ise akademik konularda geçmişe yönelik pişmanlıkları olduğu ve sıklıkla bu pişmanlıklarıyla ilgili düşündüğü görülmüştür. Bir öğrenci arkadaşı ile aynı okula gidemediği için pişmanlık yaşarken başka bir öğrenci daha fazla çalışmadığı için pişmanlık duymakta ve bu doğrultuda geçmişe ilişkin düşünceler oluşturmaktadır.

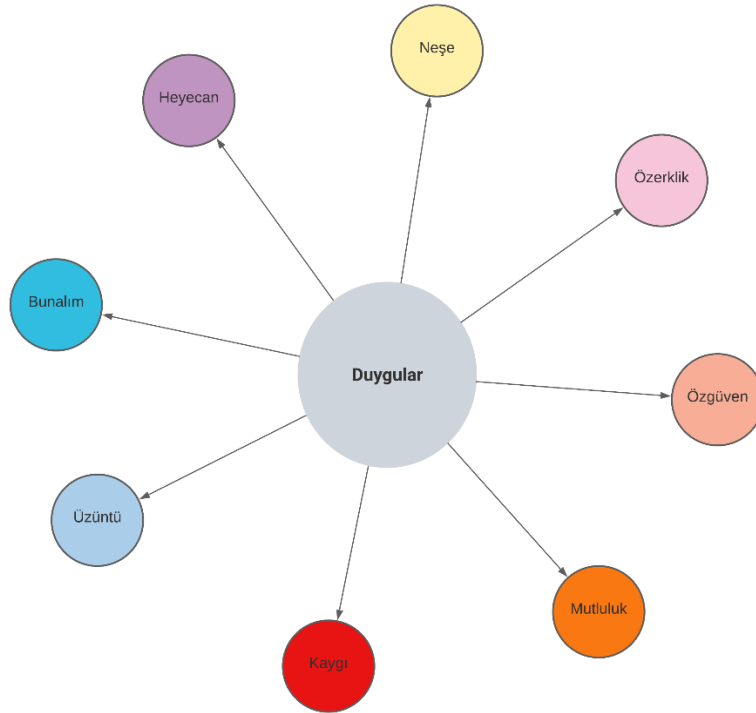
Ö7: "Sonra eskiden yaptığım şeyler de aklıma geliyor diyorum ki keşke bunu böyle yapmasaydım. Sonra başka... Örnek veriyorum ders çalışırken mesela diyorum ki şunu şu kadar daha çalışsaydım belki sonucu daha farklı olurdu. Acaba başka bir şey mi çalışsam falan diye düşünüyorum genelde böyle oluyor."

Ö10: "Oraya gitmeyi o kadar fazla isterdim ki. Çünkü arkadaşlarım orada. En iyi arkadaşlarım orada ve onlar o kadar zekiler ki. Bana diyorlar ki keşke sen de gelseydin."

4.1.9. Duygular: Öğrencilerle yapılan görüşmeler sonucunda ortaya çıkan temalardan biri de duygulardır. Öğrenciler deneyimledikleri duyguları; bunalım, heyecan, neşe, mutluluk, üzüntü, özerklik, özgüven, kaygı şeklinde sıralanabilir. Öğrenciler tarafından sıklıkla deneyimlenen duygular; mutluluk, üzüntü, özerklik ve kaygı olarak ifade edilmiştir. Öğrencilerin deneyimlediği duyguların olumlu duygulardan olumsuz duygulara kadar geniş bir ranja sahip olduğu fark edilmiştir. Şekil 13'te duygular teması sunulmuştur.

Şekil 13

Duygular



4.1.9.1. Neşe: Öğrencilerin biri duygularını tanımlarken kendini neşeli olarak ifade etmiştir. Ö6: "Neşeliyim"

4.1.9.2. Özerklik: Öğrencilerin cevaplarından hareketle özerklik duygusu daha çok meslek seçiminde herhangi bir yönlendirmeye maruz kalmamalarıyla ilişkilidir. Örneğin Ö9 ve Ö11 aileleri tarafından mesleki bir yönlendirmeye maruz kalmadıklarını ve seçimlerini kendilerinin yapacaklarını ifade etmişlerdir. Aşağıda bu öğrencilerin cevaplarına yer verilmiştir:

Ö11: "Hayır tamamen benim seçimime bırakıyorlar. Şu mesleği ol bu mesleği ol demiyorlar. Başarılı olduğun seni daha mutlu edebilecek mesleği seç yap diyorlar."

Ö9: "Mesleki anlamda da beni yönlendirmiyorlar tamamen bana bıraktılar."

Bunun yanında diğer bazı öğrencilerin kendi kendilerine bir şey yapabileceklerini ve yaşamlarını devam ettirebileceklerini göstermek istedikleri anlaşılmıştır. İlerleyen zamanlarda ailelerinden ayrı bir ortamda yaşamak istedikleri de dikkat çeken diğer bir unsurdur.

Ö1: "Kendime sahip çıkabileceğimi hissediyorum. Arkamda biri olmadan ben de bir şeyler başarabileceğimi göstermek anlatmak istiyorum."

Ö1: "Ailemle ayrı yaşamak isterim ama şöyle ayrı yaşamak isterim ailemle ayrı oturayım ama yakın olsunlar bana. Evlerimiz farklı olsun sadece."

Ö7: "Tek yaşamak istiyorum."

4.1.9.3. Özgüven: Özgüven kodu özellikle bir öğrencinin görüşme sırasında farklı aşamalarda verdiği cevaplardan hareketle oluşturulmuştur. Öğrencinin yaşamında etkili olan noktalardan biri lise öğrenimine geçiştir. Bunun yanında öğrenci yetersizliğinden dolayı ve fiziksel sağlığına kavuşmak için birçok ameliyat geçirmek durumunda kalmıştır. Lise öğrenimiyle birlikte okula kendi başına gidip gelmesi ve bir sosyal çevre oluşturması kendine olan özgüveninin artmasını sağlamıştır. Bunun yanında öğrencinin çevresindeki insanların kendinden beklentisi ve kendi kişisel özelliklerine önem vermesi özgüven duymasında diğer bir önemli unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ö1: "Benim hayatımda liseye geçiş dönemi etkili oldu. Ben ortaokulda annem hani getirip götürüyordu çantamı falan. O yüzden Uludağ Üniversitesi'nde falan da çok fazla ameliyat oldum. Liseye geçtiğimde liseye gidip geliyorum şu an lisede daha çok evden ayrıldığım için kendimi daha özgür hissediyorum. Kendime sahip çıkabileceğimi hissediyorum. Arkamda biri olmadan ben de bir şeyler başarabileceğimi göstermek anlatmak istiyorum. Kendime özgüvenim geldi."

Ö1: "Onların benden bir beklentisinin olması daha özgüvenli olmamı sağlıyor. Eğitim hayatımı buna göre yön veriyorum."

Ö1: "En önemlisinin kişisel özellikler olduğunu düşünüyorum. Kendine güvenmen gerekiyor"

4.1.9.4. Mutluluk: Öğrenciler tarafından sıklıkla ifade edilen bir diğer duygu ise mutluluktur. Öğrenciler çoğu zaman kendilerini sevinçli hissettiklerini, sorun yaşamalarına rağmen gülmekten vazgeçemediklerini, duygusal yoğunluğa sahip olmalarına rağmen aynı zamanda mutluluğa sahip olduklarını belirtmişlerdir. Mutluluk kodu altında toplanan cevaplara aşağıda yer verilmiştir:

Ö2: "Sevinç ve mutluluk daha çok."

Ö4: "Mutlu geçinen biriyim."

Ö6: "Gülmeyi bırakmamak"

Ö8: "Aslında mutlu oluyorum çok duygusal bir yapıya sahibim."

Ö11: "Ben sıklıkla mutluyum ama bazen zorluklarla karşılaştım günlerde oluyor. Duruma göre değişiyor aslında. Ama sıklıkla mutlu olduğumdan bahsedebilirim genelde olumlu duygular deneyimliyorum."

Ö12. "Genel olarak mutlu bir insanım ben."

4.1.9.5. Kaygı: Öğrenciler tarafından sıklıkla ifade edilen duygulardan biri de kaygılı olmaktır. Bu kaygının sebeplerine bakıldığında ise gerçekleştirilen faaliyetin ya da yapılan işin beklentileri karşılamaması, gelecekte neler olabileceğine ilişkin bilinmezlikler, zihinde arka planda aktif olan düşüncelerin var olması şeklinde ifade edilebilir. Örneğin Ö4 beklentilerinin karşılanmamasının kendini kaygıya sürüklediğini ifade ederken;

Ö4: "Mutluluk da var ama stres de var. Üzgün olmayı çok sevmediğim için yaşamıyorum. Stres var daha çok. Mesela ben çoğu zaman kaygılı olabiliyorum. Beklentilerimi karşılamazsa yaptığım iş diye bazen düşünüyorum."

Ö5 genellikle endişeli olduğunu ve akademik anlamda göstereceği performansın kendini kaygılandırıldığını açıklamıştır.

Ö5: "Endişe içerisindeyim, Geleceğe yönelik kaygılarım var. Sürekli olarak bir şeyleri düşünüyorum. Şu kadar net yapsam ne olur diye. Sürekli olarak endişe stres."

Ö6 ise zihninde farklı alanlarda cevaplayamadığı sorular bulunduğu için kendini kaygılı hissettiğini belirtmiştir.

Ö6: "Gülmeyi çok severim, ama aşırı stres ve endişe doluyum. Kafamda bir sürü soru işaretleri oluyor."

4.1.9.6. Üzüntü: Öğrencilerin azımsanamayacak bir kısmı da olumsuz duygularının daha baskın olduğunu, kendilerini genellikle melankolik, depresif ve üzgün hissettiklerini ifade etmişlerdir. Görüşmeler sırasında olumsuz duygulara sahip olduğunu söyleyen öğrencilerin görüşme süresi boyunca da duygu durumlarının bu yönde olduğu gözlemlenmiştir. Örneğin Ö3 kendinin çoğu zaman durgun olduğunu vurgulamıştır:

Ö3: "Neşeli biri değilim. Zaman zaman durgunum. Bazen neşeliyim bazen de durgunum. Genelde üzgünüm."

Öğrencilerden Ö9 ise genellikle melankolik duygulara sahip olduğunu açıklamıştır.

Ö9: "Melankolik olmayı kastediyorum üzgün dram gibi şeyler bunları kastediyorum."

Ö10 ve Ö13 ise üzgün olma duygusunun kendilerinde daha baskın olduğunu ve Ö13 değişken bir duygu durumuna sahip olsa da sıklıkla kendini depresif hissettiğini belirtmiştir.

Ö10: "Genellikle üzüntü hissediyorum hocam. Başka bir duygu hissetmiyorum diyebilirim."

Ö13: "Genelde depresif bir insan olduğumdan bahsedebilirim. Çoğu zaman üzgün olabiliyorum mesela. Ama bazen de üzgün olmayabiliyorum değişebiliyor."

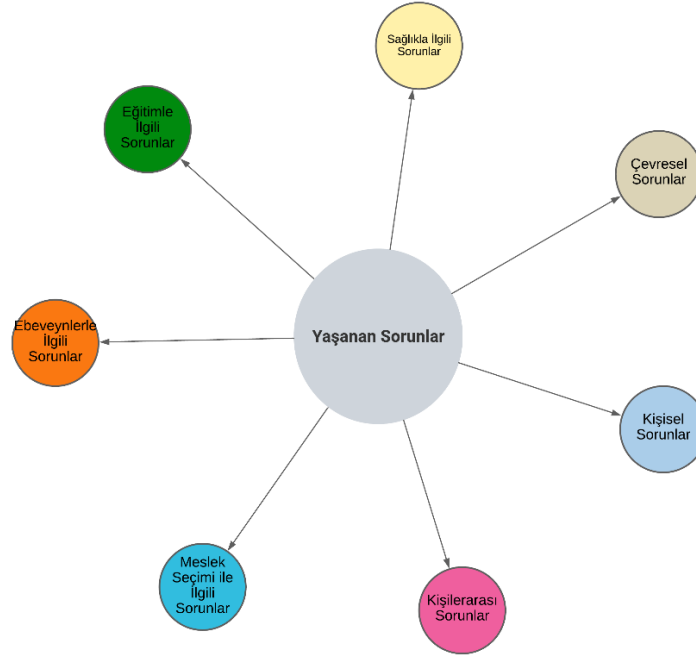
4.1.9.7. Bunalım: Ö9 yaşadığı duyguyu Ö9: "Bunalım ve kararsızlık çok fazla var bende." şeklinde ifade etmiştir.

4.1.9.8. Heyecan: Ö12: "Çok heyecanlıyım, kıpır kıpırım." Cümlesiyle Ö12 sıklıkla yaşadığı duygunun heyecan olduğunu belirtmiştir.

4.1.10. Yaşanan Sorunlar: Öğrencilerden alınan cevaplar doğrultusunda oluşturulan bir diğer tema “yaşanan sorunlar” dır. Öğrenciler yaşamlarının farklı alanlarında çok çeşitli sorunlarla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Yaşanan sorunlar teması altında; eğitimle ilgili sorunlar, sağlıkla ilgili sorunlar, kişisel sorunlar, çevresel sorunlar, ebeveynlerle ilgili sorunlar, mesleklerle ilgili sorunlar, kişilerarası sorunlar alt kodları oluşturulmuştur. Öğrencilerin eğitimle ilgili yaşadığı sorunlar; okul yönetimiyle ilgili sorunlar, derslik sistemi, okulların kabul etmemesi, düşük akademik motivasyon, odaklanamama, derslerde zorlanmalar, öğretmenle iletişim sorunları, yoğunluk, öğretim türü alt kodları oluşturulmuştur. Sağlıkla ilgili sorunlar altında yetersizlikle ilgili sorunlar koduna yer verilmiştir. Kişisel sorunlar kodu altında; başkalarıyla kendini kıyaslama, kendini demoralize etme, tedbirli olma zorunluluğu hissetme, anlaşılmadığını hissetme, kendine yapılan haksızlıkları düzeltme, evlenmek istememe, romantik ilişki düşünmeme, olumsuz duygular, romantik ilişki planlamama, güvenle ilgili ön yargılı olma, kendini ifade edememe, ön yargılı olmayı istememe, romantik ilişki istememe, düşük sosyalleşme motivasyonu, yeni ortama uyum sağlamada zorluk alt kodları oluşturulmuştur. Çevresel sorunlar kodu altında ulaşımda zorlanma alt kodu oluşturulmuştur. Ebeveynlerle ilgili sorunlar kodu altında; olumsuz aile ilişkileri, aile çatışmaları, derslerle ilgili uyarılma rahatsızlığı, aile beklentileri, beklentileri karşılama isteği, aile baskısı, ebeveynin mesleki yönlendirmesi, babayla sınırlı iletişim alt kodları oluşturulmuştur. Meslekle ilgili sorunlar kodu altında; mesleki kararsızlık, akademik başarının yeterli olmayışı, zoraki seçim, yetersizliğin mesleki tercihi olumsuz etkilemesi alt kodları oluşturulmuştur. Kişilerarası sorunlar kodu altında; dışlanma, insanların yetersizliğe ilişkin algıları, insanları memnun etmeye çalışma, yakın olmayan arkadaşlık ilişkileri, güvensizliği yansıtmama, özel muameleyi kabul etmeme alt kodları oluşturulmuştur. Oluşturulan bu kodlarla ilgili ayrıntılı açıklamalara aşağıda yer verilecektir. Şekil 14’te yaşanan sorunlar teması sunulmuştur.

Şekil 14

Yaşanan sorunlar



4.1.10.1. Sağlıkla İlgili Sorunlar: Katılımcı öğrencilerin sıklıkla ifade ettiği sorun kategorilerinden biri sağlıkla ilgili sorunlardır. Özellikle fiziksel sağlıkla ilgili sorunların yaşandığı dikkat çekmektedir. Öğrenciler yaşadıkları fizyolojik sorunlar sebebiyle düzenli olarak ilaç almak durumuna kaldıklarını ve bunun zorlu bir işlem olduğunu (Ö9), bunun yanında gereksinimleri nedeniyle özel araç kullanmaları gerektiğini ve bu araçların kullanımının kolaylaşması için rampaların insanlar tarafından daha bilinçli bir şekilde kullanılmasının uygun olabileceğini (Ö11) ifade etmişlerdir. Aşağıda öğrencilerin verdiği cevaplar sunulmuştur:

Ö7: "Sağlıkla ilgili alanda sıkıntılar yaşıyorum."

Ö9: "Sağlık alanında oluyor. Ben hastalığım gereği dört ayda bir ilaç alıyorum. İlacı almam zor oluyor ve ilaç omurilikten veriliyor. Bunun zorluğunu çekiyorum acı çekiyorum yani."

Ö11: "Sağlık alanında yaşıyorum daha çok. Dışarıda rampalara arabaların park edilmesi veya asansörlerin bozuk olması veya sağlam insanların asansörleri kullanarak engellileri mağdur etmesi gibi sorunlar yaşıyorum."

Ö12: "Bazen engelimle ilgili sıkıntılar yaşıyorum."

4.1.10.2. Çevresel Sorunlar

4.1.10.2.1. Ulaşımında Zorlanma: Öğrencilerin sıklıkla tekrarladığı cevaplardan biri toplu taşıma kullanımında sıkıntı yaşamalarıdır. Bazı durumlarda kullanacakları araçlarda yer bulamadıklarını bazı durumlarda ise insanların kendilerine yer verme isteklerinden rahatsız olduklarını (Ö4) açıklamışlardır. Öğrenci cevaplarından kesitler aşağıda verilmiştir:

Ö4: "Toplu taşıma kullanan biriyim. Bursa içinde büyük araçlarda genelde yer olmuyor. Ben sürekli ayakta duran biriyim benim için sıkıntı yok ama insanlar bana ısrarla yer vermek istediklerinde istemiyorum yani."

Ö7: "Ulaşım benim için sorun oluyor toplu taşıma kullanmak çok zor oluyor."

Ö13: "Genellikle ulaşım alanında sıkıntı yaşıyorum."

4.1.10.3. Kişisel Sorunlar: Öğrenci cevaplarından hareketle kişisel sorunların oldukça çeşitlendiği görülmektedir. Bazı öğrenciler sorunlarının kaynağı olarak kendinde yeterince gelişmeyen yönleri görürken bazı öğrenciler diğer insanlara mesafeli olmalarının bir sorun yarattığından bahsetmişlerdir. Bunun yanında anlaşılmamış hissetme, romantik ilişkilere mesafeli olma, kendini ifadede güçlük çekme ve diğer insanlara karşı ön yargılı olma gibi sorunlardan rahatsız olduklarını ifade etmişlerdir.

Başkalarıyla Kendini Kıyaslama: Ö9: "Benim neyim eksik ben neden yapamayayım diyorum kendime." İfadesiyle kendini diğer insanlarla karşılaştırmakta olduğunu göstermektedir.

Kendini Demoralize Etme: Bunun yanında Ö7 kendini olumsuz etkilediğini ifade etmiştir.

Ö7: "Ben kendimi daha çok üzüyorum."

Mesafeli Olma: Ö5: "Arkadaşlarımla konuşurken mesela aramda illaki bir set oluyor." İfadesi Ö5'in diğer insanlara iletişimde sürekli mesafeli olmasını kendisi için bir sorun olarak belirtmiştir.

Anlaşılmadığını Hissetme: Yine Ö5 diğerleri tarafından anlaşılmamanın kendisi için bir olumsuzluk olarak değerlendirmiştir. Ö5: "Onlar da benim ne hissettiğimi ne düşündüğümü tam anlamıyla anlamıyor haliyle."

Kendine Yapılan Haksızlıkları Düzeltmek: Görüşmeler sırasında dikkat çeken noktalardan bir diğeri ise Ö8'in adalet sağlamakla ilgili ifadelerdir. Ö8 fazlaca adaletsizliğe maruz kaldığını ve bu anlamda sorun yaşadığı için bu duruma bir çözüm bulmak istediğini vurgulamıştır. Ö8: "Bir de kendi hayatımdaki adaletsizliği nasıl desem adaleti sağlamak istiyorum kendi hayatımda."

Romantik İlişki İstememe: Öğrencilerden Ö9 ve Ö10 romantik ilişki istemediklerini vurgulamıştır. Özellikle Ö9 ilişkiler konusunun kendini rahatsız ettiğini ve yaşamını başkalarıyla paylaşmak istemediğini dile getirmiştir. Katılımcı öğrencilerden Ö3 ve Ö7 gelecekte evlenmek istemediklerini belirtmişlerdir. Katılımcı öğrencilerden Ö8 ve Ö11 ise geleceğe yönelik herhangi bir romantik ilişki düşünmediklerini ve daha çok eğitim ve meslek alanlarına yöneldiklerini belirtmişlerdir. Ö5 ise yetersizliği sebebiyle çocuk sahibi olmasının güç olmasını dile getirmiş ve bu sebeple bir romantik ilişki planlamadığını açıklamıştır.

Ö1: "Hayır hiç öyle bir planım yok."

Ö2: "Romantik ilişki hiç düşünmedim."

Ö3: "Evlenmek istemiyorum."

Ö5: "Aile olarak evlenmeyi düşünmüyorum şahsen. Durumundan dolayı çocuk sahibi olmam da çok zor zaten. Çocuğun hayatını da zorlaştırmak istemiyorum."

Ö7: "İleride büyüdüğümde evlenmek istemiyorum ama ailemle de yaşamak istiyorum tek kalmak istiyorum."

Ö9: "Romantik ilişki hiç düşünmedin mi bunlar açıkçası çok hoşuma giden şeyler değil. Benim hayatım benim hayatımdır başkasıyla paylaşmak beni biraz sıkır diye düşünüyorum."

Ö10: "Açıkçası ilişki düşünmüyorum."

Ö8: "Aslında ben bunu çok düşünmüyorum daha doğrusu düşünmek istemiyorum. Hayatın neler getireceğini bilemeyiz romantik ilişkileri çok fazla düşünmüyorum zaten öyle bir durumda değilim."

Ö11: "İlişki anlamında bir şey düşünmedim. Sadece eğitim ve meslek düşündüm."

Güven Duymayla İlgili Önyargılı Olma: Öğrencilerden Ö8 ailesiyle yaşadığı problemlerden dolayı güven duygusunun zedelendiğini ve dünyada adaletin olmadığını düşündüğünü belirtmiştir. Adaletin olmadığını düşündüğü için seçeceği mesleği bu yönde belirlemeye karar vermiştir.

Ö8: "Ben buradan kendimden çok mutluym aslında ama kendi biyolojik tarafımdan psikolojik olarak çok zarar görüyorum. Beni hiç arayıp sormuyorlar yok sayıyorlar direkt beni. O anlamda demek istedim beni değersiz hissettiriyorlar. O yüzden avukat olmak istiyorum adalet sağlamak için."

Kendini İfade Edememe: Katılımcı öğrencilerden Ö5 ve Ö10 kendilerini ifade etme konusunda sıkıntı yaşadıklarını açıklamışlardır. Örneğin Ö5 kendini yeteri kadar ifade edemediği için diğerlerinin kendini yanlış anladığını Ö10 ise kendini ifade etmek isterken olayların kontrolden çıkıp farklı boyutlara ilerlediğini ve bu anlamda sıkıntı yaşadığını belirtmiştir.

Ö5: "Evet evet maalesef. Kendimi tam olarak ifade edemediğim için insanlar beni genel olarak yanlış anlıyorlar."

Ö10: "Ama kendimi ifade etmek konusunda çok yeteneksizim. Kendimi ifade etme konusunda o kadar sıkıntı yaşıyorum ki öyle şeyler oluyor ki say say bitmez. Hem duygularımı dile getirmekte zorluk yaşıyorum hem de sözel olarak ifade etmekte sorun yaşıyorum."

Önyargılı Olmayı İstememe: Ö5: "Benim önyargımın olmamasını isterdim." İfadesiyle ön yargılarının kişisel alanda kendini zora soktuğunu belirtmiştir.

Düşük Sosyalleşme Motivasyonu: Öğrencilerden Ö3 sosyalleşmek için çaba gösterse de insanların arasına karışmayı ve sosyalleşmeyi çok istemediğini belirtmiştir.

Ö3: "Bunun için olabildiğince fazla konuşmaya çalışıyorum. Bunun dışında arkadaşlarıma yanına gitmeye çalışıyorum. Bazen hiç yerimden kalkma isteği gelmiyor sıramda oturuyorum."

Yeni Ortama Uyum Sağlamada Zorluk: Ö4 ise kişisel alanda yeni ortamlara girdiğinde uyum sağlamanın kendisi için güç olduğunu ve bu durumun kendini zora soktuğunu belirtmiştir.

Ö4: "Bizim okulumuz her sene karma sınıflar yapan bir okul. Okulun ilk haftaları benim için sıkıntılı oluyor. Çünkü çoğu kişiyi tanımıyorum sınıfta. Belki bu bazı insanlar için normal olabilir ama benim için normal değil. İnsanlar birbirini tanımadığı için muhabbet de etmiyorlar ve ben de etmiyorum tabii ki de. O yüzden uyum sağlamak zor oluyor benim için."

Olumsuz Duygular: Kişisel sorunlar temasının kodlarından biri olan olumsuz duygular altında; değersizlik hissi, yetersizlik duygusu, hızlı duygu geçişleri, kendine yetememe korkusu alt kodları bulunmaktadır. Aşağıda bu alt kodlara ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

Değersizlik Hissi: Öğrencilerden Ö8 değersizlik hissi yaşadığını ve bunun kendini rahatsız ettiğini ifade etmiştir.

Ö8: "O anlamda demek istedim beni değersiz hissettiriyorlar"

Yetersizlik Duygusu: Katılımcılardan bazıları yetersizlik duygularına sahip olduklarını vurgulamıştır. Örneğin Ö8 akademik anlamda sınavlarda başarısız olduğunda kendinde yetersizlik duyguları oluştuğunu ve aldığı eğitimin bunda etkisi olduğunu düşünmektedir. Benzer şekilde Ö10 akademik konularda kapasitesinin yeterli olmadığını ve konuları anlayamadığını belirtmiştir.

Ö8: "Evet aynen öyle. Ama bu yok işte maalesef. Mesela sınava giriyorum çok affedersiniz yapamayınca kendimi geri zekâlı gibi hissediyorum. Çünkü benim aldığım eğitim başka ama bir tutulduğunu öğrenciler sınav bambaşka. Bu standartların değiştirilmesi gerektiğini düşünüyorum."

Ö10: "Ama ben bunların hiçbirini düşünmüyorum çünkü hiçbirine yetecek bir kapasitem olduğuna inanmıyorum. Onları çok iyi anlayamıyorum algulamakta güçlük çekiyorum. Derslerimi anlamakta güçlük çekiyorum."

Hızlı Duygu Geçişleri: Öğrencilerden Ö4 duygular arasında hızlı geçişler yaşadığı için bu durumun onu zora soktuğunu ve düşünmeden hareket edebildiğini söylemiştir.

Ö4: "Duyguları hızla değişen biriyim ben. Çok öfkeli biri değilimdir. Örneğin mutluyken beni sinirlendirecek bir olay olursa aniden duygum değişir. Örneğin ben öfkeli olduğum zaman çoğu zaman düşünmeden hareket ediyorum."

Kendine Yetememe Korkusu: Öğrencilerden Ö1 ve Ö8 kişisel sorun olarak kendilerine yetememeye ilişkin ifadeler kullanmışlardır. Örneğin Ö1 kendine başına bağımsız olarak hareket edememe ihtimalinin kendini korkuttuğunu, Ö8 ise koruyucu ailesinin vefat etmesi durumunda kendi başına hayatını idame ettiremeyeceğinden çekindiğini belirtmiştir.

Ö1: "Benim küçüklüğümde beri yaklaşık 5-6 yaşından beri dışarıya tek başıma çıkamama gibi bir korkum vardı. Onu hani acaba nasıl yenebilirim nasıl şey yapabilirim. Ben buradan çıkıp tek başıma"

markete ya da herhangi bir yere tek başıma gideyim gezeyim demem. Yanımda biri olacak ailem olacak arkadaşım olacak ancak öyle giderim. O yüzden hani ne tür aşamalardan geçerek bu korkuyu yenebilirim bunu düşünüyorum. Ya da günlük yaşantımda o gün biriyle tartışmışımdır aramdaki sorunları nasıl çözebilirim tarzında şeyleri düşünürüm."

Ö8: "Lise mezunu olurum üniversiteye gidebilirim gitmeyebilirim çok büyük problem değil ama onları düşünmek zorundayım çünkü eğer Allah korusun onlara bir şey olursa."

İletişimi Başlatamama: Öğrencilerden Ö11 ise ilişki başlatmada sorun yaşadığını Ö11: "İlk başta insanlarla samimi olamıyorum ama bir süre sonra onlar bana bir adım attığında konuşmaya başladıktan sonra ben devam edebiliyorum." cümlesiyle ifade etmiştir.

4.1.10.4. Kişilerarası Sorunlar: Kişilerarası sorunlar kodu altında özel muameleyi kabul etmeme, güvensizliği yansıtma, yakın olmayan arkadaşlık ilişkileri, insanları memnun etmeye çalışma, dışlanma, insanların yetersizliğe ilişkin algıları alt kodları yer almaktadır.

Özel Muameleyi Kabul Etmeme: Öğrencilerden Ö1 diğerleriyle aynı muameleyi görmek istediğini ve insanların gözünde öyle bir konuma sahip olmak istemediğini belirtmiştir.

Ö1: "Neyse onu almak istiyorum ekstra torpil gibi bir şey istemiyorum. Zaten öyle olsa da sınıftaki belli başlı kişiler torpil yapıldığını düşünecekleri için istemedim açıkçası."

Güvensizliği Yansıtma: Öğrencilerden Ö5 kişilerarası ilişkilerde kendini açmadığını ve iletişim halinde olduğu kişilerin kendilerine güvenmediğini düşündüklerini ifade etmiştir.

Ö5: "Fazla konuşmuyorum ya onlarla bana biraz açıl diyorlar. Onlara güvenmiyormuşum gibi hissettiriyormuşum öyle söylüyorlar. Ondan dolayı biraz daha rahatlamamı istiyorlar. Başka olumsuz hiçbir şey yok."

Yakın Olmayan Arkadaşlık İlişkileri: Katılımcıların sıklıkla dile getirdiği konulardan bir diğeri de arkadaşlarıyla kurdukları iletişimin yakın olmamasıdır. Katılımcılardan Ö2 kardeşiyle samimi bir ilişkisinin olduğunu bu sebeple arkadaşına ihtiyaç duymadığını belirtmiştir. Ö5 ise arkadaşlarıyla sadece onlar ihtiyaç duyduğu sürece iletişime geçtiğini ifade etmiştir. Ö9 kendine yakın gördüğü arkadaşları olduğu için yeni arkadaşlıklar kurmaya ihtiyacı olmadığını söylemiştir. Aşağıda öğrenci cevaplarına yer verilmiştir:

Ö2: "Kardeşlerim var zaten onlarla arkadaş gibiyiz o yüzden arkadaşına da pek ihtiyaç duymuyorum."

Ö5: "Yani iyi gidiyor iyi fazla arkadaşım yok zaten. Onlar benden yardım istediği sürece onlara yardım ediyorum."

Ö9: "Hayır sınıftaki arkadaşlarımla konuşmuyorum gerek yok diye düşünüyorum. Kendi yakın arkadaşlarım çok fazla olduğu için gerek duymuyorum onlarla iyi geçiniyorum zaten. Onlarla konuşmayı tercih etmiyorum yani."

İnsanları Memnun Etmeye Çalışma: Ö10: "Onları sürekli mutlu etmeye çalışırım." ifadesiyle iletişim halinde olduğu insanları memnun etme çabası olduğunu ifade etmiştir.

Dışlanma: Katılımcılardan Ö10 ise okul ortamındaki arkadaşlarının kendisini dışladığını ve kendine soğuk davrandıklarını, kötü özelliklere sahip olduğunu ve gereksinimiyle ilgili alaycı tavırlarının olduğunu söylemiştir. Aşağıda öğrencinin ifadelerine yer verilmiştir.

Ö10: "Okulda da sadece birkaç kişiyle iyi anlaşıyorum onun dışında arkadaşım yok. Bana karşı çok uzaklar ve bana mesafeli davranıyorlar."

Ö10: "Buradakiler iyi insanlar değiller çok küfürbazlar insanlara karşı da çok kötü davranıyorlar. Mesela bizim sınıfta bir tane daha raporlu kız var o benden daha kötü konuşmıyor mesela. Yazamıyor bile. Çok fazla konuşmıyor çok fazla kelime bilmiyor. Ona o kadar kötü davranıyorlar ki ağlar ağlar susar falan diyorlar. Onu dışlıyorlar beni de."

İnsanların Yetersizliğe İlişkin Algıları: Öğrencilerin sıklıkla ifade ettikleri diğer bir durum ise insanların yetersizliğe ilişkin algılarıyla ilgili sorunlardır. İletişim içerisinde oldukları diğer insanların kendilerine gereksinimleri dışında da ayrıcalık tanımak istemesi öğrenciler için rahatsız edici bir unsurdur. Bunun yanında bilinçli olmayan bireylerin yetersizliği olanlara karşı ön yargılı olmaları ve onların bakışlarına maruz kalmaları öğrencileri kötü etkilemektedir. Örneğin toplu taşıma kullanırken yetersizliği olan birey tarafından talep edilmediği halde yer verilmesi ve insanların bu bireylere acıyarak muamele göstermesi öğrencileri rahatsız eden durumlar arasındadır. Öğrencilerin rahatsız olduğu durumlardan ve sıklıkla tekrar eden ifadelerden biri de insanların tuhaf bakışlarına maruz kalmaktır. İnsanların gereksinimli bireylere yürüyemedikleri, tekerli sandalye kullandıkları ya da diğer organlarında bir yetersizlik olduğu için dikkatli bir şekilde bakmasının oldukça rahatsız edici olduğu katılımcılar tarafından vurgulanmıştır. Aşağıda öğrenci cevaplarına yer verilmiştir:

Ö1: "Hayır hocam dedim benim zihinsel bir engelim yok. Sadece fiziksel olarak bir sorunum var bu yüzden gerek yok. Diğer arkadaşlarımla ben de aynı sınava girmek istiyorum. Neyse onu almak istiyorum ekstra torpil gibi bir şey istemiyorum. Zaten öyle olsa da sınıftaki belli başlı kişiler torpil yapıldığını düşünecekleri için istemedim açıkçası."

Ö1: "Dışarıda geziyorum mesela farklı bir bakışla karşılaşıyorum, bana öyle bakılması sorun yaratıyor. İstemesem de bu sık sık oluyor. Ama onları da bir kere görüyorum. Bir kere gördüğüm için sıkıntı yapmıyorum."

Ö2: "Bizim özel gereksinimlerimiz olduğu için insanlar bunları şey yapıyor ya. İyi insanlar da var kötü insanlar da var. Mesela ailelerden kaynaklı sorunlar oluyor. Çocuklarına engelli insanları anlatmıyorlar. Mesela ben yürüyorum benim yürümem de sıkıntı var bakıyorlar. Ben böyle şeylere sinir oluyorum. Empati kurmasını bilmiyorlar. Bu da beni çok rahatsız ediyor."

Ö2: "Mesela ben yürüyorum benim yürümem de sıkıntı var bakıyorlar. Ben böyle şeylere sinir oluyorum. Empati kurmasını bilmiyorlar. Bu da beni çok rahatsız ediyor."

Ö4: "Toplu taşıma kullanan biriyim. Bursa içinde büyük araçlarda genelde yer olmuyor. Ben sürekli ayakta duran biriyim benim için sıkıntı yok ama insanlar bana ısrarla yer vermek istediklerinde

istemiyorum yani. Ben istemediğim halde direttikleri zaman çok sinir oluyorum. Sevmediğim için de bunu yapmalarını pek istemiyorum. Bunu yapmasalar benim için hiçbir sıkıntı yok"

Ö6: "Ben yarışlara gittiğimde kendimi daha rahat hissediyorum. Nasıl diyeyim size normalde dışarıya çıktığım zaman insanlar dik dik bakıyorlar, ben önceki yıllarda lisenin başlarında sürekli bir kolumu saklama çabasındaydım sıcak günlerde ceket giyiyordum. Tabi anneler farkına varmıyorlardı neden ceketle geziyorsun diyorlardı. Ama insanların bakmalarına çok sinir olduğum için üzülüyordum için bu da beni moral açısından etkiliyordu bütün gün böyle kendimi kapatıyordum."

Ö6: "Nasıl diyeyim size normalde dışarıya çıktığım zaman insanlar dik dik bakıyorlar, ben önceki yıllarda lisenin başlarında sürekli bir kolumu saklama çabasındaydım sıcak günlerde ceket giyiyordum."

Ö8: "Güzel bir soru aslında bazen insanlar bana acıyarak bakabiliyorlar. Bunu sınıf arkadaşlarım için söylemiyorum genel olarak dışarıdaki insanlar için söylüyorum. İnsanlar yazamadığım için başaramayacağımı düşünüyorlar."

4.1.10.5. Meslek Seçimi ile İlgili Sorunlar: Katılımcıların mesleklerle ilgili sorun olarak ifade ettikleri durumlar arasında; akademik başarılarının yeterli olmayışı, mesleki kararsızlık, zoraki seçim, yetersizliğin mesleki tercihi olumsuz etkilemesi kodları yer almaktadır. Aşağıda bu kodlara ilişkin alt kodlar sunulmuştur.

Akademik Başarının Yeterli Olmayışı: Öğrencilerden Ö9 ortaokul sürecinden itibaren hekim olmak istediğini ancak lise öğrenimine başlamasıyla birlikte akademik başarısında bir düşüş olduğunu ve artık hekim olamayacağını düşündüğünü, hedefini değiştirdiğini belirtmiştir.

Ö9: "Ortaokulda karar vermiştim. Orta ikide galiba karar vermiştim, derslerim iyiydi benim ortaokulda. Liseye geçince bir şeyler oldu belki de saldım biraz sonra vazgeçtim ben doktor olamam dedim. Sonra neden olamayayım dedim tekrar eşit ağırlık seçtim ama eşit ağırlıkta tıp yok. O yüzden böyle kaldı. Yani hedefimi değiştirdim anlayacağız."

Mesleki Kararsızlık: Mesleki sorunlarla ilgili olarak öğrenciler tarafından sıklıkla ifade edilen konulardan birisi ise mesleki kararsızlıktır. Katılımcılar hangi mesleği seçecekleriyle ilgili bir fikirlerinin olmadığını (Ö1), farklı meslek grupları arasında seçim yapmakta zorlandıklarını ve kararsız kaldıklarını (Ö12) ifade etmişlerdir. Aşağıda öğrencilerin cevaplarından alıntılar yer almaktadır.

Ö1: "Hiçbir fikrim yok şu anda ama zaman ne gösterir ne olur bilmiyorum."

Ö9: "Şu an hangi meslek kararsızlığı var bende. Bir de örgün eğitim mi olsun açık öğretim mi olsun ondan çok emin değilim."

Ö12: "Ben yazılım mühendisliği veya bilgisayar mühendisliği istiyorum. Başta psikoloji düşünüyordum ama biraz zor gibi geldi. İlgi alanın teknoloji olduğu için psikoloji bir tık daha insanlarla ilişki kurmayı gerektiriyor. O yüzden emin değilim."

Zoraki Seçim: Katılımcılardan bazıları ise seçecekleri mesleklerin çeşitli zorunluluklardan kaynaklandığını ifade etmişlerdir. Örneğin Ö10 çocuk gelişimi bölümünü

seçmesinin kendi elinde olmayan durumlar sebebiyle geliştiğini, Ö11 ise öğretmenlik mesleğini seçmek istemesine rağmen fiziksel yetersizliğinden dolayı bu isteğinin gerçekleşmesinin zor olduğunu belirtmiştir.

Ö10: "Çocuk gelişimi bölümünü seçtim ama bu çok kendi irademde olmadı kendimi burada buldum ama bu saatten sonra da bununla ilgili bir şey yaparım diye düşünüyorum."

Ö11 "Öğretmenlik de düşünüyordum ama fiziksel olarak öğretmenlik yapmaya uygun olmadığını düşünüyorum."

Yetersizliğin Mesleki Tercihi Olumsuz Etkilemesi: Katılımcılardan yine Ö11 öğretmenlik gibi bir mesleği seçmek istemesine rağmen yetersizliği olan öğretmenlerin de olduğunu görmediğini ve bu sebeple seçeneklerini eleyip masa başı bir iş istediğini belirtmiştir.

Ö11: "Açıkçası benim gibi olup da bahsettiğim meslekleri yapan kişiler de yok. Önyargılıyım. Masa başı olsun diye de memurluk istiyorum. İlla da böyle olacak demiyorum. Ön yargılarım yüzünden de o seçenekleri eledim."

4.1.10.6. Ebeveynlerle İlgili Sorunlar: Katılımcıların kişilerarası ilişkilerde sorun yaşadıkları diğer bir alan ise ebeveynleridir. Ebeveyn kodu altında; babayla sınırlı iletişim, ebeveynin mesleki yönlendirmesi, aile baskısı, beklentileri karşılama isteği, aile beklentileri, aile çatışmaları, olumsuz aile ilişkiler, derslerle ilgili uyarılma rahatsızlığı alt kodları oluşturulmuştur.

Babayla Sınırlı İletişim: Öğrencilerden Ö9 babasıyla iletişimin oldukça az olduğunu ve iletişim halinde olduğu durumlarda da yüzeysel konuşmalar gerçekleştiğini söylemiştir.

Ö9: "Babamla çok iletişimimiz yok. İşe gidip geldiği için iletişimimiz yok. Benim okul saatlerime geliyor onun evde olma saatleri akşam saatlerinde de en fazla 2 saat nasılsın iyi misin gibi sorular soruyor hâl hatır sorma gibi yani."

Ebeveynin Mesleki Yönlendirmesi: Öğrencilerden Ö6 ve Ö7 ise ebeveynleriyle sorun yaşadıkları konunun mesleki yönlendirme alanında olduğunu belirtmiştir. Örneğin Ö6 iki farklı meslek alanında ilerlemek istediğini belirtmiştir. Kendisi spor alanına yönelmek isterken ailesinin daha çok mühendislik alanına yönelmesi için telkinlerde bulunduğunu ifade etmiştir.

Ö6: "Ailem notlarımın iyi olduğunu biliyor notlarım iyi ve bir de yüzmeye gidiyorum. Ailem bunun boşa gitmesini istemiyorlar, elimde zaten ömür boyu yapabileceğim bir meslek var bir yandan da annemler tabi parasal açıdan düşünüyorlar. Arkanda bir destek olsun diyorlar o yüzden başka bir mesleğe yönel onu zaten yaparsın diyorlar. Azıcık böyle konuyu açtığımda babam karşı çıkıyor olmaz diyor. Annem biraz yumuşadı bu konuda ne istiyorsan onu ol dedi ama bakalım ne olacak."

Katılımcılardan Ö7 ise ailesinin kendisinin seçmeyi düşündüğü mesleği istemediğini ve başka bir meslek grubuna yönelmesinin daha iyi olabileceğini söylediklerini açıklamıştır.

Ö7: "Benden çok fazla şey bekliyorlar. Annem benim sayısalımın iyi olduğunu bildiği için hep doktor ol diyor bana. Ben avukat olmak istediğimi söylediğim zaman tepki vermişlerdi tehlikeli olduğunu düşünüyorlar istemiyorlar. Annem hep doktor olmamı istedi."

Aile Baskısı: Öğrencilerden Ö6 ise ailesinin yapmak istediği şeylere müdahale ettiğini ve izin vermediklerini bu sebeple de aralarında çatışma yaşayabildiklerini açıklamıştır.

Ö6: "İlk başta ailemle sıkıntım var, ailemle bir sürü anlaşamadığımız konular var. Sürekli bir kavga içerisindeyim genellikle annemle. Konu ben hani biraz boşluk buldukça gezmeyi seviyorum. Annem benim dışarı çıkmamı çok istemiyor çıktığım zamanda da sürekli arıyor hadi gel diyor. Haftada bir kere dışarı çıksam çok gezdin diyor. Yoksa onun dışında bir sorunum yok. Onun dışında annemle herhangi bir alanda sıkıntım olmadı."

Ö6: "Konu ben hani biraz boşluk buldukça gezmeyi seviyorum. Annem benim dışarı çıkmamı çok istemiyor çıktığım zamanda da sürekli arıyor hadi gel diyor."

Katılımcıların aileleriyle olan iletişimlerinden kendilerini rahatsız eden durumlardan bir diğeri dersleriyle ilgili ailelerinden uyarı almalarıdır. Hali hazırda dersleriyle ilgilenmelerini rağmen ailelerinden bu yönde söylemlerle karşılaşmalarının kendilerini rahatsız ettiğini açıklamışlardır. Aşağıda Ö4 ve Ö12'nin bu yönde açıklamaları bulunmaktadır.

Ö4: "Bazen rahatsız edebiliyor gerçekten. Mesela ben ödevlerimi yaptığım zaman ya da ders çalışma ile ilgili bir şeyler yaptığım zaman bazen şu sözleri benim çok canımı sıkıyor. Hadi kalk biraz da derslerine çalış."

Ö12: "Genel olarak onlarla bir sıkıntım yok ama tek sıkıntımız ders konuları. Daha fazla çalışman gerekiyor çalışma süresini artırman gerekiyor diyorlar. Bu da bana zor geliyor işte öyle çatışıyoruz bu beni kötü etkilemiyor ama yapmadığım için işte olumsuz bir şeymiş gibi düşünüyorum."

Beklentileri Karşılama İsteği: Katılımcı öğrencilerin sıklıkla dile getirdiği durumlardan bir diğeri ise çevrelerindeki insanların kendilerinden beklentilerini karşılamaya yönelik istek duymalarıdır. Öğrenciler ailelerinin kendilerine yönelik beklentilerini boşa çıkarmak istemediklerini (Ö1), çevrenin sürekli olarak olumlu telkinlerde bulunduğunu ve bu durumun da kendilerini strese soktuğunu (Ö5) belirtmişlerdir.

Ö1: "Onların beklentilerini boşa çıkarmamak istiyorum."

Ö5: "Ama çevrem bana karşı hep sen yaparsın sen başarısın diyor. Çevrem benden sürekli olumlu beklentisi var. Şu an sıkıntım şu çevremi edebilecek miyim acaba."

Ö10: "Çok üst düzey beklentileri var benden. Dedem benim doktor olabileceğimi düşünüyor. Avukat olabileceğimi düşünüyor, hâkim olabileceğimi düşünüyor."

Bunun yanında öğrencilerden Ö3 diğer katılımcılardan farklı olarak ailesinin kendine ilişkin düşük beklentilere sahip olduğunu ve sadece memur olabilmesi için yönlendirdiğini belirtmiştir.

Ailenin Beklentilerinin Düşük Oluşu: Ö3: "Annem de diyor ki liseyi bitir liseyi bitirdikten sonra memurluk sınavı varmış galiba bunun. Annem onu yap diyor sürekli bana."

Aile Çatışmaları: Öğrencilerden bazıları ailelerinin kendilerini olumlu etkilediğini ifade ederken diğer bazıları ailelerinden olumsuz etkilendiklerini ve ailelerinin motive edici olmak yerine heves kırıcı olduklarını, meslek seçimiyle ilgili olumsuz bir tutum sergilediklerini bu durumun da kendilerini duygusal olarak aşağı çektiğini, ailelerinden destek beklediklerini (Ö3) ifade etmişlerdir.

Ö3: "Olumludan çok olumsuz etkiliyor."

Ö3: "Hevesimi çok kırıyorlar. Mesela bir şey istediğimde hayır dediklerinde hevesim çok kırılıyor üzülüyorum."

Ö3: "Annem dediklerinden vazgeçse benim için çok iyi olur. Doktor olabilirsin falan dese bana çok iyi gelir"

Bunun yanında Ö10 ise birlikte yaşadığı ebeveyninin sinirli ruh halinin kendini yıpratıldığını, tepkilerinin çok sert olduğunu ve ev ortamında kendini kötü hissettiğini açıklamıştır.

Ö10: "Babaannemi çok seviyorum ama babaannemin sadece iyi yönünü seviyorum çünkü sinirlendiğinde çok başka biri haline geliyor. Çok bağıyor öyle böyle değil, bir de sigara kullanıyor. Bir kere sigara paketini aldım kullanmasın diye bana o kadar kızdı ki peşimden yukarıya çıktı merdivenlerden çıktı o kadar kötüydü ki. Herkese rezil oluyoruz. Dedem bana çok nadir iyi davranır. Sürekli kavga ediyoruz ama sürekli. Mesela yemekten önce muhakkak bir kavgamız olur. Sen mi bana bir şey öğreteceksin diyor her şeye ters tepki veriyor. Çok sert biri. O kadar kötü etkiliyor ki bu beni, ablam her geldiğinde Bursa'ya ağlıyor. Şu an o Balıkesir'de yurtta kalıyor orada hiç üzülmiyormuş gayet mutluymuş ama buraya bir geliyor her gün ağlıyor."

Yetersizliğe Vurgu: Ayrıca Ö3 ailesinin kendini kolay işleri yapmaya yönlendirmesinin kendini olumsuz etkilediğini ifade etmiştir.

Ö3: "Çok zor şeyler seçme diyorlar. Öyle olunca benim hevesim de gidiyor yavaş yavaş. Masa başı bir şeyler yapmamı istiyorlar."

4.1.10.7. Eğitimle İlgili Sorunlar: Öğrencilerin sıklıkla sorun yaşadıkları bir diğer alan eğitim alanıdır. Eğitimle ilgili sorunlar kodu altında; öğretmenle iletişim sorunları, öğretim türü, yoğunluk, derslerde zorlanmalar, odaklanamama, düşük akademik motivasyon, okulların kabul etmemesi, derslik sistemi ve okul yönetimiyle ilgili sorunlar başlıkları yer almaktadır. Aşağıda her bir kodla ilgili alıntılar ve açıklamalar bulunmaktadır.

Öğretmenle İletişim Sorunları: Katılımcılardan Ö3 öğretmenlerinden bazılarının kendini yaramaz öğrenci olarak gördüğünü ve bu sebeple de olumsuz tutumlar sergilediklerini belirtmiştir.

Ö3: "Öğretmenlerimle sorunlarım oldu. Çok fazla yaramaz öğrenci var. Bazen beni de onlardan sanıyorlar, not konusunda olsun davranış konusunda olsun bana kötü davranıyorlar. Bana kötü davranıyorlar genelde."

Öğretim Türü: Ö9: "Bir de örgün eğitim mi olsun açık öğretim mi olsun ondan çok emin değilim." şeklindeki ifadesiyle hangi öğretim türüne devam edeceğine ilişkin bir bilgiye sahip olmamasının kendini sıkıntıya soktuğunu belirtmiştir.

Yoğunluk: Ö6 ise hem sporla ilgilenen hem de akademik alanda başarılı olan bir öğrencidir. Her iki alana da yetismeyi çalışmasının zor olduğunu ve fazla bir yük getirdiğini açıklamıştır.

Ö6: "Başka okul tabii ki de. Okuldaki sıkıntım biraz daha strese dayanıyor olabilir. Yetişme açısından zor oluyor sınavlar olur, testler olur. Oradan oraya koşuşturmaca bir de oradan yüzmeye gitme falan var. Dershanem de var, bir de o var. Hepsi birbirini sıkıntıya sokuyor."

Derslerde Zorlanmalar: Katılımcılar tarafından sıklıkla tekrarlanan sorunlardan biri de derslerde yaşadıkları zorlanmalardır. Ö7 derslerde genellikle sorunlar yaşadığını, Ö9 sınavlardan düşük notlar aldığını ve Ö13 ise dersi anlamasına rağmen soruların çözümünde yeterli olmadığı ifade etmiştir.

Ö7: "Ben genelde derslerinde zorlanıyorum kolay derslerde var zor derslerde var."

Ö9: "Bir de okulda derslerde zorlanmalar yaşıyorum. Sınav notlarım düşük geliyor mesela. Hem de çalışmama rağmen düşük geliyor."

Ö13: "Bir de matematik benim için sıkıntılı. Örneğin ders anlatırken anlıyorum ama önüme soru geldiği zaman takılıyorum."

Odaklanamama: Odaklanamama özellikle eğitim alanında öğrencileri sıkıntıya sokan alanlardan biridir. Nitekim görüşmeler sırasında da öğrenciler bu durumu dile getirmiştir. Öğrencilerden Ö7 ders çalışırken odaklanma problemi yaşadığını ve bunun da ders çalışma süresini azalttığını söylemiştir.

Ö7: "Odaklanabiliyorum ama süresi az olabiliyor. Çünkü bir müddet sonra beni sıkıyor. O gün mesela sayısal çalışacaksam hepsinden falan yarım saat çalışıyorum. Ben zaten her gün değil haftalık olarak çalışıyorum."

Ö9 ise ders çalışması esnasında zihninden farklı düşünceler geçirdiğini ve bunun da odaklanmasını güçleştirdiğini açıklamıştır.

Ö9: "Ders çalışırken mesela aklıma sürekli düşünceler geliyor. Sonraki gün bir yere gideceğiz belki onunla ilgili şeyleri düşünüyorum buna benzer o ana bağlı olarak birçok şeyi düşünüyorum."

Düşük Akademik Motivasyon: Eğitim alanında yaşanan sorunlar teması altında öğrenciler tarafından sıklıkla tekrar edilen bir diğer konu akademik motivasyonlarının düşük olmasıdır. Öğrenciler ders çalışmaya karşı isteksiz olduklarını, masa başına oturdukları zaman

uzun süre kalamadıklarını, erteleme davranışı sergilediklerini, çalışkan olmak istediklerini, ders dışındaki şeylerin kendileri için daha cazip olduğunu, çalışmadıklarını, potansiyelleri olmasına rağmen bunu kullanamadıklarını belirtmişlerdir. Aşağıda öğrencilerin ifadeleri sunulmuştur:

Ö1: "Eğitim hayatıma daha önem vermek istiyorum. Şu an beni alıkoyan bir şey var gibi hissediyorum. Ben ders çalışmak istiyorum ama istemiyorum da. Öyle bir şey. Bir isteksizlik var hani yapmak istiyorum ama o gün o saat o dersin başında oturup çalışmıyorum. Hep bir sonra yaparım sonra yaparım diyorum. Sürekli erteliyorum."

Ö3: "Çalışkan olmak istiyorum, beni motive edecek şeyler pek yok kendi kendimi motive etmeye çalışıyorum."

Ö10: "Çalışmıyorum çalışmıyorum en büyük sıkıntı bu. İyileştirmek için hiçbir şey yapmıyorum öylece kalıyor."

Ö11: "Ders çalışmayı istemiyorum, başka bir şeyle uğraşmak bana daha çekici geliyor. Öyle olunca ders çalışmayı bırakıyorum. Çok çabuk sıkılıyorum. Böyle olunca da çalışıyorum ama çok çalışmıyorum bana cazip gelmiyor."

Ö12: "Aslında çalıştığım zaman her şeyi yapabilecek biriyim yapsam tam yapabilirim ama çalışma isteği gelmiyor bana bir türlü. Bir isteksizlik ve sıkılma hali oluyor ders çalışırken."

Okulların Kabul Etmemesi: Görüşmeler sırasında araştırmacının dikkatini çeken noktalardan birisi okulların yetersizliği olan öğrencileri kabul etmemesidir. Görüşmeler öncesinde böyle bir bilgiye sahip olunmadığı için öğrenciler bu ifadeleri oldukça çarpıcıdır. Öğrenciler eğitim hayatlarına örgün bir şekilde devam etmek istedikleri halde yetersizlikleri dolayısıyla kurumlara alınmadıklarını, oldukça az sayıda eğitim kurumunun kabul edici tutumlar sergilediği görülmüştür. Ö5 ve Ö8'in konuya ilişkin görüşlerine yer verilmiştir:

Ö5: "Sıklıkla eğitim hayatımda yaşıyorum. Beni kabul etmedi birçok okul. Engelim yüzünden kabul etmediler beni."

Ö5: "Bir de beni kabul etmediler işte o var. Ben 2018 yılında liseye giriş sınavına girdim güzel bir Anadolu lisesini kazandım direkt oraya gittik işte ilkokuldan beri bildiğimiz bir yerdi ve gittik hani beni kabul edecek misiniz etmeyecekseniz başka bir yer bulalım diye. Dediler işte ulaşım sana zor buradaki okulun şartları uygun değil senin için. Ben de okey dedim çıktım. O sürede de nakil süreçleri devam ediyordu başka bir liseye gittim orası beni temelli kabul etmedi. Benim şu anki okuduğum liseye yönlendirdiler."

Ö8: "Eğitim alanında şöyle bir sıkıntı oluyor yazamadığım için bazı okullar kabul etmeyebiliyor. Sınavların falan ona göre olmak zorunda. Bana özel bir eğitim olmak zorunda. Bunu her okul kabul etmiyor işte ben daha çok eğitim alanında sıkıntı yaşıyorum hastalığımın dolayısı. Yazamamış olmam benim için çok büyük bir engel."

Derslik Sistemi: Bazı derslerde öğrencilerin sınıf değiştirmesinin yetersizliği olan bireyler için bir güçlük oluşturduğu görülmektedir.

Ö11: "Bir de bazı derslerde sınıf değiştiriliyor derslikleri değiştiremediğim için mutsuz oluyorum."

Okul Yönetimiyle Sorunlar: Katılımcılardan Ö12 ise kurumların yöneticileriyle sorun yaşadığını ve yetersizliğine hiç dikkat edilmeden uygulamalar gerçekleştirildiğini belirtmiştir.

Ö12: "Örneğin engelinden dolayı ilkokuldaki müdürüm de çok fazla sıkıntı yaşamıştım. Örneğin engelinden dolayı ailem çantamı taşıyordu ama ailemin okula girmesine izin vermiyordu. Normalde benim sınıfın en alt katta olmak durumunda ama her sene en üst kata sınıfımızı yerleştiriyordu."

4.1.11. Öncelik Verilen Gelişim Alanı: Öğrenci cevaplarından hareketle oluşturulan bir diğer tema öncelik verilen gelişim alanıdır. Fiziksel yetersizliği olan öğrencilere yaşamlarının hangi alanlarını kendileri için daha ön planda olduğu ile ilgili sorular yöneltilmiş ve alınan cevaplar doğrultusunda iki öncelik verilen gelişim alanı teması altında; kişilik özelliklerine öncelik verme ve olumlu ilişkilere öncelik verme alt kodları oluşturulmuştur. Bu araştırmacının dikkatini çeken noktalardan biridir. Öğrencilerin birçoğu diğerleriyle olumlu ilişkiler kurmanın kendileri için önemli olduğunu açıklamıştır. Özellikle katılımcıların ergenlik döneminde olduğu düşünüldüğünde olumlu akran ilişkileri kurmak kritiktir. Katılımcıların hem içinde buldukları gelişim dönemi itibarıyla hem de deneyimlerinden hareketle bu alana ilişkin cevaplar verdikleri gözlemlenmiştir. Aşağıda bu temaya bağlı kodlara ilişkin alt kodlar açıklanacak ve alıntılara yer verilecektir. Şekil 15'te öncelik verilen gelişim alanı teması sunulmuştur.

Şekil 15

Öncelik verilen gelişim alanı



4.1.11.1. Kişisel Özelliklere Öncelik Verme: Katılımcı öğrencilerden önemli bir kısmı öncelik verdikleri alanın kişisel özellikler olduğunu ifade etmişlerdir. Kişisel özellikler altında kendine güvenmenin, yetenekli olmanın, iletişim becerilerinin, mesleğin kişisel özelliklere göre belirlenmesinin önemine değinilmiştir. Öğrenciler kişisel özelliklerinin ve kişisel alanlarında yaşadıkları sorunların yaşamlarındaki diğer alanları etkilediğini ve bu sebeple önceliğin kişisel özellikler olması gerektiğini vurgulamışlardır. Aşağıda öğrenci cevaplarına yer verilmiştir.

Ö1: "En önemlisinin kişisel özellikler olduğunu düşünüyorum. Kendine güvenmen gerekiyor, daha sonra eğitim hayatı, eğitim hayatını daha ileri düzeye taşımak gerekiyor. Kişisel özellikler eğitim hayatını etkiler. Mesela üzüntülüysen okulda bir problem yaşadysan bu senin eğitim hayatını her türlü etkiler. Eğitim hayatı da mesleki hayatı etkiler."

Ö4: "Aslında baktığımızda hepsi birbiriyle bağdaşık çünkü kişisel alandan başlayayım insanın kendinde bir yetenek bulması gerekiyor ki bunu da mesleğine taşıyabilirsin. Benim konuşma iletişim becerilerim biraz daha iyi o yüzden buna yönelik bir meslek seçme daha doğru olur. Gidip de insanların olmadığı bir meslek seçmem pek de yapabileceğim bir meslek olmaz."

Ö12: "Bence kişisel özelliklerle meslek birbiriyle uyumlu olmalı diye düşünüyorum. Çünkü örneğin birisi psikolog olmak istiyordur ama içe dönük tür çok da yapamayacağını düşünüyorum. O meslekte fazla iyi olamaz o yüzden bu iki alanın birbirini desteklediğini düşünüyorum. Mesela eğitim alana yine bir başarı elde etmeden iyi bir meslek sahibi olamayız bu alanların birbirini desteklediğini düşünüyorum. Bunların birinde olan bir aksaklık diğerlerini kötü etkileyebilir."

4.1.11.2. Olumlu İlişkilere Öncelik Verme: Öğrenciler tarafından en çok tekrar edilen öncelik verilen alan ise olumlu ilişkilerdir. Öğrencilerin ergenlik döneminde olması ve akranlarıyla bu dönemde olumlu ilişkiler kurmaya ihtiyaç duymalarının bir göstergesi de bu olabilir. Katılımcılar arkadaşlarıyla olumlu iletişim kuramadıkları zaman meslek hayatlarında sıkıntı yaşayabileceklerini, ilişkilerin olmazsa olmaz nitelikte olduğunu, özellikle sınıf ortamında olumlu arkadaşlıklar geliştirmenin akademik başarıyı da etkileyebileceğini, arkadaşlarla birlikte yeni bilgiler öğrenmenin ve ders çalışmanın kıymetli olduğunu ve kendilerini rahatsız edecek ortamlarda bulunmak istemediklerini belirtmişlerdir. Bunun yanında bazı öğrenciler kendi yaşantılarından örnekler vermişlerdir. Arkadaşlarıyla sorun yaşadıkları zaman yaşamlarındaki diğer alanlara odaklanamadıklarını açıklamışlardır. Diğer bazıları ise arkadaşlarıyla sorun yaşadıkları zaman içe dönük bir kişilik özelliği gösterebileceklerini ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda aşağıda Ö8, Ö9, Ö11 ve Ö13'ün ifadelerine yer verilmiştir.

Ö8: "Şimdi eğitim hayatına bakarsak bir insanın arkadaşlık ilişkisindeki mutluluğunu öne alırım çünkü bir sınıf ortamundasınız ve o sınıf ortamından güzel enerji alamazsınız eğer bu sizi olumsuz etkiler çünkü orada uzun bir eğitim süreciniz var. Öğretmenlerin veya arkadaşların size karşı bakış açısı kesinlikle çok önemli. Eğer etrafımda on kişi varsa ve on kişi beni rahatsız ediyorsa ben ortamda nasıl durabilirim. Arkadaşlık ilişkileri önemli akıl akıldan üstündür diye bir laf vardır bilirsiniz mesela ben arkadaşlarımla ders çalışmayı çok severim çünkü birbirimize birçok şey öğretiyoruz ya bak bu böyle oluyormuş şu da şöyle oluyormuş diyoruz. Ben bundan çok etkileniyorum o yüzden ilişkilerin etkili olduğunu düşünüyorum."

Ö9: "Bence en büyük etki iletişim kişiler arası ilişkiler en önemlisi o. Çünkü iletişim olmadan hiçbir şekilde çalışamayız. Mesela arkadaşlarımla aram kötü olsa bir şey düşünemem sanırım. Kötü etkilenirim bu durumdan, sürekli bir üzüntü halinde olurum."

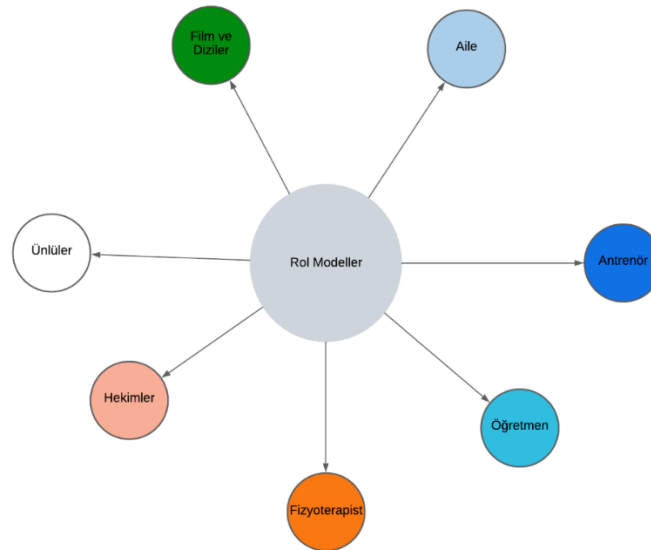
Ö11: "Eğer çevremle ilişkilerim olmasaydı iletişimimi iyice azaltıp içime kapanırdım. Bu da benim okula gelmememe neden olabilirdi meslek seçimimi de etkileyebilirdi."

Ö13: "Birbirlerini dolaylı yollardan etkileyeceklerini düşünüyorum. Örneğin ben arkadaşlık ilişkileri kurmasaydın aklım orada kalacağı için kendimi kötü hissederdim o yüzden etkiler, diğer alanları akademik hayatımı da kötü etkiler çünkü yoğunlaşmam. Başarımla düşeceğim için insanlar sorar niye böyle diye."

4.1.12. Rol Modeller: Katılımcıların cevaplarından hareketle oluşturulan bir diğer tema rol modellerdir. Görüşmelerde katılımcı öğrencilere kendilerine örnek aldıkları biri ya da birileri olup olmadığı sorulmuş ve cevaplarından hareketle rol modeller teması altında; film ve diziler, aile, antrenör, öğretmen, fizyoterapist, hekimler ve ünlüler alt kodları oluşturulmuştur. Katılımcılardan bazıları izledikleri film ve dizilerdeki karakterlerden etkilendiklerini söylemiştir. Bunun yanında diğer bazı katılımcılar ailelerindeki bireyleri kendilerine örnek aldıklarını açıklamışlardır. Ayrıca katılımcılar fiziksel yetersizliklerinden dolayı fizik tedavi aldıkları için fizyoterapistlerinden etkilendiklerini ve bu sebeple bu mesleğe yönelebileceklerini ifade etmişlerdir. Şekil 16'da rol modeller teması oluşturulmuştur.

Şekil 16

Rol modeller



4.1.12.1. Aile: Öğrencilerden Ö2 ve Ö6 ailelerini örnek almaktadır. Ö2 ailesini sosyal yönden de rol model almak istemektedir.

Ö2: "Ailemi de sosyal hayatla ilgili olarak örnek almak isterim."

Ö6: "En başta ailemi örnek alıyorum."

Dayı: Katılımcılardan Ö4 dayısının kendine yetebildiğini söylemekte ve onun gibi olmak istediğini belirtmektedir.

Ö4: "Rol model aldığım biri aslında dayım var. Dayım küçüklüğünden beri kendi işlerini kendi yapar. Kimseye pek ihtiyacı olmayan biri ben de onun gibi olmak istiyorum."

Anne: Örnek alma konusunda katılımcılar tarafından sıklıkla tekrar edilen bir diğer rol model annedir. Görüşmeler sırasında özellikle bazı öğrenciler anneleriyle ilgili konuşurken duygulanmış ve ağlamıştır. Annelerin yetersizliği olan öğrenciler için kilit bir rol üstlendiği anlaşılmıştır. Öğrencilerden Ö2 annesini merhameti yönünden, Ö5 iyi bir insan olduğu için rol model almaktadır. Bunun yanında Ö12 annesini başarılı olduğunu belirtmiş ve bu yönüyle örnek aldığını söylemiştir.

Ö2: "Annemi. Annemin merhametli olması onu örnek aldığım özellik."

Ö5: "Tabi ben anne olmayı düşünmüyorum ama en azından onun kadar iyi bir insan olmayı düşünüyorum."

Ö9: "Annemi rol model alıyorum kendime."

Ö11: "Mesela annemi rol model alıyorum"

Ö12: "Ders başarısı olarak da annemi örnek alıyorum o da çok başarılı bir insan."

Abi: Ö13: "Abimi mesela örnek alıyorum, abim başarılı bir insan." İfadesiyle abisini örnek aldığını söylemiştir.

Baba: Ö12 ise babasını örnek aldığını Ö12: "Mesela ben babamı örnek alırım bazen." İfadesiyle dile getirmiştir.

Babaanne: Ö10 babaannesi ve dedesiyle yaşamaktadır ve sadece babaannesini rol model aldığını belirtmiştir. Ö10: "Bir tek babaannemi kendime rol model alıyorum."

4.1.12.2. Antrenör: Bunun yanında Ö6 sporla ilgilenmektedir. Bu sebeple çevresinde antrenörler bulunmakta ve onların tutumlarından etkilenmektedir.

Ö6: "Sporcu olarak bize yüzmeyi paralimpik sporcu olarak başlatan Beytullah Eroğlu var kendisi de milli takımın kaptanı."

4.1.12.3. Öğretmen: Öğrencilerden Ö7 ise öğretmenini sevdiği için öğretmen olmayı düşündüğünü belirtmektedir.

Ö7: "Bu benim için biraz değişiyor açıkçası. İlkokulda örneğin hep öğretmen olmak isterdim öğretmenim sevdiğim için öğretmen olmayı düşünürdüm. Ortaokulda hukuk okumak istiyordum ama örnek aldığım birisi yoktu"

4.1.12.4. Fizyoterapist: Ö2 ve Ö12 fizyoterapiste gitmektedir ve çeşitli olumlu özelliklerinden (Ö2) dolayı onları örnek almaktadır.

Ö2: "Fizyoterapistlerim de çok çalışkanlar ben de onlar gibi olmak istiyorum."

Ö12: "Bir de ben fizyoterapiste gidiyorum, onları da kendime örnek alıyorum"

4.1.12.5. Hekimler: Ö7, Ö2 ve Ö12'nin ifadelerine benzer şekilde sağlığıyla ilgili sorun yaşadığı için doktorlarla sürekli iletişim halinde olduğunu ve doktor olmak istediğini belirtmiştir.

Ö7: "*Şimdi de tıpa ilgi duymaya başladım mesela benim çok fazla doktorum var ve işlerinde oldukça iyiler o yüzden onlara özeniyorum.*"

4.1.12.6. Ünlüler: Ö11: "Ünlülerden de alabilirim." İfadesiyle Ö11 ünlüleri de kendine örnek alabileceğini söylemiştir.

4.1.12.7. Film ve Diziler: Katılımcı öğrencilerden bazıları film ve dizilerdeki karakterleri özellikle mesleki açıdan rol model aldıklarını belirtmişlerdir. Özellikle son dönemde popüler olan dizilerle birlikte hekimlik, avukatlık, hakimlik, savcılık gibi meslekler ön plana çıkmıştır. Öğrenciler de bunların etkisiyle belirtilen mesleklere yönelebilmektedir.

Ö3: "*Ben gerçek hayattan değil ama filmde örnek aldım. Mucize doktor filmi vardı oradaki doktoru örneğin kendime örnek aldım.*"

Ö7: "*Genelde filmlerde veya dizilerde böyle hukukla ilgili şeyler oluyor ya onlara çok özeniyorum. Şimdi de tıpa ilgi duymaya başladım mesela benim çok fazla doktorum var ve işlerinde oldukça iyiler o yüzden onlara özeniyorum.*"

Ö8: "*Aslında bu soruyu biraz düşünmem gerekiyor. Nasıl diyebilirim aslında benim televizyondan etkilendiğim zamanlar olabiliyor dizilerden özellikle. Mesela avukatlıkla ilgili bir dizi izlediğim zaman o rolü canlandıran insanın rolünü alabiliyorum mesela. Onun dik duruşunu vs örnek alabiliyorum.*"

4.1.13. Rol Modellerin Özellikleri: Öğrencilerden alınan cevaplardan hareketle oluşturulan bir diğer tema rol modellerin özellikleridir. Bir önceki temada öğrencilerin kendilerine rol model aldıkları kişilerden bahsedilirken bu tema altında kendilerine rol model aldıkları kişilerin özellikleri ele alınmıştır. Öğrencilerin ifade edilen rol modellerin özellikleri analiz edilmiş ve rol modellerin özellikleri teması altında; başladığı işi bitiren, kendine yetebilen, tatlı dilli, hemen hüzünlenmeyen, hemen sinirlenmeyen, iyiliksever, yardımsever, iyi kalpli olaylara olumlu bakma, mesleği rol model alma, merhametli, iyi insan olma, sakin, korumacı, güçlü, başarılı olma, hırslı, problem çözücü, sepatik, zeki, ilgili olma, iyi insan ilişkileri kurma alt kodları oluşturulmuştur. Aşağıda her bir alt koda ilişkin alıntılara ve açıklamalara yer verilecektir. Şekil 17’de rol modellerin özellikleri temasına yer verilmiştir.

Şekil 17

Rol modellerin özellikleri



4.1.13.1. Başladığı İşi Bitiren: Katılımcılardan Ö12 rol model aldığı kişinin yapacağı işlere azimle yöneldiğini ve emek gösterdiğini bu sebeple onun bu özelliklerini kendine örnek aldığını ifade etmiştir. Ö12: "Mesela bir işe hırsıyla başlar ve bitirmek için elinden geleni yapar."

4.1.13.2. Kendine Yeteblen: Ö4 ise örnek aldığı kişinin herhangi birine muhtaç olmaması durumunu kendine örnek almaktadır.

Ö4: "Kimseye pek ihtiyacı olmayan biri ben de onun gibi olmak istiyorum."

4.1.13.3. Tatlı Dilli: Ö9: "Çok tatlı dilli birisidir kendisi. İfadesiyle Ö9 örnek aldığı kişinin olumlu özelliğine değinmiştir.

4.1.13.4. Hemen Hüzünlenmeyen: Benzer şekilde yine Ö9 rol modelinin hüzünlenmeyen biri olmasını kendine rol model olarak seçmiştir. Ö9: "Hüzünlenmez"

4.1.13.5. Hemen Sinirlenmeyen: Ö9: "Sinirlenmez" ifadesi Ö9'un rol modelindeki özellikler hususunda diğer dikkat çektiği noktalardan biridir.

4.1.13.6. İyiliksever: Katılımcılardan Ö10 rol model aldığı kişinin iyiliksever olmasını kendine örnek almaktadır. Ö10: "Sürekli olumlu düşünürüm sürekli iyilikle yaklaşırım insanlara karşı."

4.1.13.7. Yardımsever: Yukarıdaki koda paralel bir şekilde yine Ö10 rol model aldığı kişinin diğerlerine yardım etme özelliğini beğenmektedir. Ö10: "Örneğin birisinin yardıma ihtiyacı olduğunda direkt koşar."

4.1.13.8. Olaylara Olumlu Bakma: Ö11 annesini rol model aldığını ve rol model alma sebebinin de annesinin iyiliğini olduğunu söylemiştir. Ö11: *"Annemi iyi olmasından olaylara iyi bakmasından"*

4.1.13.9. Mesleği Rol Model Alma: Katılımcılardan bazıları rol modellerini kişilik özellikleri yönünden değil meslekleri yönünden kendilerine örnek almaktadır. Bazı rol modellerin mesleklerini diğerlerini motive edici şekilde yerine getirmesi ve sorunlara çözüm bulabilmesi (Ö6) öğrencilere mesleki açıdan cazip gelebilmektedir. Bunun yanında film ve diziler sayesinde çeşitli meslek gruplarının popülaritesi artmıştır. Bu durum öğrencilerin mesleki algılarını değiştirebilmektedir. (Ö7). Katılımcılardan Ö12 ise farklı kişileri farklı özellikleriyle örnek aldığını ve mesleki yönden örnek almanın da bunlardan biri olduğunu açıklamıştır

Ö3: *"Zekâsı çok hoşuma gitti. Mesleğini de kendime örnek aldım."*

Ö6: *"Sporcu olarak bize yüzmeyi paralimpik sporcu olarak başlatan Beytullah Eroğlu var kendisi de milli takımın kaptanı. O yarışlarda bütün herkesi destekleyen bir kişi. Bir kişi ama herkese yetiyor. Onun desteği ve konuşması insanlarla olan ilişkisi çok iyi. Onu örnek alıyorum kendime. Bir gün antrenör olacaksam kendi antrenörüm gibi olmak isterim. Çünkü bana yüzmeyi daha da sevdirdi. Teknik açıdan kafası mükemmel her şeye çözüm bulabiliyor. Bir sıkıntı mı var hemen bir şeyler söylüyor."*

Ö7: *"Genelde filmlerde veya dizilerde böyle hukukla ilgili şeyler oluyor ya onlara çok özeniyorum. Şimdi de tıpa ilgi duymaya başladım mesela benim çok fazla doktorum var ve işlerinde oldukça iyiler o yüzden onlara özeniyorum."*

Ö12: *"Mesleki anlamda onları örnek alıyor olabilirim. Farklı farklı konularda birçok insanı kendimi örnek alabilirim yani."*

4.1.13.10. Merhametli: Öğrencilerden Ö2 ve Ö10 rol model aldıkları kişilerin merhametli olmasını ve yardıma ihtiyacı olanlara yardım etme özelliklerini ön plana çıkarmıştır. Aşağıda öğrencilerin ifadelerine yer verilmiştir.

Ö2: *"Annemin merhametli olması onu örnek aldığım özellik."*

Ö10: *"Çok merhametli. Örneğin birisinin yardıma ihtiyacı olduğunda direkt koşar. Binadaki mahalledeki herkes babaannemi tanır. Gören herkes selam verir. Hatta bir keresinde babaanneme muhtar yapmayı bile düşündüler o kadar severler."*

4.1.13.11. İyi İnsan Olması: Ö10: *"Çok iyi bir insan"*

Ö10: *"Çok iyi kalpli biri."*

4.1.13.12. Sakin: Öğrenciler tarafından sıklıkla tekrar edilen ifadelerden biri de sakinliktir. Kendilerine rol model aldıkları kişilerin olaylara anlık tepki vermemesini ve çatışmadan uzak olmalarını olumlu olarak ifade etmişlerdir.

Ö9: *"Bir de hemen hüzünlenmez sinirlenmez çok tatlı dilli birisidir kendisi."*

Ö10: *"Çünkü onlar çok kavgacılar ve ben sessiz sakin bir insanım."*

Ö12: "Ben sakin bir insanım"

4.1.13.13. Korumacı: Ö9 kendine rol model aldığı kişide korumacılık özelliğinin olmasını kendinin dikkatini çektiğini belirtmiştir. Ö9: "Ama annem olduğu için değil annem bunu herhangi birine de yapabilir çok korumacı bir insan. Ne olursa olsun kendisi korur her şeyi." İfadesiyle korumacılık özelliğinin kendisi için önemli olduğunu söylemiştir.

4.1.13.14. Güçlü: Öğrencilerden yine Ö9 annesini örnek almakta ve annesinin güçlü olmasının çok önemli ve istenir bir özellik olduğunu vurgulamaktadır. Aşağıda öğrencinin ifadesine yer verilmiştir.

Ö9: "Annem çok güçlüdür. Benim için mesela her şeye göğüs gerebilecek gibi görünüyor"

4.1.13.15. Başarılı Olması: Katılımcılardan bazıları ise rol model aldıkları kişilerin işlerinde başarılı olmalarına özendiklerini ve işini iyi yapan insanları rol model alabileceklerini belirtmiştir. Aşağıda Ö12 ve Ö13'ün ifadelerine yer verilmiştir.

Ö12: "Ders başarısı olarak da annemi örnek alıyorum o da çok başarılı bir insan."

Ö13: "Ama şunu söyleyebilirim işinde başarılı insanlara çok özeniyorum. Mesela iyi bir futbolcuya özenirim. Ya da iyi bir yazılımcıya da özenirim. İsim olarak biri yok ama dediğim gibi işinde iyi olan insanları örnek alarak alıyorum kendime."

4.1.13.16. Hırslı: Katılımcılardan Ö12 rol model aldığı kişinin hırslı olmasının kendisini için çekici olduğunu belirtmiştir. Ö12: "Mesela bir işe hırsla başlar ve bitirmek için elinden geleni yapar."

4.1.13.17. Problem Çözücü: Bunun yanında katılımcılar tarafından belirtilen ve olumlu özellik olarak ifade edilen özelliklerden bir diğeri de rol model aldıkları kişinin sorunlarını çözebilmeleridir. Öğrencilerden Ö6 ve Ö11'in bu yöndeki ifadeleri aşağıda sunulmuştur:

Ö6: "Teknik açıdan kafası mükemmel her şeye çözüm bulabiliyor. Bir sıkıntı mı var hemen bir şeyler söylüyor. Sadece yüzme ile sınırlı kalmıyor her sıkıntıya bir çözümü var."

Ö11: "Hemen olayları çözebilmesinden dolayı örnek alıyorum."

4.1.13.18. Sempatik: Katılımcılardan Ö11 ve Ö13 rol model aldıkları kişilerdeki sempatiklik özelliğine dikkat çekmiştir.

Ö11: "Samimi ve sempatik olmasını kendime örnek alıyorum."

Ö13: "Bir de sempatik olduğumu düşünüyorum."

4.1.13.19. Zeki: Ö3: "Zekâsı çok hoşuma gitti" ifadesiyle Ö3 kendine örnek aldığı kişinin zekasının ön plana çıktığını ifade etmiştir.

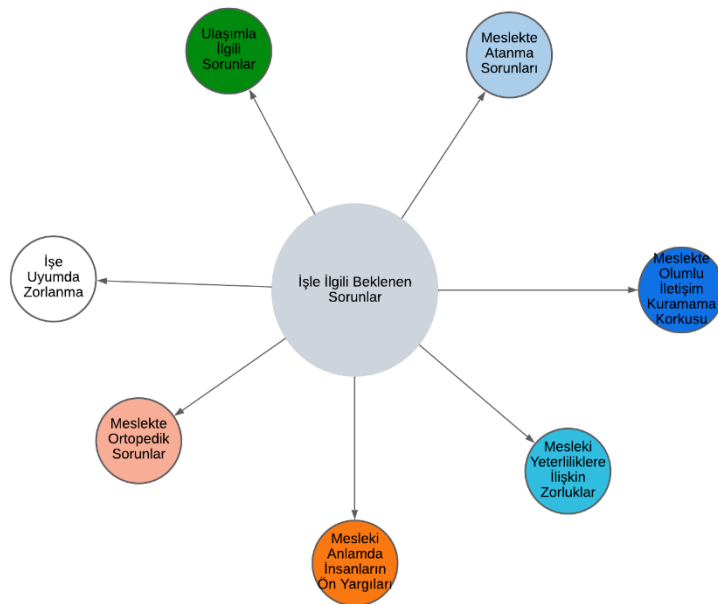
4.1.13.20. İlgili Olması: Bunun yanında Ö5 rol model aldığı kişinin kendisiyle yakından ilgilenmesinin hoşuna gittiğini söylemiştir. Ö5: "İlgilenmesi benimle çok ilgileniyor."

4.1.13.21. İyi İnsan İlişkileri Kurması: Öğrencilerden Ö6 ise rol model aldığı kişinin insan ilişkilerinin iyi olmasının kendine örnek aldığı belirtmiştir. Ö6: "Konuşması insanlarla olan ilişkisi çok iyi."

4.1.14. İşle İlgili Beklenen Sorunlar: Öğrenci cevaplarından hareketle oluşturulan bir diğer tema ise işle ilgili beklenen sorunlardır. Öğrencilerin yetersizliklerinden dolayı işle ilgili sorun yaşayabileceklerine yönelik düşüncelerinin olduğu anlaşılmıştır. İşle ilgili beklenen sorunlar teması altında; meslekte atanma sorunları, meslekte olumlu iletişim kuramama korkusu, mesleki yeterliliklere ilişkin zorluklar, mesleki anlamda insanların ön yargıları, işe uyumda zorlanma, meslekte ortopedik sorunlar ve ulaşım ile ilgili sorunlar kodları oluşturulmuştur. Öğrenciler tarafından en çok tekrarlanan cevap işe uyumda zorlanma ve meslekte ortopedik sorunlar kodlarıdır. Aşağıda öğrenci cevapları ve oluşturulan kodlar ayrıntılı bir şekilde sunulmuştur. Şekil 18'de işle ilgili beklenen sorunlar teması sunulmuştur.

Şekil 18

İşle ilgili beklenen sorunlar



4.1.14.1. Meslekte Atanma Sorunları: Katılımcılardan Ö2 mesleki eğitim aldıktan sonra işe başlama sürecinde gireceği sınavlardan dolayı atanmaya ilişkin sorunlar yaşayacağını düşünmektedir.

Ö2: "İşe alım da zorluklar oluyormuş bu meslekte o kısımda zorluk yaşayacağımı düşünüyorum. KPSS süreçleri. Atanma gibi sıkıntıları varmış. Belki de kendi fizik tedavi aldığım kurumda çalışırım."

4.1.14.2. Meslekte Olumlu İletişim Kuramama Korkusu: Katılımcı öğrencilerden Ö10'nun değindiği diğer bir konu ise mesleğini icra etmeye başladığında diğerleriyle olumlu iletişim kuramama ve diğerleri tarafından seilmeme korkusudur.

Ö10: *"Ben mesela çocukları seviyorum ama çocuklar ya bana yaklaşmazsa diye çok korkuyorum. Ya beni sevmelerse diye korkuyorum. Başka yok herhangi bir şey."*

Ö10: *"Kendimle ilgili bir sorun olacağını düşünmüyorum. Bir tek şeyden korkuyorum çocukların yanında sinirlenirsem ne olur diye. Onları üzmemekten çok korkuyorum."*

4.1.14.3. Mesleki Yeterliliklere İlişkin Zorluklar: Ö9 ise hekimlik mesleğini seçmek istemekte ve riskli bir iş olduğu için yapacağı tedavilerin hatalı olma ihtimalinden korkmaktadır. Bu sebeple Ö9 için işinde yaşayacağı sorunlar mesleki yeterlilikleriyle ilişkilidir.

Ö9: *"En basitinden bir canlının hayatı bana bağlı ve onu iyileştirmek benim elimde. İyileştirememek de benim elimde aynı zamanda yanlış bir ilaç tedavisi kötü sonuçlar doğurabilir bunlarda zorlanacağımı düşünüyorum bu riskler beni zorlayabilir."*

4.1.14.4. Mesleki Anlamda İnsanların Ön Yargıları: Katılımcılardan Ö8 ise yetersizliklerinden dolayı insanların kendine ön yargılı yaklaşacağını ve bir mesleği yerine getirme hususunda kendine güvenmeyeceklerini ifade etmiştir.

Ö8: *"Yazamıyor yapamaz edemez gibi şeylerle karşılaşacağımı biliyorum. Bunu görebiliyorum bu tarz sorunlarla engellerle karşılaşırım diye düşünüyorum."*

4.1.14.5. Meslekte Ortopedik Sorunlar: Katılımcılar tarafından sıklıkla ifade edilen konulardan bir diğeri ise meslekte yaşayacakları ortopedik sorunlardır. Birçok öğrencinin bunu ifade etmesi dikkat çekicidir. Öğrenciler seçmeyi düşündükleri mesleğin gerektirdikleri itibarıyla zorlanabileceklerine ilişkin açıklamalar yapmışlardır. Örneğin Ö6 seçmeyi düşündüğü meslek itibarıyla klavye kullanması gerektiğini, bunun kendini zorlayabileceğini söylemiştir. Ö7 ise hekim olmak istemekte ancak daha önce böyle bir hekimle karşılaşmadığı için hekimlik yapamayacağından kaygı duymaktadır. Ö11 ise yapacağı mesleğin fiziksel açıdan kendini yorabileceğini ve rahat edemeyeceğini düşünmektedir. Aşağıda öğrencilerin ifadeleri sunulmuştur.

Ö6: *"Fiziksel açıdan orada klavyeyi biraz hızlı kullanmak gerekiyor. O yüzden klavye kullanma konusunda bir sıkıntı yaşayabilirim. Onun dışında yazılımda da bir sıkıntı yaşayacağımı düşünmüyorum. Onda da hem yurtdışında hem yurt içinde çalışabilirim onun dışında bir sıkıntım yok."*

Ö7: *"Ulaşım benim için sorun oluyor toplu taşıma kullanmak çok zor oluyor. Tabi bu benim meslek seçimim içinde bir zorluk oluyor. Şimdi mesela ben yürüyemiyorum doktor olacağım eğer iyileşemezsem olamam diye düşünüyorum."*

Ö11: *"Fiziksel açıdan beni zorlayacak şeyler sorun olabilir. Rahat olmaması beni yorması gibi"*

4.1.14.6. İşe Uyumda Zorlanma: Öğrencilerin yoğunluklu olarak kullandıkları ifadelerden bir diğeri de yapacakları işe uyum sağlama hususudur. İşe başladıklarında yeni bir ortama dahil olduklarını ve dahil oldukları ortamdaki insanlara uyum sağlamakta zorluk yaşayabileceklerini açıklamışlardır. Bu doğrultuda Ö1, Ö4, Ö12 ve Ö13'ün ifadelerine yer verilmiştir.

Ö1: "Eğer düşündüğüm meslek olursa herhangi bir zorlukla karşılaşacağımı düşünmüyorum. Belki orada tanışacağım insanlar zorluk çıkartabilir. Onlara da illa ki katlanırsın sonuçta iş sahibisin artık yapman gerekiyor. Evet uyum sağlama sürecinde adapte olma sürecinde zorluk çekebilirim diye düşünüyorum."

Ö4: "İşe başladığımda yine uyum sürecinde zorlanacağımı düşünüyorum. Biraz çatışacakmışım gibi geliyor o yüzden ilk başlarda sıkıntı yaşayacağımı düşünüyorum"

Ö12: "Aslında çok fazla zorlukla karşılaşacağımı düşünmüyorum. Sadece ortama adaptasyon süreci benim için zorlayıcı olabilir oradaki işe ve insanlara alışmak. Acemilik dönemleri diyebilirim ya da mesleğe tam alışmadığım için öyle zorluklar çekebilirim."

Ö13. "Özellikle alışma sürecinde sıkıntı yaşayacağımı düşünüyorum. Ortama ve insanlara ayak uydurmakta zorluk çekebileceğimi düşünüyorum. Eğer bir şirkette çalışırsam onlardan dolayı ortamdan dolayı sıkıntı yaşayabilirim."

4.1.14.7. Ulaşım İlgili Sorunlar: Katılımcılardan Ö5 ve Ö7 ise işe başladıklarında bile ulaşım ile ilgili sıkıntılar yaşayabileceklerini ifade etmişlerdir.

Ö5: "Yine ulaşım ile ilgili sorunlar yaşayacağımı düşünüyorum."

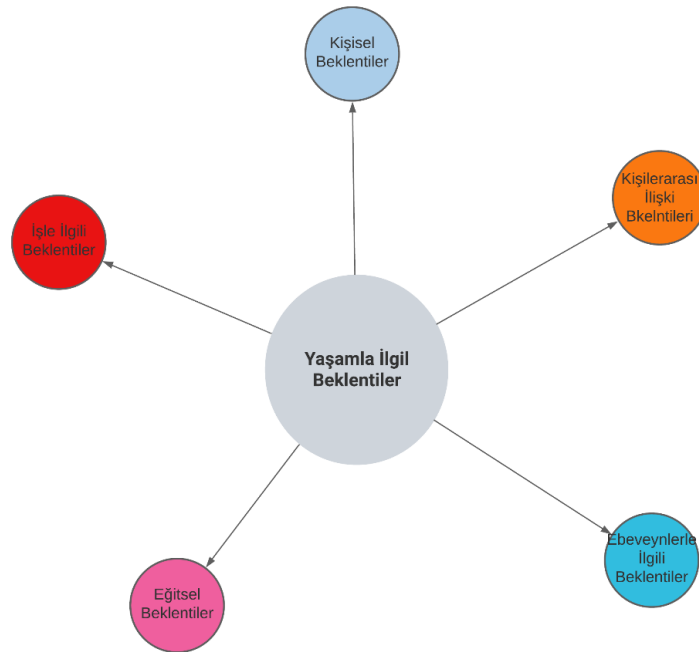
Ö7: "Ulaşım benim için sorun oluyor toplu taşıma kullanmak çok zor oluyor. Tabi bu benim meslek seçimim içinde bir zorluk oluyor."

4.1.15. Yaşamla İlgili Beklentiler: Öğrenci cevaplarından hareketle oluşturulan bir diğer tema ise yaşamla ilgili beklentilerdir. Katılımcı öğrenciler yaşamlarının farklı alanlarıyla ilgili beklentilerini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda önce alt kodlar oluşturulmuş sonrasında bu kodlara bağlı olarak kodlar oluşturulmuştur. Yaşamla ilgili beklentiler teması altında; kişisel beklentiler, kişilerarası ilişki beklentileri, ebeveynlerle ilgili beklentiler, eğitsel beklentiler, işle ilgili beklentiler kodları oluşturulmuştur. Kişisel beklentiler kodu altında; hayallerine kavuşmak, anı yaşama isteği, kendini ispat etme isteği, iletişim becerilerini geliştirme isteği, yeteneklerini keşfetme isteği, kendi gibi olma arzusu alt kodları bulunmaktadır. Kişilerarası ilişki beklentileri koduna bağlı olarak; olumlu olma, sevgi, romantik ilişki isteme, etkin dinlenilme, romantik ilişkinin devam etmesi, eğlenceli olma, ilişkilerde güven verme, destek alma, yardım alma, sosyalleşme isteği, kafa dengi olma, görüş ayrılıklarına saygı duyma, yardımsever olma kodları vardır. Ebeveynlerle ilgili beklentiler kodunun altında; ailenin bakımını üstlenme, aileye destek olma isteği, aileyi mutlu etme isteği, aileden uzak bir yerde çalışma isteği alt kodları oluşturulmuştur. Eğitsel beklentiler koduna bağlı olarak; daha fazla

ders çalışma, arkadaşlarıyla aynı okulda olma, meslek edinme, üniversiteye gitme, yüksek akademik başarı, yetersizliği olan bireylere ek eğitim olanakları, yetersizliğe uygun sınav koşulları, eğitim sistemi değişikliği alt kodları vardır. İşle ilgili beklentiler koduna bağlı olarak; masa başı iş, bedensel açıdan zorlayıcı olmaması, temiz iş ortamı, liseden işe geçiş, kazancının iyi olması, iş ortamında özel akan, hakkaniyetli iş ortamı, fiziksel açıdan zorlanılmayacak ortam, iş güvenliği alt kodları bulunmaktadır. Aşağıda her bir kodla ilgili detaylı açıklamalara yer verilmiştir. Şekil 19’da yaşamla ilgili beklentiler teması sunulmuştur.

Şekil 19

Yaşamla ilgili beklentiler



4.1.15.1. Kişilerarası İlişki Beklentileri: Kişilerarası ilişki beklentileri koduna bağlı olarak; olumlu olma, sevgi, romantik ilişki isteme, etkin dinlenilme, romantik ilişkinin devam etmesi, eğlenceli olma, ilişkilerde güven verme, destek alma, yardım alma, sosyalleşme isteği, kafa dengi olma, görüş ayrılıklarına saygı duyma, yardımsever olma kodları vardır.

İlişkilerde Güven Verme: Öğrenciler tarafından sıklıkla tekrar edilen cevaplardan biri de ilişkilerde güven vermedir. Katılımcılar paylaşımda buldukları kişilerin kendileriyle paylaşılanları gizli tutmasını, birbirlerini desteklemeleri gerektiğini ve iletişimlerini içerisinde yalan söylenmemesinin önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Aşağıda Ö1, Ö5, Ö6 ve Ö11’in ifadelerine yer verilmiştir.

Ö1: "Aramızda konuşulan bir şeyi örneğin gidip başka bir yerde anlatılmaması benim için önemli. Bu bir sır olmasa bile. Biz konuştuk ama neden bir üçüncüsü şahısta bilsin. Bunu istemem. Güven gerekli. Sadece arkadaşı için değil kardeş anne baba hepsinde güven çok önemli."

Ö5: "Güven, ben eğer karşıdaki bir kişiyle konuşacaksam ona kendi hakkında bir şeyler anlatacaksam ona güven duymalıyım. Onun benim anlattıklarımın başka yerde söylenmesini duymak istemem. Bu açıdan zaten ben insanlarla biraz mesafeliyim."

Ö6: "Arkadaşlık ilişkilerinde herkes birbirini destekliyor birbirine güveniyor. Birbirinin arkasında duruyor böyle olunca ben daha da rahat oluyorum"

Ö11: "Bana doğru söylemelerini istiyorum yalan söylemelerini istemiyorum. Arkamdan konuşulmasını ve arkadaşlarımla aramın kötü olmasını istemem."

Sosyalleşme İsteği: Katılımcı öğrencilerden Ö3 ise kişiler arası ilişki beklentisi olarak arkadaşlarıyla vakit geçirmek ve onlarla sohbet etmek istediğini belirtmiştir. Aşağıda alt kodlarda öğrencinin cevapları görülmektedir.

Birlikte Vakit Geçirmek: Ö3: "Onun dışında beraber olmak vakit geçirmek isterim."

Sohbet Etmek: Ö3: "Çok sohbet etmek isterim."

Olumlu Olma: Katılımcılardan Ö2 ise iletişim halinde bulunduğu kişinin pozitif bir tutuma sahip olmasının kendi için önemli olduğunu açıklamıştır.

Ö2: "Pozitif olması"

Sevgi: Öğrencilerden Ö13 ise iletişim içerisinde bulunduğu diğerlerinin kendine sevgiyle yaklaşmasını istemektedir. Ö13: "Beni sevmelerini isterim"

Romantik İlişki İsteme: Öğrencilerden Ö12 yaşamının ilerleyen dönemlerinde güzel bir romantik ilişkiye sahip olmak istediğini açıklamaktadır. Ö12: "Hem aileme destek olmak yardımcı olmak istiyorum hem de romantik anlamda da güzel bir ilişkim olmasını istiyorum."

Romantik İlişkinin Devam Etmesi: Katılımcılardan Ö6 ise var olan romantik ilişkisinin güzel bir şekilde devam ettiğini ve ilerleyen zamanlarda da ilişkisinin devam etmesinin kendini mutlu edeceğini ifade etmektedir.

Ö6: "Şu an bir romantik ilişkim var. Yeni oldu bu da. Kendisi de kafa dengim olduğum için birçok şeyimiz uyuştugu için o da böyle, gülmeyi çok seviyorum o da aynı şekilde. Onun yanında da sürekli güldüğüm için iyi hissediyorum. Gelecekte ilişkimin devam etmesini tabii ki de isterim. Arada bir kopukluk olmasını istemem."

Eğlenceli Olma: Öğrencilerden Ö3 ve Ö7 içinse iletişim halinde oldukları insanların eğlenceli olması önemli bir nokta olarak görmektedir.

Ö3: "Onun dışında biraz eğlenceli olsunlar."

Ö7: "Benim gibi eğlenceli olmasını isterim arkadaşlarımla."

Destek Olma: Katılımcılardan Ö10 ise bir arkadaşlık ilişkisi içerisinde birlikte vakit geçirmenin ve birbirine destek olmanın son derece önemli olduğunu belirtmiştir.

Ö10: "O kadar iyiydi ki kardeş gibiydik yediğimiz içtiğimiz ayrı gitmezdi her şeyi birbirimizle paylaşırdık birisi düşse birisi kaldırırdı. Çok iyiydi."

Yardım Alma: Öğrenciler tarafından sıklıkla ifade edilen diğer bir tema ise kişilerarası ilişkilerde karşılarındaki kişilerden yardım alabilmeleridir. Katılımcılardan Ö3 bir sorun yaşadığında arkadaşlarından yardım görmek istediğini ve Ö10 ise yetersizliği olan diğer bir arkadaşına yardım edilmesinden dolayı çok mutlu olduğunu açıklamıştır.

Ö3: "Mesela benim bir sorunum olduğunda bana yardım etsinler."

Ö10: "Evet aynen öyle mesela orada da bir tane benim gibi bir çocuk vardı ona o kadar yardım ediyorlardı ki"

Kafa Dengi Olma: Ö2 kafa dengi olduğu insanlarla kişiler arası ilişkiler kurmak istediğini belirtmiştir.

Ö2: "Pozitif olması bence çünkü kafa dengi olunca daha iyi anlaşılır."

Görüş Ayrılıklarına Saygılı Olma: Öğrenciler tarafından sıklıkla ifade edilen diğer bir ifade ise görüş ayrılıklarına saygı duyulmasıdır. Katılımcılardan Ö4 iletişim halinde olduğu insanlarla bazı durumlarda görüş ayrılıkları yaşayabildiğini, böyle durumlarda karşılarındaki kişiye saygı duyduğunu ve karşılarındakinde de aynı davranışı beklediğini söylemiştir. Ö13 ise iletişim içerisinde olduğu insanlardan saygı beklediğini ifade etmiştir.

Ö4: "Görüş ayrılıkları mesela. Görüş ayrılıkları olduğu zaman ben tamamen saygı duyarım. Ama bazen genellikle kendimden daha büyük insanlarla konuştuğumda 10-15 yaş farkı olduğunda aramızda çok fazla görüş ayrılığı olabiliyor ve ben buna saygı duyabiliyorum. Ama insanlar buna saygı duymuyor olabiliyorlar. Ben de sadece saygı duyup orada evet tamam falan diyorum. Bu şekilde geçiştiriyorum."

Ö13: "Arkadaşlarımdan saygı bekliyorum öncelikle onun dışında beni sevmelerini isterim."

Etkili Dinlenilmek: Katılımcılardan Ö9 ise karşılarındakiyle konuşurken geçiştirilmek istemediğini, bu durumun kendini rahatsız ettiğini ve muhatabının kendini dikkatlice dinlemesini istediğini ifade etmiştir.

Ö9: "Aslında insanlar karşılarındakini dinlerken ben de konuşacağım diye dinler. Karşıdakinin ne dediğini anlamaz. Sadece kendi konuşmak ister, o yüzden söylenen şeyleri geçiştirirler buna biraz sinir oluyorum açıkçası. Yakın arkadaşlarımla bunu yaşamıyorum ama sınıf arkadaşlarımla bunu yaşıyorum. Beni etkili bir şekilde dinlemelerini isterim mesela."

Yardımsever Olma: Öğrencilerden Ö2 ise iletişim içerisinde olduğu kişilerin yardımsever kişilik özelliğine sahip olmasının kendisi için önemli olduğunu açıklamıştır.

Ö2: "Yardımsever ve pozitif olması bence çünkü kafa dengi olunca daha iyi anlaşılır."

4.1.15.2. İşle İlgili Beklentiler: İşle ilgili beklentiler koduna bağlı olarak; masa başı iş, bedensel açıdan zorlayıcı olmaması, temiz iş ortamı, liseden işe geçiş, kazancının iyi olması, iş

ortamında özel alan, hakkaniyetli iş ortamı, fiziksel açıdan zorlanılmayacak ortam, iş güvenliği alt kodları bulunmaktadır. Aşağıda her bir kodla ilgili detaylı açıklamalara yer verilmiştir.

Bedensel Açıdan Zorlayıcı Olmaması: Katılımcı öğrencilerden Ö5, Ö12 ve Ö13 sahip olacağı işin kendisini bedensel olarak zorlamamasına ilişkin bir beklentiye sahiptir.

Ö12: "*Bedensel olarak fazla zorlamaması gerekiyor*"

Ö5: "*Benim için fiziksel koşullarının uygun olması yeterli. Gerisi önemli değil diye düşünüyorum.*"

Ö13: "*Engellilerin konforunu artıracak şeylerin olmasını isterim. Bu beni rahat ettirir çünkü. Fiziksel olarak yaşadığım zorları hafifletecek olanakların olmasını isterim.*"

Temiz İş Ortamı: Öğrencilerden Ö3 ise iş ortamının temiz olmasının kendisi için kritik bir konu olduğunu ifade etmiştir. Ö3: "*Çevrenin temiz olmasını isterim*"

Liseden İşe Geçiş: Öğrencilerden Ö10 ve Ö12 bir üniversite eğitimi almak yerine liseyi tamamladıktan hemen sonra işe başlamak istediklerini açıklamışlardır. Var olan durumda üniversite mezunu olmanın da bir işe yaramadığını ve bu sebeple hızlı bir şekilde işe başlamanın mantıklı olabileceğini ifade etmişlerdir.

Ö10: "*Çalışmaya başlamak istiyorum direkt. Liseyi bitirdikten sonra çalışmak istiyorum.*"

Ö12: "*Ülkenin durumu aslında belli üniversite okuyup işsiz kalan bir sürü insan var. Onun yerine önce işimi elime alıp sonra üniversite okumak mantıklı geldi. Şimdiden bir işim olsun istiyorum üniversiteyi okuduktan sonra bir yere atanamazsam da en azından işim olmuş olur.*"

Kazancının İyi Olması: Öğrenciler tarafından sıklıkla ifade edilen diğer bir ifade ise yapılan işin kazancının iyi olmasıdır. Öğrencilerden Ö9, Ö12 ve Ö13'ün ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

Ö9: "*Kazancının iyi olmasını istiyorum mesela en çok düşündüğüm şey bu. Geleceği iyi olsun derken kastım buydu. O yüzden kazancı benim için önemli.*"

Ö12: "*İnsanlarla ilişki kurup kurmamak benim için çok önemli değil. Ama kazancının iyi olması benim için ön planda. Tanınmak statü sahibi olmak vs benim için önemli değil ben kazancın iyi olmasını istiyorum.*"

Ö13: "*Benim için kazanç önemli açıkçası. Yazılım mühendisliği isteme sebepim de aslında kazancı iyi maaş kazandıklarını düşünüyorum.*"

İş Ortamında Özel Alan: Ö9 ise iş ortamında kendine ait bir odasının olmasını istemektedir.

Ö9: "*Kendi odamın olmasını çok isterim kendime ait bir özel alanım olsun yeter benim için.*"

Hakkaniyetli İş Ortamı: Ö4 tarafından işle ilgili beklentiler kodu altında vurgulanan ifadelerden bir diğeri ise iş ortamının hakkaniyetli olmasıdır. Ö4 çalıştığı ortamda herkesin eşit şekilde iş yapmasının, adaletli bir ortamın varlığının kendisi için son derece kıymetli olduğunu ifade etmiştir.

Ö4: "Bence çalıştığım ortamda kişilerin kendinden bir alttaki kademeye çok sıkılmaması gerekir. Herkesin hakkaniyetli çalışması bence çok önemli. Böyle olursa sıkıntı olacağını düşünmüyorum."

Ö4: "Zaten meslek hayatımda biraz daha iyi olursam tam da istediğim gibi herkesin adaletli olduğu bir ortam olursa kimse kimseyi yargılamazsa özgür bir ortam olduğunda benim için hiçbir sıkıntı olmaz."

İş Güvenliği: Ö3 ise çalışacağı iş yerinin temiz olması beklentisi içindedir.

Ö3: "Çevrenin temiz olmasını isterim bir de bazı yerlerde insanlar doktorlara saldırıyorlar böyle şeyleri yaşamak istemem."

Masa Başlı İş: Öğrencilerden birçoğu tarafından ifade edilen diğer bir unsur ise yapacakları işin masa başı iş olmasını istemeleridir. Masa başı işlerin fiziksel yetersizlikleri için daha uygun olabileceğini, ailelerinin bu doğrultuda yönlendirmelerinin olduğunu, memurluğun rahatlık sağlayabileceğine ilişkin ifadeler kullanmışlardır. Aşağıda Ö1, Ö3, Ö4, Ö8 ve Ö11'in ifadelerine yer verilmiştir.

Ö1: "Rahatsızlığımdan dolayı iş gücü ile çalışabileceğim bir durumum olmadığından dolayı mesela tekstilde çalışamayacağımdan dolayı okuyup masa başı bir işimin olmasını istiyorlar. Öğretmen ol ya da masa başında bir işin olsun diyorlar, al çantamı işine git işinden gel. Okumamı istiyorlar."

Ö3: "Ailem memur olmamı istiyor masa başı çalışmamı istiyorlar. Zorlanacak bir şeyi seçme diyorlar."

Ö4: "Ailem masa başı bir iş yapmamı istediği için tabi ben de istiyorum daha rahat olacağını düşündüğüm için istiyorum aslında."

Ö8: "Belediyede olanakların daha rahat ve kolay olduğunu söylüyorlar bana. Engelli bölümleri olduğu için daha kolay olurmuş benim için."

Ö11: "Bunun sebebi engellileri zorlamayacak masa başı işlerin olması. Memur olunca daha az zorlanacağımı düşünüyorum."

4.1.15.3. Ebeveynlerle İlgili Beklentiler: Ebeveynlerle ilgili beklentiler kodunun altında; katılımcılar ailenin bakımını üstlenme, aileye destek olma isteği, aileyi mutlu etme isteği, aileden uzak bir yerde çalışma isteği konuları üzerinde durmuştur. Katılımcılardan Ö4, Ö10 ve Ö12 bir meslek sahibi olarak ailelerini mutlu etmek istediklerini, ailelerinin kendileri için verdiği emekleri bu şekilde karşılamanın iyi olabileceğini ve maddi anlamda onlara destek olma hususunda bir meslek ve iş beklentisi içinde olduklarını belirtmişlerdir.

Ö4: "Çünkü ben köy insanıyım diyebilirim. Burada doğup büyüdüm ama annemle babam köyde büyüdüler. Ben onlara çiftlik gibi bir yer yapmak istiyorum. Onların emeklilikten sonra kendilerince vakit geçirebileceği bir yer olsun."

Ö10: "İş yerinden tek beklentim buradan uzak olsun yeter. Yeter ki buradan uzak olsun."

Ö10: "Babaannemle dedeme bakmayı çok istiyorum bu yüzden para kazanmayı çok istiyorum."

Ö12: "Hem aileme destek olmak yardımcı olmak istiyorum hem de romantik anlamda da güzel bir ilişkim olmasını istiyorum"

4.1.15.4. Eğitsel Beklentiler: Eğitsel beklentiler koduna bağlı olarak; daha fazla ders çalışma, arkadaşlarıyla aynı okulda olma, meslek edinme, üniversiteye gitme, yüksek akademik başarı, yetersizliği olan bireylere ek eğitim olanakları, yetersizliğe uygun sınav koşulları, eğitim sistemi değişikliği alt kodları vardır.

Daha Fazla Ders Çalışmak: Katılımcılardan Ö8 ders çalışmasını yetersiz bulduğunu ve bu sebeple daha fazla ders çalışmasının uygun olabileceğini düşünmektedir.

Ö8: "Açıkçası biraz daha ders çalışmam gerektiğini düşünüyorum"

Arkadaşlarıyla Aynı Okulda Olma: Ö10 ise sevdiği yakın arkadaşlarından uzak kaldığını ve onlarla aynı ortamda eğitim almak istediğini söylemiştir.

Ö10: "En iyi arkadaşlarım orada"

Meslek Edinme: Katılımcılardan Ö1 ise bir mesleğe sahip olabilmek için eğitsel alanda bir eğitim kurumuna başlamak istemektedir.

Ö1: "Eğitim hayatında da üniversiteye gidip bir meslek edinmek istiyorum."

Üniversiteye Gitme: Eğitsel alanda öğrenciler tarafından sıklıkla ifade edilen konularda bir diğeri ise üniversiteye gitme düşüncesidir. Ö1 ve Ö9 meslek edinmek için üniversiteye gitmek istediğini, Ö3 üniversite için farklı bir şehri gezip görme yönünde bir planının olduğunu, Ö12 ise lise sonrasında öncelikle bir işe sahip olduktan sonra üniversite eğitimi almak istediğini açıklamıştır.

Ö1: "Eğitim hayatında da üniversiteye gidip bir meslek edinmek istiyorum."

Ö3: "Üniversiteyi İstanbul'da okumayı düşünüyorum, gezmek istiyorum."

Ö9: "Eğer üniversiteye gidebilirim güzel sanatlara gitmek istiyorum."

Ö12: "Sonrasında bu sınavı kazandıktan sonra devlet memuru ile birlikte üniversiteyi kazanmak ve üniversiteyi okumak."

Yüksek Akademik Başarı: Katılımcılardan Ö9 derslerinde başarılı olmak için çalıştığını ancak istediği ölçüde başarı gösteremediğini ve bu sebeple de daha başarılı bir insan olmak istediğini açıklamıştır.

Ö9: "En iyisi olmak istiyorum, hani dedim ya çalışıyorum ama başarılı olamıyorum diye bunun biraz daha üst seviyede olmasını isterdim. Eməğimin karşılığını almak isterdim."

Yetersizliği Olan Bireylere Ek Eğitim Olanakları: Ö8 tarafından değinilen dikkat çekici bir diğerk nokta ise yetersizliği bulunan öğrenciler için yeteri kadar eğitim olanağı sağlanmamasıdır. Öğrenci farklı engel türüne sahip öğrencilerin olduğunu ancak bu öğrenciler için var olan olanakların uygun olmadığını açıklamıştır.

Ö8: "Aslında eğitim hayatından beklentim şu bizim gibi engelli insanlara daha fazla olanak sağlanması gerektiğini düşünüyorum. Mesela Türkiye'de çok farklı engel türüne sahip öğrenciler var. Bence bedensel engelli öğrencilerin ayrı bir okulda onlara yeteri kadar eğitim olanağı sağlandığı bir kurumda okumayı"

isterdim açıkçası. Daha önce bir psikologla konuşmuştum bana üniversitelerde engelliler için bir bölüm olmadığını söylemişti."

Yetersizliğe Uygun Sınav Koşulları: Yine katılımcılardan Ö8 tarafından ifade edilen diğer bir önemli unsur ise sınav koşullarının yetersizliklerine uygun olarak hazırlanmamasıdır. Öğrenci okul sınavlarında yetersizliklerine uygun olarak sınavlara girebildiğini ancak MEB tarafından yapılan sınavlarda bu durumların göz önünde bulundurulmadığını dile getirmiştir.

Ö8: "Mesela MEB'in yaptığı sınavlar oluyor ya o sınavlarda engelliler için bir ayrıcalık yok sadece 20 dakikalık bir ek süre var. Bize uygun bir sınav yok maalesef ama şöyle bir tezatlık var biz BEP alıyoruz ona göre bir sınavımız olabiliyor bizim. Ama bu MEB'in yaptığı ortak sınavlarda geçerli değil. Madem biz okullarda BEP göz önünde bulundurulurken bir eğitim alıyoruz ve sınavlara giriyoruz o zaman kendi yaptıkları sınavlarda da bunu göz önünde bulundurarak düzenleme yapmalarını tercih ederdim. Bence LGS'ye girmedim mesela çünkü LGS de böyle olmadı. Yani özel gereksinimi olan öğrenciler için uygun koşullar sağlansın."

Eğitim Sistemi Değişikliği: Katılımcılardan Ö5 ise eğitim sistemiyle ilgili bir sorun olduğunu ve seçmek istedikleri meslek için gerekli olmayan alanlarda dersler almak durumunda kaldıklarını açıklamıştır.

Ö5: "Sistem olarak değiştirilmesini istediğim şeyler var. Benim edebiyat tarih görmem AYT için gerekmiyor. Haftanın yarısından fazlasında sınavlarda çıkmayacak şeyler görüyoruz. Tamam kültür açısından olması önemli ama bence saatleri çok fazla. Gerekli olmadığını düşünüyorum."

4.1.15.5. Kişisel Beklentiler: Kişisel beklentiler kodu altında; hayallerine kavuşmak, anı yaşama isteği, kendini ispat etme isteği, iletişim becerilerini geliştirme isteği, yeteneklerini keşfetme isteği, kendi gibi olma arzusu alt kodları bulunmaktadır.

Hayallerine Kavuşmak: Katılımcılardan Ö8 kişisel hayatı ile ilgili olarak hayallerine kavuşmak gibi bir beklentiye sahiptir.

Ö8: "Hayallerime kavuşabilirim"

Anı Yaşama İsteği: Ö13 ise geleceği düşünmediğini, bu anlamda rahat bir yapısının olduğunu, mesleki anlamda çeşitli kaygılarının bulunduğunu ve anı yaşamak istediğini açıklamıştır.

Ö13: "Açıkçası ben geleceği pek düşünen bir insan değilim. Anı yaşamaya çalışıyorum aslında. Sadece mesleki anlamda gelecek kaygılarının var onun dışında geleceği çok düşünmüyorum. Biraz umursamazlık da var diyebilirim. Her konuda biraz umursamaz olabiliyorum. Aslında umursamazlık gelecek kaygısından daha ağır basıyor. O yüzden odaklanamıyorum da olabilirim."

Kendini İspat Etme İsteği: Katılımcılar tarafından sıklıkla ifade edilen diğer bir konu ise kendileri hakkında yetersizlik algısı olan insanlara karşı durumun böyle olmadığını ispat etme çabasıdır. Ö1 ailesine bir şeyler başarabildiğini göstermek istemektedir. Bunun yanında

Ö4 ise işlerini kendisinin halledebileceği durumunu diğerlerinin fark etmesinin önemli olduğunu düşünmektedir. Ö8 ise ailesi ile sıkıntılar yaşadığını ve ailesi tarafından terk edildiğini bu sebeple iyi bir noktaya gelerek onlara karşı güçlü bir duruşa sahip olmak istediğini belirtmiştir.

Ö1: "Aileme bir şey sahibi olduğumu göstermek istiyorum"

Ö4: "Mesela yapabileceğim bir iş var yardım edelim sana şöyle böyle. Hayır ben kendim yapabilirim diyorum."

Ö8: "Aslında demin size bahsetmiştim kendi biyolojik ailemi hiç görmediğimi, onlar benim hiçbir zaman hiçbir şey yapamayacağını düşünüyorlar mesela okuyamam bitiremem diye düşünüyorlardı bir şey söylüyordum bana yapamazsın edemezsin diyorlardı. Aslında yapamazsın diyenlere inat da avukat olmak istiyorum"

İletişim Becerilerini Geliştirme İsteği: Öğrenciler tarafından kişisel beklentiler alanında ifade edilen diğer bir husus ise iletişim becerilerini geliştirme isteğidir. Katılımcılardan Ö10 ve Ö11 kendilerini ifade etme konusunda geliştirmek ve bir iletişim sürecinde iletişimi başlatan taraf olmak istediklerini açıklamışlardır.

Ö10: "Kendimi ifade etme konusunda geliştirmek istiyorum. Kendimi anlatabilmek istiyorum."

Ö11: "İletişim konusunda ilk başta insanlarla samimi olamıyorum ama bir süre sonra onlar bana bir adım attığında konuşmaya başladıktan sonra ben devam edebiliyorum. İlk adımı karşıdan bekliyorum."

Yeteneklerini Keşfetme: Katılımcılardan Ö4 tarafından vurgulanan bir husus ise kendi yeteneklerini keşfetme isteğidir. Ö4 hali hazırda yeteneklerini keşfedemediğini ve bu sebeple yeteneğini bulmanın kendisi için önemli olduğunu düşünmektedir.

Ö4: "Sayısal derslerimin biraz daha iyi olabilirdi şu an benim şunu çok iyi yapabiliyorum diye bildiğin bir yeteneğim yok aslında. Onu bulabilmeyi çok isterim çünkü bunu bulabilirsem çok mutlu olacağım."

Ö4: "Evet öyle herhangi bir ders veya herhangi bir alanda yeteneğimin başarımın olduğunu görmek bana iyi gelirdi."

Kendi Gibi Olma Arzusu: Katılımcılardan Ö1 ve Ö6 ise çevrelerindeki diğer insanlara benzemenin iyi bir şey olmadığını ve kendilerini olduğu gibi ortaya koymak istediklerini ifade etmişlerdir.

Ö1: "Pek düşünmedim gerek duymadım kendime yettiğimi düşünüyorum. Özenmek ya da onlar gibi davranmaya çalışmak bana yapmacık geliyor."

Ö6: "Daha kendim gibi davranıyorum, çoğu çevremde öyle oluyor. Rahat davranabiliyorum."

4.2. İşverenler

Bu doktora tez çalışmasına katılan işverenler farkı gereksinime sahip olan bireyleri istihdam etmektedir. Uzun süredir bünyelerinde yetersizliği olan bireyleri istihdam eden bu işverenler yetersizliği olan bireylerin ihtiyaçları, beklentileri ve zorlanmaları ile ilgili fikir

sahibidirler. İşverenlerin özellikle farklı sektörlerden olmasına dikkat edilmiştir. Bu kapsamda sanayi, sağlık, ticaret, gemicilik, iletişim ve gıda sektörlerindeki işverenlerle iletişime geçilmiştir. İşverenlerle ve öğrencilerle yapılan görüşmeler sonucunda oluşturulan bazı temaların ortak olduğu ve her iki grubun da hareket noktasının “yetersizliğe sahip olmak” olduğu görülmüştür. Bu sebeple işverenlerin cevaplarından hareketle oluşturulan temalar Şekil 1’in alt kısmına yerleştirilmiştir.

4.2.1. İşverenlerin Yetersizlik Tanımı: İşverenlerin cevaplarından hareketle oluşturulan diğer bir tema ise “iş verenlerin yetersizlik tanımı”dır. İşverenlerle yapılan görüşmeler sonucunda en dikkat çekici unsurlardan biri işverenlerin yetersizliği nasıl tanımladıkları olmuştur. Yaptıkları tanımlardan hareketle işverenlerden bazılarının yetersizlikle ilgili bilgi düzeylerinin yeterli olmadığı ve çok farklı şekillerde tanımladıkları görülmüştür. Bunun yanında yetersizlikle ilgili oldukça bilinçli olan ve gereksinim türleri arasında ayırım yapabilen işverenlerin olduğu da fark edilen diğer bir husustur. İşverenlerin yetersizlik tanımı teması altında süregelen hastalığı olanlar, daha zorlayıcı bir yaşama sahip olanlar, yardıma ihtiyacı olanlar, uyum sağlamaya ihtiyacı olanlar, engel gruplarına dahil olanlar, nörogelişimsel yetersizliği olanlar, gelişimsel yetersizliği olanlar, organ rahatsızlığı olanlar, engelli statüsünde olanlar, fiziksel rahatlık gereksinimi olanlar, hamile olanlar, ergonomik rahatsızlığı olanlar, anksiyete bozukluğu olanlar, olağandışı sistemsel problemler, otizm, ortopedik engeli olanlar, konuşma bozukluğu olanlar, ruhsal gereksinimi olanlar, zihinsel yetersizliği olanlar, fiziksel yetersizliği olanlar kodları oluşturulmuştur. Şekil 20’de işverenlerin yetersizlik tanımı temasına yer verilmiştir.

Şekil 20

İşverenlerin yetersizlik tanımı



4.2.1.1. Süreç Hastalığı Olanlar: İşverenlerden İ4, İ5 ve İ6 diyabeti ve epilepsisi olan çalışanlarını yetersiz olarak tanımladıklarını ve bu rahatsızlıklara uygun pozisyonlara yerleştirdiklerini ifade etmişlerdir.

İ4: "Bunun dışında herhangi bir organ ya da diyabete bağlı bir rahatsızlığı olan çalışanları saha personeli de yapabiliyoruz"

İ5: "Epilepsi ya da anksiyeteden kaynaklı ruhsal engelli olan çalışanlarımız da var."

İ6: "Farklı bir ifadeyle mavi yakalı olarak çalışıyorlar diyebilirim beyaz yakalı olarak çalışanlar da var ama onların durumu daha çok diyabet, uzuv eksikliği vs oluyor veya kalp rahatsızlığı olanlar oluyor."

4.2.1.2. Daha Zorlayıcı Bir Yaşama Sahip Olan: İşverenlerden İ4 yetersizliği normale göre daha fazla zorlayıcı yaşama sahip olmakla ilişkilendirmiştir.

İ4: "Onların da tabii bir ihtiyacı var bizlere göre iki kat daha zor hayatları var."

4.2.1.3. Yardıma İhtiyacı Olan: Katılımcılardan İ7 ihtiyaçlarını kendi başlarına karşılamakta güçlük çeken ve başkalarından destek almaya ihtiyacı olan bireyleri kastetmiştir.

İ7: "Normal ihtiyaçlarını ancak bir kişinin yardımıyla ya da yardım sağlayan kişinin fiziksel boyutu olduğunda bizdeki istihdamı düşündüğümde biz mesela ağırlıklı olarak sağlık çalışanlarında işitme engellileri tercih ediyoruz."

4.2.1.4. Uyum Sağlamaya İhtiyacı Olan: Bunun yanında İ5, uyum sağlama ihtiyacı olan hemen herkesin engelli olarak ifade edilebileceğini söylemiştir.

İ5: "Bütün alanda uyumlaştırma ihtiyacı olan herkese özel gereksinimli birey denilebilir."

4.2.1.5. Engel Gruplarına Dahil Olan: Yine İ5 standart olarak belirlenen engel grupları içerisinde alan kişilerin engelli olarak ifade edilebileceğini ifade etmiştir.

İ5: "Engel gruplarının içerisinde bulunan insanlardır."

4.2.1.6. Nörogelişimsel Yetersizlik: Ayrıca İ5: "Nörogelişimsel yetersizliği olan insanlar." Şeklindeki ifadesiyle nörogelişimsel yetersizliği olan bireylerin yetersiz olarak değerlendirilebileceğini açıklamıştır.

4.2.1.7. Gelişimsel yetersizlik: İ5: "Gelişimsel yetersizliği olan insanlar." İfadesiyle gelişimsel yetersizliğe sahip olan kişilerin de bu grupta yer aldığını ifade etmiştir.

4.2.1.8. Organ Rahatsızlığı Olanlar: Katılımcılardan İ4 ve İ6, organ rahatsızlığı ve uzun eksikliği olanların bu kapsamda değerlendirilebileceğini dile getirmişlerdir.

İ4: "Bunun dışında herhangi bir organ ya da diyabete bağlı bir rahatsızlığı olan çalışanları saha personeli de yapabiliyoruz"

İ6: "Farklı bir ifadeyle mavi yakalı olarak çalışıyorlar diyebilirim beyaz yakalı olarak çalışanlar da var ama onların durumu daha çok diyabet, uzuv eksikliği vs oluyor veya kalp rahatsızlığı olanlar oluyor."

4.2.1.9. Engelli Statüsünde Olanlar: İşverenlerden İ4 ve İ7, engelli statüsündeki çalışanların bu kapsamda yer aldığını açıklamıştır.

İ4: "Bu bizim için engelli statüsündeki çalışanları ifade ediyor aslında."

İ7: "Özel gereksinimli deyince açıkçası engelli statüsündeki kişiler aklıma geliyor."

4.2.1.10. Fiziksel Rahatlık Gereksinimi Olanlar: Katılımcılardan İ8, yetersizlik kavramına çok boyutlu yaklaştıklarını ve işlevselliği sağlayabilmek için bu bireylerin fiziksel rahatlık gereksinimine sahip bireyler olduğunu vurgulamıştır.

İ8: "Özel gereksinimli deyince ben tabi hamile çalışanlarımızı da faaliyetler açısından bu kapsamda değerlendirdiğimiz için pozitif bir bakış açısıyla belki pozitif bir ayrımcılıkla ergonomik koşullarını daha iyileştirmeye yönelik fiziksel anlamda daha rahat alanlar sağlamaya yönelik bu gereksinime sahip bireyler olarak düşünüyorum."

4.2.1.11. Hamile Olanlar: İ8'in ifadesine göre hamile olan çalışanlar da engel gruplarına dahildir ve kurumlarında buna uygun koşullar oluşturmaya çalışmaktadır.

İ8: "Özel gereksinimli deyince ben tabi hamile çalışanlarımızı da faaliyetler açısından bu kapsamda değerlendirdiğimiz için pozitif bir bakış açısıyla belki pozitif bir ayrımcılıkla ergonomik koşullarını daha iyileştirmeye yönelik fiziksel anlamda daha rahat alanlar sağlamaya yönelik bu gereksinime sahip bireyler olarak düşünüyorum."

4.2.1.12. Ergonomik Rahatsızlığı Olanlar: Yukarıdaki ifadelerine ek olarak İ8 ergonomik rahatsızlığı olanların yetersizliğe sahip olarak değerlendirildiğini ifade etmiştir.

İ8: "Ağırlık olarak biz de daha çok ergonomik rahatsızlıkları olanlar var."

4.2.1.13. Anksiyete Bozukluğu: İ5 ise kavrama daha farklı yaklaşmış ve anksiyete sorunu yaşayan bireylerin yetersiz olarak tanımlanabileceğini ifade etmiştir.

İ5: "Epilepsi ya da anksiyeteden kaynaklı ruhsal engelli olan çalışanlarımız da var."

4.2.1.14. Olağan Dışı Sistemsel Problemler: Katılımcılardan İ3 özel gereksinimliliği vücutta olağan dışı ilerleyen bir sistem olarak tanımlamıştır. İ3'ün ifadesine aşağıda yer verilmiştir.

İ3: "Bunu insan vücudunda ve dolayısıyla bir çalışmamız olarak düşünecek olursak olağanın dışında sistemsel problemlerin olması diye algılıyorum ben." ifadesiyle olağan olarak işleyen sistemsel süreçlerin dışındaki problemlere sahip olmanın engellilik olarak tanımlanabileceğini ifade etmiştir.

4.2.1.15. Otizm: Katılımcılardan İ5 otizmin bir engellilik olduğunu açıklamıştır.

İ5: "Bizim kurumumuzda otizm ve zihinsel engelliler daha yoğun olabilir."

4.2.1.16. Ortopedik Engeli Olanlar: İşverenler tarafından sıklıkla dile getirilen diğer bir yetersizlik türü ise fiziksel yetersizliktir. Burada dikkat edilmesi gereken önemli hususlardan biri ise fiziksel yetersizlik işverenler tarafından en çok bilinen alanlardan biri olduğu gibi aynı zamanda en fazla istihdam edilen gereksinim türlerinden biridir. Katılımcılardan İ2 kendi iş yerleri özelinde yetersizlik tanımını kapsamlı bir şekilde değerlendirdiklerini ve fiziksel yetersizliği de bu kapsamda ele aldıklarını açıklamıştır. İ6 ise yetersizliği kendi şirketlerinin ele alış biçimine göre değerlendirebileceğini ve kendi şirketlerinde fiziksel yetersizliği olanları yetersiz olarak tanımladıklarını açıklamıştır.

Katılımcılardan İ2, İ4, İ6, İ8 ve İ9'un bu tema altında değerlendirilen cevapları aşağıda sunulmuştur:

İ2: "Bu sadece bedensel değil, zihinsel olarak ruhsal olarak da devam eden bir süreç tabii ki. Bütün bir şekilde yaklaşmış olursak bizim firmamızda da çalışan arkadaşlarımız var ama sadece zihinsel değil fiziksel olarak çalışan arkadaşlarımız var. Ruhsal çöküntü kısmını bilemiyorum tabii ki."

İ4: "Daha çok ortopedik engelli olanlarla çalışabiliyoruz. Santral operatörümüz var mesela onun kolunda bir engeli var ya da işte bacağında bel bölgesinde sorunu olan çalışanlarımız vardı"

İ6: "Orada fiziksel engelli alabiliriz mesela uzuv kaybı olanlara."

İ8: "Açık konuşmak gerekirse bizim ülkemizde genelde işte burada sayabileceğimiz üç veya dört farklı engelli çeşidi vardır. Ortopedik engelliler bunlar, duyma engelliler onun dışında ben bir ya da iki kez istihdam etmişim engelli grubuna giren."

İ9: "Bunun dışında süregelen engelliler haricinde ortopedik engelli ise eğer mesela masa başı işleri gibi büro işleri gibi şeylerde istihdam ettiklerinde maksimum verimlilik aldıklarını çünkü çok doğru"

olmayacak belki ama hareket kısıtlılığı sebebiyle hep masa başında oturduğu için çok yüksek verimlilik elde ettiğini de söylemişlerdi o zaman."

4.2.1.17. Konuşma Bozukluğu: Konuşma bozukluğu da işverenlerin engellilik tanımları arasında yer almıştır.

İ8: "Dönem dönem konuşma bozukluğu gibi ya da işitme engelli olan arkadaşlarla çalışma fırsatı olmuştu özellikle saha ve ofis ortamlarında."

4.2.1.18. Ruhsal Gereksinimi Olanlar: Katılımcılardan İ2 ve İ5 yetersizlik tanımını daha farklı bir şekilde yapmış ve ruhsal gereksinime sahip olanların da engelli grubuna dahil edilmesinin gerekliliğini ifade etmişlerdir.

İ2: "Bu sadece bedensel değil, zihinsel olarak ruhsal olarak da devam eden bir süreç tabii ki. Bütün bir şekilde yaklaşmış olursak bizim firmamızda da çalışan arkadaşlarımız var ama sadece zihinsel değil fiziksel olarak çalışan arkadaşlarımız var. Ruhsal çöküntü kısmını bilemiyorum tabii ki."

İ5: "Bunun dışında fiziksel ve ruhsal engelli gruplarımız da var. Ortopedik engellilerimiz var."

4.2.1.19. Zihinsel Yetersizlik: Katılımcılar tarafından sıklıkla ifade edilen ve bilinen diğer bir yetersizlik tanımı ise zihinsel yetersizliktir. Burada dikkat edilmesi gereken bir nokta ise zihinsel gereksinimlilik işverenler tarafından en çok bilinen engel türlerinden biri olmasına rağmen en az istihdam edilen alanlardan biridir. Aşağıda katılımcılardan İ2, İ4, İ5 ve İ8'in ifadelerine yer verilmiştir.

İ2: "Bu sadece bedensel değil, zihinsel olarak ruhsal olarak da devam eden bir süreç tabii ki. Bütün bir şekilde yaklaşmış olursak bizim firmamızda da çalışan arkadaşlarımız var ama sadece zihinsel değil fiziksel olarak çalışan arkadaşlarımız var. Ruhsal çöküntü kısmını bilemiyorum tabii ki."

İ4: "Bu bizim için engelli statüsündeki çalışanları ifade ediyor aslında. Gerek fiziksel gerekse mental olarak birtakım sorunları olan ya da eksiklikleri olan bireyler olarak ifade edebilirim."

İ5: "Bizim kurumumuzda otizm ve zihinsel engelliler daha yoğun olabilir."

İ8: "Ne vardı başka mesela zihinsel engelli olan bir arkadaşımız vardı. Onda algılama ve anlama güçlüğü vardı biz çok uzun yıllar çalıştık."

4.2.2. Yetersizliği Olan Çalışanlara İlişkin Kişisel Yapılar: İşverenlerden alınan cevaplardan hareketle oluşturulan bir diğer tema kişisel yapılarıdır. Kişisel yapılar teması altında gözlemlenen kişilik özellikleri ve yetersizliği olan çalışanların duygusal durumlar kodları oluşturulmuştur. Aşağıda her bir koda ve alt koda ilişkin açıklamalar yer almaktadır.

4.2.2.1. Kişilik Özellikleri: İşverenlerin cevaplarından hareketle oluşturulan diğer bir kod ise "kişilik özellikleri" dir. Katılımcılar, yetersizliği olan çalışanlarının çekingenlik ve içe dönüklük kişilik özelliklerine sahip olduklarını düşünmektedir. Aşağıda oluşturulan kodlar için detaylı açıklamalara yer verilmiştir. Kişilik özellikleri kodu ve alt kodları Şekil 21'de verilmiştir.

Şekil 21

Kişilik özellikleri



Çekingenlik: İşverenlerden İ1 yetersizliği olan çalışanlarının işe ilk başladıklarında çekingen davranışlar sergilediklerini belirtmiştir.

İ1: "Bir kere bir çekimsellikleri var benim gözlemlediğim kadarıyla. Hele ilk geldiklerinde çok çekingen davranıyorlar."

İçe Dönüklük: Katılımcılar tarafından sıklıkla ifade edilen diğer bir kişilik özelliği içe dönüklüktür. Yetersizliği olan çalışanlarının diğerleriyle çok fazla görüşmediğini, iletişim kurmak istemediklerini, sosyalleşmeleri için çaba gösterilse bile kendi hallerinde yaşamayı tercih ettikleri vurgulanmıştır.

İ2: "İçedönük çok fazla çevresi ile görüşmeme konuşmama iletişim kurmama gibi durumları vardı."

İ4: "Başlangıçta kesinlikle bir içe kapanıklık söz konusu oluyor."

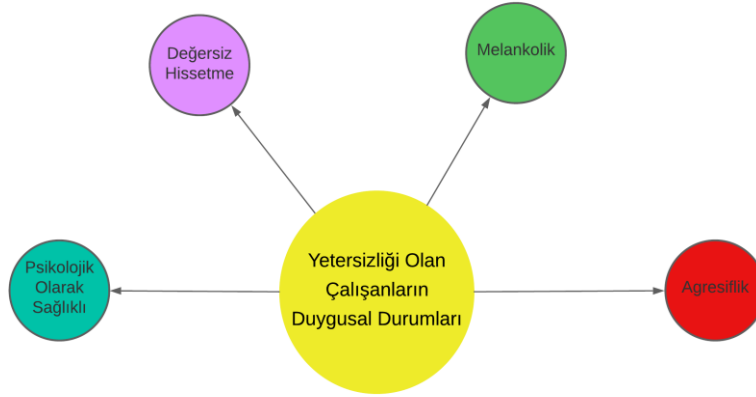
İ8: "Benim bugüne kadar gözlemlediğim hep özel gereksinimli bireyler bizlere göre daha içine kapanık karakterler."

İ8: "Bu noktada sizin onları sosyal alanın içerisine sokmanız gerekebiliyor. Bazen ne kadar uğraş verirsiniz verin kendi kabuklarında yaşamaya devam ediyorlar. Gün sonunda verilen görevleri yerine getiren bireyler olarak devam ediyorlar hayatlarına. Bu benim ilgimi çeken noktalardan birisi."

4.2.2.2. Yetersizliği Olan Çalışanların Duygusal Durumları: İşverenlerle yapılan görüşmeler sonucunda oluşturulan diğer bir kod ise "yetersizliği olan çalışanların duygusal durumları" dır. İşverenlerin cevaplarından hareketle yetersizliği olan çalışanların farklı duygusal durumlara sahip olduğu belirlenmiştir. Yetersizliği olan çalışanların duygusal durumları kodu altında psikolojik olarak sağlıklı, değersiz hissetme, melankolik ve agresiflik alt kodları oluşturulmuştur. İşverenler, çalışanlarından bazılarının kendilerini psikolojik olarak iyi hissettiklerini gözlemlemiştir. Bunun yanında diğer bazıları ise bu çalışanlarının kendilerini daha melankolik hissettiklerini, değersizlik duygularına sahip olduklarını ve agresifleşebildiklerini vurgulamışlardır. Aşağıda bu kodlara ilişkin açıklamalara yer verilecektir. Şekil 22’de yetersizliği olan çalışanların duygusal durumları kodu ve buna bağlı alt kodlara yer verilmiştir.

Şekil 22

Yetersizliği olan çalışanların duygusal durumları



Psikolojik Olarak Sağlıklı: Katılımcılardan İ3, çalışanlarının ruhsal açıdan sağlıklı olduklarını bunun da kendi kurumlarının sağlık sektörü olmasından kaynaklanabileceğini belirtmiştir.

İ3: "Herhangi bir olumsuz duygu durumu görmedim gözlemedim. Belki de sağlık ortamı olduğu için biz bilinçli olarak hissettirmiyor olabiliriz."

İ3: "Bizim hastanemizde hem psikoloğumuz var hem de psikiyatri uzmanlarımız var. Ama hiç de ihtiyaç olmadı."

Değersiz Hissetme: İ8 ise yetersizliği olan çalışanlarının kendilerini değersiz hissedebildiklerinden bahsetmiştir.

İ8: "O kişi kendini değersiz hissedebiliyor."

Melankolik: Bunun yanında İ7 yetersizliği olan çalışanlarını gözlemlediğinde daha melankolik bir ruh haline sahip olduğunu fark etmiştir.

İ7: "Gözlemlediğimiz oluyor aslında melankolik olabiliyorlar."

Agresiflik: İ4 ise çalışanlarının yetersizliklerinden dolayı daha agresif olabildiklerini ve daha sert tepkiler verebildiklerini belirtmiştir.

İ4: "Dönem dönem bu çalışanlarımızın daha agresif olduğunu görüyoruz. Yaşadıkları sorundan kaynaklı daha agresif daha sert tepkiler alabiliyoruz. Genel olarak bunları söyleyebilirim."

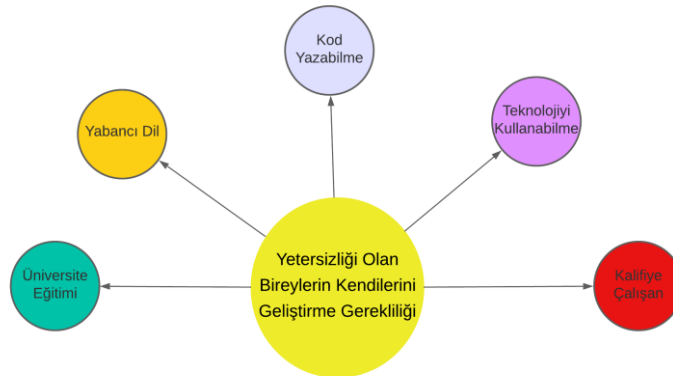
4.2.3. Yetersizliği Olan Bireylere İlişkin Mevcut Durum: İşverenlerle yapılan görüşmeler sonucunda oluşturulan bir diğer tema "yetersizliği olan bireylere ilişkin mevcut durum" dur. Bu tema altında yetersizliği olan bireylerin kendilerini geliştirmeleri gerekliliği, yetersizliği olan bireylerin sosyalleşme süreçleri, yetersizliği olan bireylerin sosyal gereksinimlerini karşılama yolları, yetersizliği olan bireylerin diğer çalışanların tutumlarından etkilenmesi, yetersizliği olan çalışanların tutumları, yetersizliği olan bireylerin ayrımcılık

isteği, yetersizliği olan bireylere yaklaşım kodları oluşturulmuştur. Aşağıda kodlara ve alt kodlara ilişkin detaylı bilgilere yer verilmiştir.

4.2.3.1. Yetersizliği Olan Bireylerin Kendilerini Geliştirme Gerekliliği: Katılımcılar yetersizliği olan çalışanlarının farklı alanlarda istihdamlarının sağlanabilmesi için kendilerini geliştirmelerinin bir gereklilik olduğunu ve bu anlamda geniş düşünceleri gerektiğini belirtmişlerdir. Yetersizliği olan bireylerin kendilerini geliştirme gerekliliği kodu altında kod yazabilme, teknolojiyi kullanabilme, kalifiye çalışan olabilme, üniversite eğitimi ve yabancı dil alt kodları oluşturulmuştur. İşverenler özellikle son dönemde teknolojiye yönelimin olması ile birlikte teknolojik aletlerin kullanımının ve kod yazabilmenin önemli gereklilikler haline geldiğini vurgulamışlardır. Aşağıda her bir koda ve alt koda ilişkin açıklamalara yer verilmiştir. Yetersizliği olan bireylerin kendilerini geliştirme gerekliliği koduna ve alt kodlara Şekil 23'te yer verilmiştir.

Şekil 23

Yetersizliği olan bireylerin kendilerini geliştirme gerekliliği



Kod Yazabilme: Katılımcılardan İ8 son dönemlerde kod yazabilmenin giderek önemli bir nitelik haline geldiğini, kod yazabilen kişi sayısının oldukça az olduğunu ve yetersizliği olan bireylerin de bu alana yönelmesinin kendilerini geliştirmek adına önemli bir adım olabileceğini belirtmiştir.

İ8: "Kod yazabilen genç sayımız çok az, bugün kodu yazabilen arkadaşlara bakıyoruz hepsi dışarda meslek yüksek okulunu bitiriyorlar bu ülkede kod yazabilen mühendis binlerle belki ifade edilebilir. O yüzden mesela kendi konfor alanlarında çok daha aktif işgücü içerisinde olabilecekleri meslek grupları önümüzdeki yıllarda daha da yaygınlaşacak."

Teknolojiyi Kullanabilme: Günümüzde teknolojinin yaygın kullanımı ile birlikte birçok iş kolunun da teknolojiyle bütünleşik hale gelmesi işverenlerin de çalışanlarından böyle

beklentiler oluşturmasını neden olmuştur. Örneğin İ2 ve İ8 bilgisayar ve teknoloji kullanımının bireyleri ön plana çıkaracak önemli adımlar olduğunu ifade etmişlerdir.

İ2: "Kendisini geliştirerek dil gelişimini sağlayarak ya da bilgisayar kullanmayı öğrenerek daha fiziki çalışılacak bir yer değil"

İ8: "Bunun için önemli olan hakikaten teknolojiyi çok iyi kullanabilmeleri, ülkemizde çok ciddi bir yazılımcı açığı var."

Kalifiye Çalışan: İ6 ve İ8 ise yetersizliği olan çalışanların kendilerini kalifiye eleman haline getirmelerinin gerekliliğini ifade etmişlerdir.

İ6: "Onların da ne iş olsa yaparım değil işinde uzman ve kalifiye kişiler olması gerekiyor."

İ8: "Sadece mevcut durumda kişi kendini ne kadar geliştirmiş"

Üniversite Eğitimi: Katılımcılardan İ4 ve İ9 tarafından özellikle vurgulanan diğer bir unsur ise yetersizliği olan bireylerin üniversite eğitimlerini tamamlamalarının daha kalite işlerde ve beyaz yaka grubunda çalışmalarında önemli kriter olduğunu vurgulamıştır.

İ4: "Eğer engelleri çok büyük bir sorun olmuyorsa bence öncelikle eğitimlerini tamamlamalılar direkt işe başlamamalılar."

İ4: "Eğitimlerini bu anlamda doldurmaları gerekiyor çünkü ister istemez eğitimde işe alımda bizim için önemli bir baraj olmuş oluyor."

İ9: "Ben şahsen öğrencilerin yüksek öğretime devam etmeleri gerektiğini düşünüyorum."

İ9: "Yüksek öğretimde yapabilir miyim acaba orada beni neler bekliyor şeklinde bir kaygı olmasın bence."

Yabancı Dil: Katılımcılar tarafından değinilen bir diğer unsur ise bu çalışanların dil yeterliliklerini artırmaları gerektiğidir. Çünkü bazı kurumlar uluslararası hizmet vermekte ve dil yeterliliği gerektirmektedir (İ6). Ayrıca işverenler yetersizliği olan bireylerin kota zorunluluğundan dolayı istihdam edilmeyi beklemekten ziyade yeterliliklerinden hareketle istihdam edilmeyi beklemelerinin daha önemli olduğunu ortaya koymuşlardır. İ2 ise sadece fiziksel olarak işlev gösterecekleri yerleri değil yeterliliklerine uygun alanlarda istihdam edilmeyi beklemelerinin doğru olabileceğini açıklamıştır. Aşağıda katılımcıların ifadelerine yer verilmiştir.

İ2: "Kendisini geliştirerek dil gelişimini sağlayarak ya da bilgisayar kullanmayı öğrenerek daha fiziki çalışılacak bir yer değil"

İ6: "Biz uluslararası bir şirketiz imalat dışındaki birimlerimizde mutlaka yabancı dil çok iyi seviyede olmalı orta seviye bile değil. Ama maalesef bu özellikleri göremiyoruz."

İ6: "Dolayısıyla engelli olan bir kişinin bunu bir avantaj gibi görüp nasıl olsa zorunluluk var beni almak zorundalar diye düşünmesinden ziyade kendini geliştirmeli diye düşünüyorum mesela yabancı dil kursuna gidip İngilizcesini geliştirmeli."

4.2.3.2. Yetersizliği Olan Bireylerin Sosyalleşme Süreçleri: İşverenler yetersizliği olan çalışanlarının farklı şekillerde sosyalleşebildiklerini açıklamıştır. Sosyalleşme süreçlerinden

bireylerin üniversite eğitimlerinin onları daha dışa dönük bireyler haline getirdiği, bu bağlamda doğrudan iş hayatına girmenin sosyalleşmelerini engelleyecek bir durum olduğu ifade edilmiştir. Bunun yanında yetersizliği olan çalışanlarının kendilerini ifade etmek istediklerini ve sosyalleşme sürecinde herhangi bir sıkıntı yaşamadıklarından bahsedilmiştir. Ayrıca bazı yetersizliği olan çalışanların süreç içinde uyum sağlayabildiklerini vurgulamışlardır. Alınan cevaplardan hareketle sosyalleşme süreçlerinde arkadaşların önemli ölçüde etkili olduğu da fark edilmiştir. Şekil 24’ te yetersizliği olan bireylerin sosyalleşme süreçleri koduna yer verilmiştir.

Şekil 24

Yetersizliği olan bireylerin sosyalleşme süreçleri



Üniversite Etkisi: İşverenlerden 18 yetersizliği olan bireylerin üniversite eğitimi almalarının onları daha dışa dönük bir hale getirdiğini ve sosyalleşme için önemli bir unsur olduğunu açıklamıştır.

Dışa dönük: 18: "Özellikle mezuniyeti yüksek okul ve üzerinde olan bireylerin daha dışa dönük daha sosyal aktivitelere katılımcı veya şirket içerisinde fikirlerini daha iyi ifade edebilen bireyler olduğunu söyleyebilirim."

Doğrudan İş Hayatı: Yine 18 doğrudan iş hayatına başlayan yetersizliği olan çalışanlarının sosyalleşme olanaklarından pek yararlanamadıklarını ve daha içe dönük olduklarını açıklamıştır. Bunun yanında doğrudan iş hayatına giren çalışanların da sosyalleşmek için gerekli faaliyetleri iş süreçleri içerisinde gerçekleştirebildiğini dile getirmiştir.

İ8: "Diğer bireyler çok sosyalleşebilecek platform bulamadan doğrudan iş hayatına atılınca daha içine kapanık bireyler olabiliyorlar"

İ8: "En azından haftanın belirli günleri bile çalışıyor olsalar ailelerinin ortamlarından uzaklaşıp daha sosyal bir ortama girme fırsatları olacak. Ben mesela hep düşünmüşümdür o bireylere yönelik niye böyle zorunlu bir istihdam politikası yok."

İ8: "Diğer bireyler çok sosyalleşebilecek platform bulamadan doğrudan iş hayatına atılınca daha içine kapanık bireyler olabiliyorlar"

Kendini İfade Etme İsteği: Bunun yanında işverenler yetersizliği olan çalışanlarının kendilerini ifade etme ihtiyacı içinde olduklarını (İ6) ve iş hayatıyla birlikte kendilerine olan güvenleri arttığı için (İ8) kendilerini daha rahat ifade edebildiklerini belirtmiştir.

İ6: "Bazı işitme engelli olan arkadaşlar konuşamamasına rağmen sürekli bir şeyleri anlatma ihtiyacı içerisinde oluyorlar. Belki eksiklikten gelen bir şeydir bilemiyorum ama sürekli konuşma işaretleri ile bir şeyler yapma hali var."

İ8: "Hayat içerisinde hep böyle biraz daha özgüveni kendini ifade etmeye başladıktan sonra güçleniyor."

İletişimde Sorun Yaşamama: Katılımcılardan İ1 ve İ2 ise yetersizliği olan çalışanlarıyla geliştirdikleri iletişimde herhangi bir sorun yaşamadıklarını belirtmişlerdir.

İ1: "Bunun dışında iletişimde vs. bir sorun yaşamadık o yüzden de desteğe ihtiyaç duymadık."

İ2: "Dolayısıyla iletişim anlamında ne doktorumuzla ne çalışanlarımızla neden diğerleriyle bir sorun yaşamıyoruz."

Süreç İçinde Uyum Sağlama: Katılımcılardan İ1 yetersizliği olan çalışanlarının kendilerine yönelik güvensizlikleri kırıldıktan sonra süreçte daha iyi uyum sağlayabildiklerini ifade etmiştir.

İ1: "O kırıldıktan sonra gayet başarılı gidiyor her şey."

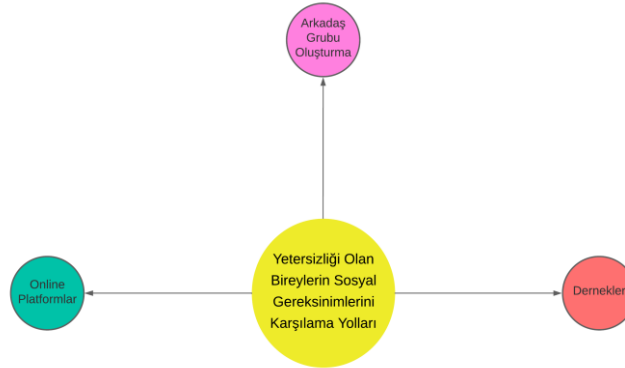
Arkadaşların Etkisiyle Sosyalleşme: Bunun yanında İ1 gözlemlerinden hareketle yetersizliği olan çalışanlarının arkadaşları tarafından benimsediklerini ve bu doğrultuda sosyalleşebildiklerini açıklamıştır.

İ1: "Ama süreç içerisinde arkadaşlarının da etkisiyle giderek daha iyi oluyorlar. Arkadaşları çok benimsiyorlar."

4.2.3.3. Yetersizliği Olan Bireylerin Sosyal Gereksinimlerini Karşılama Yolları: İşverenlerle yapılan görüşmelerde dikkat çeken önemli noktalardan biri bu husustur. İşverenler yetersizliği olan çalışanlarının sosyalleşme ihtiyaçlarının olduğunu ve bu ihtiyaçlarını da çeşitli platformlar sayesinde gerçekleştirdiklerini açıklamışlardır. Yetersizliği olan bireylerin sosyal gereksinimlerini karşılama yolları teması altında online platformlar, arkadaş grubu oluşturma ve dernekler kodları oluşturulmuştur. Aşağıda her bir koda ait bulgulara yer verilmiştir. Şekil 25'te yetersizliği olan bireylerin sosyal gereksinimlerini karşılama yolları kodu sunulmuştur.

Şekil 25

Yetersizliği olan bireylerin sosyal gereksinimlerini karşılama yolları



Online platformlar: İş verenlerden 17 yetersizliği olan çalışanlarının çeşitli online platformlar üzerinden gruplar oluşturduklarını ve bu platformlar üzerinden birbirleriyle iletişimde olduklarını belirtmiştir.

İ7: "Özellikle bizim sendika temsilcimiz yardımıyla ya da kendi arkadaşları ile WhatsApp grupları oluyor üye oldukları dernekler oluyor, bunlar aracılığı ile biraz sosyal gereksinimlerini karşılıyorlar."

Dernekler: Yine işverenlerden 17 yetersizliği olan bireylere yönelik derneklerin olduğunu ve bu bireylerin üyelikleriyle birlikte sosyalleşme ihtiyaçlarını karşılayabildiklerini açıklamıştır.

İ7: "Özellikle bizim sendika temsilcimiz yardımıyla ya da kendi arkadaşları ile WhatsApp grupları oluyor üye oldukları dernekler oluyor, bunlar aracılığı ile biraz sosyal gereksinimlerini karşılıyorlar."

Arkadaş Grubu Oluşturma: Ayrıca yetersizliği olan bireylerin arkadaş gruplarıyla birlikte sosyalleşmeleri de diğer bir seçenektir. İ7'nin bununla ilgili ifadesi aşağıda yer almıştır.

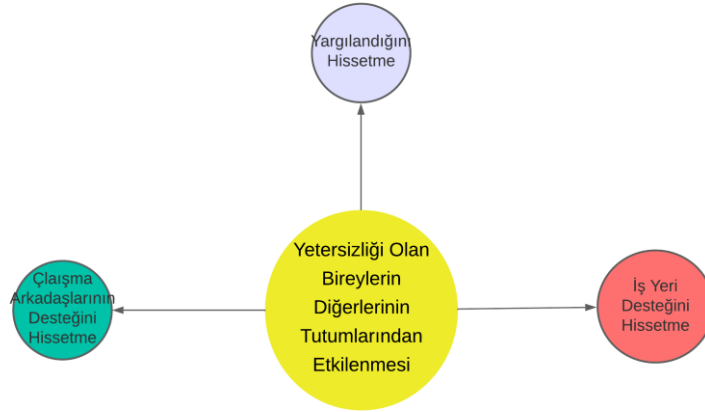
İ7. "Okuma ve yazma düzeyleri belirli bir seviyede kaldığı için sosyalleşme açısından kendilerine ait bir grup oluşturuyorlar ve o grupta daha aktifler."

4.2.3.4. Yetersizliği Olan Bireylerin Diğerlerinin Tutumlarından Etkilenmesi:

İşverenler yetersizliği olan çalışanlarının iş ortamında kendilerini diğerlerinden farklı bir noktada hissetmediklerini, diğer çalışanlarının da yetersizliği olan çalışanlarına yardım ettiğini ve yetersizliği olan çalışanlarının hayatlarında yargılanmış olabileceklerini düşünmektedirler. Yetersizliği olan bireylerin diğerlerinin tutumlarından etkilenmesi kodu altında iş yeri desteğini hissetme, yargılandığını hissetme ve çalışma arkadaşlarının desteğini hissetme alt kodları oluşturulmuştur. Aşağıda bu kodlara ilişkin detaylı bilgiler yer almaktadır. Şekil 26' da yetersizliği olan bireylerin diğerlerinin tutumlarından etkilenmesi kodu sunulmuştur.

Şekil 26

Yetersizliği olan bireylerin diğerlerinin tutumlarından etkilenmesi



Katılımcılardan İ1 yetersizliği olan çalışanlarının diğerlerinin tutumundan oldukça etkilendiği dile getirmiştir.

İ1: "İnsanların tutumlarından çok etkileniyorlar."

Yargılandığını Hissetme: Katılımcılardan İ1 yetersizliği olan çalışanlarının normal yaşamlarında yargılandığını düşünmektedir.

İ1: "Çünkü büyük ihtimalle böyle yargılanmışlar."

İş Yeri Desteğini Hissetme: Bunun yanında İ1'e göre yetersizliği olan çalışanları iş yerinde kendilerini ötekileştirilmiş hissetmemektedir.

İ1: "Açıkçası buraya geldiği zaman farklı olduğunu hissetmiyor. Tabi bu kişinin kendi özelliklerine de bağlı ama biraz biz yardımcı olmaya çalışıyoruz biraz arkadaşları yardımcı olmaya çalışıyor."

Çalışma Arkadaşlarının Desteğini Hissetme: Ayrıca İ1 ve İ2 yetersizliği olan çalışanlarına iş yerinde diğer çalışanlar tarafından yardım edildiğini ve onlarla yakından ilgilendiğini ifade etmişlerdir.

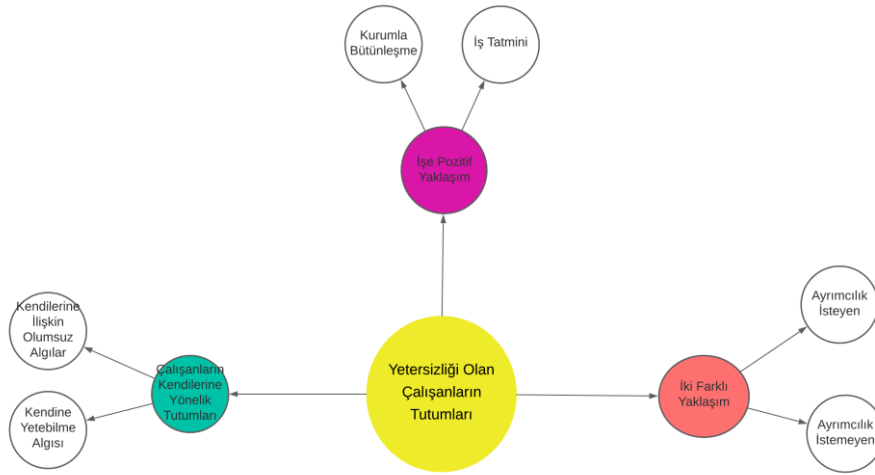
İ2: "Biz şirket bazında yöneticiler bazında gerçekten herkes bir şeylerin farkında o arkadaşlara karşı tabi çok daha yakın çok daha ilgililer"

4.2.3.5. Yetersizliği Olan Çalışanların Tutumları: Katılımcılarla yapılan görüşmelerde yetersizliği olan bireylerin hem kendilerine yönelik hem de diğerlerine yönelik olarak değişen tutumlar geliştirdikleri görülmüştür. Bu tutumlar "yetersizliği olan çalışanların tutumları" kodu altında işe pozitif yaklaşım, iki farklı yaklaşım, çalışanların kendilerine yönelik yaklaşımları şeklinde kodlar oluşturulmuştur. İşverenlerden bazıları yetersizliği olan çalışanlarının kurumları ile bütünleştiklerini ve bir iş doyumuna sahip olduğuna değinmiştir. Diğer bazıları ise yetersizliği olan bireylerin hayatın farklı alanlarında ayrımcılık istemediklerini, herhangi bir ayrımcılıktan ve etiketlemeden hoşlanmadıklarını dile getirmiştir. İşverenler yetersizliği olan

bireylerin kendilerine yönelik algılarını değerlendirdiklerinde ise hem olumsuz algılara sahip olabildiklerini bunun yanında kendilerine yetebildiklerine ilişkin de görüşlere sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Şekil 27’de yetersizliği olan çalışanların tutumları kodu altında oluşturulan alt kodlara ilişkin detaylı bilgiler yer almaktadır.

Şekil 27

Yetersizliği olan çalışanların tutumları



İşe Pozitif Yaklaşım: İşverenler yetersizliği olan çalışanlarının işlerine yönelik pozitif bir yaklaşım oluşturmanın önemine ve bunun birçok farklı olumlu değişkeni de beraberinde getirdiğine yönelik açıklamalar yapmışlardır.

Kurumla Bütünleşme: Katılımcılardan 18 yetersizliği olan çalışanlarının zorlu dönemlerinde destek sağlandığında farklı bir ifadeyle yetersizliği olan çalışanların sorunları önemsenip benimsendiğinde çalışanların kurumla bütünleşebildiğini ifade etmiştir.

İ8: "Bu dönemde de işte kişinin biraz daha içine kapandığı dönemlerde destek sağlarsa o bütünleşmeyi biraz daha sağlam bir şekilde oluşturmuş olabiliyoruz."

İş Tatmini: Bunun yanında yine 18 yetersizliği olan çalışanlarında iş tatmini yaratmanın önemli olduğunu ve iş tatmini yaratıldığında ise çalışanlar tarafından işe yönelik bir bağlılık geliştiğini açıklamıştır.

İ8: "Birey de iş tatminini yaratamadığınızda o bağlılık kavramını oluşturamıyorsunuz."

İ8: "Özel gereksinimli birey eğer kendini değerli hissederse kurumun vizyonuna misyonuna strateji ve hedeflerine kendi çabasıyla bir katkı koyduğunu hissederse işte o zaman iş tatmini yakalamış oluyoruz"

İki Farklı Yaklaşım: İşverenler yetersizliği olan çalışanlarının iki farklı tutuma sahip olduğunu açıklamıştır. Bu tutumlardan biri yetersizliği olan çalışanların ayrımcılık istememesi diğer bir tutum ise ayrımcılık istenmesidir.

Ayrımcılık İstemeyen: Katılımcılardan İ8 bazı yetersizliği olan çalışanlarının diğer çalışanlarla aynı muameleye maruz kalmak istediklerini aşağıdaki ifadeleriyle belirtmiştir.

İ8: "Çünkü iki engelli birey görüyorsunuz biri kendisine ayrımcılık yapılması gerektiğini savunuyor, diğeri de diyor ki hayır bana ayrımcılık yapma."

İ8: "Olması gereken neyse bana o şekilde davran."

Daha Az Psikolojik Destek Talebi: Bunun yanında işverenler (İ4) yetersizliği olan çalışanlarının daha az psikolojik destek talebinde bulduklarını ve bu çerçevede hususi olarak onlara yönelik faaliyetler yapmaktan kaçındıklarını ifade etmiştir.

İ4: "Bir de şunu düşünüyoruz eğer özelleştirirsek ya da onları özel bir şey yaparsak daha kötü etkileyebilir miyiz diye korkuyoruz. Normal çalışanlara göre psikolojik desteği daha az istiyorlar diyebilirim. Ayrıştırmadan da çok hoşlanmadıklarını düşünüyorum."

Engelli Olarak Kategorize Edilmekten Rahatsız Olma: Yukarıda ifade edilenlerin yanı sıra katılımcılardan İ8 bazı yetersizliği olan çalışanlarının engelli olarak değerlendirilmek istenmediklerini ve kurumlarının yöneticisinden de bu durumu gizlemelerini talep ettiklerini ve normalin üstünde yardımseverlik davranışını istemediklerini vurgulamıştır. İşverenler de çalışanlarının taleplerine dikkat etmektedir.

İ8: "Bazı engelli gruplarında biz kişinin engelli olduğunu ne amirine ne yöneticisine hiç kimseye söylemiyorduk. İnsan kaynaklarında ve doktorda kalıyordu. Gelen kişi rahatsızlık duyduğu için bunu saklıyorduk."

İ8: "1-2 tane konuşma bozukluğu olan arkadaşımız vardı. Onlar mesela engelli olarak tanımlanmasını veya o şekilde davranılmasını istemiyorlardı rahatsız oluyorlardı."

İ8: "Özel gereksinimli birey olarak ifade edilmek onlar için rahatsız edici olabiliyor şöyle düşüştün birisi siz hiç istemeden size ekstra ekstra yardımsever davranmaya çalışıyor bu insanları kötü bir şey olarak geliyor."

Ayrımcılık İsteyen: Katılımcılardan İ8 ayrımcılık istemeyen yetersizliği olan çalışanları olduğu kadar ayrımcılık isteyen çalışanları olduğunu da belirtmiştir. Aşağıda bu koda ilişkin ifadeler yer almaktadır.

İ8: "Çünkü iki engelli birey görüyorsunuz biri kendisine ayrımcılık yapılması gerektiğini savunuyor, diğeri de diyor ki hayır bana ayrımcılık yapma."

İ8: "Ama bunu kullanan bu konuda kendisine fazlasıyla ayrımcılık isteyen de ciddi bir kitle var. Benim olumsuzluk olarak yaşadığım en önemli şey buydu."

Çalışanların Kendilerine Yönelik Tutumları: İşverenlerin cevaplarından hareketle yetersizliği olan çalışanların kendilerine ilişkin hem olumlu hem de olumsuz tutumları vardır.

Kendilerine İlişkin Olumsuz Algılar: Yetersizliği olan çalışanlar kendilerine ilişkin yetersizlik algılarına sahip olabilmektedir (İ4). Bunun yanında mavi yakalı olarak çalışmak

istemekte (İ4), kendilerine önyargılı davranmakta (İ1, İ4) ve iş seçimi yapmadan herhangi bir işte çalışmayı uygun görmekte (İ6).

İ4: "Örnek veriyorum eğer ortopedik bir sorunu varsa bununla ilgili sanırım kendini eksik ve kötü hissettiği için baştan içe dönük davranıyorlar."

İ1: "Dediğim gibi sanki 1-0, 2-0 geriden başladıklarını düşünüyorlar."

Mavi Yakalı Olma Tercihi: İ4: "Ama ister istemez çoğu engelli aday kendini direk mavi yakaya çekiyor."

Ne İş Olsa Yaparım Mantiği: İ6: "Onların da ne iş olsa yaparım değil işinde uzman ve kalifiye kişiler olması gerekiyor."

İ4: "Öncelikle kendilerine inanmaları gerekiyor çok önyargılı davranıyorlar."

Kendine yetebilme algısı: Kendilerine ilişkin olumsuz algıların yanında bazı yetersizliği olan bireyler herhangi bir desteğe ihtiyaç duymadıklarını ve kendi yaşamlarını idame ettiklerini göstermek istemektedir (İ1).

İ1: "Yürüme engeli olan bir çalışmamız olduğundan bahsetmiştim. Bizim servislerimiz var ama fabrikanın biraz aşağısından kalkıyor. Ona servise kadar götürme desteği sunduk. Böyle bir şeyi istemediğini söyledi. Hayır gerek yok ben kendim halledebilirim dedi ki çalışmasından da çok memnunuz. Olumsuz şeylerden ziyade olumlu şeyler yaşadık."

4.2.3.6. Yetersizliği Olan Bireylerin Ayrımcılık İstekleri: Yetersizliği olan bireylerin ayrımcılık isteği işverenler tarafından dile getirilen kodlardan biridir. Bu koda bağlı olarak devlet daireleri ve otobüs kullanımı alt kodları oluşturulmuştur. Aşağıda kodlarla ilgili ayrıntılı açıklamalara yer verilmiştir. Şekil 28'de yetersizliği olan bireylerin normal hayatta ayrımcılık isteği koduna yer verilmiştir.

Şekil 28

Yetersizliği olan bireylerin ayrımcılık isteği



Devlet Daireleri: İşverenlerden İ8 yetersizliği olan bireylerin yaşamlarının her alanında ayrımcılık beklediklerini ve diğer insanlardan bu yönde beklentilerini olduğunu ve oluşturulan bu beklentinin ön plana çıktığı kurumlardan birinin devlet daireleri olduğunu ifade etmiştir.

İ8: "Bu bireyler pozitif ayrımcılık dediğimiz şeyi hayatlarına o kadar entegre etmişler ki bir otobüse bindiklerinde de belediyeye girdiklerinde de her yerde birilerinin onlara ayrımcılık sağlamasını bekliyorlar."

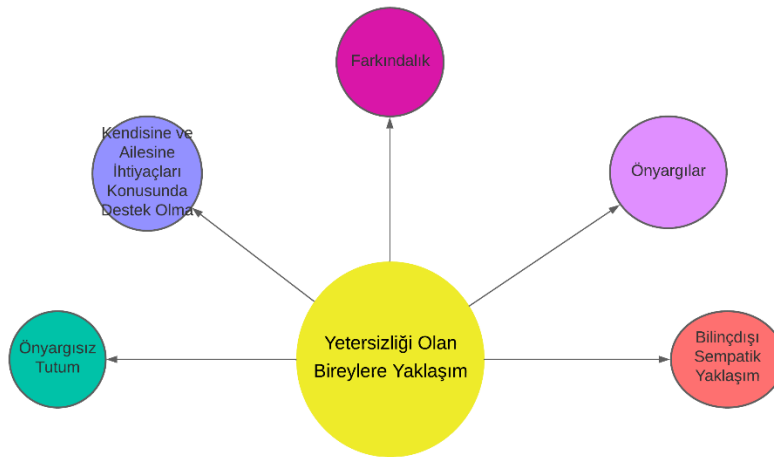
Otobüs Kullanımı: Bunun yanında İ8'e göre yetersizliği olan bireylerin ayrımcılık beklediği diğer bir alan otobüs kullanımındır.

İ8: "Bu bireyler pozitif ayrımcılık dediğimiz şeyi hayatlarına o kadar entegre etmişler ki bir otobüse bindiklerinde de belediyeye girdiklerinde de her yerde birilerinin onlara ayrımcılık sağlamasını bekliyorlar."

4.2.3.7. Yetersizliği Olan Bireylere Yaklaşım: İşverenlerle yapılan görüşmeler sonrasında yetersizliği olan bireylere yönelik yaklaşımın oldukça farklılaştığı görülmüştür. Bazı bireylerin yetersizliğe yönelik ön yargılı çeşitli tutumlar geliştirdiğine, diğer bazılarının ise yetersizliğe karşı farklı tutumlar geliştirmediğine ilişkin bulgular elde edilmiştir. Bunun yanında bazı işverenlerin yetersizliğe yönelik daha olumlu tutumlar sergiledikleri fark edilmiştir. Ayrıca işverenlerin sadece yetersizliği olan çalışanlarına yönelik değil, onların ailelerine yönelik de destek olma çabalarının olduğu fark edilmiştir. Bunun yanında yetersizliğe ilişkin var olan farkındalığa ilişkin açıklamalar olmuştur. Yetersizliği olan bireylere yaklaşım kodu altında önyargısız tutum, önyargılı tutum, farkındalık, kendisine ve ailesine destek olma ve bilinçdışı sempatik yaklaşım alt kodları oluşturulmuştur. Bu koda bağlı alt kodlar da Şekil 29'da verilmiştir. Her bir kod ve alt koda ilişkin detaylı açıklamalar aşağıda yer almaktadır.

Şekil 29

Yetersizliği olan bireylere yaklaşım



Kendisine ve Ailesine İhtiyaçları Konusunda Destek Olma: Katılımcılardan İ2 yetersizliği olan çalışanlarının yaşadıkları herhangi bir sorunda onlara destek olacaklarını ve aynı zamanda ihtiyaç halinde ailelerine destek olabileceklerini açıklamıştır.

İ2: "Eğer bir sıkıntı varsa bu konuda ve bir destek talebi olursa seve seve desteklemeyi sürdürürüz. Sadece bu çalışanlarımız için değil, çalışanlarımızın evlatları için de geçerli olan şeyler."

Farkındalık: Farkındalık kodu altında bilinçsiz aileler, bilinç durumu, farkındalık haftaları, farkındalık azlığı ve farkındalık artırma alt kodları oluşturulmuştur. Aşağıda bu alt kodlara ilişkin detaylı açıklama yapılacaktır.

Bilinçsiz Aileler: İşverenlerden İ8 özellikle bu bireylerin eğitim almaları hususunda aileleri tarafından bilinçsiz bir şekilde yönlendirildiklerini ifade etmiştir. Özellikle bireylerin istemedikleri alanda eğitim almalarının ve mezun olduktan sonra onlara bir katkı sağlamadığını vurgulamıştır.

İ8: "Açık konuşmak gerekirse bizim ülkemizdeki temel sorun bireylerin ta lise hayatında başlıyor, aileler bu konuda bilinçli olmayınca direkt kişileri istemedikleri alanlarda lise deneyimi ön lisans deneyimi lisans deneyimi yaşıyorlar."

İ8: "Bu kişilerin elinde aslında istemeyerek okudukları bir bölümün diploması hayatlarını idame ettirmelerinde çok referans kaynağı olmuyor."

Bilinç Durumu: Bilinç durumu kodu altında yapılan etkinlikleri duyuramama, dizilerin etkisi ve bilinçlenmenin kaçınılmaz olması alt kodları oluşturulmuştur. İşverenlerden İ8 bu noktaya dikkat çekmiştir. İ8 yetersizliği olan bireyler için çok etkili faaliyetler planlandığını ancak bu faaliyetlerin duyurulmasında sıkıntılar olduğunu belirtmiştir. Ayrıca katılımcının cevabına göre yetersizlikle ilgili yapılan diziler bilinçlenme hususunda bireylere önemli katkılar sunabilmekte ve yetersizliği olan bireylerin iş hayatına dahil olmasıyla birlikte bilinçlenme için ekstra faaliyetlere ihtiyaç olmamaktadır.

Yapılan Etkinlikleri Duyuramama: İ8: "Ama tabi o orada kaldı. Bunu çok etraflarına duyurmadılar. Ben yakın arkadaşım olduğu için duymuştum örneğin."

Dizilerin Etkisi: İ8: "Yapılan dizilerin bu gruptaki insanlarda çok büyük etkisi var."

Bilinçlenmenin Kaçınılmaz Olması: İ8: "Ama bu bireyler iş hayatına girdiklerinde bilinçlenme konusunda biz de zorlayıcı bir alana doğru ilerliyoruz. Mecburen bilinçleniyoruz aslında. Baktığımızda bence faydası olabilir diye düşünüyorum. Biz açıkçası sizin yaptığımız çalışmayı desteklemek isteriz."

Farkındalık Haftaları: İşverenlerden İ8 farkındalık sağlayabilmek adına farkındalık haftalarının düzenlendiğini ifade etmiştir.

İ8: "Mutlaka işletmeler belirli günlerde farkındalık haftaları düzenliyor."

Farkındalık Azlığı: İ5 ve İ8 ise iş yerindeki diğer çalışanların yetersizlikle ilgili düşük bir bilince sahip olduklarını ve yetersizliği olan bireyleri kabullenme noktasında sıkıntılar yaşadığını açıklamıştır.

İ5: "Diğer işçilerin adaptasyonu, farkındalık düşüklüğü, kabullenmeme durumları olabiliyor."

İ8: "Biz toplum olarak da bu konuda çok bilinçli değiliz."

Farkındalık Artırma: Katılımcılardan İ9 iş verenlerin de yetersizlikle ilgili ön yargılara sahip olduklarını ve ön yargılarla mücadele için farkındalık yaratmanın sadece var olan mevzuatla sağlanamayacağını belirtmiştir.

İ9: "İşverenlerin bir önyargısı var bu konuda kalıp yargılar var. Dolayısıyla bir farkındalık oluşturma bu kalıp yargılarla önyargılarla mücadele etme mevzuat politika bir tarafta ama asıl bu alanla ayrımcılıkla ilgili bu önyargılarla kalıp yargılarla da mücadele edilmesi gerektiğini düşünüyorum."

Önyargılar: İşverenlerin cevaplarından hareketle oluşturulan diğer bir kod ise önyargılardır. Ön yargılar kodu altında insanların ön yargıları ve işverenlerin ön yargıları alt kodları oluşturulmuştur. Aşağıda alt kodlara ilişkin detaylı açıklamalar yer almaktadır.

İnsanların Ön Yargıları: Katılımcılardan İ2 ve İ8 yetersizliği olan çalışanlarının diğer insanların ön yargılarından etkilenebildiğini ve durumun onların yaşamlarını olumsuz etkilediğini düşünmektedir.

İ2: "Belki birazcık da bizim onlara karşı önyargımızdan kaynaklı olarak ben yapamam edemem diye düşünüyor olabilirler."

İ8: "İnsanlar bazen o iş yaşam dengelerini sağlamakta zorlanabiliyorlar, çevredeki bakış açısı birey üzerinde olumsuz etki yaratabiliyor bazen."

Bunun yanında İ5 ise insanların ön yargılarını ortadan kaldırmakla ilgili endişelerini dile getirmektedir.

İ5: "Aslında endişemiz biraz daha diğer insanların ön yargılarını kırmak oluyor. Onlarla nasıl mücadele ederiz farkındalık nasıl oluştururuz bunları düşünüyoruz."

İşverenlerin Ön Yargıları: Katılımcılardan İ9 yetersizliği olan bireylerin istihdamı ile ilgili kamu politikalarının düzenlendiği bir kurumda çalışmaktadır. İ9 işverenlerin yetersizliği olan bireyleri her alanda çalıştıramayacaklarını düşündüklerini, yetersizliği olan çalışanlar ile uğraşmak istemediklerini ve bu konuyla ilgili ön yargılara sahip olduklarını açıklamıştır.

İ9: "İŞKUR olarak da biz yönlendirmeleri yaptığımızda işverenler aslında hep önyargılı ben zaten onu diğer çalışanlarım gibi çalıştıramam ki. İşkur olarak da örneğin biz yönlendirmeleri yaptığımızda hep önyargılı olduklarını görüyoruz. Ben zaten onu diğer çalışanların gibi çalıştıramam ki nasıl diyeyim onunla uğraşmak istemiyorlar."

Benzer şekilde işverenlerden İ3 yetersizliği olan bireylerle ilgili farkında olmadıkları düşüncelere sahip olabileceğini ve bu sebeple tutumlarının buna göre şekillenebildiğini ifade etmiştir.

İ3: "Beynimizin arkasında onların yetersizlik durumları var onlara farklı bir gözle mi bakıyoruz ya da biz öyle mi hissediyoruz o da olabilir bilemiyorum."

Ön Yargısız Tutum

Çalışanların Ön Yargılı Olmaması: Katılımcılardan İ3 çalışanlarının yetersizliği olan diğer çalışanlarına yönelik herhangi bir önyargı geliştirmedini ve onlar tarafından farklı algılanmadığını belirtmiştir.

İ3: "Çalışanlarımız da algılamıyor aynı şekilde. Çalışma ortamında birlikte çalıştığı arkadaşları da onları farklı algılamıyor. Zaten zaman geçtikçe o unutuluyor. Yeterlik problemi unutuluyor."

İşverenlerin Ön Yargılı Olmaması: Bunun yanında İ3 diğer çalışanlarda olduğu gibi işverenlerin de ön yargılı olmadıklarını açıklamıştır. Ayrıca İ3 yetersizliği olan çalışanlarının diğerleri tarafından da dışlanmadığına yönelik açıklamalarda bulunmuştur.

İ3: "Çalışma ortamı da bir sosyal ortam onları biz farklı bir bireymiş gibi algılamıyoruz."

Dışlanmış Hissetmeme: İ3: "Açıkçası biz hiç sorun yaşamadık çünkü biz onları kendi içimizden biri gibi görüyoruz. Ben nasılsam o da o şekilde baktığımız için hiç aklımıza bile gelmiyor. O hissi yaşamıyor yani bizim çalışanlarımız."

4.2.4. İstihdamda Mevcut Durum: İşverenlerle yapılan görüşmeler sonucunda oluşturulan temalardan bir diğer "istihdamda mevcut durum" dur. Bu tema altında işe alım süreçleri, yetersizliği olan bireyleri işe alım kriterleri, yetersizliği olan bireylerden beklenen beceriler, çalıştırılan alanlar, çalıştırılmayan alanlar, az çalışılan yetersizlik türleri, en çok istihdam edilen yetersizlik türleri, yetersizliği olan bireylerin istihdamında yaşanan sorunlar, istihdam yaklaşımı, yetersizliği olan bireylerin istihdamında yasal konular, yetersizliği olan bireyleri istihdam etme politikalarındaki değişimler kodları oluşturulmuştur. Aşağıda kodlara ve alt kodlara ilişkin detaylı bilgilere yer verilmiştir.

4.2.4.1. İşe Alım Süreçleri: Verilen cevaplardan hareketle yetersizliği olan bireylerin işe alım süreçlerinde birçok unsuru göz önünde bulundurmaya çalıştıkları dikkat çekmiştir. İşe alım süreçleri teması altında sosyal yaşamın içinde olma düzeyi, engel türüne göre farklı işe alım süreci, engelli görüşmesi, kurumların işlevleri, işe alımda mülakat, hekim görüşü, iş kulüpleri, farklılaşmayan işe alım süreçleri, işe alımda öncelikler ve gözetim altında görüşme alt kodları oluşturulmuştur. İşverenler bu çalışanlarını işe alırken sosyal yaşama ne kadar dahil olabildiklerini, başvuran kişinin engel türüne göre sürecin farklılaştığını, görüşmeler yapıldığını, kurumların bu süreçte doğru yönlendirmeler yapma sorumluluğu taşıdığını, hekim görüşlerinin bu süreçte son derece önemli olduğunu, işe alım süreçlerini diğer bireylerin işe alım süreçlerinden çok fazla farklılaşmak istemediklerini ve iş güvenliğini sağlayabileceklerini düşündükleri çalışanları işe aldıklarını belirtmişlerdir. Verilen cevaplar doğrultusunda işe alım

süreçlerinin çok fazla farklılaşmadığı ancak bunun yanında çeşitli teferruatların var olduğu anlaşılmaktadır. İşe alım süreçleri koduna bağlı oluşturulan alt kodlar Şekil 30'da sunulmuştur.

Şekil 30

İşe alım süreçleri



Sosyal Yaşamın İçinde Olma Düzeyi: Katılımcılardan İ5 işe alırken adayın toplumsallaşabilme düzeyine dikkat ettiklerini ifade etmiştir.

İ5: "Dünden bugüne ne kadar toplum içerisine dahil olmuş"

Engel Türüne Göre Farklı İşe Alım Süreci: Bunun yanında yine İ5 engel türüne göre işe alım süreçlerinin farklılaştığını dile getirmiştir.

İ5: "Biz tamamen özel bir grupta çalıştığımız için işe alım süreçleri de çok farklılaşıyor."

Aldığı Eğitim: İ5 işe alımda adayların aldıkları eğitimlerin de kendileri için kritik bir unsur olduğunu açıklamıştır.

İ5: "Ya da ne kadar eğitim alabilmiş bunları da göz önünde bulundurmak lazım."

Cümle Tamamlamalar: İ5 kendi kurumlarının bünyesinde işe alımlarda bilinen temsillerden hikayelerden hareketle adayların durumunu değerlendirmeye çalıştıklarını ifade etmiştir.

İ5: "Sonra boşluk doldurma çalışmalarımız var. Örneğin kırmızı başlıklı bir şey vardı neydi ya o diyoruz onun kırmızı başlıklı kız demesini bekliyoruz, yaşına ve seviyesine uygun böyle cümle tamamlamalar oluşturuyoruz."

Engellilik Düzeyine Göre İstihdam Etme: İ5 kendi kurumlarında sadece işe uygun olanları istihdam etmediklerini bunun yanında farklı düzeylerde gereksinime sahip olanları da istihdam etmeye çalıştıklarını ifade etmiştir.

İ5: "Tabii ki gerçekten ihtiyacımız olan kişileri de davet etmeye çalışıyoruz. İhtiyacımız olandan kasıt en iyi en yeteneklisi değil, en ağır düzeyde gereksinimi olan dört kişi orta düzeyde gereksinimi olan dört kişi ve hafif düzeyde destek ihtiyacı olan dört kişiyi istihdam ediyoruz."

Fabrikaya Davet ve Kurumu Tanıtma: Bunun yanında İ5 adayları kendi kurumlarına davet ettiklerini ve böylelikle adayları farklı açılardan değerlendirebildiklerini açıklamıştır.

İ5: "O yüzden kendimizi tanıştırıyoruz öncelikle." "Sonrasında fabrikaya davet ediyoruz ve personeli farklı açılardan değerlendiriyoruz."

Aile Bilgi Formu: Ayrıca İ5 adaylarla görüşmelerini tamamladıktan sonra aileyi de bilgilendirici formlar gönderdiklerini dile getirmiştir.

İ5: "Görüşme sonrasında ailesine bir bilgi formu gönderiyoruz. Çocuğunu değerlendirebilmesi için."

Fotoğraf ve Videolar: İ5 adayları kurumlarına davet etmeden önce kurumla ilgili bilgilendirme yapabilmek için adaylara kuruma ait video ve fotoğraflar gönderdiklerini belirtmiştir. Ayrıca İ5 yüz yüz görüşmeler yapmadan önce adaylarla online görüşmeler yaptıklarını dile getirmiştir

İ5: "Ama onun öncesinde kurumumuza ilişkin video ve fotoğraflar gönderiyoruz. Zaten YouTube üzerinden de videolarımız var. Kiminle görüşecek ne kadar sürecek saat kaçta hangi gün görüşecek bunları ve fotoğrafları gönderiyoruz."

İ5: "Artık online görüşmeler çoğaldığı için öncelikle bir online görüşme yapıyoruz"

İ5: "Sonrasında bir online görüşme yapıyoruz"

Okul Ziyaretleri: Katılımcılar tarafından sıklıkla ifade edilen diğer bir alt kod ise okul ziyaretleridir. İşverenler tanışma sürecinde bazı yetersizlik türlerinde ortaya çıkacak sorunları önlemek için okul ziyaretleri yaptıklarını belirtmiştir (İ5). Bunun yanında İ7 kurumlarına alım yapacakları zaman okulları ziyaret ettiklerini ve kurumun oradaki öğrencileri yönlendirmelerini talep ettiklerini açıklamıştır. Ayrıca İ9 iş ve meslek danışmanlarının okulları ziyaret ettiklerini ve iş arama beceri ve teknikleri ile ilgili bilgi verdiklerini belirtmişlerdir.

İ5: "Ya da okulunda görmeye gidiyorduk tanışmak için çünkü direkt olarak bir fabrikaya çağırdığınız zaman problemleri davranışlar gelişebilir. Otizmde özellikle."

İ7: "İşe alım süreçlerinde hem İŞKUR'dan hem de özel gereksinimli bireylerin devam ettiği okullar var onlardan destek alıyoruz. Hatta biz de okula gidip oradaki arkadaşlarla görüşüp kurumla iletişim kurup oradan bize işitme engelli çalışanlar yönlendirmelerini istemiştik."

İ9: "Okurken zaten iş ve meslek danışmanlarımız kurum ziyaretinde bulunuyorlar okul ziyaretlerinde bulunuyorlar ve orada bu iş arama becerileri iş arama teknikleri ile ilgili birtakım kurumlarda sunumlar yapıyorlar yine mesleki yönelim test bataryalarını uyguluyorlar."

Ev Ziyaretleri: Katılımcılardan İ5 çalışan adayını evlerinde de ziyaret etmenin önemli olduğunu düşünmektedir.

İ5: "İlk başlarda evlerinde ziyaret ediyorduk. Kendi bildikleri bir ortam kendi bildikleri çevre olsun diye."

İ5: "Ama dediğim gibi öncesinde ev ziyareti yapmak istiyoruz."

Tüm Adayları Tanıma: Bunun yanında İ5 başvuran tüm adayları tanımak istediklerini ve elemek için ölçütler oluşturmadıklarını vurgulamıştır.

İ5: "Normal koşullarda bir özgeçmiş hazırlanıp verilir işverenin hoşuna giden özellik neyse bunlar filtrelenir ve o kişi ikinci bir iş görüşmesine katılır. Biz burada bize başvuran tüm otizmli gençlerle tanışmak istiyoruz."

İşe Alımda Öncelikler: Katılımcılar yetersizliği olan bireyleri işe alırken farklı unsurları gön önünde bulundurduklarını ve iş güvenliğinden bunlardan biri olduğunu vurgulamışlardır.

İş Güvenliği: Katılımcılardan İ1 kendi sektörleri itibariyle makinelerle çalışmak durumunda kaldıklarını ve bu doğrultuda önlemler aldıklarını açıklamaktadır. Buradan hareketle de kendi çalışma ortamlarına uymayan bireyleri istihdam etmediklerini dile getirmiştir. İ2 ise iş güvenliği açısından çalışanlarını riske atmamak için onları güvenli departmanlarda çalıştırdıklarını açıklamıştır.

İ1: "İş güvenliği. Bizim için çünkü çok dikkat edilmesi gereken bir şey bu. Bizim makine olarak önlemlerimiz tabi ki var ama yine de bizim için önemli iş güvenliği. Başlarına bir şey gelmesini kimse istemez. Bizim ilk filtremiz bu açıkçası. Eğer iş güvenliği anlamında sıkıntı yaşayabilecek biriye istihdam etmemeyi tercih ediyoruz."

İ2: "O yüzden iş güvenliği konusunda endişeli olduğumuz için onları tehlikeli olmayan departmanlarda çalıştırıyoruz."

Araç Kullandırmama: İ2 yetersizliği olan çalışanlarına araç kullandırmadıklarını belirtmiştir.

İ2: "Bunun dışında araç kullananlar yok. Araç kullanımı da gerçekleştiriyoruz."

Alçak Binalar: Bunun yanında İ2 yetersizliği olan çalışanlarının kendilerine zarar verme durumlarını engellemek için zemin katta çalıştırdıklarını açıklamıştır.

İ2: "Yüksek binamız yok örneğin, zemin katta çalışıyoruz. Böylelikle atlama gibi düşünceleri varsa onları engellemiş oluyoruz."

Kimyasal Maddelerden Uzak Tutma: Ayrıca İ2 iş ortamında çalışanlarını kimyasal maddelerden uzak tutmak istedikleri için bu maddelerin olduğu ortamlarda çalıştırmadıklarını dile getirmiştir.

İ2: "Zaten daha izolasyonu olan yerlerde çalıştırıyoruz. Kimyevi maddelerden uzak tutmaya çalışıyoruz. Mesela dokuma departmanındaki özel gereksinimli kişinin boya mutfağına gidip orada dolaşması çok mümkün olmuyor. Çünkü doğrudan temas etmesini istemiyoruz."

İşe Alımda Mülakat: Katılımcılar tarafından ifade edilen kodlardan bir diğer ise işe alımda mülakat yapıldığıdır. Katılımcılardan İ1, 13 ve İ7'nin ifadelerine aşağıda yer verilmiştir.

İ1: "Başvurdukları zaman bir mülakat süreci oluyor."

İ3: "Bizim mülakat sorularımız var, normalde kullandığımız ve sorduğumuz sorular ve tabii onların o güne kadar olan özgeçmişlerine de bakıyoruz, diplomalarına sertifikalarına bakıyoruz."

İ7: "Ama işitme engelli çalışanların okuma ve yazma düzeyleri diğer bireylere göre daha kısıtlı olduğu için geldiklerinde bir mülakat aşaması yapıyoruz."

İşle İlgili Bilgi Verme: Katılımcılardan İ4 bireyleri istihdam etmeden önce işle ilgili en başta detaylı bilgiler verdiklerini ifade etmiştir.

İ4: "Hatta işe alım sürecinde bile başlayan bir sorun bu. Sonra istihdam etmeye başladığımızda da bireyler normalde aslında biz o işin detaylarını baştan konuşuyoruz."

İş Ortamını Gösterme: İ1 çalışan adaylarıyla yaptıkları mülakattan sonra işin yapılacağı alanı gösterdiklerini ve böylelikle adayların işin kendilerine uygun olup olmadığını değerlendirmelerini sağladığını açıklamıştır. İ7 de adayların çalışacakları ortamı göstererek yapacakları işi görsel olarak da anlamalarını sağlamak istediklerini dile getirmiştir.

İ1: "Mülakattan sonra biz bir de üretim alanını ve yapacağı işi gösteriyoruz. Karşı tarafın da hayır ben yapamam deyip de çekildiği çok yer oldu."

İ7: "Eğer bizim kriterlerimizi karşılıyorsa biz bu arkadaşları hemen ekiple tanıştırıyoruz çalışma alanlarımızı gösteriyoruz ki işitme engelli arkadaşlar anlattığımızın dışında görsel olarak da ne iş yapabileceğini bilsin."

İş Ortamını Tanıtma: Katılımcılardan İ9 işverenlerle yetersizliği olan çalışan adaylarının bir araya gelip görüşme fırsatı yakaladıklarını ve böylece yetersizliği olan bireylerin iş ortamlarıyla ilgili bilgi sahibi olabildiklerini belirtmiştir.

İ9: "Burada engelliler işverenlerle görüşebiliyorlar işverenler kendi iş ortamlarını anlatıp açık pozisyonlarından bahsederek engellileri dinleyip onların niteliklerinin ne olduğunu anlayarak uygun pozisyonlarda istihdam etme imkanlarını ediniyorlar."

Tanışma Etkinlikleri: Bunun yanında yine İ9 yetersizliği olan çalışanlarla iş ve işverenler arasında tanışma etkinlikleri düzenlediklerini, bu etkinliklerin fuarlar ve işveren çalışan buluşmaları şeklinde düzenlenebildiğini açıklamıştır.

İ9: "İstihdam o an gerçekleşmese bile işverenlerle engellerin bir araya gelerek birbirlerini tanımalarını sağladığımız etkinlikler var."

Fuarlar: İ9: "Bizim istihdam fuarları kariyer etkinlikleri günleri gibi fuarlarımız var. Bunlar işverenlerin ve iş arayanların bir araya geldikleri geniş kapsamlı etkinlikler."

İşveren Çalışan Buluşmaları: İ9: "Buraya kaydolup ilanlara başvuran kişileri iş verenlere yönlendiriyoruz ama engellileri de engelli işveren görüşmesi dediğimiz kurumumuzun hizmet binasında ya da

uygun olan bir yerde işverenlerle engellilere tek tek engellilerin işverenlere gitmesinden ziyade işverenlerle bir arada küçük bir buluşma şeklinde bir araya getirmeyi benimsiyoruz diyebilirim."

Adayların Niteliklerini Anlama: Yapılan görüşmeler sayesinde işverenlerin de bu süreçte adayların niteliklerini anlamaya çalıştıklarını ifade etmiştir.

İ9: "Burada engelliler işverenlerle görüşebiliyorlar işverenler kendi iş ortamlarını anlatıp açık pozisyonlarından bahsederek engellileri dinleyip onların niteliklerinin ne olduğunu anlayarak uygun pozisyonlarda istihdam etme imkanlarını ediniyorlar."

İşe Uyum Değerlendirme: Katılımcılardan İ1, yetersizliği olan çalışan adaylarının çalıştıracakları pozisyonlara uygunluklarını değerlendirdiklerini, bunun kendileri için önemli bir unsur olduğunu ifade etmiştir.

İ1: "Önce sağlık raporunu inceliyoruz, onunla biraz sohbet etmeye çalışıyoruz ki algılarını ve iletişimini biraz görelim. Anlaşabilecek mi anlaşamayacak mı uyum sağlayacak mı sağlayamayacak mı onu bi görelim."

Geleceğe Yönelik Planlar: Katılımcılardan İ3, yetersizliği olan bireyleri istihdam ederken bu bireylerin geleceklerine ilişkin nasıl planlara sahip olduklarını ve kuruma katkı sağlama hususundaki düşüncelerini değerlendirdiklerini dile getirmiştir.

İ3: "Yeterlik sahibi olsun olmasın illa ki bu grup çalışmamız da geleceğe yönelik kendine ve kurumuna bir katkısı bir planı bir düşüncesi vardır"

İ3: "Geleceğe yönelik nasıl bir tasarıya sahip olduklarını anlamaya çalışıyoruz."

Kendine Yönelik Planlar: İ3 yetersizliği olan çalışan adaylarının kendilerine ilişkin de planlarının olduğunu düşünmektedir.

İ3: "Yeterlik sahibi olsun olmasın illa ki bu grup çalışmamız da geleceğe yönelik kendine ve kurumuna bir katkısı bir planı bir düşüncesi vardır"

Öz Gelecek: Ayrıca İ3, işe alımlarda çalışanlarının özgeçmişlerinden ziyade öz geleceklerini göz önünde bulundurduklarını, geleceğe ilişkin nasıl tasarımlara sahip olduklarının kendileri için önem arz ettiğini belirtmiştir.

İ3: "Ama bizim aslında istediğimiz "bir özgeçmiş değil bir öz gelecek". Zaten özgeçmişte olan olmuş önemli olan kişinin öz geleceğidir."

Kurumların İşlevleri: Katılımcılar kurumların ve işverenlerin farklı işlevlere sahip olduklarını vurgulamıştır.

Aracı İşlev: Katılımcılardan İ9, kendi kurumlarının çalışanlarla işverenler arasında köprü vazifesi gördüğünü belirtmiştir.

İ9: "Özel politikalar gerektiren gruplar dediğimiz engelli grupları var. Engellilerin istihdamına yönelik bizim kurumumuz iş ve işçi bulmaya aracılık yapan bir kamu kurumu."

Yönlendirici İşlev: Bunun yanında yine İ9, kendi kurumlarının sadece aracı işleve sahip olduğunu, istihdam gerçekleştirmediklerini, yöneltme hizmeti sunduklarını dile getirmiştir.

İ9: "Bir de istihdamı biz İŞKUR olarak gerçekleştiremediğimiz için onu belirtmekte fayda var, biz sadece işverenlere yönlendiriyoruz biz tamamen aracı kurum olarak görev alıyoruz. İlgili işveren tamamen kendisi karar veriyor."

Bunun yanında yine İ2 yetersizliği olan bireylerin istihdamında aradaki kurumların doğru yönlendirmelerde bulunmasının kritik bir unsur olduğunu dile getirmiştir.

İ2: "Ortopedik engelliler için öncelikle başvuracağı firmanın tabi personel bunu bilemez yönlendirilmesi gerekiyor ve doğru yönlendirilmesi gerekiyor. Çok tehlikeli sınıfta olmaması gerekiyor örneğin otomotivde ne iş yapacak bu firmaya bu personeli yönlendireceğiz ama oraya uygun mu alınır mı bunları detaylı bir şekilde incelenmesi gerekiyor."

İşverenlerin Duyarlılığı: İ2 ise işverenlerin yetersizliği olan çalışanların istihdamı konusunda aslında duyarlı olduğunu ancak bunun kamuoyuna yeteri kadar yansımadığını belirtmiştir.

İ2: "Aslında sizin çalışmanız sayesinde tüm kamuoyu da firmaların ne kadar sorumluluk sahibi ve duyarlı olduğunu buradan bir şekilde görebilir diye düşünüyorum."

Gözetim Altında Görüşme: Yine katılımcılardan İ9, istihdam sürecinde yetersizliği olan çalışan adayları ile işverenleri kendi gözetimleri altında görüştürmeleri sayesinde hem bireyin hem de işverenin beklentilerini anlayabildiklerini, doğru bir aracılık sağlayıp sağlayamadıklarını kontrol ettiklerini dile getirmiştir.

İ9: "Onda da engelliler ilanlara başvuru yapıyorlar ama o ilana başvuru yapıldığında hadi git bu işverenle görüş şeklinde değil de belirlenen tarihte ve saatte işverenleri davet edip aslında işverenlerin Engellilerle mülakatını bizim kurumumuz ve personelimiz gözetiminde hizmet binasında yapılmasını Öngören bir yöntem bu. Bir iş mülakatına gitmiş gibi düşünün ancak o iş mülakatını bizim kurumumuz bünyesinde yapıldığını düşünün. Burada işverenlere sorularını yöneltebilirler o diyalog tamamen engelli ile işveren arasında gelişen bir diyalog."

Ayrıca İ9, yaptıkları yönlendirmelerde doğru ölçütler oluşturup oluşturamadıklarını da kontrol etmeyi amaçladıklarını dile getirmiştir.

İ9: "Biz işverenlere diyoruz ki siz gelin bizim gözetimimiz altında engellilerle görüşün ki biz sizin istediğiniz kriterlere uygun olarak bir engelli size sağlayabilmiş miyiz istihdam ettirebilmiş miyiz bunu anlamaya çalışıyoruz."

Yükümlülüğten Kaçmayı Önleme: Ayrıca İ9 işveren-çalışan adayı görüşmelerini kayıt altına alarak işverenlerin istihdam yükümlülüğünden kaçmalarını önlemeye çalıştıklarını ifade etmiştir.

İ9: "Biz görüşmeleri kayıt altına almazsak işveren diyecek ki ben istediğim çalışana ulaşamadım bulamadım bu sayede de yükümlülüğünden kaçmış olacak."

Engelli Görüşmesi: İ9 kendi bünyelerinde sistematik bir şekilde engelli görüşmeleri gerçekleştirdiklerini de açıklamıştır. İ9 yetersizliği olan bireyler için uygun işler bulunup yönlendirmeler gerçekleştirdiklerinde çalışan adaylarını kuruma yönlendirmekle süreci tamamlamadıklarını bunun yanında görüşmelerin kendi bünyelerinde yapılmasını sağladıklarını dile getirmiştir.

İ9: "Bir de engelli görüşmesi dediğiniz bizim düzenli olarak iki haftada bir yaptığımız görüşmeler var."

İ9: "Onda da engelliler ilanlara başvuru yapıyorlar ama o ilana başvuru yapıldığında hadi git bu işverenle görüş şeklinde değil de belirlenen tarihte ve saatte işverenleri davet edip aslında işverenlerin engellilerle mülakatını bizim kurumumuz ve personelimiz gözetiminde hizmet binasında yapılmasını öngören bir yöntem bu. Bir iş mülakatına gitmiş gibi düşünün ancak o iş mülakatını bizim kurumumuz bünyesinde yapıldığını düşünün. Burada işverenlere sorularını yöneltebilirler o diyalog tamamen engelli ile işveren arasında gelişen bir diyalog."

İş Kulüpleri ve İstihdama Hazırlık: Katılımcılardan İ9 iş kulüpleri ile de süreç içerisinde yetersizliği olan bireylere destek sunduklarını açıklamıştır. İ9 iş kulüplerinin belirli politikalar gerektiren gruplar özelinde oluşturulabileceği gibi tüm iş arayanlara yönelik de oluşturulabildiğini açıklamıştır. Meslek ve iş danışmanlarıyla yetersizliği olan bireyleri iş arama becerileriyle donattıklarını ve bu becerilerden birinin de mülakat becerileri olduğunu dile getirmiştir. İ9 mülakata girecek olan adaylarla görüşmeler yaparak onları sürece hazır hale getirdiklerini, iş arama tekniklerini öğrettiklerini, yetersizliği olan bireylere öğretilen ve sunulan beceriler sonrasında, o bireylerin bu becerileri edindiklerini gösteren katılım sertifikaları verdiklerini ifade etmiştir. Bunun yanında bazı yetersizliği olan grupların farklı politikalar gerektirdiğini ve bu bireylere yönelik olarak da iş kulüpleri oluşturulduğunu dile getirmiştir.

İ9: "Bizim burada bir de iş kulüplerimiz var, iş ve meslek danışmanlarının branşlaşması ile ortaya çıkan farklı branşlar diyelim. İş koçluğu iş kulüpleri gibi."

İ9: "Bu iş kulüplerindeki iş kulübü lideri iş ve meslek danışmanı arkadaşlarımız nasıl iş aranır iş arama teknikleri nelerdir özgeçmişini nasıl hazırlanır ön yazı nasıl hazırlanır gibi onları iş arama teknikleri ile ilgili donatıyorlar aslında. Yoğun bir programdan geçiyorlar. Ondan sonra hatta katılım sertifikası gibi sertifikalar da veriliyor. O alandaki arkadaşlarımız hakikaten çok donanımlı arkadaşlar. Oradan çıkan bir iş arayan engelli bir iş adayı çalışan işçi adayı iş kulübe etkinliğini tamamladığında mülakatta nasıl konuşulur ne yapılır nasıl ifade edilir bunlarla ilgili donatılmış bir şekilde çıkmış oluyor. O yüzden biz iş kulübü faaliyetlerimizi önemsiyoruz."

İ9: "Özel politika gerektiren gruplara yönelik tematik iş kulüpleri yapıyorlar."

İ9: "İş kulüplerinde de aslında tüm iş arayanlara ayırt etmeksizin tüm iş arayanlara yönelik bir faaliyet ama özel politika gerektiren gruplara yönelik tematik iş kulüpleri yapıyorlar."

Farklılaşmayan İşe Alım Süreçleri: Görüşme sonucunda katılımcılar yetersizliği olan bireylerin işe alım süreçlerinin diğer bireylerin işe alım süreçlerinden çok fazla farklılaşmadığını ifade etmişlerdir.

Tüm Çalışanlar İçin Ortak Süreçler: Katılımcılardan İ6 yetersizliği olan çalışanlarına bazı durumlarda pozitif ayrımcılık yaptıklarını ancak tüm çalışanların eşit olduğu fikrinden hareketle davranmanın doğru olduğunu dile getirmiştir. Bunun yanında İ9 yetersizliği olan bireylerin, gereksinimi olmayanlarla aynı ortamda eşitli şartlarda çalışması gerektiğinin doğru olduğunu düşünmektedir. Aşağıda İ6 ve İ9'un ifadelerine yer verilmektedir.

İ6: "Tabii ki pozitif ayrımcılık yaparız ama sonuçta burada her çalışan eşittir. Herkese eşit davranmak durumundayız. Biraz bunu sezdiğim oldu açıkçası."

İ9: "Kurumun korumalı işyerleri projesi de var ama biz engellilerin engelli olmayan bireylerle bir arada ve yine eşit şartlarda çalışmasını ön göreceğ şekilde bunu göz önünde bulundurarak bir politika benimsemeye çalışıyoruz."

Tüm Çalışanlardan Aynı Beklenti: Katılımcılardan İ3 ve İ7, kendi kurumlarında hem yetersizliği olan hem de olmayan çalışanlarından beklentilerinin farklılaşmadığını ve çalışanlarının da bu beklentide olmadıklarını dile getirmiştir.

İ3: "Aslında inisiyatif göstermiyoruz farklı hiçbir şey yapmıyoruz bakın o arkadaşınız şöyledir aman ona göre davranın vs. demiyoruz. Onların da bizden böyle bir beklentileri olmuyor. Diğer çalışanlarımızın da bu konuda rahatsızlığı yok."

İ7: "Onlara yapacakları işleri gösteriyoruz, anladıklarını ve iletişim kurabileceklerini hissettiğimizde aslında işim alım sürecinde diğer arkadaşlardan ayıran bir süreç yok bir durum yok. Diğer çalışanlarımız için uyguladığımız kriterler özel gereksinimli çalışanlarımız için de geçerli oluyor. İşitme engelli çalışanlarımızı diğer çalışanlarımızdan ayıran bir farklılık yok."

Tüm Çalışanlara Aynı Eğitimler: Katılımcıların çoğunluğu tarafından ifade edilen bir diğer unsur ise tüm çalışanlara aynı eğitimlerin verilmesidir. Katılımcılar tüm iş süreçleri ve çalışanlardan beklentiler aynı olduğu için iş süreçleriyle ilgili verdikleri bilgilerin ve eğitimlerin de aynı olduğunu dile getirmişlerdir. Düzenlenen kurs ve diğer programlar herkes için ortak planlanıyor görünmektedir. Aşağıda İ3, İ4, İ6, İ8 ve İ9'un ifadelerine yer verilmiştir.

İ3: "Zaten bütün çalışanların bir kuruma uyum, alana uyum ve göreve uyumları var. Oryantasyon programları var, bu programları da ayrı tutmuyoruz. Onları da bu programlardan geçiriyoruz."

İ4: "Açıkçası bu bireylerin özelinde herhangi bir eğitim maalesef düzenlemiyoruz atölye çalışmaları da genel olarak şirketimizdeki tüm çalışanlara yönelik oluyor. O yüzden bu bireylere ekstradan özel bir eğitim yapılmıyor."

İ6: "Bu eğitimleri hemen bütün çalışanlarımız için yapıyoruz zaten. Tüm çalışanlar birkaç eğitimden geçerler."

İ8: "Diğer bireylerle gelişim programlarının tamamına eşit seviyede ulaşabiliyorlar. Buradaki tüm bireylere sağlanan gelişim olanakları özel gereksinimli bireyler için de sağlanıyor."

İ9: "Kurs ve programlarımızdan da yararlanma konusunda yine ayrımcı bir yaklaşım gözetmeksizin diğer engelli olmayan bireylerle birlikte eşit şartlarda kurs programlardan yararlanmasını istiyoruz ve önemsiyoruz."

Tüm Çalışanları Aynı Değerlendirme: Katılımcılardan İ8, iş başvurusunda bulunan ve istihdam edilen yetersizliği olan bireyleri diğer çalışanlarla aynı şekilde değerlendirdiklerini, işe alımda kullandıkları test ve envanterlerin ortak olduğunu vurgulamıştır.

İ8: "Bizim fabrika içerisindeki tüm sosyal aktivitelerin organizasyonundan kendisi sorumlu. Satın almasından organizasyonuna kadar bütün aşamayı o ofis içinden yönetiyor. Onun da ayağında bir fiziksel engeli var. Ama mesela biz bu değerlendirmeyi yaparken açıkçası bu tarz bireyleri de yetkinlik olarak diğer bireylere uyguladığımız tüm test ve alımda ne varsa onu da değerlendirebiliyoruz."

Yetersizliği İkinci Planda Tutma: Katılımcılardan bir diğerinin yetersizliğinin algılanmasıyla ilgili ifadeleri dikkat çekicidir. İ3 yetersizliği olan bireylerin kendileri tarafından bir bariyer olarak görülmemesi ve hatta ikinci planda tutulan bir faktör olarak değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

İ3: "Özel gereksinimlerini çok ön planda tutmamaları gerektiğini düşünüyorum. Hatta en arkada tutsunlar. Normal bir çalışan gibi başvurmaları gerektiğini düşünüyorum çünkü işveren de o anlamda farklı bir gözle bakmıyor zaten. O kişi müracaat etmişse hastaneye zaten gönüllüdür."

Hekim Görüşü: Bunun yanında katılımcılardan İ4 ve İ8 yetersizliği olan bireylerin istihdamında hekim görüşlerinin son derece önemli olduğunu ve hekim görüşü almadan istihdam sürecini yürütmediklerini dile getirmiştir. Ayrıca İ8 iş yeri hekimlerinin düzenli olarak yetersizliği olan bireylerle görüşmesinin ve değerlendirilmesinin sürecin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi açısından elzem olduğunu belirtmiştir.

İ4: "Şöyle bir şey var biz işe alımda engelli raporunu aldıktan sonra onay sürecinden önce muhakkak işyeri hekimimizle bir görüşme de gerçekleştiriyoruz. Adayın uygunluğunu hekimimiz de onay verdikten sonra ilerliyoruz."

İ8: "Kişinin bu noktadaki beklentisinin ne olduğunu kurumla örtüşüp örtüşmediğini değerlendirdikten sonra bir iş yeri hekimi görüşüne başvuruyoruz."

İ8: "Birebir gidip konuşmak sormak gerekiyor. İş yeri hekiminin onları belirli periyotlarla davet edip muayene etmesi veya bir ihtiyacının olup olmadığını değerlendirmesi elzem."

4.2.4.2. Yetersizliği Olan Bireyleri İşe Alım Kriterleri: Farklı sektörlere göre işverenlerin çalışanlarına yönelik belirledikleri kriterler farklılaşmaktadır. İşe alımda işverenler işin gerekliliklerini yerine getirebilecek, iş kuralları çerçevesinde hareket eden, işin gerektirdiği bilgilere hâkim olan, kişinin beklentilerine uygun olan işlerin ön plana çıktığını ve bunların dikkat edilen kriterler olduğunu belirtmişlerdir. Yetersizliği olan bireyleri işe alım kriterleri

kodu altında kurallara uyabilen çalışanlar, yetkinlikler, bilgiye uygunluk, beceriye uygunluk, mesleğe yatkınlık, yeteneğe uygunluk, zihinsel uygunluk, kişinin beklentilerine uygunluk, karaktere uygunluk ve fiziksel uygunluk alt kodları oluşturulmuştur. Aşağıda her bir kod ve alt koda ilişkin detaylı açıklamalar bulunmaktadır. Şekil 31’de yetersizliği olan bireyleri işe alım kriterleri koduna yer verilmiştir.

Şekil 31

Yetersizliği olan bireyleri işe alım kriterleri



Kurallara uyabilen çalışanlar: Örneğin katılımcılardan İ5 hafif ve orta düzeyde gereksinimli olan çalışanlarının normal yaşamlarında da kurallara uygun hareket ettikleri için iş yaşamlarında da kurallara uyabildiklerini belirtmiştir.

İ5: "Hafif ve orta derecede ihtiyacı olan çalışanlarımız zaten kurallarla yaşadığı için kurallara daha çok uyuyorlar."

Yetkinlikler: Katılımcılardan İ8 işe alım süreçlerinde adayları birçok yönden değerlendirdiklerini ve yetkinliklerin kendileri için önemli olduğunu dile getirmektedir.

İ8: "Bireyi işe aldığınızda her iki açıdan da değerlendirmek gerekiyor. O yüzden biz genelde bireyleri tercih ederken tabii ki yetkinlikler çok değerli."

İş Deneyimleri: Yukarıda bahsedilenlerin yanında katılımcılar özellikle yetersizliği olan çalışanlarının daha önceki iş deneyimlerinin önemli olduğunu vurgulamıştır. Bireylerin geçmişte herhangi bir işi yapmaları ve icra ettikleri işlerin benzer olması bu anlamda işe alımda önemli bir unsur olarak görünmektedir (İ8).

İ8: "Engelli bireyin geçmiş deneyimi ile beraber burada çalıştırmayı düşündüğümüz ortam fiziksel açıdan hem ruhsal açıdan uygun mu değil mi onu değerlendiriyoruz."

İ8: "Biliyorsunuz tekstil insanların ilk deneyimledikleri mahalle aralarında bile deneyimledikleri bir sektör olduğu için genelde iş hayatına bu ilk deneyimlerden başlıyorlar ve öyle gidiyorlar."

İşle Meşguliyet Becerisi: Katılımcılar, yetersizliği olan çalışanlarının iletişim becerilerinden ziyade onlara verilen işlerle ne kadar meşgul olabildiklerine dikkat etmektedir (İ5).

İ5: "Ama okuma yazması yoksa %90'ın üzerinde engeli var ise eşlik eden tanıları da varsa iletişimdense meşguliyet becerisini görmekte fayda var. Çünkü iletişim kurmak zaten çok zor onun için."

Bilgi ve Beceriye Uygunluk: Katılımcılardan İ3 sağlık sektöründe çok farklı bölümlerde yetersizliği olan bireyleri istihdam edebildiklerini ve istihdam sürecinde bilgi düzeyine uygunluğun ön planda tutulduğunu vurgulamıştır. Ayrıca İ3 istihdam sürecinde beceriye uygunluğun da ön planda olduğunu ifade etmiştir. Katılımcılardan İ5 ise yetersizliği olan çalışanlarının mesleğe yatkınlıklarının önemli bir unsur olduğunu belirtmiştir.

İ3: "Hastanenin o kadar değişik alanları var ki onun yeteneğine, bilgisine, becerisine uygun illa ki bir sağlık sektöründe bir hastanede bir alan bulunabiliyor."

İ3: "Hastanenin o kadar değişik alanları var ki onun yeteneğine, bilgisine, becerisine uygun illa ki bir sağlık sektöründe bir hastanede bir alan bulunabiliyor."

İ5: "Hem bilişsel bir düzeyinin araştırılması gerekir hem de mesleki yatkınlığını bulmak gerekiyor."

Yeteneğe Uygunluk: Ayrıca İ3 istihdam sürecinde yeteneğe uygunluğun da ön planda olduğunu açıklamıştır.

İ3: "Hastanenin o kadar değişik alanları var ki Onun yeteneğine, bilgisine, becerisine uygun illa ki bir sağlık sektöründe bir hastanede bir alan bulunabiliyor."

Zihinsel Uygunluk: Katılımcılardan İ8, yetersizliği olan çalışanlarının istihdam edecekleri alanlara yönelik zihinsel uygunluğa sahip olmalarının önemli olduğunu belirtmiştir.

İ8: "Açık konuşmak gerekirse dürüst ifade etmek lazım biz genelde fiziksel şartları zihinsel şartları bize uygun mu değil mi onu değerlendiriyoruz."

İ8: "Ama bu noktada yetkinliklerden ziyade o kişinin burada istihdam edilebileceği bir fiziksel ve zihinsel ortam var mı yoksa da ona nasıl yaratabiliriz biraz ona odaklanıyoruz."

Kişinin Beklentilerine Uygunluk: Aynı zamanda İ8'e göre yapılacak işin kişinin beklentilerine uygun olması da önemlidir.

İ8: "Kişinin bu noktadaki beklentisinin ne olduğunu kurumla örtüşüp örtüşmediğini değerlendirdikten sonra bir iş yeri hekimi görüşüne başvuruyoruz."

Karaktere Uygunluk: Yine İ8 için yapılacak işin kişinin beklentilerine uygun olması da önemlidir.

İ8: "Karakterine ne kadar uygun bir iş biz bunu ölçüyoruz."

Fiziksel Uygunluk: Ayrıca İ8 yetersizliği olan bireyleri istihdam ederken iş koluna uygun fiziksel yetersizlikleri değerlendirdiklerini açıklamıştır.

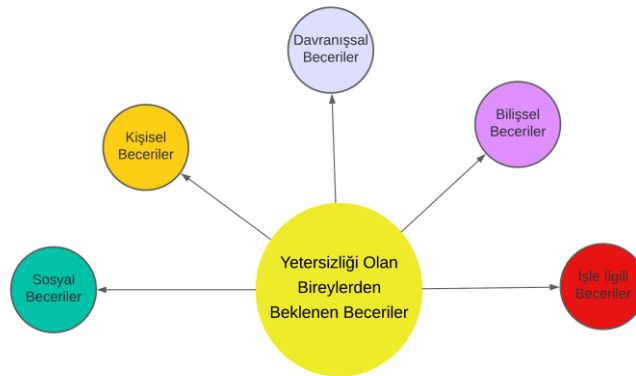
İ8: "Açık konuşmak gerekirse dürüst ifade etmek lazım biz genelde fiziksel şartları zihinsel şartları bize uygun mu değil mi onu değerlendiriyoruz."

İ8: "Ama bu noktada yetkinliklerden ziyade o kişinin burada istihdam edilebileceği bir fiziksel ve zihinsel ortam var mı yoksa da ona nasıl yaratabiliriz biraz ona odaklanıyoruz."

4.2.4.3. Yetersizliği Olan Bireylerden Beklenen Beceriler: İşverenler yetersizliği olan çalışanlarının farklı alanlarda farklı becerilere sahip olmasını istemektedir. Bu alanlar kişisel beceriler, davranışsal beceriler, bilişsel beceriler, işle ilgili beceriler ve sosyal beceriler olarak ifade edilebilir. Katılımcılar bu çalışanlarının duygusal olarak becerilere sahip olmaları gerektiğini ve özbakımlarına dikkat etmelerinin önemli bir husus olduğunu dile getirmişlerdir. Bunun yanında iş yerlerinde yetersizliği olan çalışanların öğrendiklerini uygulayabilmesi, iş süreçlerine kendini hazır hale getirebilmesi, işin gerektirdiği becerilere sahip olması bir gereklilik olarak ifade edilmiştir. Bazı işler dikkat becerisi gerektirdiği için buna sahip olma, işe odaklanabilme vb. diğer beceriler de son derece önemli görünmektedir. Bunun yanında yetersizliği olan çalışanların işin gerektirdiği bilgiye sahip olması ve sahip olduğu bilgiler doğrultusunda gereken becerileri göstermesi diğer bir önemli unsurdur. İfade edilenlerle göre işverenler tarafında üzerinde durulan diğer bir husus ise bu çalışanlarının, diğer çalışanları ile etkili iletişim kurabilmesi ve sosyalleşebilmesidir. Gerektiği yerlerde resmi davranabilme gerektiği yerlerde rahat iletişim kurabilme ve sözsüz iletişim becerilerine de sahip olma beklenen diğer beceriler arasındadır. Aşağıda oluşturulan her bir kod ve alt koda ilişkin açıklamalara yer verilmiştir. Şekil 32’de engelli bireylerden beklenen beceriler kodu sunulmuştur.

Şekil 32

Yetersizliği olan bireylerden beklenen beceriler



Kişisel Beceriler: Kişisel beceriler kodu altında duygusal beceriler ve özbakım yer almaktadır. Aşağıda işverenlerin bu kodlara ilişkin ifadeleri yer almaktadır.

Duygusal Beceriler

Özerklik: Katılımcılardan İ5, yetersizliği olan çalışanlarının bağımsız olarak hareket edebilmesinin önemini vurgulamaktadır.

İ5: "Bağımsız hareket edebilme becerisinin öğretilmesi gerekiyor."

İ5: "Fabrikalar çok büyük iş alanlarıdır. Okullar da çok büyük aynı şekilde. Bir noktadan bir noktaya bağımsız gitme gibi becerilerin de olması gerekir."

Öz Bakım: Ayrıca İ5, bu çalışanlarının öz bakımlarını ihmal etmemelerinin diğer önemli bir husus olduğunu ve temiz bir görünümün, hijyenik olmanın dikkat edilmesi gereken unsurlar olduğunu ifade etmiştir.

İ5: "Buna göre bir görüşme yapmamız gerekiyor başarılı bir görüşme için giyim tabii ki çok önemli. Gencin ya da çocuğun pijama ya da eşofmanla görüşmeye gelmemesi gerekiyor. Çünkü bu bir iş görüşmesi ve bunun farkında olması gerekiyor."

İ5: "Öz bakımı son derece önemli."

İ5: "Üstü kirlendiğinde farkına varma, hijyen becerileri, bu tarz becerilerin öğretilmesi gerekiyor."

Davranışsal Beceriler: Davranışsal beceriler kodu altında öğrendiklerini uygulayabilme, mülakata hazırlanma, işin gerektirdiği davranışları sergileyebilme alt kodları oluşturulmuştur.

Öğrendiklerini Uygulayabilme: Katılımcılardan İ6, yetersizliği olan çalışanlarının onlara anlatılanları öğrenebildiklerini ve öğrendiklerini de uygulayabildiklerini dile getirmiştir.

İ6: "Çünkü arkadaşların öğrenmelerinde bir sıkıntı yok öğrendiklerini uygulamalarında bir sıkıntı yok."

Mülakata Hazırlanma: Bunun yanında İ5 istihdam sürecinin başında yetersizliği olan çalışan adaylarının mülakatla ilgili becerilere sahip olmasının gerekliliğini açıklamıştır.

İ5: "Mülakat saatine uyum yine çok önemli. Örneğin 1 saat önceden gelip adapte olmaya çalışması çok önemli."

İşin Gerektirdiği Davranışları Sergileyebilme: İ5, etkinlikler olmadan çalışanlarının ne kadar uygun davranışlar gösterip göstermediklerine baktıklarını belirtmiştir. Benzer şekilde İ6, işin öğrenilmesinden sonra çalışanların bu işi ne kadar yerine getirebildiklerine baktıklarını dile getirmiştir.

İ5: "Sonrasında önünden etkinliğini alıp etkinlik olmadan ne kadar uygun davranışlar sergiliyor buna bakıyoruz."

İ6: "İşi öğrendikten sonra uygun bir şekilde çalışmasını bekliyoruz."

Bilişsel Beceriler: Katılımcıların cevaplarından hareketle oluşturulan bir diğer kod ise bilişsel becerilerdir. Bilişsel beceriler kodu altında yönergeleri takip edebilme, para

kullanabilme, gününü etkili bir şekilde geçirebilme ve dikkat becerileri yer almaktadır. Katılımcılardan İ5, çalışan adaylarının algı seviyesine dikkat ettiklerini, gösterip yaptırma tekniği kullanarak çalışan adaylarının yeterliliklerini anlamaya çalıştıklarını dile getirmiştir.

İ5: "Öncelikle bilişsel becerilerine bakıyoruz, mesleki becerilerine bakıyoruz aşağıda yapacağı işin bir örneğini yukarıda verip ne kadar aşına ve ne kadar yapabilir görmek istiyoruz."

İ5: "Algı seviyesine bakıyoruz verdiğimiz yönergeyi kaçınıcı defasında doğru yapıyor. Model oluşturduğumuz zaman kaçınıcı defasında doğru yapıyor, etkinlikle meşguliyet oranına bakıyoruz."

İ5: "Kişilere bankamatik kullanımı, para kullanımı, para sayma, ödeme yapma gibi para becerilerinin de öğretilmesi gerekir bence."

Gününü Etkili Bir Şekilde Geçirme: Yine İ5 bu bireylerin sadece işle ilgili zaman dilimlerini değil, iş dışındaki zamanlarını da verimli geçirmelerine dikkat ettiklerini dile getirmiştir.

İ5: "Ailelerinden bir anemnez alıyoruz. Gün içerisinde neler yapıyor diye. Sabahtan akşama kadar bir gününü nasıl geçiyor hafta sonunu nasıl geçiriyor bunlara bakıyoruz."

Dikkat: Katılımcılardan İ5, kendi kurumları bünyesinde yapılacak işlerde yetersizliği olan çalışanlarının bir etkinlikle ne kadar vakit geçirebildiklerinin ne kadar odaklanabildiklerinin işe alımda göz önünde bulundurulmuş unsurlar olduğunu açıklamıştır.

İ5: "10 dakika boyunca bir etkinlikle ne kadar meşgul olabildiğine bakıyoruz."

İ5: "Dikkatini bana yönlendirebiliyor mu. Ya da ortada var olan sorunla ilgili bir çözüm bulmaya gidiyor mu bunlara bakıyoruz"

İşle İlgili Beceriler: Yine İ5 yetersizliği olan çalışanlarının işle ilgili becerilere sahip olmalarının önemine değinmiştir.

İ5: "Öncelikle bilişsel becerilerine bakıyoruz, mesleki becerilerine bakıyoruz aşağıda yapacağı işin bir örneğini yukarıda verip ne kadar aşına ve ne kadar yapabilir görmek istiyoruz"

İşin Gerektirdiği Bilgi ve Beceriye Sahip Olma: Katılımcılar tarafından sıklıkla dile getirilen bir diğer nokta işin gerektirdiği beceriye sahip olmadır. İ1, çalışanlarından görsel kapasitenin önemli olduğunu ve yaptıkları iş itibarıyla motor becerilerinin kritikliğini ifade etmiştir. Bunun yanında İ3, yetersizliği olan çalışanlarını kendi bünyelerinde iletişim kuracakları pozisyonlara yerleştirdiklerini ve buradan hareketle de iletişim becerilerine dikkat ettiklerini açıklamıştır. Yine İ6, sektörleri itibarıyla yetersizliği olan çalışanlarının fiziksel becerilerine ve el becerilerine dikkat çekmiştir.

İ1: "Bir de göz bizde önemli görsel olarak bir şeylere hâkim olması gerekiyor."

İ1: "Ya da montaj kısmında çalışacaksa elinin titrememesi önemli."

İ1: "Bizim için önemli olan şey biraz daha otomotiv konusunda bilgi sahibi olması."

İ3: "Çağrıyla aradığımda işte o kişiyle diğer çalışanlar arasında söylem şekli hasta iletişim şekli telefondaki ses tonu vs. hepsi hiç fark etmiyor."

İ6: "Mavi yakada yine işin icabı fiziksel beceri önemli, orada bir yetersizlik de olmamalı aksine el becerisi olmalı. El becerisini yüksek olması gereken işler bunlar. Dolayısıyla o engelin hiçbir şekilde fiziksel beceriye engel olmaması gerekir."

Uygun Sürede İşi Tamamlama: Katılımcılardan İ6, yetersizliği olan çalışanlarının kendilerine verilen işi makul sürelerde tamamlamalarını beklediğini açıklamıştır.

İ6: "Kalite hatası yapmadan zamana uyarak yapması gereken sürede yapan kişiler olmasını bekliyoruz."

İ6: "Başta eğitimini aldıktan sonra belirlenen sürede kalite hatası yapmadan düzgün çalışmasını bekleriz."

İşi Anlama: Bunun yanında İ7, çalışanların yapacakları işi anlamalarının en önemli unsurlardan biri olduğunu ifade etmiştir. Kendi bünyelerinde istihdam sağlarken öncelikle buna dikkat ettiklerini dile getirmiştir.

İ7: "Onlara yapacakları işleri gösteriyoruz, anladıklarını ve iletişim kurabileceklerini hissettiğimizde aslında işim alım sürecinde diğer arkadaşlardan ayıran bir süreç yok bir durum yok."

Sosyal Beceriler: Katılımcılar tarafından dile getirilen diğer bir unsur da sosyal becerilerdir. Sosyal beceriler kodu altında gönül bağı, diğer çalışanlara saygı beklentisi ve iletişim becerileri alt kodları oluşturulmuştur. İ6 kendi bünyelerindeki tüm çalışanlarının sosyal becerilere sahip olup olmadıklarına dikkat ettiklerini ifade etmiştir.

İ6: "Bizim tüm çalışanlarımızda öncelikle aradığımız sosyal yetenek ve sosyal beceridir. İyi iletişim son derece önemli."

Gönül Bağı: Bunun yanında İ6 yetersizliği olan çalışanlarının diğerlerinden soyutlanmalarını istemediklerini ve onlarla gönül bağı kurmak istediklerini dile getirmiştir.

İ6: "Dolayısıyla bunu biraz sorgulamaya çalışırız, böyle bir asosyallik durumu olmasın rahat iletişim kursun hem arkadaşlarıyla hem de yöneticileri ile gönül bağı kurabilirsiniz."

Diğer Çalışanlara Saygı Beklentisi: Yine İ6 bu çalışanlarının diğerlerine saygılı olmalarını beklediklerini ifade etmiştir.

İ6: "Arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı saygılı olma da özellikle önemli."

İletişim Becerileri: Katılımcılar tarafından sıklıkla ifade edilen diğer bir husus ise iletişim becerileridir. İ2 çalışanlarının iletişimlerine dikkat ettiklerini ve bu alanda eksiklikler olduğunda onları destekleyebileceklerini dile getirmiştir.

İ2: "İletişimin kuvvetli olmasını tabii ki bekliyoruz. Eğer bir sıkıntı varsa bu konuda ve bir destek talebi olursa seve seve desteklemeyi sürdürürüz."

Bunun yanında İ4 üniversite eğitimine sahip olanların kendilerini ifade etme konusunda çok daha başarılı olduklarını ifade etmiştir.

İ4: “Üniversitede okumuş belli bir birikime sahip görüştüğümüzde de kendini çok iyi ifade ediyor.”

İ6: “Dolayısıyla bunu biraz sorgulamaya çalışırız, böyle bir asosyallik durumu olmasın rahat iletişim kursun hem arkadaşlarıyla hem de yöneticileri ile gönül bağı kurabilirsin.”

İ7 ise yetersizliği olan çalışanlarının işe alım süreçlerinin diğerlerinininkine göre farklılaşmadığını, bu adaylarda iletişim becerilerinin varlığını ve yeterliliğini gördüklerinde benzer süreçlerin geçerli olduğunu açıklamıştır.

İ7: “Onlara yapacakları işleri gösteriyoruz, anladıklarını ve iletişim kurabileceklerini hissettiğimizde aslında işim alım sürecinde diğer arkadaşlardan ayıran bir süreç yok bir durum yok.”

İ5 ise bu çalışanlarının diğerleriyle olan iletişimde resmi konuşma becerilerinin olup olmadığına dikkat ettiklerini belirtmiştir. Ayrıca İ5, diğerleriyle bir iletişimi başlatma ve bu iletişimi sürdürme, tokalaşma ve göz teması kurma gibi becerilerin de yetersizliği olan çalışanlarında olup olmadığına dikkat ettiklerini açıklamıştır.

İ5: “Resmi olarak konuşmayı öğrenmesi gerekiyor sizli bizli konuşmayı.”

İ5: “İletişim, sohbet başlatma ve sohbet sürdürme, bunun dışında göz teması kurma.”

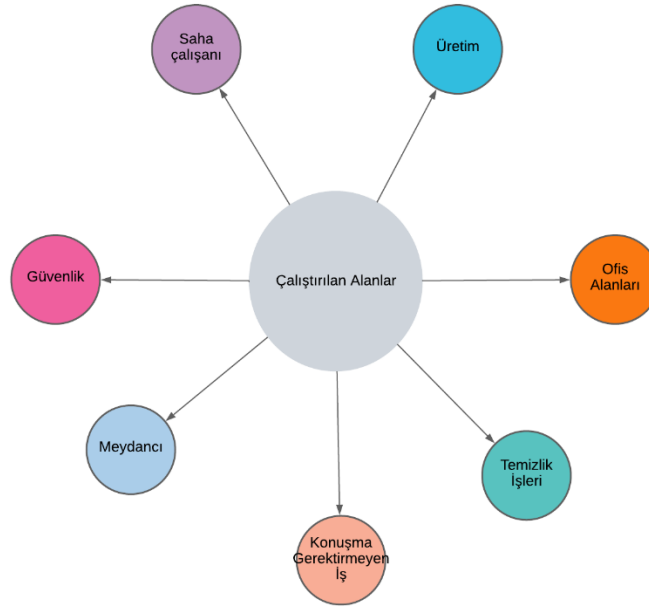
İ5: “Günaydın görüşürüz kendine iyi bak gibi toplumsal ifadeleri kullanma. Mesela hapşırıyoruz çok yaşa diyor mu diye bakıyoruz.”

İ5: “Bunun dışında her iş görüşmesinde tokalaşma el sıkışma göz teması kurma iletişim vs bunlar önemlidir asgari düzeyde de olsa bunların olması gerekir diye düşünüyorum.”

4.2.4.4. Çalıştırılan Alanlar: Katılımcıların cevaplarına bakıldığında işverenler bireyleri gereksinim türlerine göre bu gereksinimlere uygun alanlarda istihdam etmektedir. Çalıştırılan alanlar; saha çalışanı, üretim, temizlik işleri, ofis alanları, konuşma gerektirmeyen iş, meydancı ve güvenlik olarak ifade edilebilir. Örneğin işitme engeli olan bireyler istihdam ediliyorsa bu bireylerin aktif iletişim halinde olmayacakları iş kollarını yerleştirildikleri, yine gereksinimlerine uygun olarak üretim bantlarında çalışabildikleri ve saha çalışanı olarak görevlendirilebildikleri ifade edilmiştir. Aşağıda her bir kod ve alt koda ilişkin detaylı açıklamalar yer almaktadır. Şekil 33’te çalıştırılan alanlar koduna yer verilmiştir.

Şekil 33

Çalıştırılan alanlar



Saha çalışanı: Katılımcılardan İ4 genellikle süreğen hastalıkları olanların saha personeli olarak çalıştırılabildiğini, İ8 ise konuşma bozukluğu ve işitme engeli olan bireyleri saha çalışanı olarak istihdam ettiklerini belirtmiştir.

İ4: "Bunun dışında herhangi bir organ ya da diyabete bağlı bir rahatsızlığı olan çalışanları saha personeli de yapabiliyoruz."

İ8: "Dönem dönem konuşma bozukluğu gibi ya da işitme engelli olan arkadaşlarla çalışma fırsatı olmuştu özellikle saha ve ofis ortamlarında."

Dağıtım Memuru: Katılımcılardan İ4 yetersizliği olan çalışanlarının dağıtım memuru olarak çalışabileceklerini ifade etmiştir.

İ4: "Dağıtım memuru olarak çalışıyorlar."

Satış Bölümü: Yine katılımcılardan İ4 bu bireylerin satış bölümünde satış temsilcisi olarak çalışabileceklerini belirtmiştir.

İ4: "Sadece mavi yakada değil belki bir insan kaynaklarında ya da satış bölümünde çalışabilirler."

Üretim: Katılımcılar tarafından sıklıkla ifade edilen diğer bir istihdam alanı ise üretimdir. İşverenler kendi bünyelerindeki yetersizliği olan çalışanların çoğunlukla imalatta görev aldıklarını, depo, soket takma, boyama, sevkiyat, montaj ve paketleme gibi alanlarda görevlendirildiklerini açıklamıştır. Aşağıda İ5, İ6 ve İ7'nin ifadelerine yer verilmiştir.

İ2: "Mavi yakada daha çok düz boya, sevkiyat, paketleme, çevredeki şeyleri toplama gibi pozisyonlarda çalıştırıyoruz."

İ4: "Hatta bizim depoda da çalışanlarımız var idari işler kısmında çalışanlarımız var santralde ya da ofis içinde çalıştırdığımız kişiler var."

İ5: "Üretim alanında çalışıyorlar yani."

İ6: "Bizdeki arkadaşların büyük kısmı işitme engelli ve imalatta çalışıyorlar."

İ6: "Birincisi el becerisi eğitimi burada bir de sıkma soket takma benzeri işler öğrenirler."

İ6: "Bizim oldukça fazla engelli çalışmamız var ve bunlar ağırlıklı imalat kısmında çalışıyorlar."

İ6: "Montaj sürecinde çalışıyorlar."

İ7: "Üretimde görevlendiriyoruz, diğer saha çalışanları arkadaşlarımızın yaptığı tüm işleri onlarda yapıyorlar."

Ofis Alanları: Katılımcılar tarafından sıklıkla dile getirilen diğer bir husus ise yetersizliği olan bireylerin genellikle ofis alanlarında istihdam edildiğidir. Katılımcılardan İ3, İ4 ve İ8'in ifadelerine aşağıda yer verilmiştir.

İ3: "Yani biz bu bireyleri daha çok ofislerde çalıştırıyoruz."

İ4: "Bunun dışında fiziksel engeli olan çalışanları ofis içerisinde değerlendiriyoruz."

İ8: "Ofiste çalıştığımız yine 3-4 arkadaşımız var. Ofis ortamında daha rahat bir şekilde onlara konfor alanı yaratarak onların istihdamını sağlayabiliyoruz."

Müşteri Temsilcisi: İ2 yetersizliği olup müşteri temsilcisi olarak çalışanların da olduğunu dile getirmiştir.

İ2: "Beyaz yakada da müşteri temsilcisi arkadaşımız var mesela."

Sağlık Sektörü: Katılımcılardan İ3 sağlık sektöründe bu bireyleri istihdam ettiklerini, sağlık sektöründe veri girişlerinin son derece kritik olduğunu ve bu bireylerin de veri girişinde görevlendirilebildiklerini açıklamıştır. Aşağıda İ3'ün ifadelerine yer verilmiştir.

İ3: "Şimdi bir çalışmamız bizim verilerimizi giriyor. Verileri girmek demek aslında sağlık zihniyetine sahip olan bir çalışan olduğu anlamına gelir"

İ3: "Verilerimiz çok kıymetli bizim için, biz burada 365 gün bir iş üretiyoruz. Veri üretiyoruz aslında. Bu verilerin de sisteme girişi var ve ilgili mercilere de iletilmesi gerekiyor."

Masa Başlı İşler: Katılımcılardan İ9 yetersizliği olan çalışanlarının engel türlerine göre bazı işlerin daha uygun olabildiğini ifade etmiştir. Örneğin ortopedik engeli olan çalışanlara masa başlarında yapabilecekleri işlerin verilmesinin daha uygun olabileceği belirtilmiştir.

İ9: "Bunun dışında süreğen engelliler haricinde ortopedik engelli ise eğer mesela masa başı işleri gibi büro işleri gibi şeylerde istihdam ettiklerinde maksimum verimlilik aldıklarını çünkü çok doğru olmayacak belki ama hareket kısıtlılığı sebebiyle hep masa başında oturduğu için çok yüksek verimlilik elde ettiğini de söylemişlerdi o zaman."

Sipariş Alma: Masa başı işler kapsamında değerlendirilebilecek diğer bir alt kod sipariş almadır. İ4 yetersizliği olan çalışanlarını bu alanda çalıştırdıklarını dile getirmiştir.

İ4: "İnsan kaynakları, idari işler ya da sipariş alan kişiler gibi bu şekilde değerlendiriyoruz."

Santral: Katılımcılar tarafından sıklıkla dile getirilen diğer bir çalışma alanı ise “santral”dir. İşverenlerden İ3, İ4, İ7 ve İ8 yetersizliği olan çalışanlarını çoğunlukla masa başı işlerde santrallerde görevlendirdiklerini dile getirmiştir.

İ3: "Santral masa başı gibi ofis alanları daha çok tercih ettiğimiz alanlar."

İ4: "Hatta bizim depoda da çalışanlarımız var idari işler kısmında çalışanlarımız var santralde ya da ofis içinde çalıştırdığımız kişiler var."

İ7: "Ortopedik engelli dolayısıyla buradaki koşullardan etkilenmeyecek gruplar var. Ama bu arkadaşımız ya da arkadaşlarımız santral gibi ofis çalışma alanları gibi daha üretimde yer almayan görevler yapıyorlar."

İ8: "Mesela benim santralde bir arkadaşım var elinden bir engeli var."

Veri Giriş Uzmanı: Katılımcılardan İ5 otizmli bir çalışanlarını veri giriş uzmanı olarak istihdam ettiklerini belirtmiştir.

İ5: "Mesela bizim bir çalışanımız otizmli, veri giriş uzmanı olarak çalışıyor."

Tekniker: Bunun yanında yine İ5 tekniker olarak istihdam ettikleri bireylerin olduğunu ifade etmiştir.

İ5: "Mavi yaka içerisinde tekniker olarak çalışanlar da var."

İdari İşler: Katılımcılardan İ4 kendi bünyelerindeki yetersizliği olan bireyleri idari işlerde de görevlendirebildiklerini dile getirmiştir.

İ4: "İnsan kaynakları, idari işler ya da sipariş alan kişiler gibi bu şekilde değerlendiriyoruz."

İ4: "Hatta bizim depoda da çalışanlarımız var idari işler kısmında çalışanlarımız var santralde ya da ofis içinde çalıştırdığımız kişiler var."

İnsan Kaynakları: Ayrıca İ4 ve İ8 yine bu bireylerin insan kaynakları bölümünde de değerlendirilebileceklerini dile getirmektedir.

İ4: "İnsan kaynakları, idari işler ya da sipariş alan kişiler gibi bu şekilde değerlendiriyoruz."

İ8: "Pandemiden önce bana deseydiniz ki bu bireyler hangi alanlarda istihdam edilebilir çağrı merkezleri vardı benim aklımda ama bugün artık merkezi destek fonksiyonlarında insan kaynaklarında mali işler gibi alanlarda gelecekte de kariyer anlamında da odaklı meslek gruplarında çalışabilirler."

Büro İşleri: Katılımcılardan İ9 ise yine benzer şekilde bu bireylerin büro işlerinde çalıştırılabileceğini ifade etmiştir.

İ9: "Bunun dışında süreğen engelliler haricinde ortopedik engelli ise eğer mesela masa başı işleri gibi büro işleri gibi şeylerde istihdam ettiklerinde maksimum verimlilik aldıklarını çünkü çok doğru olmayacak belki ama hareket kısıtlılığı sebebiyle hep masa başında oturduğu için çok yüksek verimlilik elde ettiğini de söylemişlerdi o zaman."

Temizlik İşleri: İşverenlerden İ1 yetersizliği olan çalışanlarını temizlikle ilgili işlerde görevlendirebildiklerini belirtmişlerdir.

İ1: "Üretimde temizlik görevliliği ya da getir götür işleri yapıyorlar."

Konuşma Gerektirmeyen İş: İ6 tarafından ifade edilen diğer bir nokta ise özellikle işitme engeli olan çalışanlarının konuşma gerektirmeyecek alanlarda istihdam edilebilecekleridir. Bu bireylerin durumları itibariyle de daha verimli çalışabildiklerini ifade etmiştir.

İ6: "İşi öğrendikten sonra işi yaparken konuşmasını gerektirecek bir durum yok."

İ6: "Ama işini yapmasında dinlemeyi konuşmayı gerektirecek bir durum olmadığı için o ilk eğitimi aldıktan sonra montaj sürecinde gayet verimli bir şekilde çalışıyorlar."

Meydancı: İ1 ise bu bireyleri daha çok meydancı olarak görevlendirdiklerini dile getirmiştir.

İ1: "Biz genelde meydancı olarak çalıştırıyoruz"

İ1: "Üretimde temizlik görevliliği ya da getir götür işleri yapıyorlar."

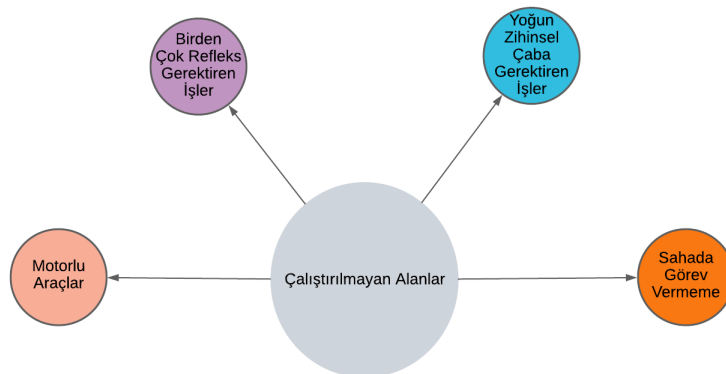
Güvenlik: Katılımcılardan İ8 ise güvenlik biriminde yetersizliği olan bir çalışanlarının olduğunu dile getirmiştir.

İ8: "Yine güvenlikte bir arkadaşım var."

4.2.4.5. Çalıştırılmayan Alanlar: Yapılan görüşmelerde işverenlerin yine çalışanlarının yetersizlik türlerine ve yoğunluğuna göre çalıştırmadıkları alanların olduğu belirlenmiştir. Motorlu araçların kullanımının zorunlu olduğu ve yoğun zihinsel çaba gerektiren işlerde bu çalışanlarını görevlendirmediklerini belirtmişlerdir. Ayrıca bu çalışanlarına sahada görev vermediklerini ve bunun yanında birçok refleks gerektiren işlerde çalıştırmadıklarını açıklamışlardır. Şekil 34'te çalıştırılmayan alanlar kodu ve alt kodlar yer almaktadır.

Şekil 34

Çalıştırılmayan alanlar



Motorlu Araçlar: Katılımcılardan İ8 sektörleri itibariyle ağır makinelerle (vinç ve diğer taşıma araçları) iş yapmaları gerektiğini, ancak bu alanlar riskli olduğu için yetersizliği olan çalışanlarını bu alanlarda istihdam etmediklerini belirtmiştir. Aşağıda İ8'in ifadeleri yer almaktadır.

İ8: "Çünkü saha çalışmalarında özellikle liman sektörü için söylüyorum daha çok ekipman kullanımına yönelik daha çok taşıma araçları vinçler gibi böyle birden çok refleksi aynı anda kullanması gereken yoğun zihinsel çabanın olduğu bir operasyon olduğu için daha çok biz ofiste onlara daha aktif görevler vererek işgücüne katmayı burada tercih ettik. Ama dediğim gibi bu biraz daha bizim operasyonel sürecimizle de bağlantılı."

Sahada Görev Vermeme: Yine katılımcılardan İ8 yetersizliği olan çalışanlarının beyaz grubunda daha fazla olduğunu ve özellikle ortopedik engeli olan bu çalışanlarına sahada görev veremediklerini çünkü sahada çalışmanın aynı anda birçok beceriyi gerektirdiğini ifade etmiştir.

İ8: "Burada engellilerin kendi içindeki dağılımına baktığımızda beyaz yaka daha fazla. Burada işte saha çalışanı dediğim gibi aynı anda birden fazla fiziksel aktiviteyi gerçekleştirmek durumunda olduğu için ortopedik engellilere sahada fazla görev veremiyoruz."

Birden Çok Refleks Gerektiren İşler: İ8'in üstteki açıklamalarına paralel bir şekilde yine sektörleri itibariyle birden fazla refleksi bir arada gerektiren işlerde bu bireyleri çalıştırmadıklarını belirtmiştir.

İ8: "Çünkü saha çalışmalarında özellikle liman sektörü için söylüyorum daha çok ekipman kullanımına yönelik daha çok taşıma araçları vinçler gibi böyle birden çok refleksi aynı anda kullanması gereken yoğun zihinsel çabanın olduğu bir operasyon olduğu için daha çok biz ofiste onlara daha aktif görevler vererek işgücüne katmayı burada tercih ettik. Ama dediğim gibi bu biraz daha bizim operasyonel sürecimizle de bağlantılı."

Yoğun Zihinsel Çaba Gerektiren İşler: Ayrıca İ8, saha çalışanı olmanın ya da aynı anda farklı ekipman kullanımını gerektiren diğer işlerin yoğun zihinsel çaba gerektirebileceğini ve bu sebeple de yetersizliği olan çalışanlarını bu alanlarda istihdam etmelerinin doğru olmadığını dile getirmiştir.

İ8: "Çünkü saha çalışmalarında özellikle liman sektörü için söylüyorum daha çok ekipman kullanımına yönelik daha çok taşıma araçları vinçler gibi böyle birden çok refleksi aynı anda kullanması gereken yoğun zihinsel çabanın olduğu bir operasyon olduğu için daha çok biz ofiste onlara daha aktif görevler vererek işgücüne katmayı burada tercih ettik. Ama dediğim gibi bu biraz daha bizim operasyonel sürecimizle de bağlantılı."

4.2.4.6. Az Çalışılan Yetersizlik Türü: İşverenler zihinsel yetersizliği olan ve ruh hastalığına sahip olanlarla daha az çalıştıklarını dile getirmişlerdir. Aşağıda buna ilişkin kod ve alt kodlara yer verilmiştir. Az çalışılan yetersizlik türü kodu Şekil 35'te sunulmuştur.

Şekil 35

Az çalışılan yetersizlik türü



Ruhsal Hastalıklar: Katılımcılardan İ9 ruhsal hastalığı olanların istihdam edilmediğini dile getirmiştir.

İ9: "Zihinsel ve ruhsal hastalıklar zaten en düşük kısmı oluşturuyor."

İ9: "Zihinsel ve ruhsal olursa hiç göndermeyin diyorlar."

Zihinsel Yetersizliği Olanlar: Bunun yanında katılımcılar tarafından sıklıkla dile getirilen diğer bir kod ise zihinsel yetersizliği olanlardır. Örneğin İ6 tehlikeli işler olarak ifade ettikleri gruplarda zihinsel yetersizliği olanların daha az istihdam edildiklerini dile getirmiştir.

İ6: "Sektör olarak ağır ve tehlikeli işler sınıfında olduğumuz için mental problemi olan çalışanlarımız olmuyor tabii ki."

İ8 ise zihinsel yetersizliği olan çalışanlarını daha basit düzeyde talimatlarla yönlendirebilecekleri işlerde görevlendirdiklerini dile getirmiştir. Ancak bu sayının çok çok az olduğunu ve bu bireyleri iş hayatına kazandıramadıklarını belirtmiştir.

İ8: "Çok daha basit işlerde görevlendirdik onu, talimat verebileceğiniz ve onun yapabileceği işler verdik tabi sürekli birinin ona talimat vermesi gerekiyordu. Bu tarz arkadaşlarımızın sayısı çok daha az ve aileler genellikle özel rehabilitasyon merkezlerinde onların eğitim almalarını sağlamaya çalışıyor."

Benzer şekilde İ9 da bu grubun en az istihdam edilen grup olduğunu dile getirmiştir.

İ9: "Zihinsel ve ruhsal hastalıklar zaten en düşük kısmı oluşturuyor."

Down Sendromu: Katılımcılardan İ8 tarafından özellikle dile getirilen diğer bir gereksinim grubu ise down sendromudur. İ8 bu bireylerin sadece sosyal sorumlulukla istihdam edilmeye çalışıldığını, down sendromu olan bireylere yeteri kadar imkân ve olanak sunulmadığını dile getirmiştir. Aşağıda İ8'in ifadelerine yer verilmiştir.

İ8: "Bunlar tabi ticari işletmeler sosyal sorumlulukla bir yere kadar götürülebilir."

İ8: "Kendilerini çok iyi ifade ediyorlar belki ama bunlar tabi ticari işletmeler sosyal sorumlulukla bir yere kadar götürülebilir."

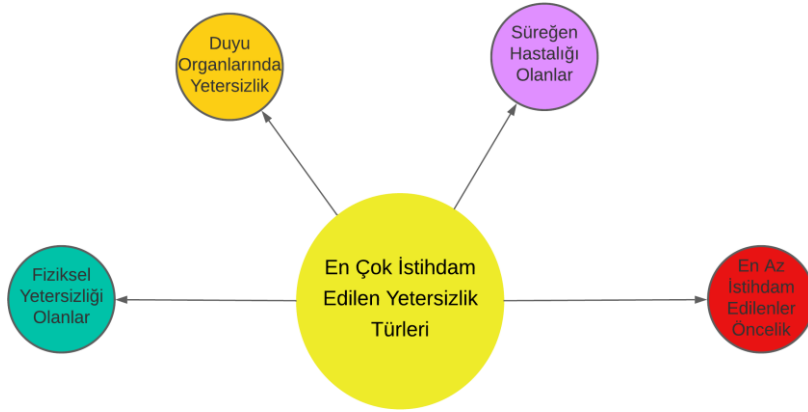
İ8: "Bunlarla ilgili işletmelerin açıkçası çok radikal davranmayıp diğer engellilere biraz daha fırsat verdiklerini düşünüyorum."

4.2.4.7. En Çok İstihdam Edilen Yetersizlik Türleri: İşverenlerin cevaplarından hareketle oluşturulan diğer bir kod ise "en çok istihdam edilen yetersizlik türleri"dir. Bu

oldukça önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim bazı yetersizlik türlerine sahip olan bireyler daha fazla istihdam edilirken diğer bazıları işverenler tarafından tercih edilmemektedir. Bunu netleştirmek adına işverenlere bu doğrultuda sorular sorulmuştur. Alınan cevaplara göre duyu organlarında yetersizliği olanlar (işitme engelliler), fiziksel engeli olanlar, hafif ortopedik engeli olanlar, süreğen hastalığı olanlar en fazla istihdam edilen gruplar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun yanında bazı kurumların ise en az istihdam edilen gruplara öncelik verdiği anlaşılmaktadır. Aşağıda her bir kod ve alt koda ilişkin açıklamalara yer verilmiştir. Şekil 36'da en çok istihdam edilen yetersizlik türleri kodu ve bağlı kodlar verilmiştir.

Şekil 36

En çok istihdam edilen yetersizlik türleri



Fiziksel Yetersizliği Olanlar: Katılımcılardan İ8 kendi sektörlerinde özellikle ofis alanlarında daha çok fiziksel engeli olanları çalıştırdıklarını belirtmiştir. Katılımcılardan İ9 hafif ortopedik engele sahip olan bireylerin de sıklıkla istihdam edilen grupta yer aldığını açıklamıştır.

İ8: "Ama hani engelli grubu özellikle hizmet sektöründe liman sektöründe daha çok ofislerde değerlendirdiğimiz arkadaşlar fiziksel engelli olanlar."

İ9: "Uygulamada şunu görüyoruz daha çok süreğen hastalıkların alındığını görüyoruz, süreğen hastalıklar kapsamında engelli olan bireylerin işe yerleşme oranı çok çok daha yüksek. Hatta şimdi engel oranlarına baktığımızda bu davulun içindeki yüzeye baktığımızda büyük bir çoğunluğu süreğen hastalıklardır ya da hafif ortopedik engelli olabilir bu tarz daha çok görüyoruz."

En Az İstihdam Edilenlere Öncelik: Bunun yanında İ5 kendi kurumlarında farklı bir politika izlediklerini ve en az istihdam edilen engel gruplarına öncelik verdiklerini açıklamıştır.

İ5: "Ağırlıklı olarak baktığımız zaman da şöyle yapıyoruz biz en az istihdam edilen engel grubu neyse o grubu daha fazla istihdam ediyoruz."

Duyu Organlarında Yetersizlik: İ1, kendi bünyelerinde daha çok duyu organlarına ilişkin bir yetersizlik yaşayanları istihdam ettiklerini belirtmiştir.

İ1: "Bizde genellikle beş duyu organından birinde biraz aksaklık olan çalışanlar var."

Katılımcılar tarafından sıklıkla ifade edilen diğer bir grup ise işitme engeli olanlardır. Hemen her sektörde işitme engeli olan çalışanların yer aldığı görülmektedir. Hatta işverenlerden İ7 kendi bünyelerinde oldukça fazla sayıda işitme engelli personel çalıştırdıklarını ve bu doğrultuda da ödül aldıklarını açıklamıştır. Yine benzer şekilde İ8 bu bireyler için daha kolay bir şekilde istihdam alanı bulunabildiğini dile getirmiştir. Aşağıda katılımcıların cevaplarına yer verilmiştir.

İ6: "Bizdeki arkadaşların büyük kısmı işitme engelli ve imalatta çalışıyorlar."

İ7: "Bizdeki istihdamı düşündüğümde biz mesela ağırlıklı olarak sağlık çalışanlarında işitme engellileri tercih ediyoruz. Onları istihdam ediyoruz."

İ7: "Yaklaşık 140 civarı işitme engelli çalışanımız var. Geçen ay İŞKUR'dan en çok işitme engelli istihdam eden kuruluş olarak ödül aldık."

İ8: "Tekstilde de özellikle işitme engelli arkadaşlarımız daha çok tercih ediliyor daha kolay istihdam alanı bulabiliyor."

Ağır ve Tehlikeli İş Kolu Olması: Ayrıca İ7 tarafından değinilen ve önemli bir diğer husus da işitme engeli olan çalışanların ağır iş kollarında istihdam edilmeye daha yatkın olmalarıdır.

İ7: "Bunun sebebi de ağır ve tehlikeli bir iş kolunda olması. Daha ağır engelli gruplarına uygun olmaması sebebiyle bu şekilde oluyor."

İ7: "Aslında biz firma olarak ve bizim gibi ağır firmalarda tehlikeli ve ağır kollar var iş kolları var ve böyle olduğumuz için de işitme engelli çalışanları istihdam ediyoruz"

Süreğen Hastalığı Olanlar: Yine İ9 süreğen hastalığı olan bireylerin engelli olarak değerlendirildiğini ve bu gruptakilerin engelli statüsünde daha fazla istihdam edildiğini belirtmiştir.

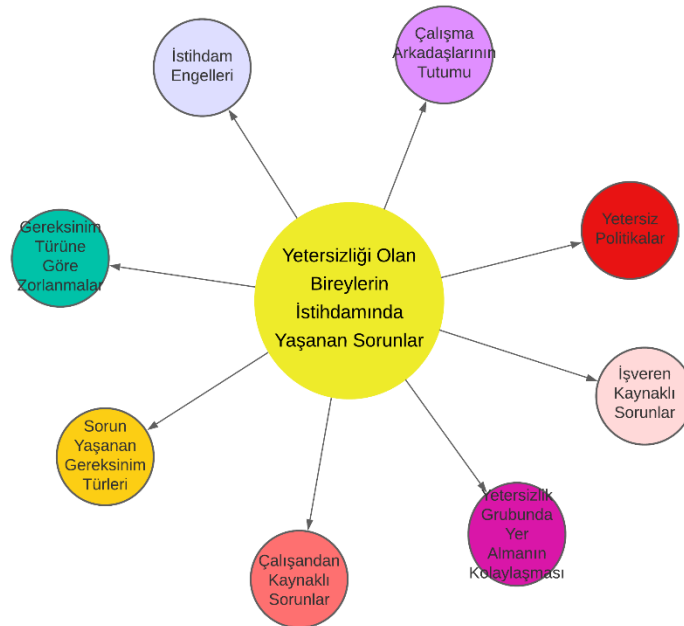
İ9: "Uygulamada şunu görüyoruz daha çok süreğen hastalıkların alındığını görüyoruz, süreğen hastalıklar kapsamında engelli olan bireylerin işe yerleşme oranı çok çok daha yüksek. Hatta şimdi engel oranlarına baktığımızda bu davulun içindeki yüzeye baktığımızda büyük bir çoğunluğu süreğen hastalıklardır ya da hafif ortopedik engelli olabilir bu tarz daha çok görüyoruz."

4.2.4.8. Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdamında Yaşanan Sorunlar: İşverenlerin cevaplarından hareketle oluşturulan diğer bir kod "yetersizliği olan bireylerin istihdamında yaşanan sorunlar" dır. Bu kod altında dile getirilen sorunlar oldukça çeşitlenmiştir. Var olan sorunların bir kısmı diğer çalışanların tutumundan kaynaklanırken bunun yanında hali hazırda var olan politikaların etkililiği ile ilgilide açıklamalar yapılmıştır. Sorunun kaynaklarından bir

diğeri de işverenler olarak ifade edilebilir. İşverenlerin algılarından, yetersizlik tanımlarına kadar birçok unsur istihdam sürecinde sıkıntı yaratıyor görünmektedir. Bunun yanında işverenlere göre yapılan son düzenlemeler ile yetersizlik tanımının değişmesi ve kapsamının artırılması sıkıntı yaratabilmektedir. Ayrıca istihdam edilen alan için uygun personeli bulamamak sorunlardan bir diğeri olarak ifade edilmektedir. Çalışan adaylarının kendileriyle ilgili sorunları ve algıları, eğitim düzeylerinin düşük olması, kurumların kendilerini istihdam etmek zorunda olduklarını düşünmeleri gibi faktörler de dile getirilmiştir. Diğer bir sorun olarak ifade edilen unsur ise engel türüne istihdamın zorlaşmasıdır. Engel grubuna göre yetersizliklerin farklılaşması işverenler için sorun olarak görünmektedir. Yetersizliği olan bireylerin istihdamında yaşanan sorunlar teması altında çalışma arkadaşlarının tutumu, yetersiz politikalar, işveren kaynaklı sorunlar, yetersizlik grubunda yer almanın kolaylaşması, istihdam engelleri, çalışandan kaynaklı sorunlar, gereksinim türüne göre zorlanmalar ve istihdam engelleri kodları oluşturulmuştur. Belirtilen her bir kodla ilgili olarak alt kodlar da oluşturulmuştur. Aşağıda bu kodlara ve alt kodlara ilişkin açıklamalara yer verilmiştir. Şekil 37’de yetersizliği olan bireylerin istihdamında yaşanan sorunlar kodu ve bu koda bağlı kodlara yer verilmiştir.

Şekil 37

Yetersizliği olan bireylerin istihdamında yaşanan sorunlar



Çalışma Arkadaşlarının Tutumu: İşverenlerin cevaplarından hareketle oluşturulan kodlardan biri ‘‘çalışma arkadaşlarının tutumu’’ dur. İşverenler iş ortamlarında diğer çalışanlarının yetersizliği olan çalışanlarına yönelik uyum sağlama hususunda sorun yaşayabildiklerini ve kabullenememe gibi durumların söz konusu olduğunu dile getirmiştir. Örneğin İ5 diğer çalışanlarının yetersizliği olan çalışanlarına yönelik düşük bir farkındalığa sahip olduklarını, uyum sağlayamadıklarını ve kabullenme konusunda sorun yaşayabildiklerini açıklamıştır.

İ5: "Diğer işçilerin adaptasyonu, farkındalık düşüklüğü, kabullenmeme durumları olabiliyor."

Yetersiz Politikalar: İşverenlerin cevaplarından hareketle oluşturulan yetersiz politikalar kodu altında İŞKUR’un desteğinin yetersizliği, düşük oranlardan istihdam, yanlış yönlendirme, mesleki beceri ölçekleri eksikliği alt kodlar oluşturulmuştur.

İŞKUR’un Desteğinin Yetersizliği: Katılımcılardan İ4 yetersizliği olan bireyleri istihdam ederken İŞKUR’dan yeteri kadar destek alamadıklarını ve kendilerine gelen iş başvurularının oldukça az olduğunu dile getirmiştir. Yine İ4 İŞKUR’un sadece ilana çıkma konusunda destek sunduğunu belirtmiştir. Bunun yanında İ5, İŞKUR’un dönemsel desteğinin yeterli olmadığını, bu destek hizmetlerinin sürekli olması gerektiğini dile getirmiştir.

İ4: "İŞKUR’un sadece ilana çıkmasının dışında esas oradan başlayan bir destek süreci olması gerektiğini düşünüyorum."

İ4: "Personel istihdam ile ilgili olarak açıkçası bir kısır döngüdeyiz İŞKUR bu konuda hiç yeterli değil. İlane çıkıyoruz ama bize gelen başvuru çok çok az oluyor."

İ5: "Nasıl ki engelli istihdamına İŞKUR bir destek veriyor aynı kapsamda sadece dönemsel olarak değil sürekli bir şekilde desteğin önünün açılması gerekiyor"

Düşük Oranlarda İstihdam: Katılımcılardan İ5, yetersizliği olanların istihdam oranının oldukça az olduğunu ve yeterli olmadığını dile getirmiştir.

İ5: "Oran olarak oldukça az ve bunun yanında bir oran verilmesi kötü bir şey. Sınırlayıcı bir şey ama sanırım mecbur kalmışlar ki böyle bir şey yapmışlar"

Yanlış Yönlendirme: Katılımcılardan İ4 ise yetersizliği olan çalışanların yanlış yönlendirildiğini dile getirmiştir. Başvuran aday farklı işlerde uygun pozisyonlarda çalışabilecekken yanlış yönlendirildiği için istihdam edilememektedir.

İ4: "Ben işe alım süreçlerinde adayları görünce o kadar üzülüyorum ki bazı adaylar var ki gerçekten uygun bir iş olsa gerçekten çalışabilir."

Mesleki Beceri Ölçekleri Eksikliği: Bunun yanında İ5, yetersizliği olan bireylerin mesleki becerilerinin değerlendirilmesi ile ilgili var olan ölçme araçlarının yetersiz olduğunu bu sebeple bu alanda ölçekler geliştirilmesinin gerekliliğini dile getirmiştir.

İ5: "Bu mesleki becerileri değerlendirme ölçeklerinin geliştirilmesi gerekiyor."

İ5: "Ölçek ve envanterlerle değerlendirme yapmak çok önemli. Ama maalesef biz de böyle bir ölçek de yok envanter de yok."

İşveren Kaynaklı Sorunlar: İşveren cevaplarından hareketle oluşturulan diğer bir kod ise "işveren kaynaklı sorunlar" dır. İşveren kaynaklı sorunlar kodu altında transfer etme, psikolojik problemlerin farkında olmama, çalışabilecek işçiye rağbet gösterme, koşullar uygun olmadığında çalışmama, belirli engel türlerini istihdam etme, çalıştırmak istememe, işveren inisiyatifine bırakma, düzenleme yapmama, adaptasyon desteği eksikliği ve özel sektörün inisiyatifine bırakmama alt kodları oluşturulmuştur.

Psikolojik Problemlerin Farkında Olmama: Katılımcılardan İ2 yetersizliği olan çalışanlarının psikolojik problemlerinin farkında olup olmadığını fark edemediklerini dile getirmiştir.

İ2: "Açıkçası biz de farkında değiliz öyle bir problem var mı yok mu diye."

İ2: "Çalışma arkadaşları tabi bize bunu söyledi biz de ailesine bilgi vererek izne göndermiştik sonrasında aynı şekilde devam etti."

Çalışabilecek İşçiye Rağbet Gösterme: Bunun yanında İ6, bazı yetersizliği olan bireylerin hemen her pozisyonda çalışabileceğini ancak böyle işçilerin de herkes tarafından istendiği için bir rekabet durumu olduğunu dile getirmiştir.

İ6: "Şu da var dediğim gibi %3 çalıştırma zorunluluğu var özel sektörün ve bir süre sonra karaborsaya düşüyorlar neredeyse. Eli iş gören sanayide çalışabilecek ama herhangi bir engeli olduğu için engelli sınıfında olan insanlara çok fazla rağbet oluyor"

İ6: "İşe başlamış kişilere komşu şirketlerimiz daha iyi şartlarda belki üstüne biraz daha fazla ödeyerek bizden transfer yaptıkları oldu."

Koşullar Uygun Olmadığında Çalışmama: Bunun yanında İ1 iş ortamlarında tolere edebilecekleri durumlar olmadığında o bireyleri istihdam etmeyi tercih etmediklerini ve işin koşulları kişiyi zorluyorsa tercih edilmediğini dile getirmiştir.

İ1: "Desteğe ihtiyaç duyduğumuz durumda o arkadaşla anlaşmıyoruz mesela. Tolere edebileceğimiz bir şey değilse istihdam etmemeyi tercih ediyoruz."

İ1: "İşveren olarak personelin katkısı bizim için önemli ama biz arkadaşı zorlayacaksa veya zorlayabileceğimiz koşullar varsa hiç tercih etmiyoruz."

Belirli Engel Türlerini İstihdam Etme: Katılımcılardan İ7 kendi sektörlerinin iş güvenliğinin olmadığını, ağır sanayi kolu olarak geçtiğini ve bu sebeple belirli engel gruplarını istihdam edemediklerini ifade etmiştir.

İ7: "Bu işitme engelliler özelinde değil ama engelli profilini daha fazla açmamız gerektiğini düşündüğümüzde ağır sanayi de olduğumuz için mesela fiziksel engelli çalışanları istihdam edemiyoruz."

Ayrıca İ8, engellilik tanımının genişlemesiyle birlikte süregelen hastalıkları olan bireylerin istihdam edildiğini ve bununla ilgili bir düzenleme yapılması gerektiğini dile getirmiştir.

İ8: "Yakın zamanda kapandı. Bunun biraz daha sürdürülebilir olması için işletmelerin mutlaka bu bireylerin istihdamında devlet garantili %3 lük engelli grubu gibi ayrıcalıklı bir grup tanımına gidilmesi gerekiyor ki bu bireyleri de biz iş hayatına dahil edebilelim, entegre edebilelim."

İ9 yetersizliği olan bireylerin istihdamında aracı bir kurum olarak işverenler engel grubuna göre istihdam etme talebinde bulduklarını vurgulamıştır.

İ9: "Bu işverenler için çok büyük bir sıkıntı oluyor çünkü işverenler açıkça engel gruplarını belirtiyorlar. Hangi engel grubunu yönlendirmemizi istediklerini belirtiyorlar."

Çalıştırmak İstememe: Ayrıca İ9, işverenlerin yetersizliği olan bireyleri istihdam etmek istemediğini ve işe uygun kişi bulunsa bile bu gruptan istihdamı istemediklerini dile getirmiştir.

İ9: "Bir de iş kanununun bize verdiği bir kontenjan yükümlülüğü var bizim il müdürlükleri ile görüşmemizin arka planında da aslında bu yatıyor çünkü belirli bir kontenjanda çalıştırmak zorunda engelliye, bu işin kanuni mevzuatına girmeyi çok istemiyorum ama işveren çalıştırmak da istemiyor bazen ama aradığı pozisyondaki kişinin bulunup bulunmaması da önemli."

İşveren İnisiyatifine Bırakma: Bunun yanında İ9 her ne kadar yasal zorunluluklar olsa da sürecin bazı işverenlerin inisiyatifinde gerçekleştiğini dile getirmektedir.

İ9: "Kamu zaten mevzuat olarak da yükümlülük olarak da bizim aracılığımızla karşılamak zorunda dolayısıyla ilanını biz açıyoruz yönlendirmesini biz yapıyoruz o süreç tamamen İŞKUR'un kontrolünde özel sektörde de öyle ama biraz daha burada işverenin inisiyatifinde gerçekleşiyor süreçler."

Düzenleme Yapmama: Yine İ9 işverenlerin yetersizliği olan çalışanları için iş yerlerini düzenlemek yerine adayları istihdam etmemeyi tercih ettiğini belirtmiştir.

İ9: "Ama diyelim ki ortopedik olduğunda işveren erişilebilirlik şartlarını taşıyan bir iş yerine sahip değilse ben iş yerimi fiziksel olarak ulaşılabilir erişilebilir hale getirmek yerine istihdam etmemeyi tercih ediyorum diyor"

Adaptasyon Desteği Eksiği: Bunun yanında İ5 kurumlarda yetersizliği olan bireylerin uyum sağlaması konusunda destek sunacak birimler olmadığını belirtmiştir.

İ5: "Bu kapsamda kurumlarda sadece özel gereksinimli bireylere uyumlaştırma çalışması yapacak ya da işe adaptasyonlarını kolaylaştıracak insanlar yok."

Özel Sektörün İnisiyatifine Bırakmama: Katılımcılardan İ5, yetersizliği olan bireylerin istihdamının özel sektörün tercihinin bırakılmamasının doğru olacağını, öyle olduğu takdirde işverenlerin tercih etmeyeceklerini açıklamıştır.

İ5: "Bence bu durumun özel sektörün insafına bırakılmaması gerekiyor çünkü özel sektör bu insafa sahip olmayacak."

Yetersizlik Grubunda Yer Almanın Kolaylaşması: Katılımcıların cevaplarından hareketle oluşturulan bir diğer kod ise yetersizlik grubunda yer almanın kolaylaşması kodu oluşturulmuştur. Bu kod altında kalp ameliyatı, şeker hastalığı, boyun fitiği ve bel fitiği alt kodları oluşturulmuştur. Katılımcılardan İ8 ameliyat durumlarının, şeker hastalığının, çeşitli uzuvlardaki fitik durumunun artık yetersizlik kavramı altında değerlendirildiğini ancak bu bireylerin hastalıklarından önce de çalıştığı için özel bir grup olarak istihdam edilmesinin doğru olmadığını dile getirmiştir. Aşağıda İ8'in ifadelerine yer verilmiştir.

İ8: "Örneğin bel fitiğin varsa boyun fitiğin varsa bir de varisin varsa %40'ı yakaladım tamam ben engelliyim. Baktığımızda bu çok kolaylaştığı için bir sıkıntı olabiliyor. Şeker hastası engel grubuna girebiliyor kalp ameliyatı geçirenler engelli grubuna girebiliyor bunların hepsini bir araya getirdiğinizde hepsi engelli olarak değerlendiriliyor ama bunların hepsi zaten iş hayatında çalışan bugüne kadar belli deneyimlere sahip insanlar."

Çalışandan Kaynaklı Sorunlar: Çalışandan kaynaklı sorunlar kodu altında gereksinim nedeniyle istihdamda zorluk, kültürel dezavantajlar, eğitsel eksiklikler, iletişim kuramama alt kodları oluşturulmuştur.

Gereksinim Nedeniyle İstihdamda Zorluk: Katılımcılardan İ2 bazı gereksinim türlerinde bireyin yanında muhakkak ona eşlik edecek birilerinin olması gerektiğini ve sağlık ve zihinsel sorunlar durumunda müdahaleye ihtiyaç duyduklarını belirtmiştir.

İ2: "Ama fabrika bazında baktığımızda genelde öyle oluyor ki ne yazık ki iş veren onu istihdam etme konusunda zorlanıyor. Çünkü bazı bireylerin özel olarak ilgiye ihtiyacı olabiliyor yanında mutlaka bir kişinin olması gerekiyor. İşte mesela nedir. Çok ileri derecede epilepsidir kişi zihinsel olarak ciddi bir kaybı vardır"

Kültürel Dezavantajlar: Bunun yanında İ1 yetersizliği olan çalışanlarının kültürel olarak dezavantajlı gruplardan geldiklerini ve buradan hareketle de daha çekingen olduklarını belirtmiştir.

İ1: "Eğitim düzeyleri belli, geldikleri kültür belli."

İ1: "Sınıflandırmak için söylemiyorum ama maalesef geldikleri kültür çok etkiliyor. Çok daha çekingen olmalarına neden oluyorlar."

Eğitsel Eksiklikler: Yine katılımcılardan İ1 bu bireylerin eğitsel eksikliklere sahip olduklarını dile getirmiştir.

İ1: "Eğitim düzeyleri belli, geldikleri kültür belli."

İletişim Kuramama: Katılımcılardan İ1, kendi bünyelerindeki yetersizliği olan çalışanlarının gereksinimleri sebebiyle diğerleriyle iletişim kuramadıklarını ve bu durumun onları agresifleştirdiğini dile getirmiştir. Yine benzer şekilde İ2 kendi çalışanlarının içe dönük

bir yapı göstermeleri sebebiyle iletişim kuramadıklarını ifade etmiştir. İ6 bünyelerindeki yetersizliği olan çalışanları ile anlaşmakta zorlandıklarını özellikle iletişim kurarken bu bireylerin kullandıkları cümle yapılarının farklı olduğunu belirtmiştir. Buna paralel olarak İ7 yazılı olarak ifade edilse bile yetersizliği olan bireylerin içeriği farklı algılayabildiklerini dile getirmiştir.

İ1: "Bazen öyle durumlarını görüyoruz ki o kadar agresif davranmalarını anlayabiliyoruz. İletişim kuramadıkları için özellikle çok agresifleşiyorlar ve bu tarz problemleri de olabiliyor."

İ2: "İçedönük çok fazla çevresi ile görüşmeme konuşmama iletişim kurmama gibi durumları vardı"

İ6: "Burada da başka bir şey ifade etmek istiyorum. Biz kendimiz gibi tabi düşünüyoruz. Normal cümlelerle yazıyoruz. Bir arkadaşla öyle yazıyorum. Bir baktım cümleler kesik kesik işaret dilinde öyle olduğu için yazı dilinde de aynı şeyi yapıyor. Kelime kelime yazıyor. Anlamak zor oluyor açıkçası."

İ7: "Yazılı olarak yapıyoruz ama inanın ki işe alımlarda ve bu eğitimleri alırken ben fark ettim ki bizim anladığımız şekilde anlamadıkları durumlar olabiliyor."

Agresifleşme: Ayrıca İ1 ve İ7 yetersizliği olan çalışanlarının kendilerini anlaşılmasını hissetmeleri sebebiyle gerildiklerini ve sinirlenebildiklerine dikkat çekmiştir.

İ1: "İletişim kuramadıkları için özellikle çok agresifleşiyorlar ve bu tarz problemleri de olabiliyor."

İ7: "Anlaşılmadıklarını hissettiklerinde, lider veya çalışma arkadaşı onu anlayamıyorsa orada hatta hırçınlaşmaya giden bir durum söz konusu olabiliyor."

İ7: "İşitme engelliler özelinde konuşacak olursam bu grupta anlaşılammaktan kaynaklı bir agresifleşme durumu var."

Yetersizliği Olan Çalışanların İşle İlgili Yaşadığı Sorunlar: Katılımcıların cevaplarından hareketle oluşturulan bir diğer kod ise yetersizliği olan çalışanların işle ilgili yaşadığı sorunlardır. Bu kod altında hijyene aykırı davranışlar sergileme, işle ilgili fazla beklenti oluşturma, iş beğenmeme, pozitif ayrımcılık beklentisi, bankamatik personeli, beklenmedik istihdam sorunları ve tercih edilme rahatlığı alt kodları oluşturulmuştur.

Hijyene Aykırı Davranışlar Sergileme: Katılımcılardan İ5 kendi kurumlarında yetersizliği olan bazı çalışanlarında hijyene aykırı davranışlara rastladıklarını ve bunun daha çok otizmlili veya zihinsel gereksinimli işçiler grubunda görülebildiğini ifade etmiştir. Aşağıda İ5'in ifadelerine değinilmiştir.

İ5: "Örneğin bir fabrika ortamında olmayacak hijyene aykırı davranışlarla karşılaşabiliyoruz. Bu durum gerçi sadece otizmde değil tüm engel gruplarında ve fabrikadaki tüm çalışanlarımızda olabiliyor."

Otizmlili İşçiler: İ5: "Tüm işçilerde olabiliyor tabii ki ama zihinsel engelli ya da otizmlili işçiler de daha üst düzeyde olabiliyor herkeste değil ama."

Zihinsel Gereksinimli İşçiler: İ5: "Tüm işçilerde olabiliyor tabii ki ama zihinsel engelli ya da otizmlili işçiler de daha üst düzeyde olabiliyor herkeste değil ama."

İşle İlgili Fazla Beklenti Oluşturma: Bunun yanında İ4, bünyelerindeki istihdam pozisyonlarına uygun yetersizliği olan çalışanlara ulaşamadıklarını, ulaştıklarında ise bu çalışanların işi beğenmeyebildiklerini veya çok fazla beklenti içerisinde olabildiklerini vurgulamıştır.

İ4: "Şunu da parantez içinde belirtmek isterim şu an için bizim İstanbul'da iki tane engelli pozisyonumuz var. İŞKUR'dan yardım alıyoruz hatta İstanbul Büyükşehir belediyesinden de yardım alıyoruz. Ama hiçbir şekilde aday bulamıyoruz. Uygun olabileceğini düşündüğümüz adaylar işi beğenmiyorlar ya da çok fazla beklenti içerisinde girebiliyorlar."

Pozitif Ayrımcılık Beklentisi: Katılımcıların cevaplarından hareketle oluşturulan bir diğer kod ise pozitif ayrımcılık beklentisidir. Katılımcıların birçoğu yetersizliği olan çalışanlarının özellikle işle ilgili pozitif bir ayrımcılık beklediklerini dile getirmiştir. Katılımcılardan İ4, bu çalışanlarının ekstra izin durumlarına sahip olmak istediklerini, işle ilgili pozitif ayrımcılık beklerken ruh sağlığı alanında destek sunulmasının onları rahatsız ettiğini, çok kısa sürelerde terfi etmek istediklerini ve böyle bir beklentiye sahip olduklarını dile getirmiştir.

İ4: "İşte bizim üretici firmamız ve sendikamız var. Ama biz üretim yapmıyoruz o yüzden sendikamız yok. Orada bazı engelli hakları var orada engelli haklarından hareketle ekstra izin durumlarına sahip olmak istiyorlar."

İ4: "Bu dengeyi tutturmak bizim için zor olabiliyor. İşle ilgili bir durum söz konusu olduğunda pozitif ayrımcılık bekleniyor bizden, ruh sağlığı ile ilgili hizmet sunulacağı zaman böyle bir ayrımcılık sunmak onlar için rahatsızlık verici oluyor."

İ4: "ya da biz çok çalışıyoruz elimizden geleni yapıyoruz o sadece birkaç yıl çalışıp üst pozisyona geçmek istiyor."

Katılımcılardan İ6 ise yetersizliği olan çalışanlarının işle ilgili yapmadıkları şeylerin görmezden gelinmesini talep ettiklerini belirtmiştir.

İ6: "Bir ayrımcılık beklentisi içerisinde oluyorlar. Ben engelliyim özel bir durumum var, biraz bize göz yumun."

Bunun yanında İ8 bu bireylerin kendilerinin diğerleriyle normal kategoride değerlendirilmemesi gerektiğini ve baştan beklentilere sahip olarak işe başladıklarını, daha fazla izin ve avans istediklerini belirtmiştir.

İ8: "Ben engelli biriyim beni normal biriyle aynı kategoride değerlendirmeyin, bana ayrımcılık sağlayın diye bunu empoze eden çok fazla birey var."

İ8: "Mesela engelli bireylere baktığımızda çalıştırdığım üç ya da dört bireyde görmüştüm bunu en çok izin kullanan en çok rapor alan en çok avans isteyen o grubun içerisinde ayrımcılık talep eden bireyler. Bunlar artık alışkanlık haline gelmişti onlarda."

İ9 ise yetersizliği olan bireylere yönelik teşvik paketlerinin olduğunu ve toplumsal hayata katılma noktasında işverenlerini bakıcı olarak görebildiklerini dile getirmiştir.

İ9: "Örneğin teşvikler var teşviklerde de yine engellilere yönelik pozitif ayrımcılık söz konusu. Daha uzun süreli yararlanabiliyorlar mesela bu ve buna benzeri şeyler oluyor."

İ9: "Ben mesela engellilerle ilgili bir çalışma yapmıştım yüksek lisans döneminde on tane işverenle görüşmüştüm. Şöyle diyorlardı evet ben özel gereksinimli istihdam ediyorum ama özel uygulama bekliyor, esneklik bekliyor, beni bu alanda çalıştırma şu alanda çalıştır diyor, alıngan oluyor, çalışmak istemiyor şeklinde görüşler belirttiler."

İ9: "İşveren de diyor ki siz toplumsal hayata katılsın ve çalışsın istiyorsunuz ama kendisi istemiyor bir bakıcı gibi işveren beklentisi taşıyor diyorlar."

Katılımcılardan İ4 adayların işe başlarken çalışma koşullarını sorun etmediklerini ancak işe başladıktan sonra çalışma koşullarını ve iş yükünü fazla bulduklarını dile getirmiştir. Bunun yanında daha az iş yükü olan alanlarda çalışma talepleri olduğunu dile getirmiştir.

İ4: "Buna rağmen aday işe başladıktan sonraya işi çok fazla buluyor."

İ4: "Rahatsızlıklarından dolayı anlaşılıp iş potansiyelinin iş yükünün biraz daha azaltılmasını istiyorlar bekliyorlar"

İ4: "Bu gibi çeşitli noktalarda bazı önceliklendirmeler istiyorlar. İş yükü olarak da daha az iş yükü olan şeyler istiyorlar."

Ayrıca İ4 bu çalışanların erken emeklilik planları ile işe başladıklarını ve bu sebeple de sürekliliğin sağlanamadığını, ekstra izin almak istediklerini dile getirmiştir.

İ4: "Ama işte bu engelli durumlarında maalesef onlara katkı sağlamak amacıyla belki de erken emeklilik gibi bir şey söz konusu oluyor. Bu da bizim şirketimiz özelinde istihdamı engelleyen şeylerden biri."

İ4: "Engelli haklarından hareketle ekstra izin durumlarına sahip olmak istiyorlar"

Pozitif Ayrımcılık Gerekli: Katılımcılardan İ8 yetersizliği olan bireylere pozitif ayrımcılık yapılması gerektiğini ve böylelikle farkındalık yaratılabileceğini iddia etmektedir.

İ8: "Toplumun bilinçlenmesi farkındalıkla başlıyor. Farkındalığı yaratacak en temel unsur bizim toplumumuz için pozitif ayrımcılık."

Kurumda Görüşme: Bunun yanında İ9 yetersizliği olan bireylerin istihdamında kolaylık sağlamak için kendi bünyelerinde görüşmeler sağladıklarını ifade etmiştir.

İ9: "Biz görüşmeleri kayıt altına almazsak işveren diyecek ki ben istediğim çalışana ulaşamadım bulamadım bu sayede de yükümlülüğünden kaçmış olacak. Hem engellilere kolaylık sağlamak açısından bir pozitif ayrımcılık yapıyoruz bir de arka planda bu kontrolü sağlamak istiyoruz."

Öncelikli Katılım: Yine İ9 yaptıkları pozitif ayrımcılığın sadece belirli programlar kapsamında olduğunu ve bu doğrultuda yetersizliği olan bireylere öncelik tanıdıklarını ifade etmiştir.

İ9: "Toplumsal hayata katılım noktasında ayrımcı bir yaklaşımımız yok ancak pozitif ayrımcılık şöyle yapıyor çeşitli programlardan engelliler öncelikli olarak yararlandırılıyor."

Öncelik Tanımak: Katılımcılardan İ8, yetersizliği olan çalışanlarına öncelik verdiklerini ve onları sürece dahil etmek istediklerini ifade etmiştir.

İ8: "Onlara öncelik tanınarak bu sürece dahil etmekten bahsediyorum."

İ8: "Şu an bu işin kavramsal çerçevesini oluşturuyoruz uygulamaya sonradan geçeceğiz. Özel gereksinimli bireyler biraz daha öncelik vereceğimiz gruplar arasında."

Bilinçlenme Amaçlı: Bunun yanında İ8, pozitif ayrımcılık sayesinde diğer insanların bilinçlendirilmesinin daha kolay olduğunu ve ayrımcılığın bu anlamda bir gereklilik arz ettiğini ifade etmiştir.

İ8: "Bu tabii ki normal biriyle özel gereksinimli birey arasında ciddi bir farklılık teşkil edebiliyor. Ama bu noktada bence pozitif ayrımcılık kavramı bizim bilinçlenmemize katkı sağlıyor."

Pozitif Ayrımcılık Gerekli Değil: Katılımcıların cevaplarından hareketle oluşturulan bir diğer alt kod ise bu bireylere yönelik pozitif ayrımcılığın gerekli olmamasıdır. Aşağıda buna ilişkin ifadeler yer verilmiştir. Katılımcılardan İ8'e göre pozitif ayrımcılık bazı çalışanların kapasitelerini yeterli bir şekilde kullanamamalarına neden olmakta ve bu da çalışanlarının performansını düşürmektedir.

İ8: "Pozitif ayrımcılığın bireylere sağladığı koşulların herhalde bir noktada performansını da çok etkilediği bir alana gidebiliyor."

Beklenmedik İstihdam Sorunları: İ4, bazen yetersizliği olan bireyleri istihdam ettiklerinde beklenmedikleri sorunlarla karşılaştıklarını ve bu durumun kendilerini zora soktuğunu belirtmiştir.

İ4: "Yani biz engel durumunu bildiğimiz ve uygun pozisyona yerleştirdiğimizi düşündüğümüzde bile sıkıntılar yaşadığımız çok olay oluyor. Olan bu küçük detaylar bizi çok zorluyor zora sokuyor ve tedirgin oluyoruz."

İşten Erken Ayrılma: Yine katılımcılardan İ4, işe alım süreçlerinde ö yetersizliği olan bireylerin doktor kontrolünden geçip işe başlamasına rağmen süreç içerisinde o işi yapamayacağına ilişkin bir belgeyle işi bırakabildiklerini açıklamıştır.

İ4: "Onun dışında bizi şöyle endişelendiriyor örneğin biz adayla görüşüyoruz görme ile ilgili bir sıkıntısı var doktorumuzun da görüşünü alıyoruz raporları oluyor zaten. Örneğin raporunda yazıyor ki bilgisayar kullanmasında sıkıntı yok ama sonrasında aday bize bu rahatsızlığı ile ilgili başka bir belge getirip çıkışını istiyor biz çok şaşırıyoruz"

İş Beğenmeme: Katılımcılardan İ4'ün vurguladığı konulardan biri de yetersizliği olan çalışan adaylarının iş beğenmemeleridir. İ4 kendi bünyelerinde çalıştırmak için iki yetersizliği olan birey aradıklarını ancak aday bulamadıklarını, çalışan adayları istemediği için ilgili

pozisyonları dolduramadıklarını hatta adayların işi beğenmeyip işe hiç girmediklerini dile getirmiştir. Aşağıda İ4'ün ifadelerine yer verilmiştir.

İ4: "Şunu da parantez içinde belirtmek isterim şu an için bizim İstanbul'da iki tane engelli pozisyonumuz var. İşkur'dan yardım alıyoruz hatta İstanbul Büyükşehir belediyesinden de yardım alıyoruz. Ama hiçbir şekilde aday bulamıyoruz. Uygun olabileceğini düşündüğümüz adaylar işi beğenmiyorlar ya da çok fazla beklenti içerisine girebiliyorlar."

İ4: "Örneğin bizim bu kadroları doldurmamız gerekiyor ama maalesef istemedikleri için dolduramıyoruz."

İ4: "Adaylar işi beğenmeyebiliyorlar, bu konuda biz çok fazla sıkıntı yaşıyoruz adaylar işi beğenmiyorlar hiç başlamıyorlar bile."

İ4: "Ya da bazıları da gerçekten iş var ama iş beğenmediği için çalışmak istemiyor."

Bankamatik Personeli: Katılımcılar tarafından sıklıkla dile getirilen diğer bir unsur ise bu çalışanların sadece maaş alma beklentisiyle işe girdiklerini ve herhangi bir iş yapmak istemediklerini belirtmiştir. Bunun yanında bazı katılımcılar ise yetersizliği olan bireylerle çalışmak istemedikleri için iş yerine gelmeden bu çalışanlara ücret ödediklerini ifade etmiştir. Örneğin İ5 şirketlerin cezadan kaçınmak için bu bireylerin istihdam ediyor gibi gösterilebildiğini açıklamıştır. Bunun yanında İ9 aracı bir kurum olarak işverenlerin bu bireyleri istihdam etmek istemediğini ve sosyal bir sorumluluk olarak görmekten ziyade yasal bir zorunluluk olarak düşündükleri için istihdam ettiklerini dile getirmiştir. Bunun yanında İ8 durumu farklı bir perspektiften ele almış ve çalışanların kuruma dahi gelmeden maaşlı biri olarak yaşamlarını sürdürmek istediklerini belirtmiştir.

İ5: "Ceza ödemek için de firmalar engelli kişi istihdam ediyormuş gibi gösterip bankamatik personeli olarak çalıştırıyorlar. İşe gitmiyor sorun yaşatmaması adına ama aydan aya maaşını alıyor. Ceza ödemek için yapıyor yani böyle bir şey. Kurumsal firmalarda bu durum belki olmayabilir ama 50 üstü çalışanı olan ve çok kurumsal olmayan firmalarda bu dediğim duruma sıklıkla rastlanır."

İ8: "Ben İŞKUR görüşmelerine gittiğimde şununla çok karşılaşıyorum. Ben engelli biriyim siz benim sigortamı yatırın maaşımı da ödeyin ama ben kuruma gelmeyeyim benimle uğraşmayın."

İ8: "Şunu çok rahatlıkla size söyleyebiliyorlar ben çalışmayayım ama senin de engelli istihdam etme zorunluluğun var sen gel benim sigortamı yatır maaşımı ver."

İ9: "İşverenlerde şunu görüyoruz biz, ben parasını öderim çalıştırmam burada önemli olanın aslında parasını öderim çalıştırmam değil onun da diğer çalışanlar gibi çalışabileceğini ve onu istihdam ettiğinde aslında bir sosyal sorumluluk projesi gibi düşünebilir en azından bir kişinin daha toplumsal hayata katılımını sağlayacağını işverene anlatabilmek onu bu konuda ikna edebilmek çok önemli."

Tercih Edilme Rahatlığı: Bunun yanında İ6 önemli bir konuya değinmiş ve yetersizliği olan çalışan adaylarının istihdam edilmek zorunda olduklarının farkında olarak bir rahatlığa sahip olduklarını ifade etmiştir.

İ6: "Dolayısıyla bunu da dikkate aldıklarında ya işte bize rağbet var diye düşündüklerinde elimi sallasam ellisi şeklinde yaklaştıklarında sıkıntı olabiliyor ben bunu çok gördüm."

Yetersizliği Olan Çalışanların Kendileriyle İlgili Yaşadığı Sorunlar

Katılımcılar tarafından ifade edilen bir diğer husus ise yetersizliği olan çalışanların kendileriyle ilgili yaşadıkları sorunlardır. Bu kod altında aile zoruyla iş başvurusu yapma, kendini ifade edememe, sosyalleşme sorunları, alınganlık, önemsenmek isteme, gereksiniminden dolayı kendini küçük görme alt kodları oluşturulmuştur. Aşağıda bunlara ilişkin detaylı açıklamalar sunulmuştur.

Aile Zoruyla İş Başvurusu Yapma: Katılımcılardan İ1, bazı yetersizliği olan çalışanlarının aileleri tarafından zorla getirildiğini ve o şekilde iş başvurusu yaptırıldığını dile getirmiştir.

İ1: "Ya da şöyle şeyler oluyor. Mental olarak çok çalışacak durumda değil ama aile getirmiş. Böyle durumlarda biz yola devam etmiyoruz, çünkü iş güvenliği konusunu algılayamıyorlar. Bunları sorguluyoruz açıkçası."

Kendini İfade Edememe: Dile getirilen diğer bir husus ise bu çalışan adaylarının kendini ifade etme konusunda sorun yaşayabildikleridir. İ7 bu bireylerin kendilerini ifade edemedikleri zaman zorlandıklarını açıklamıştır. Ayrıca İ8, mesaiye kalmaması gerekirken bu durumu dile getiremediği ve söyleyemediği için fazladan mesai yaptığını açıklamıştır.

İ7: "Anlaşılamadıkları ve kendilerini ifade edemedikleri kısımda zorlanıyorlar."

İ8: "Bu gibi durumlarda açıkçası bir bireyimiz vardı. Hem engelli hem hamileydi. Amir onu mesaiye bırakmış. Aslında bırakmaması gerekiyordu, hamile olduğu için böyle bir hakkının olduğunu yöneticisi de bilmiyor. Ama o bu durumu kabullenmiş mesaiye kalıyor. Sonra ay sonunda puantajları çekip çalışma saatlerine baktığımızda normal birinin 2 katı daha fazla mesai yaptığını görmüştük. Çağırıp neden mesaiye kaldığını sordum, amirinin istediğini söyledi. Mesaiye kalmamanın onun hakkı olduğunu söylemişim, hamile olduğu için hem kendi sağlığını hem çocuğunun sağlığına dikkat etmen lazım demişim. Bunu söyleyemediğini ifade etmişti."

Sosyalleşme Sorunları: Bunun yanında İ6, bu bireylerin sosyalleşmek istemediklerini ve tek başlarına vakit geçirmeye yönelebildiklerini dile getirmiştir.

İ6: "Bazen sosyal açıdan biraz geride kalabiliyorlar, daha bireysel yaşamaya yönlenebiliyorlar. Bu açıdan sıkıntı olabiliyor."

Alınganlık: Ayrıca İ9, yetersizliği olan çalışanların istedikleri olmadığında alıngan davranabildiklerini ve çalışmak istemediklerini belirtmiştir.

İ9: "Ben mesela engellilerle ilgili bir çalışma yapmıştım yüksek lisans döneminde on tane işverenle görüşmüştüm. Şöyle diyorlardı evet ben özel gereksinimli istihdam ediyorum ama özel uygulama bekliyor, esneklik bekliyor, beni bu alanda çalıştırma şu alanda çalıştır diyor, alıngan oluyor, çalışmak istemiyor şeklinde görüşler belirttiler."

Önemsenmek İsteme: Katılımcılardan İ4, bu çalışanların önemsenmek istediğini ifade etmiştir.

İ4: "Önemsenmek isteme gibi durumları da söz konusu olabiliyor."

Gereksinimden Dolayı Kendini Küçük Görme: Bunun yanında İ4, bu çalışan adaylarının kendilerini diğerlerine göre küçük görebildiklerini ve bundan rahatsızlık duyduklarını açıklamıştır.

İ4: "Yapmak istemiyor ya da benim gözlemim ekip olarak bizim gözlemlerimiz adaylarının fiziksel ya da mental herhangi bir engelinden kaynaklı bazen kendilerini psikolojik olarak bir küçük görme"

Sorun Yaşanan Gereksinim Türleri: Sorun yaşanan gereksinim türleri kodu altında ruhsal bozukluğu olanlar ve zihinsel yetersizliği olanlar alt kodları oluşturulmuştur. Aşağıda bu kodlara ilişkin detaylı açıklamalara yer verilmiştir.

Ruhsal Bozukluğu Olanlar: Katılımcılardan İ4, mental rahatsızlığı olan bireylerle çalışmanın kendileri için zor olduğunu, çeşitli sorunlar ve olumsuzluklar yaşayabildiklerini, kullandıkları ilaçları almamaları halinde çeşitli aksaklıkların ortaya çıktığını ve buradan hareketle de bu çalışan adaylarına ön yargı ile yaklaşabildiklerini ifade etmiştir.

İ4: "Zihinsel yetersizliği olan kişiler başvuruda bulundu hatta bizim dönem dönem mental rahatsızlığı olup da istihdam ettiğimiz çalışanlarımız da oldu. Ama açıkçası yaşanan bazı olumsuzluklardan dolayı çok da tercih edilmiyor."

İ4: "Daha öncesinde mental rahatsızlığı olan bazı çalışanlarımız oldu. Onların sürekli bir ilaç kullanması gerekiyor, eğer bu kendi ailesi veya yakınları tarafından denetlenmiyorsa kişi bunu ihmal edebiliyor veya aksatabiliyor. Bunun gibi durumlar yaşadık biz de."

İ4: "Mental rahatsızlığa sahip olan bireyler daha önce yaşadığımız olumsuzluklardan hareketle açıkçası bizi endişelendiriyor. Değerlendirme aşamasında onları bir üst seviyeye çıkarmıyoruz çünkü bir ön yargımız oluştu artık."

Şizofreni: İ8 ise kendi bünyelerinde bir dönem bir şizofreni hastasıyla çalıştıklarını ve hal ve hareketlerinden dolayı çevresindeki bireyleri korkutabildiklerini dile getirmiştir.

İ8: "Mesela %90 şizofreni olan bir çalıştım vardı. Bazen kendi kendine konuşuyordu mesela sanki karşısında biri vardı ona hararetli hararetli bir şeyler anlatıyordu. Yanınıza çağırıyorsunuz normal birisi hiçbir problem yok ama doğuştan böyle bir rahatsızlığı var. İnsan haliyle korkuyor böyle durumlarda. Ben eski hükümlü olan arkadaşı istihdam etmiş olsaydım bir endişe duyacaktım bundan."

Cinsel Taciz: İ8 şizofreni veya diğer ruhsal bozukluklarda değerlendirmenin dikkatli yapılması gerektiğini, cinsel tacize varan sorunların yaşanabileceğini belirtmiştir.

İ8: "Özellikle belli bir grup için bunu durumsal olarak değerlendirmek lazım. Şunu duyuyorsunuz mesela ekip arkadaşına saldırdı, bu bir cinsel taciz de olmayabilir. Bu gibi durumlar bizi bazen endişelendirebiliyor."

Saldırganlık: Yine İ8 bu çalışanlarının diğerlerine göre daha saldırgan olabileceğini, diğerlerine zarar verebileceğini ve istihdamda bunlara dikkat edilmesinin önemli olduğunu vurgulamıştır.

İ8: "Özellikle belli bir grup için bunu durumsal olarak değerlendirmek lazım. Şunu duyuyorsunuz mesela ekip arkadaşına saldırdı, bu bir cinsel taciz de olmayabilir. Bu gibi durumlar bizi bazen endişelendirebiliyor."

Gereksinim Türüne Göre Zorlanmalar: Katılımcıların cevaplarından hareketle oluşturulan bir diğer kod ise gereksinim türlerine göre zorlanmalardır. İ3 bireylerin fizyolojik problemleri olduğunda farklı zorlanmalar yaşayabileceklerini dile getirmiştir. Katılımcılardan İ1, yetersizliği olan çalışan adaylarının işleri yerine getirme hususunda fiziksel ve zihinsel yetersizlikleri çok yoğun olduğunda istihdam etmemeyi tercih ettiklerini belirtmiştir. İ4, kurumlarındaki bazı iş pozisyonlarında hareket etmenin ve yürümenin gerekliliğinden ve özellikle saha çalışanları için bunun önemli bir unsur olduğundan bahsetmiştir. Ayrıca İ4 yetersizliği olan çalışan adayları araç kullanamayacak durumda olduğunda onları çalıştırmamanın mümkün olmadığını dile getirmiştir

İ3: "Bu vücudundaki mevcut problemin tipine çeşidine göre değişen bir şey. Hangi sisteminde problem olduğuna bağlı aslında. Bu bir erken yorgunluk olabilir ya da başka bir hastalığı varsa o hastalığa bağlı bir kan değeri değişimi olabilir. Bir şeker düşmesi veya şekerin yükselmesi gibi."

İ1: "O mülakat sürecinde anlamadığımız çalışmaya başlayamadığımız arkadaşlarımız da oldu. Fiziksel ve zihinsel yeterlilik anlamında şartlarımızı sağlayamadıklarında ne kendimizi ne de onları zorlamamak için işe almıyoruz."

İ4: "Bizim personelimizin %70'i satış personeli ve sahada çalışıyor. O yüzden bizim burada zorlandığımız bir husus olabiliyor çünkü fiziksel engelli olan bireylerde araç kullanımı ya da fazla yürüyüşü olan alanlarda çalışmak çalıştırmak söz konusu olamıyor ve birey de istemiyor zaten bunu."

İstihdam Engelleri: Katılımcıların cevaplarından hareketle oluşturulan bir diğer kod ise istihdam engelleridir. İstihdam engelleri kodu altında nitelikli personel bulamama ve uygun aday bulamama alt kodları oluşturulmuştur.

Nitelikli Personel Bulamama: Katılımcılardan İ6, yetersizliği olan bireylerle çalışmak istediklerini ancak çalışan adaylarının aradıkları niteliğe sahip olmadığını, yabancı dil yeterliliği veya bir üniversite diplomasına sahip olmamanın bu bireyleri istihdam etmede en büyük engeller olduğunu dile getirmiştir.

İ6: "Biz böyle arkadaşları aslında arıyoruz ama orada da istediğimiz nitelikte insan bulamıyoruz maalesef."

İ6: "Biz uluslararası bir şirketiz imalat dışındaki birimlerimizde mutlaka yabancı dil çok iyi seviyede olmalı orta seviye bile değil. Ama maalesef bu özellikleri göremiyoruz."

İ6: "Engelli çalışmaya istekli aynı zamanda diploması olan yabancı dili iyi çalışanlar bekliyoruz. İşte biz bu nitelikte arıyoruz ama bulamıyoruz."

Uygun Aday Bulamama: İ4 bünyelerindeki çeşitli pozisyonlara uygun adaylar bulmakta güçlük çektiklerini ve İ8 ise beyaz yakalı kadrosunda çalıştırmak istedikleri halde yetersizliği olan çalışan adaylarının bu niteliklere sahip olmadıklarını belirtmiştir.

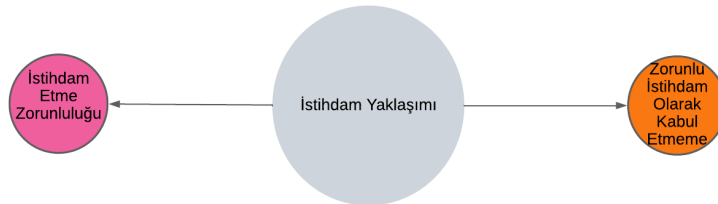
İ4: "Uygun adayı bulmakta da biz sorun yaşıyoruz."

İ6: "Biz beyaz yaka kadrolarımıza da dışarıdan direkt engelli almayı çok istiyoruz. Ama açıkçası aday bulamıyoruz"

4.2.4.9. İstihdam Yaklaşımı: İşverenlerle yapılan görüşmeler sonucunda oluşturulan diğer bir tema ise "istihdam yaklaşımı" dır. İstihdam yaklaşımı kodu altında zorunlu istihdam olarak kabul etmeme ve istihdam etme zorunluluğu kodları oluşturulmuştur. İşverenlerden bazıları yasal düzenlemeler olmasaydı da yetersizliği olan çalışanları istihdam edebileceklerini ve bunun bir zorunluluğa dayanmadığını açıklamıştır. Diğer bazıları ise yasal düzenlemelerin olmaması halinde bu bireylerin istihdamının düşük bir ihtimal olduğunu belirtmiştir. Şekil 38'de istihdam yaklaşımı temasına yer verilmiştir.

Şekil 38

İstihdam yaklaşımı



İstihdam Etme Zorunluluğu: Yetersizliği olan bireylerin istihdamları çeşitli yasal düzenlemeler ile garanti altına alındığı ve her iş yerinin kontenjan yükümlülüğüne sahip olduğu düşünüldüğünde katılımcılardan İ1, İ4, İ5 ve İ9 bunun bir zorunluluk olduğunu dile getirmiştir.

İ1: "Bir de bu bireylerin işe alınmasında belirli bir yüzdeleri var ve alınmak zorunda değil teşvik kapsamında çalıştırabiliyorsunuz"

İ4: "Eğer yasal zorunluluk olmasaydı büyük ihtimalle hiç istihdam edilmeyebilirlerdi."

İ5: "Çünkü bu oran verilirse büyük ihtimalle hiç kimse istihdam etmeyecek."

İ9: "Ama şu bir gerçek iş kanununun 30. maddesi olmasaydı engelli istihdamı asla bu kadar yüksek olmazdı. İşverenler hep bir arada olduğumuz çalıştaylarda şunu dile getiriyorlar çok yüksek %3 bunu düşürün. Biz de diyoruz ki %3 düşük bunu arttırmamız lazım. İş verenerlere kalsa zaten istihdam etmeyecekler sırf bu kanuni yükümlülüğünden dolayı istihdam ediyorlar."

Zorunlu İstihdam Olarak Kabul Etmeme: Katılımcılar tarafından sıklıkla ifade edilen diğer bir husus ise yetersizliği olan bireyleri istihdam etme hususunda herhangi bir zorunluluk

hissetmemeleridir. Farklı bir ifadeyle yetersizliği olan bireyleri istihdam etmede gönüllü olmakta ve oluşturabilecekleri tüm olanakları oluşturmaktadırlar. Bu doğrultuda işverenlerin cevaplarına (İ2, İ4, İ5 ve İ8) aşağıda yer verilmiştir.

İ2: "Yasal mevzuatın sınırları var zaten. Biz o sınırların üzerinde çalışıyoruz. Yapabileceğimizin her zaman en iyisini yapmaya çalışıyoruz"

İ4: "Ama eğer biz bu zorunluluğun dışında gerçekten mevcut pozisyonlarımız için uygunsuz rakamlar üzerine ilaveler yaparak da istihdam sağlayabiliyoruz. İlla o orana sadık kalmıyoruz o oranın üstüne de çıkabiliyoruz."

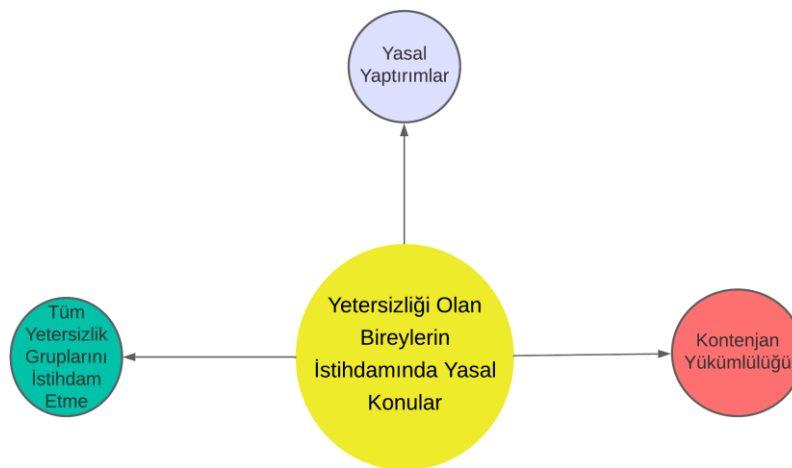
İ5: "Biz %3' lük kotayı inanmadığımız için %3'ün üstünde çalışmanı olan bir firmayız."

İ8: "Biz %3' lük oranı kadromuzdan göstermiyoruz o yüzden birimlerin bir engelli çalışanla işçilik dediğimiz kavramın içinde yer almadan çalışmasını teşvik etmiş oluyoruz aslında."

4.2.4.10. Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdamında Yasal Konular: İşverenler yetersizliği olan bireyleri istihdam ederken hali hazırda var olan yasal mevzuatları ve istihdam etmek zorunda oldukları engelli birey sayısını göz önünde bulundurmaktadırlar. Bunun yanında yasal konular dışında işverenler tüm yetersizlik gruplarından bireyleri istihdam etmek istediklerini belirtmişlerdir. Yetersizliği olan bireylerin istihdamında yasal konular kodu altında yasal yaptırımlar, kontenjan yükümlülüğü ve tüm engelli gruplarını istihdam etme alt kodları oluşturulmuştur. Aşağıda kodlara ilişkin detaylı açıklamalar yer almaktadır. Şekil 39'da yetersizliği olan bireylerin istihdamında yasal konular koduna yer verilmiştir.

Şekil 39

Yetersizliği olan bireylerin istihdamında yasal konular



Yasal Yaptırımlar: Katılımcılardan İ5 ve İ6 yetersizliği olan bireylerin yeterli ve gerekli oranlarda istihdam edilmedikleri durumlarda yasal yaptırımlar uygulandığını ve para cezası

ödendiğini, işverenlerin ise zorunlu istihdam kapsamında bu kotayı doldurmak için işe alımlar gerçekleştirdiğini ifade etmişlerdir.

İ5: "Bunun dışında şöyle bir şey var bu oran dahilinde istihdam zaten yapılmadığı için İŞKUR'un bünyesinde şöyle bir komisyon var engelli istihdamını sağlayamayan kurumlar için kurumlara ödenecek cezayı nerede kullanılacağını belirleyecek bir komisyon oluşturuldu."

İ6: "Herkes kotasını doldurmak ve ceza yememek için arayışa giriyor ve açıkçası bizden de çok fazla transferler oldu."

Kontenjan Yükümlüğü: Katılımcılardan İ9 yasal çerçeve kapsamında bir kontenjan yükümlülüklerinin doğduğunu ve bu yasal çerçeve kapsamında yetersizliği olan bireylerin istihdamının sağladığını vurgulamıştır.

İ9: "Bir de iş kanununun bize verdiği bir kontenjan yükümlülüğü var bizim il müdürlükleri ile görüşmemizin arka planında da aslında bu yatıyor çünkü belirli bir kontenjanda çalıştırmak zorunda engelliye, bu işin kanuni mevzuatına girmeyi çok istemiyorum ama işveren çalıştırmak da istemiyor bazen ama aradığı pozisyondaki kişinin bulunup bulunmaması da önemli."

Tüm Yetersizlik Gruplarını İstihdam Etme: Bunun yanında yine katılımcılardan İ9 yetersizliği olan bireylerin istihdamında herhangi bir engel türünün ayrıcalıklı olmaması gerektiği ile ilgili bir yasanın olduğunu vurgulamıştır.

İ9: "İşin niteliği gerektirmediği sürece engel grupları ve oranları arasında bir ayırım yapılamaz şeklinde bir yasak var."

İ9: "Ama bunlar istisna durumlar genel olarak normal şartlar altında genel kuralımız engel grupları ve oranları arasında ayırım yapılmaması yönünde"

4.2.4.11. Yetersizliği Olan Bireyleri İstihdam Etme Politikalarındaki Değişimler:

Yetersizliği olan bireyleri istihdam etme politikalarındaki değişimler kodu altında yeni istihdam dönemi ve eski istihdam dönemi kodları oluşturulmuştur. Eski istihdam dönemi kodu altında dar kapsamlı yetersizlik tanımı ve iş gücüne kazandırılabilen alt kodları oluşturulmuştur. Eski istihdam döneminde yetersizliğe ilişkin yapılan tanımlamaların daha dar olduğu ve sadece iş gücüne kazandırılabilenlerin istihdamı üzerine çalışıldığı ifade edilmiştir. Yeni istihdam dönemi kodu altında sayıca artış ve geniş yetersizlik kapsamı alt kodları oluşturulmuştur. Yeni istihdam döneminde yetersizliği olan bireylerin istihdamında artış olduğu ve yetersizlik tanımının daha geniş kapsamlı hale geldiği işverenler tarafından ifade edilmiştir. Aşağıda her bir kod ve alt kod için detaylı açıklamalara yer verilmiştir. Şekil 40'da yetersizliği olan bireyleri istihdam etme politikalarındaki değişimler kodu sunulmuştur.

Şekil 40

Yetersizliği olan bireyleri istihdam etme politikalarındaki değişimler



Yeni İstihdam Dönemi

Sayıca Artış: İşverenlerden İ8 çalıştığı kurumdaki yetersizliği olan birey sayısının daha fazla olduğunu ve kurum içerisinde daha aktif bir şekilde görev aldıklarını ifade etmiştir.

İ8: "Ortopedik engelli bireyler şu an benim çalıştığım kurumda daha çok var ve onlar ofis içerisinde daha aktif çalışıyorlar."

Geniş Yetersizlik Kapsamı: Bunun yanında İ8'in ifadesine göre yetersizlik ifadesinin kapsamının genişletilmiş ve yetersizlik türü çeşitlendiği için de engelli çalışan sayısı artmıştır.

İ8: "Daha sonra bakanlığın yaptığı çalışmayla engelliliğin kapsamı genişletildi. O yüzden o kapsama giren bireyler son dönemde benim gözlemim daha da arttı çeşitlendi."

Eski İstihdam Dönemi

Dar Kapsamlı Yetersizlik Tanımı: Eski istihdam dönemine bakıldığında uzun yıllar yetersizliği olan bireylerin istihdam sürecinde yer alan İ8 yetersizlik ifadesinin önceden çok daha dar bir kapsama indirildiğini ve kavramların adlandırılmasının oldukça eski olduğunu açıklamıştır.

İ8: "Açık konuşmak gerekirse bizim ülkemizde engelli kavramı işitsel engel ortopedik engel gibi kavramlar çok eski."

İşgücüne kazandırılabilen: Ayrıca İ8 eski istihdam dönemlerinde iş yerlerinin ve işverenlerin yetersizliği olan bireyleri istihdam etme zorunluluğu olduğu için uygun sayıyı yakalamak adına sadece çalışabilecek yetersizliği olan bireyleri istihdam ettiklerini açıklamıştır.

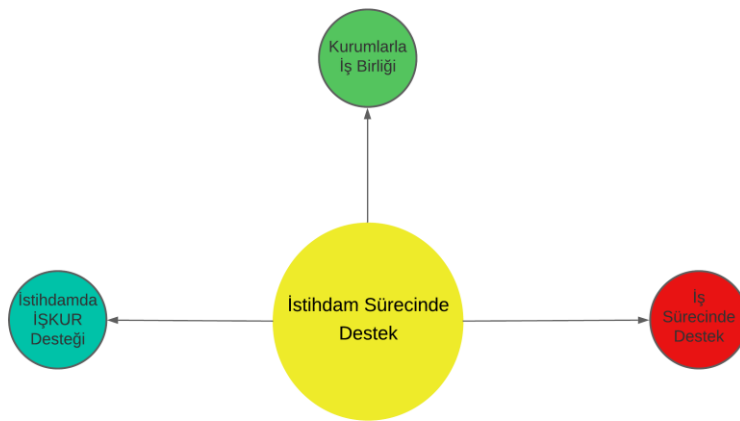
İ8: "İşletmeler tabii bir dönem belli sayıda istihdam etme zorunluluğu olduğu için iş gücüne kazandırılabilen bireyleri alıyorlardı."

4.2.5. İş Ortamı: İşverenlerin cevaplarından hareketle oluşturulan bir diğer tema "iş ortamı" dir. İş ortamı teması altında istihdam sürecinde destek, sorunlara müdahale yöntemleri ve yetersizliği olan bireyler için iş ortamlarının niteliği kodları oluşturulmuştur. Aşağıda kodlara ve alt kodlara ilişkin detaylar sunulmuştur.

4.2.5.1. İstihdam Sürecinde Destek: İşverenler yetersizliği olan çalışanlarını işe alırken ve aldıktan sonra farklı kurumlarla iş birliği içerisinde çalışabildiklerini ve süreci yetersizliği olan çalışanları için etkili bir hale getirmek istediklerini ifade etmişlerdir. İstihdam sürecinde destek kodu altında kurumlarla iş birliği, iş sürecinde destek ve istihdamda İŞKUR desteği alt kodları oluşturulmuştur. İşverenler istihdam sürecinde İŞKUR bünyesindeki meslek danışmanlarının desteğini aldıklarını ve onların yönlendirmelerine ihtiyaç duyduklarını açıklamışlardır. Bunun yanında bu süreçte vakıfların, derneklerin, meslek edindirme kurslarının, istihdam ofislerinin ve federasyonların iş birliği için kilit roller üstlendiği ifade etmişlerdir. Bunun yanında yetersizliği olan çalışanlara iş sürecinde de destek sunulduğundan bahsedilmiştir. İş yerlerinde yetersizliği olan çalışanlara uygun duyuru yöntemleri kullanmak, yazışarak anlaşmak, insan kaynakları desteği, psikolojik danışman desteği, fizyoterapist desteği, tercüman desteği, özel eğitim merkezi desteği, psikolog desteği sunmak bu süreçte verilen bazı hizmetler kapsamaktadır. Bunun yanında rahat iletişim kurabilmek için işaret dili eğitimi alma, konuşma ve dil problemleri için dil ve konuşma terapistlerine yönlendirmelerde bulunma gibi faaliyetlerde bulunmaktadır. Ayrıca usta desteği, arkadaş desteği, özel bilgilendirme seansları da istihdam sürecinde istihdam sürecinde önemli diğer unsurlar olarak ifade edilmektedir. Aşağıda her bir kod için detaylı açıklamalara yer verilmiştir. Şekil 41’de istihdam sürecinde destek kodu sunulmuştur.

Şekil 41

İstihdam Sürecinde Destek



Kurumlarla İş Birliği: Katılımcılardan 17 yetersizliği olan bireyleri istihdam ederken farklı kurumlarla birlikte çalışmanın kendileri için fayda sağladığını ifade etmiştir.

İ7: "Hem bu kurumlarla hem de danışmanlık veren kurumlarla iş birliği içinde olmak ya da böyle bir destek almak yararlı olacaktır diye düşünüyorum. Biz elimizden geldiğince kurumlardan yararlanıyoruz."

İstihdam Ofisleri: İ4 ise çeşitli belediyelerin bünyelerinden istihdam ofislerinin yer aldığını ve bu ofislerde yetersizliği olan bireylerle görüşmeler yapıp destek sunduklarını açıklamıştır.

İ4: "Biz çok yakın zamanda İstanbul Büyükşehir Belediyesi ile bir görüşme yaptık istihdam ofislerinin olduklarını söylediler. Bu kapsamda engellilerle de görüşüp bize yardım edebileceklerini söylediler."

Meslek Edindirme Kursları: Katılımcılardan İ8 ise yetersizliği olan bireyleri istihdam edecekleri zaman meslek edindirme kurslarını kaynak olarak kullanabildiklerini ve bu kurslarda gereksinim türlerine göre eğitim verildiğini ifade etmiştir.

İ8: "Haliyle bizim bu tarz bireyleri istihdam ederken bunların özel eğitim kurumları var, farklı gereksinim türlerine göre eğitim veren kurumlar var. Bunlar aynı zamanda meslek edindirme kursları mesela oralardan dönem dönem öğrenci almıştım."

Federasyonlar: İşverenlerden İ9 ise yetersizliği olan çalışanlarının istihdamındaki riskleri ele almak üzere farklı sendikalarla ve federasyonlarla iş birliği yaptıklarını, hangi engel gruplarının çalıştırılacağını belirlemek için birlikte hareket ettiklerini ve karar verdiklerini açıklamıştır.

İ9: "Ama işin niteliği gereği dediğimiz bu biraz daha il müdürlüğü personeline yapıyor. İlgili engelli sendikalarıyla federasyonlarıyla yani engelli sivil toplum kuruluşlarıyla bir araya gelerek bu işte çalışması sakıncalı olabilir mi bu engel grubunu yönlendirmeyelim mi bu uygunluğu birlikte kararlaştırarak bir karar veriliyor"

Dernek ve Vakıflar: İşverenlerden İ2 yetersizliği olan çalışanların üye olduğu derneklerle ve vakıflarla da iş birliği içinde hareket ettiklerini belirtmişlerdir.

İ2: "Sadece özel gereksinimli kişiyi çalıştırmak değil, bununla ilgili dernek ve vakıflarla da çalışıyoruz. Tiyatro dayanışma dernekleri var mesela ya da tohum otizm vakfı var. Bunun gibi dayanışma kurumlarıyla da çalışıyoruz"

İş Sürecinde Destek: İşverenlerden elde edilen veriler sonucunda oluşturulan kodlardan bir diğeri iş sürecinde destektir. Bu doğrultuda işverenler farklı faaliyetler gerçekleştirebilmektedir.

Onlara Uygun Duyuru Yöntemleri: İşverenlerden İ7 yetersizliği olan çalışanlarının kurum içindeki duyurulardan geri kalmamaları için onların anlayacağı şekilde duyurular yapmaya özen gösterdiklerini belirtmiştir.

İ7: "Ama biz de işte elimizden geldiğince eğitimler alıyoruz onlarla daha iyi iletişime geçebilmek için, videolarımızı o şekilde yayınlıyoruz, duyurulardan eksik kalmasınlar onlar da haberdar olsunlar diye uğraşıyoruz."

Yazışarak Anlaşma: Katılımcılardan İ6 yetersizliği olan çalışanları kurumda olmadığında onlarla yazılı olarak iletişime geçtiklerini ifade etmiştir.

İ6: "Onun dışında diyelim ki bu kişi kurumda olmadığına daha çok yazışarak anlaşıyoruz"

İnsan Kaynakları Desteği: Katılımcılardan İ8 yetersizliği olan çalışanlarının diğerleriyle sorun yaşadıklarında insan kaynakları aracılığıyla bu sorunu çözmeye çalıştıklarını ifade etmiştir.

İ8: "Onların ihtiyaçları ile ilgilenirken bazen yöneticisi ile bir anlaşmazlık yaşadığında gelip İK'nın arabulucu olmasını, onun hakkını savunmasını istiyordu."

Psikolojik Danışman ve Psikolog Desteği: Bunun yanında İ8 kendi şirketlerinin bünyesinde yetersizliği olan çalışanları için psikolojik danışman desteği sunmayı planladıklarını açıklamıştır. Katılımcılardan İ4 kendi bünyelerinde psikolog çalıştırdıklarını ve ihtiyaç duyulması halinde tüm çalışanlarının psikologdan destek alabildiklerini ifade etmiştir.

İ8: "Bir fizyoterapist ve bir psikolojik danışmanla mesela önümüzdeki günlerde hem çalışanlarımızla hem de özel gereksinimli çalışanlarımıza destek vermeyi amaçlıyoruz."

İ4: "Bir dönem burada bizim çalışana destek adı altında bir psikoloğumuz vardı o psikolog bölgesel olarak dolaşıyordu ve isteyen çalışanlarla da görüşüyordu. Bu kapsamda da bir ayırım yapmadan tüm çalışanlarımızın bu hizmetten faydalanmasını sağladık."

Fizyoterapist Desteği: Ayrıca İ8 kendi bünyelerinde yetersizliği olan çalışanları için fizyoterapist desteği sunacaklarını belirtmiştir.

İ8: "Bir fizyoterapist ve bir psikolojik danışmanla mesela önümüzdeki günlerde hem çalışanlarımızla hem de özel gereksinimli çalışanlarımıza destek vermeyi amaçlıyoruz."

Tercümandan Destek: Katılımcılardan İ6 yetersizliği olan çalışanlarıyla daha etkili iletişim kurmak için tercümandan destek alabildiklerini ifade etmiştir.

İ6: "Biz tercüman çalıştırıyoruz. Gerekli durumlarda da birebir görüşmelerde olsun toplu eğitimlerde olsun böyle bir arkadaşımızdan destek alıyoruz."

Özel Eğitim Merkezi Desteği: Bunun yanında İ5 ve İ8 iletişim becerisi gibi çeşitli becerilerin kazandırılmasının özel eğitim merkezleri tarafından gerçekleştirilebileceğini ve bu süreçte özel eğitim kurumlarından destek almanın bir gereklilik olduğunu vurgulamışlardır.

İ5: "Tüm personellere bir iletişim becerisi eğitimi vermeyi isteriz ama bunu bir iş yerinin yapmaması gerektiğini düşünüyorum özel eğitim merkezlerinin buna yönelmesi gerektiğini düşünüyorum."

İ8: "Haliyle bizim bu tarz bireyleri istihdam ederken bunların özel eğitim kurumları var, farklı gereksinim türlerine göre eğitim veren kurumlar var."

İletişim İçin İşaret Dili Eğitimi Alma: Katılımcılardan İ7 ve İ8 yetersizliği olan çalışanları ile hatasız ve eksiksiz bir şekilde iletişime geçmek için kurumlarının bünyesinde işaret dili eğitimi aldıklarını belirtmişlerdir.

İ7: "Ama biz de işte elimizden geldiğince eğitimler alıyoruz onlarla daha iyi iletişime geçebilmek için, videolarımızı o şekilde yayınlıyoruz, duyurulardan eksik kalmalarını onlar da haberdar olsunlar diye uğraşıyoruz."

İ8: "O yüzden ben de şeyi anımsıyorum engelli kapsamında olup fiziksel anlamda bir problemi olmayan arkadaşların işaret dilini yaygınlaştırmaya çalışmıştık biz o dönemde. Özellikle takım liderlerinin, şeflerinin birçoğu çok temel düzeyde işaret diliyle iletişim kurabiliyorlardı."

Dil ve Konuşma Terapistine Yönlendirme: Katılımcılardan İ5 yetersizliği olan çalışanlarını dil ve konuşma terapistine yönlendirebildiklerini açıklamıştır.

İ5: "Bunun dışında psikiyatrist dil ve konuşma terapistine yönlendiriyoruz ve kurslara yönlendiriyoruz."

İşaret Dili Uzmanı ile Çalışma: Bunun yanında bazı işverenler (İ6, İ7), şirketlerinde işaret dili uzmanı çalıştırmanın süreçte yetersizliği olan çalışanları için önemli destek kaynakları olduğunu belirtmiştir.

İ6: "Zaten ilk eğitimi verdikten sonra tabi işaret dili falan da oluyor uzmanımız da var veya iş zaten gösterilerek anlatılıyor."

İ7: "Bir işaret dili tercümanı koysak mı diye ilerledi aslında toplumda olduğu gibi iş hayatında da sosyal gereksinimleri oluyor. Ama bunu en aza indirmek için çalışmalarımız devam ediyor."

Gösterip Yaptırma: Katılımcılardan İ6 yetersizliği olan çalışanlarına verilen işlerin nasıl yapılacağını önce gösterdiklerini sonra onların yapmalarını beklediklerini açıklamıştır.

İ6: "İş zaten gösterilerek anlatılıyor."

Özel Bilgilendirme Seansları: Bunun yanında yine İ6 yetersizliği olan çalışanları için özel bilgilendirme seanslarının yapıldığını ifade etmiştir.

İ6: "Özel bilgilendirme seansları da zaten onlara destek olunuyor."

Arkadaş ve Usta Desteği: Ayrıca İ2 iş ortamındaki diğer çalışanların, yetersizliği olan bireylerin arkadaşlarının önemli destek kaynakları olduğunu açıklamıştır.

İ2: "Ya destekliyoruz çevresinde olacak olan arkadaşlarıyla birlikte şefiyle ustasıyla mutlaka destekliyoruz."

İstihdamda İŞKUR Desteği: Katılımcılar yetersizliği olan bireylerin istihdamları sürecinde en önemli desteklerinin İŞKUR olduğunu ve İŞKUR'un alt yapısını kullandıklarını ve meslek danışmanlarından faydalandıklarını ifade etmişlerdir. Aşağıda katılımcıların yanıtlarına yer verilmiştir.

İ7: "İşe alım süreçlerinde hem İŞKUR'dan hem de özel gereksinimli bireylerin devam ettiği okullar var onlardan destek alıyoruz."

İ7: "Meslek danışmanları ile irtibata geçiyoruz."

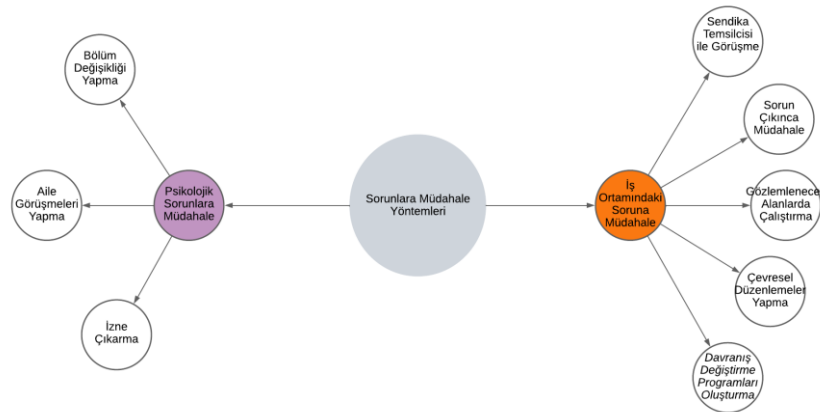
İ8: "Ama şu an çalıştığım kurumda en büyük destekçimiz açıkçası İŞKUR. İŞKUR bu konuda çok büyük bir veri tabanına sahip. Bir de bu tarz bireyler devletin sunduğu bazı haklardan yararlanabilmek için veri tabanının içine girmek durumundalar. Böyle olunca gerekli olan veri tabanını onlardan sağlayabiliyoruz."

4.2.5.2. Sorunlara Müdahale Yöntemleri: İşverenler yetersizliği olan çalışanlarının iki farklı yönde sorunlarına müdahalelerde bulunabildiklerini açıklamışlardır. Yetersizliği olan

çalışanları sorun yaşadığında, işverenler farklı yollar izleyebilmektedir. Örneğin bunlar; psikolojik sorunlara müdahale ve iş ortamındaki soruna müdahale olarak ifade edilebilir. Psikolojik sorunlara müdahale kodu altında bölüm değişikliği yapma, aile görüşmeleri yapma ve izne çıkarma alt kodları oluşturulmuştur. İş ortamında sorunlara müdahale kodu altında ise sendika temsilcisi ile görüşme, sorun çıkınca müdahale, gözlemlenecek alanlarda çalıştırma, çevresel düzenlemeler yapma ve davranış değiştirme programları oluşturma kodları oluşturulmuştur. Aşağıda her bir kod için detaylı açıklamalar yapılacaktır. Şekil 42’de sorunlara müdahale yöntemleri kodu ve alt kodlar bulunmaktadır.

Şekil 42

Sorunlara müdahale yöntemleri



İş Ortamındaki Soruna Müdahale: İş ortamındaki soruna müdahale kodu altında sendika temsilcisi ile görüşme, sorun çıkınca müdahale, gözlemlenecek alanlarda çalıştırma, çevresel düzenlemeler yapma ve davranış değiştirme programları oluşturma alt kodları oluşturulmuştur.

Sendika Temsilcisi ile Görüşme: İşverenlerden İ7 yetersizliği olan çalışanlarının herhangi bir sorun yaşadıklarında sendika temsilcileri ile görüşerek sorunlarını halletmeye çalıştıklarını ifade etmiştir.

İ7: "Ama biz de ya liderle irtibata geçerek ya da sendika temsilcisi ile görüşerek de bu halledilmeye çalışıyor."

Sorun Çıkınca Müdahale: Katılımcılardan İ1 ancak sorun çıktığında müdahalelerde bulunabildiklerini belirtmiştir.

İ1: "Ruh halleri, durumları nelerdir bilmiyoruz sadece görüyoruz. Bir problem çıktığında eşlik ediyoruz anlayacağınız. Sayıca da çok olmadıkları için."

Gözlemlenecek Alanlarda Çalıştırma: Ayrıca İ1 yetersizliği olan çalışanlarını kolaylıkla gözlemleyebilecekleri ortamlara yerleştirdiklerini belirtmiştir.

İ1: "Aynı zamanda rahatça gözlemleyebileceğimiz alanlara alıyoruz. Sıkıntı çıkmaması için."

Çevresel Düzenlemeler Yapma: Bunun yanında İ5 yetersizliği olan çalışanlarının olumsuz davranışlarının devamlılığı halinde çevresel birtakım düzenlemeler yaptıklarını belirtmiştir.

İ5: "Eğer gösterdiği olumsuz davranışları tekrar tekrar gösteriyorsa bu sefer de çevresel düzenlemelere gidiyoruz."

Davranış Değiştirme Programları Oluşturma: Ayrıca İ5 olumsuz davranışların değiştirilmesi için davranış değiştirme programlarının oluşturulduğunu açıklamıştır. Davranış değişikliğini sağlamak için çeşitli pekiştireçler kullanılmakta, kişinin bazı davranışları gerçekleştirmesini sağlamak için hatırlatıcılar planlanmakta, çalışma sıklıkları değiştirilmekte ve daha düzenli ve etkili bir iş ortamı yaratmak için kurallar koyulmaktadır. Aşağıda her birine ilişkin alıntılara yer verilmiştir.

İ5: "Hemen davranış değiştirme programları yazıyoruz."

İ5: "Mesela elini yıkadıktan sonra ödül kazanıyor, pekiştireçler veriyoruz örneğin on kez elini doğru dürüst yıkadıktan sonra tatlı kazanıyor vs. olumlu davranış desteğinde bulunuyoruz."

İ5: "Kişiye bunu hatırlatıcı alarmlar kuruyoruz. Örneğin elini yıkamasını istiyorsak bunu hatırlatacak daha yoğun alarmlar kullanıyoruz."

İ5: "Örneğin çalışma sıklığı günde iki ise ona çıkarılıyor."

İ5: "Bu kurallarla daha fazla çalışılıyor."

Psikolojik Sorunlara Müdahale: İşverenlerin cevaplarından hareketle oluşturulan diğer bir kod ise psikolojik sorunlara müdahaledir. İşverenler yetersizliği olan çalışanları için sadece iş ortamında düzenlemeler yapmamakta bunun yanında psikolojik anlamda çalışanlarına destek sunmak için çaba göstermektedirler.

Bölüm Değişikliği Yapma: Katılımcılardan İ1 yetersizliği olan çalışanlarının psikolojik rahatsızlıklarının olduğu durumlarda onları farklı bölümlerde görevlendirerek fayda sağlayabileceklerini düşünmektedirler.

İ1: "Engelli kadrosu olarak geçiyor, o kısımlarda ilgileniyoruz. Ya da engelli çalışanımızın psikolojik anlamda rahatsızlıkları olduğu zaman biz bölüm değişikliği kısmında devreye giriyoruz. Acaba ne yapabiliriz ne şekilde faydalı olabiliriz diye düşünüyoruz."

Aile Görüşmeleri Yapma: Bunun yanında İ4 ruh sağlığı ile ilgili konularda aile görüşmelerinin de yapıldığını ifade etmiştir.

İ4: "Böyle olunca da kendisine bir süre izin verildi, desteklenmeye çalışıldı aileyle bizzat görüşüldü."

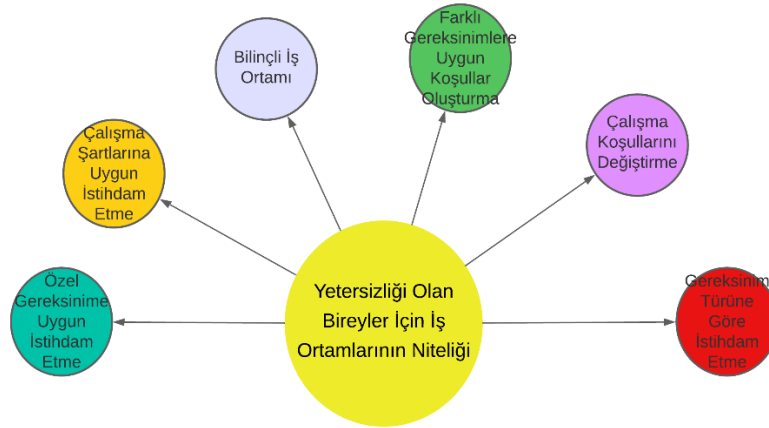
İzne Çıkarma: Yetersizliği olan çalışanların ruh sağlığına ilişkin katkı sağlamak için yapılan müdahalelerden bir diğeri ise yetersizliği olan çalışanları izne çıkarmaktır. İ2 ve İ4 yetersizliği olan çalışanlarının ihtiyacı olduğunu düşündüklerinde onlara izin vererek destek sunmak istediklerini ifade etmişlerdir.

İ2: "Çalışma arkadaşları tabi bize bunu söyledi biz de ailesine bilgi vererek izne göndermiştik sonrasında aynı şekilde devam etti."

4.2.5.3. Yetersizliği Olan Bireyler İçin İş Ortamlarının Niteliği: Gereksinimleri nedeniyle yetersizliği olan bireyler her türlü iş ortamına uyum sağlayamamaktadır. İşverenler bu çalışanları için iş ortamlarının uygun hale getirilmesini veya iş ortamlarına uyum sağlayabilecek elemanların istihdam edilmesini doğru bulmaktadır. Yetersizliği olan bireyler için iş ortamlarının niteliği kodu altında çalışma şartlarına uygun istihdam, bilinçli iş ortamı, farklı gereksinimlere uygun koşullar oluşturma, çalışma koşullarını değiştirme, gereksinim türüne göre istihdam etme ve yetersizliğine uygun istihdam etme alt kodları oluşturulmuştur. Şekil 43'te ise yetersizliği olan bireyler için iş ortamlarının niteliği koduna yer verilmiştir.

Şekil 43

Yetersizliği olan bireyler için iş ortamlarının niteliği



Çalışma Şartlarına Uygun İstihdam: Katılımcılardan İ4, kendi bünyelerinde yapılması gereken işler itibariyle işitme ve görme engeli olan bireyleri istihdam edemediklerini ve işin gerekliliklerini yerine getirebilecek bireylerle çalıştıklarını dile getirmiştir. Buna paralel olarak İ6 kendi şartlarına uygun bireyleri istihdam ettiklerini dile getirmiştir.

İ4: "Santral operatörümüz var mesela onun kolunda bir engeli var ya da işte bacağında bel bölgesinde sorunu olan çalışanlarımız vardı ama işitme engelli istihdam etmemiz maalesef çok söz konusu olamıyor ya da işte görme engelli. Çünkü bizim işimiz ya sahada ya da burada depo içerisinde ya da ofiste bulunup ya telefona bakması gerekiyor ya bir yere bir şey götürmesi gerekiyor işin kapsamı gereği uygun olmuyor maalesef."

İ6: "Yeter ki buradaki şartlara uyum sağlayabilecek yapıda olsunlar."

Bilinçli İş Ortamı: Katılımcılardan İ3 hastane ortamının bilinçli bir iş ortamı olduğunu ve yetersizliği olan bireylerin buralarda istihdam edilmelerinin hem daha avantajlı hem de olası risklere karşı koruyucu bir husus olduğunu belirtmiştir.

İ3: "Ama burası zaten hastane ortamı olduğu için biz bu sorunlara çok hızlı bir şekilde çözüm üretebiliyoruz. Sorun olmuyor bizim için. Belki de böyle çalışanların hastanelerde istihdam edilmesi bir avantajdır diye düşünüyorum."

İ3: "Belki de sağlık ortamı olduğu için biz bilinçli olarak hissettirmiyor olabiliriz. Biz hastalarla birlikte olduğumuz için bize bu nedenle de normal geliyor olabilir. Belki de bu çalışanların hastane ortamında çalışmaları çok daha iyi olur."

Riskli Olmayan İş Ortamı: Katılımcılar tarafından dile getirilen bir diğer kod ise riskli olmayan iş ortamıdır. Bu kod altında iş güvenliği olan çalışma ortamları, ergonomik uygunluk, ıslak olmayan ortam ve ağır taşımama alt kodları oluşturulmuştur. Aşağıda her bir alt koda ilişkin açıklamalara yer verilmiştir. Katılımcılardan İ1 yetersizliği olan çalışanlarını riske atmayacakları alanlarda çalıştırdıklarını, güvenli ve rahat bir şekilde hareket edebilecekleri ortamlarda bulunmalarını sağladıklarını ve ağır iş makineleri bölümüne vermediklerini açıklamıştır. İ2 yetersizliği olan çalışanlarını kolaylıkla işleri gerçekleştirebilecekleri birimlerde görevlendirdiklerini, ıslak ve nemli ortamların bu bireyler için uygun çalışma ortamları olamayabileceğini ve bu sebeple ortamın zeminine dikkat ettiklerini, ağır vasıta kullanmalarına izin vermediklerini dile getirmiştir.

İ1: "Çok dikkat gerektiren yerler de değil de rahatça dolaşabileceği ve güvenlik açısından problem olmayan yerlerde tercih ediyoruz."

İ1: "Özette iş güvenliğinin olduğu yerlerde istihdam etmeye çalışıyoruz. Mesela preslere vermiyoruz kesinlikle. Sorun çıkma olasılığı yüksek çünkü. Daha soft yerleri tercih ediyoruz."

İ2: "Ergonomik ortamın çok daha uygun olması gerekiyor."

İ2: "Ortopedik gereksinimi olan kişiler için biz ıslak bir ortamda çalıştırılmasını çok da doğru bulmuyoruz."

İ2: "Ya da bir ağır taşıma vs. yaptırılmaması gerektiğini düşünüyoruz. Örneğin protez kola sahip bir çalışanımızdan kumaş arabasını itmesini bekleyemeyiz."

Sağlıkla İlgili Sorunlara Çözüm Üretebilme: Katılımcılardan İ3, iş ortamı itibariyle sağlık sektörünün sorunlara çözüm üretme konusunda iyi olduğunu dile getirmiştir.

İ3: "Ama burası zaten hastane ortamı olduğu için biz bu sorunlara çok hızlı bir şekilde çözüm üretebiliyoruz."

Yetersizliğe Uygun İş Ortamı Oluşturma: Katılımcılardan İ1, bünyelerindeki yetersizliği olan çalışanlarının iş yaparken rahatsızlık duydukları alanları değiştirdiklerini ve kendilerini daha rahat hissettikleri alanlara verdiklerini ifade etmiştir. Bunun yanında İ7

yetersizliği olan çalışanlarının yaşamlarını kolaylaştırabilmek için onlara uygun pozisyonlar oluşturduklarını dile getirmektedir. Ayrıca İ8, gerek iş yükü gerekse de ortamın fiziksel koşulları açısından özenli davrandıklarını açıklamıştır.

İ1: "Çünkü yakın zamanda bir çalışmamız olmuştu mesela pres bölümünde çalışıyordu. Presler çok yüksek ses çıkarırlar. Çalışan çok yüksek sese maruz kaldığı için rahatsız olduğunu söyledi, psikolojik bir rahatsızlığı varmış. Biz bölümünü değiştirip sızdırmazlık bölümüne aldık daha rahat edebilsin diye."

İ7: "Kurumsal olarak imkân verdiği ölçüde onun hayatını kolaylaştıracak hem de onlara uygun pozisyonlar olacak şeyleri bulmaya çalışıyoruz."

İ8: "Özel gereksinimli bireylere uygun ortamlar yaratmak hem fiziki hem de onların işte yüklenilecek bir oranda bir işgücü ile beraber bunu dengeleyip bu tarz oranlar yaratmaya çalışıyoruz."

Farklı Gereksinimlere Uygun Koşullar Oluşturma: İşverenler tarafından değinilen bir diğer husus ise bireylerin gereksinim türlerine göre ortamın şekillendirilebileceğidir. Örneğin İ7 uygun koşullar sağlandığında farklı gruplardan yetersizliği olan bireylerin de istihdamının mümkün olduğunu ifade ederken, İ8 bireylere uygun eşyalarla iş ortamının düzenlenmesinin iyi olabileceğini söylemiştir. Bunun yanında İ2, işe uygun çalışan almadıklarını, çalışana uygun iş ortamı oluşturduklarını ifade etmiştir.

İ2: "Aslında biz ona uygun işi bir şekilde uyarlıyoruz."

İ2: "Ona uygun işi veriyoruz. İşe uygun şekilde çalışmasını istemiyoruz."

İ7: "Bunu yaygınlaştırmak aslında işverenlerin elinde. Bu özel koşullar sağlanabilirse daha farklı gruplara da yardım sağlanabileceğini yardım edilebileceğini istihdam edilebileceğini düşünüyorum."

İ7: "Üretimde yer almaları için muhakkak belirli koşulların sağlanması gerekiyor. İşin niteliğine göre değişiyor diyebiliriz."

İ8: "Bunun için daha uygun ofisler yaratmak gerekebilir. Daha uygun bir koltuk almak gerekebilir mesela."

Hayatlarını Kolaylaştıracak İş Ortamı: Katılımcılardan İ1 ve İ7 yetersizliği olan çalışanlarının yaşamlarını kolaylaştıracak iş ortamları oluşturmaya çalışmaktadır.

İ1: "O kısmında da zaten bunları bilerek aldığımız için rahat edebileceklere bölümlere veriyoruz. Fiziksel engeli olanları da yine rahat edebilecekleri rahat çalışabilecekleri kadrolara yerleştiriyoruz ama çok fazla gözlem yapmıyoruz açıkçası."

İ7: "Kurumsal olarak imkân verdiği ölçüde onun hayatını kolaylaştıracak hem de onlara uygun pozisyonlar olacak şeyleri bulmaya çalışıyoruz."

Giriş Rampaları: Katılımcılardan İ8, iş yerlerinde giriş rampaları yaptırdıklarını ifade etmiştir.

İ8: "Onun dışında her işletme mutlaka kendi bünyesinde en azından bir girişe rampa koyuyor, dikkat edilen çok temel şeyler var."

Görsel Uyarı Levhaları: Yine İ8 bu çalışanları için uyarıcı niteliği taşıması için görsel teknolojik araçlar koyduklarını ve böylelikle problem yaşamalarını engellemek istediklerini vurgulamıştır.

İ8: "Acil durumlarda herkes bağıyor acil durum var dışarıya çıkalım diye ama o duymadığı için açıkçası bu gibi durumlarda bir problem yaşamasin diye onun olduğu alana daha görsel acil durumu ortaya koyan bazı ekranlar koyduk. Görselliği sağlayan bir bilgisayar koyduk. Daha çok dikkatini çeksin diye bu gibi çalışmalar içerisinde bulunduk."

Acil Durum Koşulları: Yine İ8, acil durumlarla karşı karşıya kaldıkları zamanlarda bireylerin iş güvenliğini sağlamak için çalışmalar yaptıklarını ifade etmiştir.

İ8: "Ama tabii her bireyin çalışma ortamındaki ergonomik koşulları acil durumdaki koşullarını iş sağlığı güvenliği anlamında daha onların konfor alanı haline getirebilmek için birçok çalışma içerisinde bulunduk."

Destekleyici İletişim Sistemleri: Bunun yanında İ5 iletişim kurma konusunda sıkıntı yaşayan çalışanları için alternatif olarak destekleyici iletişim aletleri kullandıklarını ve bunun işlevsel olduğunu anlatmıştır.

İ5: "Tabii ki burada iş yerine girdiğinde selam vermeyi merhabalaşmayı sohbet etmeyi de öğretiyoruz ama bazı arkadaşlarımız var ki çok yoğun etkilenmiş olduğu için konuşamıyor. Böyle durumlarda da alternatif destekleyici iletişim sistemleri kullanıyoruz tablet üzerinden uygulamalarla yazıyor karşıya ses olarak iletiyor."

Oturarak Çalışacakları Alan: Katılımcılardan İ1 ise bu çalışanlarını daha çok oturarak iş yapabilecekleri alanlarda çalıştırabileceklerini dile getirmiştir.

İ1: "Ya da oturarak çalışabilecekleri alanlara alıyoruz."

Videolara İşaret Dili Ekleme: Ayrıca İ7, bünyelerinde bilgilendirme amaçlı videolar hazırladıklarını, işleme engeli olan çalışanlarının da bu videolardan yararlanabilmeleri ve anlayabilmeleri için videolara işaret dili eklediklerini belirtmiştir.

İ7: "Aynı zamanda fabrika içinde yapılan duyurular da üst yönetimimizin bilgilendirilmesinde video şeklinde onları ortak platformumuzda yayınlayarak hemen altına da işleme engelli çalışanlarımız için engelli işaret diliyle bunun yapılmasını sağlıyoruz. Hayatlarını kolaylaştıracak çözümler sunmaya çalışıyoruz açıkçası."

Talimatları Görselleştirme: Yine İ7, çalışma ortamlarında kullandıkları talimatların yetersizliği olan çalışanları tarafından anlaşılabilmesi için bu talimatları görseller haline getirdiklerini belirtmiştir.

İ7: "Onlar için akademimizde kolay talimatlarla akademi dediğim bizim eğitim birimimiz var orayı kastediyorum. Kolay talimatlarla görsel olarak yapabilecekleri işleri göstereceğimiz bir alan kurduk."

İ7: "O yüzden buradan hareketle biz acaba duyurularımızı görsel olarak mı hazırlasak düşüncesine kapıldık."

Teknolojik Eldiven: İ7 yetersizliği olan bireylerin istihdamı hususunda İŞKUR'la iş birliği içerisinde çalıştıklarını ve bu çalışanlarının işlerini yaparken rahat etmelerini sağlamak için teknolojik eldivenler kullandıklarını söylemiştir.

İ7: "Bizim İŞKUR'la birlikte çalıştığımız projelerimiz de var. Böyle çalışanlarımızın hayatını kolaylaştırmaya yönelik şeyler planlıyoruz örneğin onların çalışmasını kolaylaştıracak bir teknolojiye sahip eldivenlerle uygulamalar yaptık."

Çalışma Koşullarını Değiştirme: İşverenlerin cevaplarından hareketle oluşturulan bir diğer kod "çalışma koşullarını değiştirme" dir. Çalışma koşullarını değiştirme kodu altında asansör, mola alanları, yürüyüş parkurları gibi konulara değinilmiştir. Katılımcılardan İ7 bünyelerinde faaliyete geçirdikleri stajyer uygulamaları ile asansör kullanımını sağlamış ve bunun işe yaradığını belirtmişlerdir. Ayrıca İ7 yetersizliği olan çalışanları için çalışma koşullarını yeniden düzenlemenin ve mola alanlarının düzenlenmesinin de çalışma ortamlarının düzenlenmesi kadar önemli olduğunu vurgulamıştır.

İ7: "Biz aslında bunun denemesini bir yapmıştık. Fiziksel engelli olan bir stajyeri istihdam etmiştik. Mesela o arkadaşımız içinde yemekhaneye bir asansör alanı yapıp asansörle taşınması sağlanmıştı."

İ7: "Ama böyle olunca çalışma koşullarının tekrardan düzenlenmesi gerekir. Yemekhaneye yürüyüşlerinden tutun da mola alanlarına çalışma alanlarına kadar tekrardan bir düzenleme yapılması gerekiyor."

Gereksinim Türüne Göre İstihdam Etme: Katılımcılardan İ2 istihdam etmede engel türünün son derece önemli olduğunu ifade etmiştir. Bunun yanında İ1, sektörleri itibariyle oldukça gürültülü bir çalışma ortamına sahip olduklarını ve bu sebeple bu iş ortamında etkilenmeyen işitme engellilerin istihdamının daha uygun olduğunu dile getirmiştir.

İ1: "Bizde genelde bu tarz çalışanlar var, çünkü üretim çok gürültülü olduğu için çok fazla ihtiyacı olmuyor duyma gibi bir duruma."

İ2: "Engel durumu, engel türü çok önemli."

Yetersizliğe Uygun İstihdam Etme: Katılımcıların cevaplarından hareketle oluşturulan bir diğer kod ise yetersizliğe uygun istihdam etmedir. Katılımcılar tarafından sıklıkla ifade edilen bir koddur. İ1 çalışanlarının yetersizliklerini hissetmeyecekleri alanlarda çalıştırdıklarını, İ2 de yine benzer şekilde yetersizliği göz önünde bulundurduklarını açıklamıştır.

İ1: "Ya da gereksinim duyduğu şeye çok fazla ihtiyaç duymayacağı yerde istihdam ediyoruz."

İ2: "Yoksunluğu neyse ona uygun bir şey olabilir belki"

Bunun yanında İ3, bireylerin yetersizliklerinin onlara dezavantaj oluşturmayacağı pozisyonlarda istihdamlarını sağlayarak potansiyellerini ortaya çıkarmaya çalıştıklarını vurgulamıştır.

İ3: "Aslında yeterlilikleri belki yerine getirmez ama öyle bir iş alanı öyle bir çalışan olur ki tüm yeterliliklerini yerine getirebilir. Bu kişileri tamamen kapsam dışına almamak gerektiğini düşünüyorum."

İ4 de benzer şekilde kişiye uygun pozisyon bulduklarında uzun süreli olarak birlikte çalışabildiklerini belirtmiştir.

İ4: "O yüzden bu anlamda değerlendirilmesinde hiçbir sakınca yok bence gerçekten uygun pozisyonlar bulunduğu devam edebiliyoruz daha uzun soluklu çalışabiliyoruz."

Merdivenleri Kullanabilme: İ1 örnek olarak çalışanlarının merdivenleri kullanabilecekleri bölüme yönlendirmelerini vermiştir.

İ1: "Ya da merdivenleri rahatça kullanabilecekleri bölümlere yönlendiriyoruz."

İletişimin Yoğun Olmadığı İş Ortamları: Yine İ1 bazı gereksinim türlerine göre iletişim kurulmasını gerektirmeyen alanların tercih edildiğini dile getirmiştir.

İ1: "Genelde ses izolasyonunun olduğu yerlerde çok fazla kontak kurmasına gerek olmayan yerlerde çalıştırıyoruz."

Dikkat Gerektirmeyen İşler: Ayrıca İ1, bu çalışanlarını iş gereği fazla dikkat gerektirmeyen işlere yönlendirdiklerini belirtmiştir.

İ1: "Çok dikkat gerektiren yerler de değil de rahatça dolaşabileceği ve güvenlik açısından problem olmayan yerlerde tercih ediyoruz."

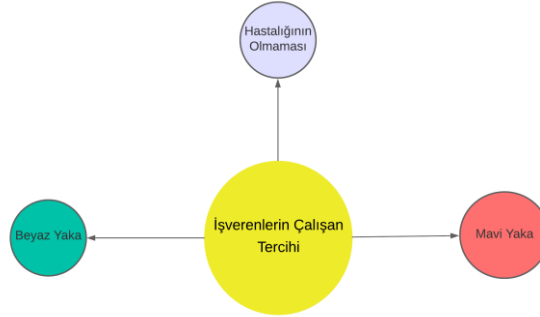
4.2.6. İşverenlerin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdamına İlişkin Tutumları:

İşverenlerden elde edilen cevaplardan hareketle oluşturulan bir diğer temadır. Bu tema altında işverenlerin çalışan tercihi, işverenlerin istihdama bakış açısı, yetersizliği olan çalışanların artıları, işverenlerin çalışanlarla ilgili endişeleri ve işverenlerin istihdamdaki rolü kodları oluşturulmuştur. Aşağıda oluşturulan kodlara ve alt kodlara ilişkin detaylı açıklamalar yer almaktadır.

4.2.6.1. İşverenlerin Çalışan Tercihi: Katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda "işverenlerin çalışan tercihi" kodu oluşturulmuştur. İşverenler yetersizliği olan çalışanlarını hem mavi yaka hem de beyaz yaka grubunda çalıştırabildiklerini ve çalışanlarının engelleri dışında herhangi bir sağlık sorununa sahip olmamalarına dikkat ettiklerini açıklamıştır. İşverenlerin çalışan tercihi teması altında mavi yaka, beyaz yaka ve hastalığının olmaması alt kodları oluşturulmuştur. Aşağıda kodlara ilişkin detaylı bilgilere yer verilmiştir. Şekil 44'te işverenlerin çalışan tercihi temasına bağlı alt kodlar sunulmuştur.

Şekil 44

İşverenlerin çalışan tercihi



Hastalığının Olmaması: Katılımcılardan İ1 yetersizliği olan çalışanlarını istihdam ederken gereksinimleri dışında herhangi bir hastalığa sahip olmamalarına dikkat ettiklerini ifade etmişlerdir.

İ1: "Diğer koşullarda ise biz devam sürecine bakarız. Sağlıklı anlamda gerekli kontrollerden geçtiyse bizim başka herhangi bir beklentimiz yok."

Mavi Yaka: Katılımcılar tarafından en çok tekrarlanan kodlardan bir diğeri ise yetersizliği olan çalışanlarını çoğunlukla mavi yakalı olarak istihdam etmeleridir. İşverenlerden İ2, İ5, İ6 ve İ7'nin ifadelerine aşağıda yer verilmiştir.

İ2: "Mavi yakalı çalışan arkadaşlarımız da var."

İ5: "Şöyle söyleyeyim bizim pozisyon ihtiyacımız zaten mavi yakada oluyor. 750 kişilik mavi yaka personelimiz var. Mavi yaka personellerimiz genellikle engelli."

İ6: "Farklı bir ifadeyle mavi yakalı olarak çalışıyorlar diyebilirim"

İ7: "Daha çok saha çalışanı yani mavi yakalı olarak çalıştırıyoruz."

Beyaz Yaka: Katılımcılar tarafından sıklıkla ifade edilen diğer bir kod ise yetersizliği olan çalışanlarının beyaz yaka grubunda da sıklıkla istihdam edilebildiğidir.

İ2: "Beyaz yakalı çalışan arkadaşlarımız da var."

İ5: "Hem de beyaz yaka olarak istihdam ediyorlar."

İ6: "Beyaz yakalı olarak çalışanlar da var"

İ8: "Benim bulunduğum kurumda beyaz yakalı çalışan sayımız daha fazla. Şirketin sağlamış olduğu şöyle bir avantaj var."

4.2.6.2. İşverenlerin İstihdama Bakış Açısı: Çalışmada oluşturulan önemli kodlardan birisidir. Özellikle işverenlerin bakış açılarını anlama noktasında son derece kritiktir. Bu koda bağlı olarak daha yüksek ücret verme, istihdam zorunluluğu, yaşamlarını idame ettirebilmeleri, yetersizliği olan bireylerin istihdamında algı yönetimi, yetersizliği olan bireylerin sosyal yaşamına katkı sağlamak, yetersizliği olan bireyleri çalışma hayatına katmak, yetersizliği olan bireylere çalışma hakkı sunmak, toplumsal sorun olduğunu fark etmek, sosyal sorumluluk

olarak görmek, istihdam isteği olan tüm gereksinimlileri çalıştırmak, potansiyel engelli aday olmak ve zararsızsa istihdam etmek alt kodları oluşturulmuştur. Aşağıda her bir kodla ilgili ayrıntılı açıklamalara yer verilecektir. Şekil 45'te işverenlerin istihdama bakış açısı koduna ve alt kodlara yer verilmiştir.

Şekil 45

İşverenlerin istihdama bakış açısı



Daha Yüksek Ücret Verme: Katılımcılardan İ1 yetersizliği olan çalışanlarının diğer çalışanlarına nazaran daha fazla ücretle çalıştırılabildiklerini ifade etmiştir.

İ8: "Hatta ücret politikaları daha yüksek olabiliyor bazen."

İstihdam Zorunluluğu: Bunun yanında İ5 ve İ8 her şirketin yetersizliği olan bireyleri istihdam etme zorunluluğunun olduğunu ve bu doğrultuda yükümlülükleri sağlamak için istihdam ettiklerini belirtmiştir.

İ5: "İstihdam edilmesi zorunluluğu var"

İ8: "Özel gereksinimli bireyler bizim işletmelerimizde istihdam etmemizi gerektiren %3 lük bir grubu oluşturuyor."

Yaşamlarını İdame Ettirebilmeleri: İşverenlerden İ4 yetersizliği olan çalışanlarının da diğer insanlar gibi yaşamlarını devam ettirebilmeleri için istihdam edilmelerinin gerekli olduğunu açıklamıştır.

İ4: "Çünkü sonuçta onların da bu hayatı yaşayabilmeleri için para kazanabilmeleri için var olabilmeleri için işe ihtiyacı var paraya ihtiyacı var."

Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdamında Algı Yönetimi: Katılımcılardan İ9 ise önemli bir konuya değinmiştir. Yetersizliği olan bireylerin istihdamına ilişkin algının pozitif yönde değiştirilmesinin gerekliliğini vurgulamıştır.

İ9: "Biz de ülke olarak elimizden geleni yapmaya çalışıyoruz ama bu toplumsal bir problem aynı zamanda. Bu sadece mevzuatla politikalarla ele alınacak bir şey değil, algı yönetimi çok önemli biliyorsunuz."

Yetersizliği Olan Bireylerin Sosyal Yaşamına Katkı Sağlamak: Katılımcılardan İ7 yetersizliği olan bireyleri sadece istihdam etme amacı gütmediklerini bunun yanında iş ortamlarında oluşturulan çeşitli alanlarla onların sosyalleşmelerini de sağlamak istediklerini belirtmiştir.

İ7: "Mesela bizim fabrikamız içinde banka var, yemekhanemiz var. Bu arkadaşlar oraya gittiklerinde inanın ki ben işin içine girdikçe fark ediyorum. Bu arkadaşlar zaten sosyal hayatlarını idame ettirmek için sorun yaşıyorlar buradan hareketle çeşitli çalışmalar yapmaya çalışıyoruz. Sadece iş hayatlarını değil sosyal hayatlarını da kolaylaştırmak için bir şeyler yapıyoruz."

Yetersizliği Olan Bireyleri Çalışma Hayatına Katmak: Katılımcılardan İ7 yetersizliği olan çalışan adaylarıyla yaptıkları mülakatlarda olumlu bir iletişim yakaladıktan sonra iş hayatına onları ne kadar etkili bir şekilde katabilecekleri üzerine düşündüklerini açıklamıştır.

İ7: "Aslında biz onlara ne katabiliriz diye düşünüyoruz. Biz onları çalışma hayatına nasıl dahil edebiliriz kısmı hep bizim aklımızda olan bir şey."

İ7: "Onlar eğer bizim kriterlerimizi sağlıyorsa hani normal bir istihdam sürecinde karşılıklı olarak bu izlenimi oluşturabiliyorsak mülakatlarda biz onu çalışma hayatına katmak veya hayatını iyileştirebilmek için neler yapabiliriz kısmı üzerinde daha fazla duruyoruz."

Yetersizliği Olan Bireylere Çalışma Hakkı Sunmak: İşverenlerden İ5 yetersizliği olan bireylere de çalışma hakkının sunulmasının önemli bir unsur olduğunu belirtmiştir.

İ5: "Bu zaten bir hak çalışmak herkesin hakkı bu kapsamda hem kamuda hem özel sektörde özel gereksinimli bireylerin istihdam edilmesi zorunluluğu var."

Toplumsal Sorun Olduğunu Fark Etmek: Katılımcılardan İ9 yetersizliği olan bireylerin istihdamının toplumsal bir sorun olduğunun fark edilmesinin gerekli olduğunu açıklamıştır.

İ9: "Biz de ülke olarak elimizden geleni yapmaya çalışıyoruz ama bu toplumsal bir problem aynı zamanda. Bu sadece mevzuatla politikalarla ele alınacak bir şey değil, algı yönetimi çok önemli biliyorsunuz."

Sosyal Sorumluluk Olarak Görmek: Bunun yanında katılımcılardan İ6 ve İ9 yetersizliği olan bireylerin zorunlu istihdam ve kontenjan yükümlülüğü dışında da istihdam

edilmesi gerektiğini ve onların da diğer bireyler gibi çalışabileceklerinin önemli olduğunu belirtmişlerdir. Aşağıda İ6 ve İ9'un ifadelerine yer verilmiştir.

İ6: "Burada bilinmesi gereken şey öncelikle zaten bir zorunluluğun olması özel sektör olduğumuz için zaten tüm çalışanlarımızın %3'ü özel gereksinimli olmalı. Aksi halde çok ağır cezaları var dolayısıyla biz buna uyuyoruz. Ama sadece yasaya uymak ve cezadan kurtulmak amaçlı yapmıyoruz tabii ki bunu sosyal anlamda da bir görev olarak tercih ediyoruz."

İ9: "İşverenlerde şunu görüyoruz biz, ben parasını öderim çalıştırmam burada önemli olanın aslında parasını öderim çalıştırmam değil onun da diğer çalışanlar gibi çalışabileceğini ve onu istihdam ettiğinde aslında bir sosyal sorumluluk projesi gibi düşünebilir en azından bir kişinin daha toplumsal hayata katılımını sağlayacağını işverene anlatabilmek onu bu konuda ikna edebilmek çok önemli."

İstihdam İsteği Olan Tüm Gereksinimlileri Çalıştırmak: İ2 ise herhangi bir iş kolunda faaliyet göstermek isteyen tüm yetersizliği olan bireylerin istihdam edilmesinin önemli olduğunu ve şirket olarak böyle bir politika izlediklerini açıklamıştır.

İ2: "İstihdama katılmak isteyen insanların katılmasını destekliyoruz. Biz şu an da zaten firma olarak yasal sınırın üstünde engelli birey istihdam ediyoruz. O yüzden fazlasını yapmaya çalışıyoruz firma olarak."

Potansiyel Engelli Adayı Olmak: Ayrıca İ2 hemen herkesin engelli aday olabileceğini bu sebeple de yetersizliği olan bireylerin çalışmaması için herhangi bir sebep olamayacağını vurgulamıştır.

İ2: "Her sağlıklı insanın özel gereksinime sahip olacak insan statüsünde olduğunu düşünürsek biz de birer potansiyeliz aslında. Bu nedenle çalışmamaları için beynimde şöyle şöyle fikirler var diyemem."

Zararsızsa İstihdam Etmek: Katılımcılardan İ1 mental anlamda rahatsızlığı bulunan yetersizliği olan bireylerin çevrelerine zarar vermeyeceklerinden emin olduktan sonra istihdam edilebileceklerini belirtmiştir.

İ1: "Çünkü bildiğim kadarıyla mental bir seviyeye kadar çalışabiliyorlar, belirli bir mental seviyeden sonra çalışma durumları çok uygun olmuyor. Çevreye ya da birlikte çalışabilecekleri insanlara zarar verme boyutunda olmadıkları sürece çalışabileceklerini düşünüyorum."

Toplumda Var Olabilmeleri İçin İstihdam Etmek: İşverenler yetersizliği olan çalışanlarının toplumdan uzaklaştırılmak yerine toplumla iç içe olmaları gerektiğini (İ1, İ7), ekonomik ve sosyal hayata katılmalarının önemli olduğunu (İ6) ve bu hususta aracılık rolü üstlenmenin önemli olduğu (İ9) vurgulanmıştır.

İ1: "Kesinlikle edilmeliler çünkü toplumdan soyutlanmamaları gerekiyor. Toplum içinde var olmaları gerekiyor."

İ6: "Elbette istihdam edilmeliler ve hayata katılmalılar. Ekonomik ve sosyal hayata katılmalılar."

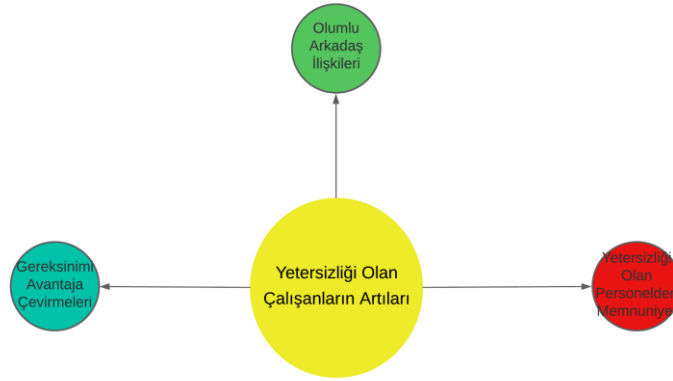
İ7: "Biz kurum olarak özellikle böyle ihtiyacı olan bireylerin engelli bireylerin topluma kazandırılmaları için çalıştırılmaları şart diye düşünüyoruz."

İ9: "Engelliler de özel politika gerektiren grupların içinde aslında daha özel bir konumda, toplumsal hayata aktif olarak katılımını öngören bir bakış açısıyla biz aracılık faaliyeti yürütmeye çalışıyoruz."

4.2.6.3. Yetersizliği Olan Çalışanların Artıları: İşverenler görüşmelerde yetersizliği olan çalışanlara sahip olmanın avantajlı yönleri olduğunu ve bunlara da odaklanılması gerektiğini belirtmişlerdir. Yetersizliği olan çalışanların artıları kodu altında olumlu arkadaş ilişkileri, gereksinimi avantaja çevirmeleri ve yetersizliği olan personelden memnuniyet alt kodları oluşturulmuştur. Şekil 46'da yetersizliği olan çalışanların artıları kodu ve buna bağlı alt kodlara yer verilmiştir.

Şekil 46

Yetersizliği olan çalışanların artıları



Olumlu Arkadaş İlişkileri: Katılımcılardan İ3 yetersizliği olan çalışanlarının arkadaşlık ilişkilerinin oldukça iyi olduğunu, sıcakkanlı bir şekilde davrandıklarını ve diğer çalışanların da yetersizliği olan çalışanlara karşı olumlu tutumlara sahip olduğunu açıklamıştır.

İ3: "Arkadaşlık ilişkilerinde çok ön plana çıktıklarını görüyorum ve çalışma arkadaşları tarafından çok sevilen bir grup bu."

İ3: "Arkadaşlık ilişkilerinde örneğin çok sıcaklar. Belki de bu bizim kurumumuza has bir şeydir bilemiyorum biz şanslı da olabiliriz."

Yetersizliği Olan Personelden Memnuniyet: İşverenler tarafından sıklıkla ifade edilen bir konu yetersizliği olan çalışanlarından duydukları memnuniyettir. İşverenler diğer çalışanlarına nazaran yetersizliği olan çalışanlarından ekstra memnun olduklarını, diğer çalışanlardan ayırt edilmediklerini, zaman içerisinde iş ortamına önemli katkıları olduğunu ve verimli bir şekilde çalışabildiklerini ifade etmişlerdir. İ1, İ3, İ4 ve İ6'nın bu doğrultudaki ifadelerine aşağıda yer verilmiştir.

İ1: "Hatta onlardan ekstra memnunuz diyebilirim."

İ3: "Mesela burada çalışan arkadaşımız bu gruptaki bir arkadaşımız, çok da başarılı işinde kendisinden çok memnunuz."

İ4: "Şöyle engelli istihdam etmemiz gerekiyordu, ancak bizim bir kadromuz yoktu. Biz de engelli çalışan ilanı verdik ekstradan. Bu kapsamda insan kaynakları için bir adayla çalışmaya başlamıştık. Hiçbir deneyimi yoktu. Sonrasında bizim için paha biçilemez bir personel oldu. Çok ciddi katkıları oldu severek çalışıyorduk. Burada bulunduğumuz bölgede de engelli çalışanlarımız var. Gerçekten canla başla işlerine sarılarak çalıştıklarını görüyoruz."

İ6: "O ilk eğitimi aldıktan sonra montaj sürecinde gayet verimli bir şekilde çalışıyorlar."

Donanımlı Olmaları: Yetersizliği olan personelden memnuniyet kodu altında yüksek lisans, yurt dışı deneyimi, üniversite mezunu ve İngilizce bilme alt kodları oluşturulmuştur. İşverenler yetersizliği olan bazı çalışanlarının lisans ve yüksek lisans düzeyinde eğitimi aldıklarını, diğer bazılarının yurt dışı deneyimlerinin olduğunu ve bir grup beyaz yaka olarak istihdam edilen yetersizliği olan çalışanlarının İngilizce dil yeterliliğinin iyi olduğundan bahsetmiştir. Bahsedilen tüm bu unsurlar ise yetersizliği olan çalışanlar için bir artı olarak görünmektedir.

İ2: "Beyaz yakada da müşteri temsilcisi arkadaşımız var mesela. Onun bedeninde organ yoksunluğundan kaynaklı engeli var. Hem İngilizce hem Türkçe müşteri temsilciliği yapıyor. Kendini geliştirdiği için gayet güzel iş yapıyor."

İ8: "Onları açıkçası biz çok özel gereksinimli bireyler grubunda değerlendirmiyoruz şu an benim idari işler kısmında bir arkadaşım var. Almanca öğretmenliği mezunu, onun üzerine şimdi bir de yüksek lisans yapıyor."

İ8: "Ama son dönemde tabii özellikle ortopedik engelli bireylerde gördüm ben birçoğu çok iyi üniversitelerden mezun ve yurtdışı deneyimleri olan bireyler var."

Yöneticilerce Tanınıyor Olmaları: Yetersizliği olan personelden memnuniyet kodu altında oluşturulan bir diğer alt kod ise "yöneticilerce tanınıyor olmaları"dır. İ3 yetersizliği olan çalışanlarının diğer çalışanlarına göre işverenler tarafından daha fazla bilindiği ifade etmişlerdir.

İ3: "Örneğin üst düzey yöneticileri tarafından tanınıyor ve biliniyorlar. Ben bunun diğer çalışanlara göre olumlu bir farklılık olduğunu düşünüyorum"

Performans Analizlerinde Sorun Olmaması: Yetersizliği olan personelden memnuniyet kodu altında oluşturulan bir diğer alt kod ise "performans analizlerinde sorun olmaması"dır.

Katılımcılardan İ2 kendi kurumlarının bünyesinde sürekli olarak performans analizlerinin yapıldığını ve bu çalışan gruplarında herhangi bir sorun yaşamamalarının kendileri için bir artı olduğunu belirtmiştir.

İ2: "Performans analizleri yapılıyor bizde. Performans analizinin içinde aidiyet duygusu, iletişim ast üst ilişkisi vs. hepsi var bunların hepsi sorguluyor performans göstergelerinde burada herhangi bir sıkıntı görülmedi bu zamana kadar"

Dikkatin Yüksek Olması: Yetersizliği olan personelden memnuniyet kodu altında oluşturulan bir diğer alt kod ise “dikkatin yüksek olması”dır. İşverenlerden İ6 ve İ8 kendi bünyelerinde işleme engeli olanların daha fazla istihdam edildiğini, bu çalışanlarının çevreleriyle olan sınırlı iletişimlerinin onların işlerini daha konsantre bir şekilde yapmaya ittiğini ve daha başarılı olduklarını ifade etmişlerdir.

İ6: "Daha konsantre olarak çalışabiliyorlar. İletişim etrafla biraz daha sınırlı olduğu için işlerine daha fazla konsantre olabiliyorlar. Kalite hatası yapmadan çalışmak için aslında bu önemli bir şey bizdeki önemli noktalardan birisi. Burada dikkat çok önemli çünkü yüzlerce çeşit araba yapıyoruz biz burada, her araca farklı bir parça takılıyor burada dikkat çok önemli. Doğru araca doğru parçayı takmak önemli arkadaşların bu konularda daha dikkatli çalıştıklarını görmüştüm."

İ8: "Çok daha zihinsel yoğunlukla odaklanarak çalışıyorlar. Etrafta ne olup bitiyor çok haberdar da olmadıkları için doğrudan bir temas kurmaları gerekmediği için daha başarılı oluyorlardı."

Daha Yüksek Performans Sergileme: Yetersizliği olan personelden memnuniyet kodu altında oluşturulan bir diğer alt kod ise “daha yüksek performans sergileme”dir.

Katılımcılardan İ8, yetersizliği olan çalışanlarının daha iyi bir şekilde odaklanabildikleri için diğerlerine nazaran daha yüksek performans sergileyebildiklerini açıklamıştır.

İ8: "O kişilerde hakikaten çok böyle zihinsel yoğunluklarını özellikle konfeksiyon atölyesi için söylüyorum, kendilerini hani böyle daha normal melekelerde değerlendirenlerden bile çok daha performansı yüksek çalıştıkları için hakikaten işlevsel oluyordu."

Gereksinimi Avantaja Çevirmeleri: Katılımcılardan İ9 yetersizliği olan çalışanlarının gereksinimlerinin avantaja dönüştürülebileceğini belirtmiştir. Bu dikkat çekici bir unsurdur. Örneğin masa başı işlerde fiziksel yetersizliği olan çalışanlarının hareket etme ihtiyacı olmadığı için bu pozisyonlarda verimli bir şekilde çalışabileceklerini belirtmiştir.

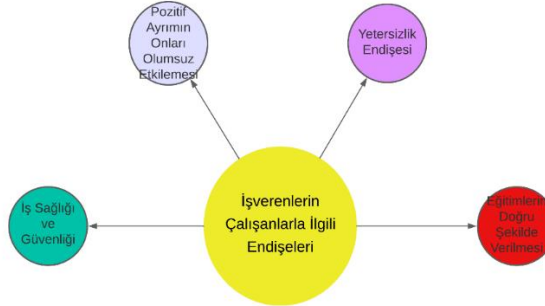
İ9: "Bunun dışında süreğen engelliler haricinde ortopedik engelli ise eğer mesela masa başı işleri gibi büro işleri gibi şeylerde istihdam ettiklerinde maksimum verimlilik aldıklarını çünkü çok doğru olmayacak belki ama hareket kısıtlılığı sebebiyle hep masa başında oturduğu için çok yüksek verimlilik elde ettiğini de söylemişlerdi o zaman."

4.2.6.4. İşverenlerin Çalışanlarla İlgili Endişeleri: Görüşmeler sonucunda önemli bulgular edinilen diğer bir husus ise yetersizliği olan çalışanların iş ortamındaki güvenliğinin sağlanmasıdır. Görüşme yapılan tüm işverenler yetersizliği olan çalışanları için iş ortamının güvenliğini çok önemsediklerini ve bunun için önlemler almaya çalıştıklarını belirtmişlerdir. Bunun yanında işverenler yetersizliği olan çalışanlarına diğer çalışanlarına göre çok da farklı davranmayarak kendilerini kötü hissetmelerine engel olmak istemektedirler. Ayrıca birçok iş kolunda iş sağlığı ve güvenliği önemli olduğu için bu kapsamda verilecek eğitimler önemsenmektedir. İşverenlerin çalışanlarla ilgili endişeleri kodu altında pozitif ayrımın onları

olumsuz etkilemesi, yetersizlik endişesi, iş sağlığı ve güvenliği ve eğitimlerin doğru bir şekilde verilmesi alt kodları oluşturulmuştur. Aşağıda bunlara ilişkin doğrudan alıntılar ve Şekil 47'de işverenlerin çalışanlarla ilgili endişeleri kodu sunulmuştur.

Şekil 47

İşverenlerin çalışanlarla ilgili endişeleri



Pozitif Ayrımın Onları Olumsuz Etkilemesi: İşverenlerden İ4 yetersizliği olan çalışanlarına farklı olumlu muamelelerle yaklaşmanın olumsuz sonuçlanabileceğini ifade etmektedir.

İ4: "Eğer özelleştirirsek ya da onları özel bir şey yaparsak daha kötü etkileyebilir miyiz diye korkuyoruz"

Yetersizlik Endişesi: Bunun yanında İ2 yetersizliği olan bireyleri istihdam ederken yeterlilikleri konusunda endişelendiklerini belirtmiştir.

İ5: "Yapabilirler mi diye düşündük ilk başta olur mu acaba şeklinde."

İş Sağlığı ve Güvenliği: İşverenler tarafından en sık tekrar edilen diğer bir kod ise yetersizliği olan çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusudur. İş yerinde olabilecek sıkıntıların, tehlikeli çalışma bölümlerinin göz önünde bulundurulmasının gerekli olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca ortamın ergonomik koşullarının bu anlamda incelenmesinin son derece önemli olduğu açıklanmıştır. Aşağıda İ5, 16 ve İ8'in ifadelerine yer verilmiştir.

İ5: "Bunun dışında sağlığa zarar veren iş sağlığı ve güvenliği durumları yaşanabilir mi diye düşünüyoruz."

İ6: "Şirketin yapısı gereği ağır olduğu için ve iş güvenliği kurallarını da çok hassas olduğu ve tehlikeli bölümlerinde olduğu bir işletme olduğu için burası seçici davranmak durumunda kalıyoruz."

İ8: "Ama tabii her bireyin çalışma ortamındaki ergonomik koşulları acil durumlardaki koşullarını iş sağlığı güvenliği anlamında daha onların konfor alanı haline getirebilmek için birçok çalışma içerisinde bulduk."

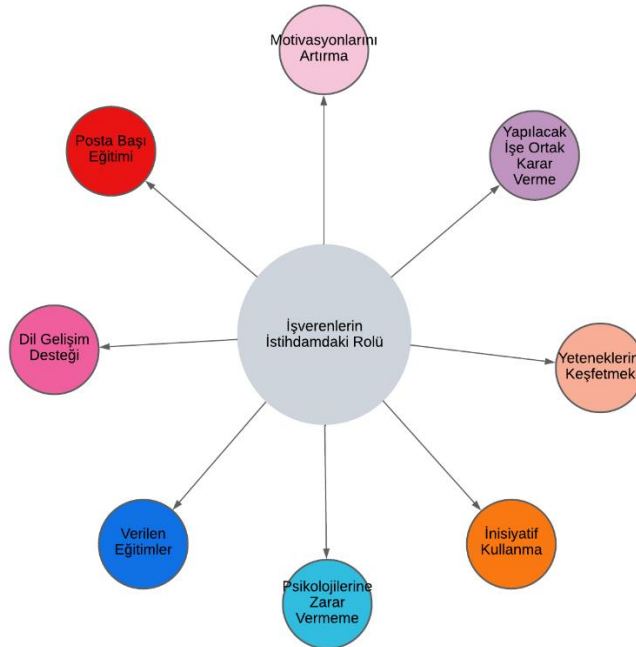
Eğitimlerin Doğru Şekilde Verilmesi: İşverenlerden İ6 yetersizliği olan bireyleri istihdam ettikleri alanlarda verilecek eğitimlerin eksik olması durumunda yaşayacakları olumsuzlukları düşünerek eğitimlerin eksiksiz olmasının önemini vurgulamıştır.

İ6: "Eğitim diyeceğim buna. Eğitimleri veriyoruz ama tedirginim bir şeyleri kaçırıyor olabiliriz, onlara eksik aktarabiliriz diye korkuyorum. En önemli şey iletişim oluyor o yüzden. Tabi bu dediğim sadece işitme engellilerle ilgili bir konu diğer türlerde böyle bir sıkıntı yaşamıyoruz zaten."

4.2.6.5. İşverenlerin İstihdamdaki Rolü: Bu kod altında işverenlerin istihdam sürecinde yetersizliği olan çalışanlarına hangi noktalarda destek olabilecekleri ile ilgili unsurlara değinilmiştir. İşverenlerin istihdamdaki rolü kodu altında verilen eğitimler, yapılacak işe ortak karar verme, motivasyonlarını artırma, yeteneklerini keşfetmek, inisiyatif kullanmak, psikolojilerine zarar vermeme ve dil gelişim desteği sağlama alt kodları oluşturulmuştur. Aşağıda bu kod altında oluşturulan alt kodlara ilişkin detaylı açıklamalara yer verilmiştir. Şekil 48’de ise işverenlerin istihdamdaki rolü koduna ve alt kodlara yer verilmiştir.

Şekil 48

İşverenlerin istihdamdaki rolü



Motivasyonlarını Artırma: Katılımcılardan İ3 süreçte yetersizliği olan çalışanlarının daha istekli bir şekilde çalışmaya devam etmesi için onları cesaretlendirdiklerini ve motive ettiklerini dile getirmiştir. İ5 de benzer şekilde çalışanlarını motive etmek için uğraştıklarını ifade etmiştir.

İ3: "Onu motive de edebiliriz. Varsa onu açığa çıkarmasını kolaylaştırırız yoksa da bu sorularla onu teşvik ederiz. Çalışanlarımızın çalışma motivasyonlarına bakıyoruz aslında."

İ3: "Onları cesaretlendirmek lazım diye düşünüyorum."

İ5: "Motivasyon sistemleri ile çalışıyoruz daha fazla."

Yapılacak İşe Ortak Karar Verme: Bunun yanında İ3 yetersizliği olan çalışanlarını istihdam ederken onlara sadece bir pozisyon seçeneği sunmadıklarını, bireyin hangi pozisyonlarda çalışacağına birlikte karar verdiklerini ifade etmiştir.

İ3: "Konumlandırırken zaten çalışanla birlikte buna karar veriyoruz. Biz işaret etmiyoruz sen burada çalışacaksın diye. Onun fikrini de alıyoruz. Olabilir mi diye."

İ3: "Zaten çalışan da aklında belki bir fikir geliştirerek geliyor. Ben şu ortamda olmayı tercih ederim diye ve biz de uygun olan alanları iki tarafın da görüşlerini dikkate alarak yerleştiriyoruz."

Yeteneklerini Keşfetme: Katılımcılardan İ3 bu çalışanlarının yeteneklerini keşfetmenin kendileri için önemli olduğunu ve hiçbir çalışanlarının yeteneğini ziyan etmek istemediklerini vurgulamıştır. İ5 ise istihdam etmeden önce bireylerin yetenekli oldukları alanların keşfedilmesinin önemli olduğunu belirtmiştir.

İ3: "Bu bireyleri kazanmak lazım çünkü her insanın bir keşfedilmemiş yeteneği var. Biz bu yeteneklere çok önem veririz. Çünkü en önemli israflardan biri insan yeteneğidir, bu yetenekleri keşfetmek aslında işverenlerin önemli meziyetlerinden biri olmalıdır diye düşünüyorum."

İ5: "Kişi hangi alanda yetenekli bence önce bunu tespit etmek gerekiyor."

İnisiyatif Kullanma: Katılımcılardan İ4'ün ifadesine göre bu çalışanlar kendilerine yönelik özel bir ilgi beklemektedir.

İ4: "İlginç olan şu ki bazen bizden ilgi bekliyorlar inisiyatif kullanmamızı bekliyorlar"

Psikolojilerine Zarar Vermeme: İ1 kurumsal olarak yetersizliği olan çalışanlarının psikolojilerine zarar vermemek için çaba göstermektedir.

İ1: "Çünkü onun psikolojisi de çok önemli. Uzun vadede o da zarar görebilir."

Verilen Eğitimler: Katılımcıların cevaplarından hareketle oluşturulan bir diğer kod ise "verilen eğitimler" dir. Verilen eğitimler teması altında boş zaman aktivitesi, posta başı eğitimi, aidiyetlik eğitimleri, iletişim eğitimleri, oryantasyon programı, iletişim becerileri eğitimi, mesleki beceri eğitimi, sosyal beceri eğitimi, iş güvenliği eğitimi, dil gelişim desteği ve gözetmen denetimi ihtiyacı alt kodları oluşturulmuştur.

Boş Zaman Aktivitesi: Boş zaman aktivitesi kodu altında resim kursu, okçuluk kursu ve müzik kursu alt kodları oluşturulmuştur. Aşağıda bu konuya ilişkin İ5'in ifadelerine yer verilmiştir.

İ5: "Bir arkadaşımız resim kursuna da gidiyor."

İ5: "Sosyal kurslar diyebiliriz mesela müzik kursu okçuluk kursuna giden var."

Posta Başı Eğitimi: Katılımcılardan İ6, kendi sektörleri itibariyle posta başı eğitim hizmetleri sunduklarını ve bu eğitimlerde bireylerin yapmaları gereken işlerle ilgili konuların yer aldığını ifade etmiştir.

İ6: "Onun dışında posta başı eğitimi dediğimiz bir şey var. Bu eğitimde de hangi işleri yapması gerekiyorsa onunla ilgili eğitim alır. Parçayı nereye ne şekilde takacağı ile ilgili eğitimler alır."

İ6: "Ama özetlemek gerekirse en önemli iki eğitim el becerisi eğitimi ve posta başı eğitimi."

Aidiyetlik Eğitimleri: Bunun yanında İ2, kuruma yönelik aidiyetlik hissi oluşturmak amacıyla bu yönde eğitimler verdiklerini açıklamıştır.

İ2: "Bunun haricinde eğitimlerimiz var, iletişim eğitimleri aidiyetlik eğitimleri vs var, kurum içi verdiğimiz eğitimler var. Şirkette karşılıklı olarak bir aidiyet duygusu oluşuyor böylelikle."

Oryantasyon Programı: Katılımcılardan İ3 yetersizliği olan çalışanlarının kuruma uyumlarını sağlayabilmek adına oryantasyon programı oluşturduklarını ve uyguladıklarını belirtmiştir.

İ3: "Zaten bütün çalışanların bir kuruma uyum, alana uyum ve göreve uyumları var. Oryantasyon programları var, bu programları da ayrı tutmuyoruz. Onları da bu programlardan geçiriyoruz."

İ3: "Neticede aynı alana diğer çalışanlarla aynı şekilde gidiyor."

İletişim Becerileri Eğitimi: Bunun yanında kendi kurumları bünyesinde iletişim becerileri eğitimi verilmesini sağlayan işverenler de bulunmaktadır. Aşağıda İ2 ve İ5'in ifadeleri bulunmaktadır.

İ5: "Bu çalışma alanlarında beceri eğitimi yapıyoruz. Hem sosyal beceri eğitimi hem mesleki beceri eğitimi hem iletişim becerileri eğitimi hem toplumsal yaşam becerileri gibi şeylerden bahsediyoruz."

İ2: "Bunun haricinde eğitimlerimiz var, iletişim eğitimleri aidiyetlik eğitimleri vs var, kurum içi verdiğimiz eğitimler var. Şirkette karşılıklı olarak bir aidiyet duygusu oluşuyor böylelikle."

Mesleki Beceri Eğitimi: İ5 kendi kurumlarında öncelikle mesleki beceri eğitimlerine ağırlık verdiklerini dile getirmiştir.

İ5: "Bir iş yeri olduğumuz için hani bir rehabilitasyon merkezi değiliz. Bu nedenle öncelikli tercihimiz iş becerileri üzerine oluyor."

İ5: "Bizim burada uzmanlaşacağımız alan mesleki beceriler."

İş Güvenliği Eğitimi: İ6 riskli bir sektör oldukları için çalışanlarına iş güvenliği eğitimleri vermenin gerekli ve önemli olduğunu belirtmektedir.

İ6: "Onun dışında şirkette tabi iş güvenliği eğitimi kimyasal kullanımı eğitimi vs var."

İ6: "Ama özetlemek gerekirse en önemli iki eğitim el becerisi eğitimi ve posta başı eğitimi."

Dil Gelişim Desteği: İ2 ise çalışanlarının dil gelişimlerine destek olmak istediklerini ve bu doğrultuda uygulamalar gerçekleştirdiklerini açıklamıştır.

İ2: "Açıkçası Pandemi döneminde hiç yapılmadı böyle şeyler ama öncesinde bizim sadece özel günleri kutlama şeklinde bir yapımız var onun haricinde kişilerin talep ettikleri takdirde dil gelişimleri için bir şeyler yapıyoruz."

Gözetmen Denetimi İhtiyacı: Bazı kurumlarda ise yetersizliği olan bireyler işleri öğrenene kadar bir gözetmenle faaliyetlerini yürütmektedir (İ6).

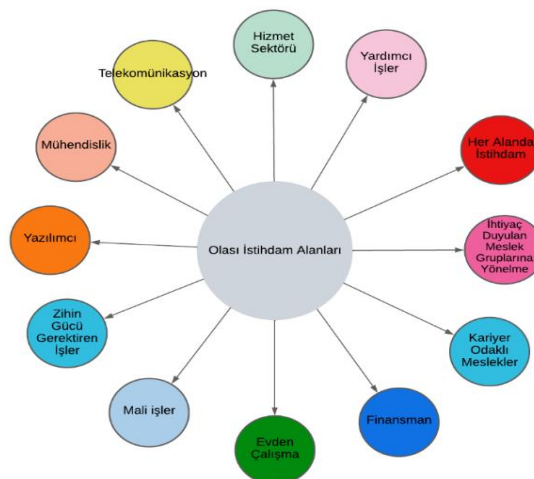
İ6: "Öğrenme seviyesinde mutlaka bir gözetmenle birlikte çalışır."

4.2.7. İstihdamda İstenilen Durum: İşverenlerin cevaplarından hareketle oluşturulan bir diğer tema "istihdamda istenilen durum" dur. Bu tema altında olası istihdam alanları, yetersizliği olan bireylere yönelik ideal istihdam öğeleri ve devlet desteği kodları oluşturulmuştur. Aşağıda her bir kodla ilgili detaylı açıklamalara yer verilmiştir.

4.2.7.1. Olası İstihdam Alanları: İşverenler yetersizliği olan bireylerin hangi alanlarda istihdam edilebileceği ile ilgili görüşlerini belirtmişlerdir. Bu alanların; hizmet sektörü, yardımcı işler, telekomünikasyon, mühendislik, yazılımcılık ve finansman gibi alanlar olabileceğini belirtmişlerdir. Bunun yanında yetersizliği olan bireylerin her alanda istihdam edilebileceğini, ihtiyaç duyulan meslek gruplarına yönelmeleri gerektiği, kariyer odaklı mesleklerin onlar için iyi olabileceği, evden çalışılması mümkün işlerde görev alabilecekleri, mali işlere yönelebilecekleri, zihin gücü gerektiren işlerde çalışabilecekleri belirtilmiştir. Görüşmelerde işverenlerin günümüz şartlarında özellikle online platformlarda işlerin yürütülmeye başlanmasıyla birlikte yetersizliği olan bireylerin birçok alanda istihdam edilebileceği ile görüşlerinin olması dikkat çekici ve önemli bir ayrıntıdır. Aşağıda her bir kod ve alt koda ilişkin açıklamalara yer verilmiştir. Olası istihdam alanları kodu ve bu koda bağlı alt kodlar Şekil 49'da sunulmuştur.

Şekil 49

Olası istihdam alanları



Hizmet Sektörü: Katılımcılardan İ1 bu bireylerin hizmet sektöründe yoğun olarak çalıştırıldıklarını ve bu alanda çalışmalarının doğru olacağını vurgulamıştır. Ayrıca İ1 hizmet sektörünün yetersizliği olan çalışanlar için iletişim becerilerini artırıcı olduğunu ifade etmiştir.

İ1: "Bence hizmet sektöründe çalışmalılar. Zaten bu sektörde çok fazla çalıştıklarını ve değerlendirildiklerini biliyorum."

İ1: "Ben bunu destekliyorum da çünkü iletişimleri de kuvvetleniyor. Bana kalırsa onlar için en iyi sektör hizmet sektörü olur."

Yardımcı İşler: Bazı sektörlerde ise riskler daha fazla olabilmekte ve bu sebeple işe alımlarda bu kritik bir unsur olarak ifade edilmektedir. Bu sebeple yetersizliği olan bireylerin yardımcı işlerde istihdam edilmesi uygun görünmektedir. Aşağıda İ2'nin cevabına yer verilmiştir.

İ2: "İSG (iş sağlığı güvenliği) anlamında tehlikeli sınıfta bulunduğumuz için ona uygun şekilde alım yapmaya çalışıyoruz. Bunun birçok ayrıntıları var tabi. Daha çok yardımcı işlerde kendisine uygun işlere alıyoruz tabi."

Her Alanda İstihdam: Bunun yanında İ7 yetersizliği olan bireylerin her alanda istihdam edilmesinde bir sakınca olmadığını ve bunun uygun olabileceğini dile getirmiştir.

İ7: "Aslında bence istihdama kazandırılmaları açısından her alana uygun olduklarını düşünüyorum."

İhtiyaç Duyulan Meslek Gruplarına Yönelme: Katılımcılardan İ8'in ifadesine göre ortopedik engeli olan çalışanlar kendilerini donanımlı hale getirerek farklı alanlarda istihdam edilebilir ve diğer çalışanlardan bir adım öne geçebilir görünmektedirler.

İ8: "Ortopedik engelliler bu konuda biraz daha avantajlılar diyebilirim kendilerini geliştirerek yetkinliklerini bugün bizim ihtiyaç duyduğumuz alanlara yönlendirerek daha doğrusu sektörün ihtiyaç duyduğu meslek gruplarına yönlendirerek bence bir adım daha öne geçmiş olabilirler."

Kariyer Odaklı Meslekler: Ayrıca İ8 yetersizliği olan bireylerin istihdam alanları ile ilgili dar düşünüldüğünü ve pandemiden sonra bu alanların çeşitlenebileceğinin farkına varıldığını vurgulamıştır. Buradan hareketle bu bireylerin de kariyer odaklı mesleklerde çalışmasının doğru olabileceğini belirtmiştir.

İ8: "Pandemiden önce bana deseydiniz ki bu bireyler hangi alanlarda istihdam edilebilir çağrı merkezleri vardı benim aklımda ama bugün artık merkezi destek fonksiyonlarında insan kaynaklarında mali işler gibi alanlarda gelecekte de kariyer anlamında da odaklı meslek gruplarında çalışabilirler."

Finansman: Katılımcılardan İ6 yetersizliği olan bireyleri her alanda görmek istediklerini ve bu bireylerin finansman gibi alanlarda çalışmasının uygun olabileceğini açıklamıştır.

İ6: "Bilfiil mühendislikte çalışacak finansmanda çalışacak yetkin engelli arkadaşlara ihtiyacımız var."

Evden Çalışma: Katılımcılardan yine İ8, pandemiden sonra uzaktan çalışmanın daha yaygın bir hale geldiğini ve artık iş yerlerine gidilmeden de çalışmanın mümkün olabileceğini ifade etmiştir.

İ8: "Örneğin evden çalışma kavramı İstanbul'da çok oturdu."

İ8: "Böyle ihtiyaçları olacak, şirketler artık çok büyük plazalara çok büyük kiralar vermeden kişilerin kendi ortamlarında çalışmalarını sağlayabilecekler"

Mali İşler: Ayrıca İ8, yetersizliği olan çalışanların mali işler biriminde de verimli bir şekilde çalışabileceğini dile getirmiştir.

İ8: "Pandemiden önce bana deseydiniz ki bu bireyler hangi alanlarda istihdam edilebilir çağrı merkezleri vardı benim aklımda ama bugün artık merkezi destek fonksiyonlarında insan kaynaklarında mali işler gibi alanlarda gelecekte de kariyer anlamında da odaklı meslek gruplarında çalışabilirler."

Zihin Gücü Gerektiren İşler: Katılımcılardan İ2, gereksinimlerine uygun bir şekilde bu bireylerin zihin gücüyle yapabilecekleri işlerde istihdam edilmelerinin daha doğru olduğunu ifade etmiştir.

İ2: "Beyni ile çalışabileceği işlerde bulunması daha doğru olur diye düşünüyorum."

Yazılımcı: Katılımcılardan İ8 yazılım alanında ülkemizin açığının oldukça fazla olduğunu ve gereksinimlerine uygun olarak bu bireylerin yazılımcı olarak da çalışabileceklerini vurgulamıştır.

İ8: "Bunun için önemli olan hakikaten teknolojiyi çok iyi kullanabilmeleri, ülkemizde çok ciddi bir yazılımcı açığı var."

Mühendislik: Katılımcılar (İ5, İ6, İ8) tarafından sıklıkla dile getirilen diğer bir husus ise yetersizliği olan bireylerin mühendislik alanında istihdam edilebilecekleridir. Yetersizliği olan bireylerin kendilerini mavi yaka olarak çalışmaya şartlandırdıklarını aslında bu gruptaki bireylerin mühendislik gibi uygulamalı alanlarda çalışmalarının mümkün olduğunu açıklamışlardır.

İ5: "Bu öğrencilerin sadece mavi yaka da çalışacaklarını düşünmemeleri gerekir. Hatta yurtdışında bilişim iletişim telekomünikasyon mühendislik makina gibi alanlarda yalnızca otizmlili istihdam eden üst düzey kurumlar var."

İ6: "Bilfiil mühendislikte çalışacak finansmanda çalışacak yetkin engelli arkadaşlara ihtiyacımız var."

İ8: "Yakın zamanda eski çalıştığım işletmemde bir iş güvenliği uzmanı arkadaşım vardı kız kardeşi doğum esnasında bir ortopedik rahatsızlık neticesinde yürüyemez hale gelmiş. Şu anda Microsoft'a çalışıyor ve şu anda çok önemli bir departmanın yöneticisi."

Telekomünikasyon: İşverenlerden İ5, otizmlili bireylerin de telekomünikasyon gibi alanlarda oldukça iyi kurumlarda bu bireylerin istihdam edilebileceklerini dile getirmiştir.

İ5: "Bu öğrencilerin sadece mavi yakada çalışacaklarını düşünmemeleri gerekir. Hatta yurtdışında bilişim iletişim telekomünikasyon mühendislik makina gibi alanlarda yalnızca otizmli istihdam eden üst düzey kurumlar var."

4.2.7.2. Yetersizliği Olan Bireylere Yönelik İdeal İstihdam Ögeleri: İşverenler yetersizliği olan bireylerin istihdamında daha fazla profesyonel desteğe ihtiyaç duymakta ve farklı kurumlarla iş birliği yapmanın gerekliliğini düşünmektedirler. Örneğin bir dönem sadece Ankara'da uygulaması yapılan ve ne kadar etkili olduğu görülen mesleki rehabilitasyon merkezlerinin Türkiye genelinde yaygınlaştırılmasının bu noktada fayda sağlayabileceğiyle ilgili açıklamalar olmuştur. Bunun yanında istihdam yöntemlerinin değiştirilebileceği ve farklı politikalar izlenebileceği ile ilgili açıklamalar yapılmıştır. Farklı ülkelerdeki farklı uygulamalara değinilmiş ve bunların Türkiye'de nasıl uygulanabileceği ile ilgili yorumlar yapmışlardır. İşe alım süreçlerinde farklı hangi meslek gruplarıyla çalışılabileceği ve bunun nasıl bir fayda sağlayabileceği ile ilgili çıkarımlarda bulunmuşlardır. Ayrıca çeşitli kurumlar bünyesindeki staj uygulamalarının bu noktada fayda sağlayabileceği, vaka yönetimini öğrenmenin gerekliliği üzerine bilgiler vermişlerdir. Bunun yanında çeşitli kurumlarda istihdam edilen yetersizliği olan bireylerin kurum içerisinde de almaları gereken birtakım eğitimlerin olduğu ile ilgili öneriler sunmuşlardır. Yetersizliği olan bireylere yönelik ideal istihdam ögeleri kodu altında mesleki rehabilitasyon merkezi gerekliliği, bölgesel iş fırsatlarına uygun eğitim, stajyer uygulamaları, istihdamla ilgili olası yöntemler, vaka yönetimi, ideal işe alım süreçleri, çağrı merkezi oluşturma, kurumlarda verilebilecek eğitimler ve yetersizliği olan bireylere yönelik gelecek planları kodları oluşturulmuştur. Oluşturulan bu kodlara bağlı olarak çeşitli alt kodlar da oluşturulmuştur. Aşağıda oluşturulan bu kodlara ilişkin detaylı açıklamalara yer verilecektir. Şekil 50'de yetersizliği olan bireylere yönelik ideal istihdam ögeleri teması sunulmuştur.

Şekil 50

Yetersizliği olan bireylere yönelik ideal istihdam öğeleri



Mesleki Rehabilitasyon Merkezi Gerekliliği

Sağlıkla İlgili Destek: Katılımcılardan İ9 yetersizliği olan bireylerin öncelikle sağlık açısından rehabilitasyon hizmeti almaları gerektiğini ifade etmiştir.

İ9: "Birey buradan çıktığında önce sağlık açısından rehabilitasyon sonrasında da işgücü piyasasına uygun hale getirilerek diğer bireyler gibi iş arayabilir hale gelmelerini sağlıyor. O yüzden bunların yaygınlaştırılmasını önemli olduğunu düşünüyorum."

Tam Donanımlı Çıkış: Bunun yanında İ9 bütüncül bir rehabilitasyon sürecinin bireyi tam donanımlı bir hale getirdiğini ve işgücü piyasasına bireyi hazırladığını dile getirmiştir.

İ9: "Hem işgücü piyasasına hazırlıyor hem bilgisini becerisini ortaya koymaya çalışıyor, rehabilitasyon sürecini tamamladığı zaman tamam olmuş oluyor."

İş ve Meslek Danışmanları: Ayrıca İ9 istihdam sürecinde bir kere uygulaması yapılan mesleki rehabilitasyon merkezinde iş ve meslek danışmanları ile birlikte çalıştıklarını dile getirmiştir.

İ9: "Bizim iş ve meslek danışmanlarımız da o dönem mesleki rehabilitasyon merkezlerine gidip birlikte çalışmışlardır."

Belli Bölgelerde Açılması Gerekliliği: Katılımcılardan İ9 tarafından değinilen önemli konulardan bir diğeri ise mesleki rehabilitasyon merkezlerinin yetersizliği olan bireyleri birçok istihdam koşuluna hazırladığı ve bireye bütüncül bir donanım sağladığı için Türkiye'nin farklı bölgelerinde ve büyükşehirlerde açılabileceği ve etkili olabileceğini ilişkin görüşüdür.

İ9: "Aslında Türkiye'de İŞKUR'un da dahil olduğu bir mesleki rehabilitasyon merkezi ağının oluşturulması gerekiyor. Her yerde olmayabilir ama belirli bölgelerde olabilir. Ya da büyükşehirlerde olabilir. Artık o süreç içerisinde birtakım çalışmalarla ve analizlerle ortaya koyulabilir. Ancak mesleki rehabilitasyon merkezlerinin ben önemli olduğunu düşünüyorum."

İ9: "Birey buradan çıktığında önce sağlık açısından rehabilitasyon sonrasında da işgücü piyasasına uygun hale getirilerek diğer bireyler gibi iş arayabilir hale gelmelerini sağlıyor. O yüzden bunların yaygınlaştırılmasını önemli olduğunu düşünüyorum."

İstihdam Sağlama: İ9 mesleki rehabilitasyon merkezlerinin istihdam sağlama yönünden de oldukça başarılı olduğunu ifade etmiştir.

İ9: "Orada mesleki rehabilitasyon merkezi diye bir merkez kurulmuştu ve engellilerin rehabilite edilme süreci hem de direkt açık işgücü piyasasında istihdam edilmelerini sağlayan ya da sağlayacak şekilde yine becerilerini yeterliliklerini ortaya koyan ve bunları geliştiren bir rehabilitasyon merkeziydi."

Becerileri Geliştiren: Mesleki rehabilitasyon merkezlerinde bireylerin becerilerinin geliştirilmesi ve yeterliliklerinin artırılması ön plana çıkmaktadır. İ9'un buna ilişkin ifadesi aşağıda yer almaktadır.

İ9: "Orada mesleki rehabilitasyon merkezi diye bir merkez kurulmuştu ve engellilerin rehabilite edilme süreci hem de direkt açık işgücü piyasasında istihdam edilmelerini sağlayan ya da sağlayacak şekilde yine becerilerini yeterliliklerini ortaya koyan ve bunları geliştiren bir rehabilitasyon merkeziydi."

Ergoterapi: Bunun yanında yetersizliği olan bireylerin ergoterapi aldıkları ve bu süreci tamamladıkları ifade edilmiştir.

İ9: "Ergo terapi ile ilgili bir çalışma yapmıştık."

İ9: "Engelli birey ergo terapi süreçlerinden geçiyor."

İstihdamla İlgili Olası Yöntemler: İstihdamla ilgili olası yöntemler kodu altında online platformlar oluşturma, korumalı iş yeri, seçimlik iş ve destekli istihdam modeli alt kodları oluşturulmuştur. Aşağıda her bir alt koda ilişkin açıklamalar yer almaktadır.

İstihdam Platformu: Günümüzde popüler olan çeşitli istihdam platformları gibi yetersizliği olan bireylere yönelik istihdam platformlarının oluşturulması bir seçenek olarak görülmektedir. Aynı zamanda işverenler yetersizliği olan bireylerin istihdamında online platformların kullanılmasının işlevsel ve ulaşılabilir olduğunu, özgeçmiş hazırlamalarında ve iş başvurusu yapmalarında etkili olabileceğini, yetersizliği olan bireylerin kendilerini ifade edebileceklerini ve bu bireylere farklı beceriler kazandırabileceğini ifade etmiştir.

İ8: "Kariyer.net gibi platformların engellilerin istihdamı için özel arayüzler geliştirmesi gerekiyor."

İ8: "Bu tarz bireylerin belki özellikle işte bir sosyal kurum sorumluluk projesi gibi kariyer net gibi daha geniş platformların bu bireylerin dijital ortama uyumlanması kendilerini ifade edebilecekleri daha özellikli platformlar sağlaması bizim de onlara daha rahat ulaşabilmemiz açısından bence elzem olabilir."

İ8: "Bu tarz bireylerin belki özellikle işte bir sosyal kurum sorumluluk projesi gibi kariyer net gibi daha geniş platformların bu bireylerin dijital ortama uyumlanması kendilerini ifade edebilecekleri daha özellikli platformlar sağlaması bizim de onlara daha rahat ulaşabilmemiz açısından bence elzem olabilir."

İ8: "Duyma engelliler için daha rahat iş başvuruları yapabilecekleri veya görme engelliler için daha rahat başvuru ve CV oluşturabilecekleri alanlar oluşturmaları bence bizde de bir farkındalık yaratacaktır."

Korumalı iş yeri: Katılımcılardan İ9 yurt dışında Almanya'da korumalı iş yeri kavramının olduğunu ve bunun da bir istihdam politikası olduğunu açıklamıştır. Aşağıda İ9'un buna ilişkin ifadeleri sunulmuştur.

İ9: "Almanya'da hala adı korumalı iş yeri değil ama korumalı iş yeri gibi faaliyet gösteren birtakım isimler kullanıyorlar. Sonuç olarak her ülke bu konuda bir arayış içerisinde."

Seçimlik İş: Katılımcılardan İ9 alan yazında "seçimlik iş" kavramının olduğunu ve bu çok doğru bir yaklaşım olmasa da işverenler tarafından kullanılabildiğini ve İtalya'nın bunun için bir örnek olduğunu ifade etmiştir.

İ9: "Bir de bizim bir kavramımız var uluslararası literatürde adı var "seçimlik iş" şeklinde. Seçimlik iş sendikalar inanılmaz karşı. Seçimlik iş işverenlerin kendilerine uygun belirli özel gereksinime sahip bireyler istihdam etmeleri örnek veriyorum sadece ortopedik grubu istihdam etmeleri. Yabancı ülkelere baktığımızda onlarda engelli istihdamında çok iyi noktada değiller. Hepsinin temel problemi diyebiliriz. İtalya mesela seçimlik işi önemsiyor ve bunu yapıyor."

Destekli İstihdam Modeli: Ayrıca İ9 destekli istihdam modelinin de yetersizliği olan bireylerin istihdamında kullanılabileceğini belirtmiştir. İ9 kendi bünyelerinde destekli istihdam modelini uyguladıklarını ve bireyin istihdamı sürecinde ailesinden de destek aldıklarını belirtmiştir. Ayrıca İ9 kullandıkları bu model sayesinde işverenlerin de çalışma alanları hakkında bilgi sahibi olmalarını sağladıklarını ve doğru yönlendirme yapmak için uğraştıklarını belirtmiştir. Kullandıkları destekli istihdam modeli ile İ9 aslında engelli bireyler için birçok unsuru düşünebildiklerini dile getirmiştir.

İ9: "Destekli istihdam modeli dediğimiz Hollanda'da uygulanan bir model var. Biz de destekli istihdam modeli kapsamında engelli koçlarımızla hem engellileri hem işvereni hem de aileleri bu sürece dahil ederek tanıyarak ve işverenin de o engelli için çalışma alanları tespit ederek doğru bir yönlendirmeyi hedefliyor. İşe girdikten sonra işe alışma sürecini de takip ediyor. Şu an Türkiye'de de engelli iş koçlarımız engellilere danışmanlık yapıyor."

Engelli İş Koçları: Ayrıca İ9 engelli iş koçları ile birlikte süreci yürütmeye çalıştıklarını belirtmiştir.

İ9: "Bir de bizim engelli iş koçlarımız var. Özel gereksinimli bireyler için bir de böyle ayrıma gidiyoruz."

Yönlendirme: İ9 engelli iş koçlarının direkt bu bireylere dönük hizmet verdiklerini ve yetersizliği olan bireyleri uygun işlere yönlendirmeye çalıştıklarını belirtmiştir.

İ9: "Bunlar özellikle direkt engellilere yönelik hizmet veriyorlar. İş arama kaydı oluşturuyorlar, kendilerini uygun işlere yönlendirmeye çalışıyorlar kendilerini geliştirmeleri açısından çeşitli şeyler yapıyor."

Danışmanlık Hizmeti: İ9 engelli iş koçlarının soru cevaplarla süreci sürdürmeye çalıştıklarını ve bu doğrultuda yetersizliği olan bireylerle görüşmeler yaptıklarını dile getirmiştir.

İ9: "Tamamen soru cevap şeklinde ya da danışmanlık eğitimi kapsamında öğrendikleri beceriler ile görüşmeleri gerçekleştiriliyorlar, belirli bir ölçek ya da ölçme aracı kullanmadan kendileri engelliği tanıyıp onu yönlendiriyorlar. Tamamen danışmanlık hizmeti ve becerileri ile yürütülen bir süreç."

Mesleki Yönelim Testi: Bunun yanında İ9 mesleki yönelim testleri ile yetersizliği olan çalışanlarının eğilimlerini belirlemeye çalıştıklarını ifade etmiştir.

İ9: "İş ve meslek danışmanlığı hizmetimiz kapsamında mesleki yönelim test bataryası diye bir batarya var. Oradan mesleki yönelimlerini eğilimlerini belirledikleri bir ölçek diyebiliriz. O batarya kullanılarak aslında yönlendirmeler yapılabilir."

İş Arama Kaydı ve Doğrudan Hizmet: Engelli iş koçlarının yaptığı uygulamalardan bir diğeri ise iş arama kaydı oluşturma ve doğrudan hizmet sunmadır. Aşağıda İ9'un cümlesine yer verilmiştir.

İ9: "Bunlar özellikle direkt engellilere yönelik hizmet veriyorlar. İş arama kaydı oluşturuyorlar, kendilerini uygun işlere yönlendirmeye çalışıyorlar kendilerini geliştirmeleri açısından çeşitli şeyler yapıyor."

Kurumlarda Verilebilecek Eğitimler: Kurumlarda verilebilecek eğitimler kodu altında uğraş terapisi ve cinsel eğitim alt kodları oluşturulmuştur.

Uğraş Terapisi: Katılımcılardan İ5 yetersizliği olan çalışanlarının uğraş terapisi olarak boş zamanlarda problem yaşamalarının engellenebileceğini ifade etmiştir.

İ5: "Özel eğitim merkezlerinin işin içerisinde olması gerekiyor bir uğraş terapisi yapılması gerekiyor bu bireylere. Eğer ki boş kaldığında çok fazla problem yaşıyorsa özellikle bu son dediğim düşünülebilir."

Cinsel Eğitim: Ayrıca İ5 yetersizliği olan bireylerin cinsel eğitim almalarının da bir gereklilik olduğunu ve bireylerin bu konuda doğru bir şekilde bilinçlendirilmesinin önemli olduğunu ifade etmiştir.

İ5: "Burada mesleki beceriler ele alınıyor ama bu bireylerin cinsel eğitim alması da gerekiyor. Böyle durumlarda da birincil bakıcıların cinsel eğitim vermesini ben çok uygun görmüyorum açıkçası. İki tarafta da yıkım söz konusu oluyor çünkü. Daha profesyonel bir uzmanın cinsel eğitim konusunda destek vermesi lazım."

İdeal İşe Alım Süreçleri: İdeal işe alım süreçleri kodu altında sosyal devlet desteğinin gerekliliği, psikiyatrist, sağlık danışmanlığı, yönlendirme öncesi adayla görüşme, başvurudan itibaren destek ve mülakat provaları alt kodları oluşturulmuştur.

Sosyal Devlet Desteğinin Gerekliliği: Katılımcılardan İ4 yetersizliği olan bireylerin yaşamlarının çok daha zor olduğunu ve sosyal devlet anlayışı ile desteklenmelerinin gerekli olduğunu ifade etmiştir.

İ4: "Onların da tabii bir ihtiyacı var bizlere göre iki kat daha zor hayatları var. Bu konuda sosyal devlet olarak desteklenmeleri gerektiğini düşünüyorum."

Psikiyatrist: Katılımcılardan İ5 bu çalışanlarını düzenli aralıklarla psikiyatristlere gönderdiklerini dile getirmiştir.

İ5: "Bunun dışında psikiyatrist dil ve konuşma terapistine yönlendiriyoruz ve kurslara yönlendiriyoruz."

İ5: "Psikiyatristin en az üç ayda bir kontrol etmesi gerekiyor."

Sağlık Danışmanlığı: Katılımcılardan İ8 yetersizliği olan çalışanlara sağlık danışmanlığı hizmetlerinin sunulmasını doğru bulduğunu belirtmiştir.

İ8: "Belki sağlık koşullarının daha iyi veya sağlık danışmanlığının sağlanabilmesi gerekir."

Yönlendirme öncesi adayla görüşme: Bunun yanında İ4 yetersizliği olan bireyleri yönlendirmeden önce onlarla görüşüldüğünü belirtmiştir.

İ4: "Bu süreç bana biraz daha olumlu geldi çünkü öncesinde adaylara kendileri de görüşüyorlar ve uygun adayları belirleyebiliyorlar"

Başvurudan İtibaren Destek: Katılımcılardan yine İ4 yönlendirme sürecinin en başta İŞKUR'a kayıttan itibaren başlaması gerektiğini aksi takdirde istihdam için doğru olmayan adaylarla karşılaşabildiklerini açıklamıştır.

İ4: "Bahsettiğimiz bu kişilere özel desteğinin İŞKUR'a kayıt sırasında başlaması gerekiyor. Aday başvuruyor ama doğru aday değil bizim için uygun olmuyor örneğin."

Mülakat Provası: Bunun yanında İ5 yetersizliği olan bireylerin iş görüşmesine gelmeden önce mülakat provası yapmalarının faydalı olabileceğini ve mülakat stresinin azalmasında önemli bir detay olduğunu dile getirmiştir.

İ5: "Bir iş görüşmesine geliniyorsa bu bir fırsat olduğu için ailesinin önceden bir pratik yapması lazım en azından kişinin sohbeti başlatabilmesi için. Görüşmeler çok heyecanlıdır, herkes için çok heyecanlıdır iş görüşmeleri. Bu heyecandan çocuğun daha az etkilenmesi için bence evde bir mülakat ortamı yaratılmalı."

Yetersizliği Olan Bireylere Yönelik Gelecek Planları: Yetersizliği olan bireylere yönelik gelecek planları kodu altında konfor alanları, takip sistemi, görüşme seansları alt kodları oluşturulmuştur.

Konfor Alanları: Katılımcılardan İ8 çalışma-iş ortamının yetersizliği olan çalışanları için bir konfor alanı haline getirildiğinde daha sağlıklı bir sürecin işleyebileceğini dile getirmiştir.

İ8: "Burayı bir yaşam alanı gibi düşündüğümüzde burada konfor alanları yarattığınızda hem uygulanması daha sağlıklı olabilir hem de iş tatminini desteklemiş oluruz."

Takip Sistemi ve Görüşme Seansları: Bunun yanında yine İ8 bu bireylere sunulan koşulların takibinin yapılabileceğini ve yetersizliği olan bireylere yönelik görüşme seanslarının planlanmasının uygun olabileceğini ve buna yönelik bir sistem oluşturulabileceğini açıklamıştır.

İ8: "Belki onların fiziksel koşullarının takibi için onlara özel bir seans veya bir görüşme ayarlanabilir veya onlar özellikle takip edilebilir. Bunlar bu bireylere sağlanan önemli avantajlar diye düşünüyorum."

Bölgesel İş Fırsatlarına Uygun Eğitim: Katılımcılardan İ5 her bölgede farklı istihdam alanlarına öncelik verildiğini ve bu yüzden de bölgelere uygun iş ilanlarına çıkılmasının doğru olabileceğini ve o bölgelerdeki mesleki eğitimlerin de bu doğrultuda verilmesi gerektiğini vurgulamıştır.

İ5: "Lise döneminde şunun yapılması gerekiyor bölgesel iş arayışına göre açık ilanlara göre bir mesleki eğitim vermek gerekiyor, bölgedeki iş fırsatlarına göre yapılması lazım bunun."

İ5: "Mesela bazı illerde ilçelerde farklı ürünlerin üretimi daha ön plandadır öyle kurumlarda o bölgedeki liselerde öğrencilerin aldığı mesleki eğitim biraz daha alanlara yönelik olabilir."

İ5: "Bölgesel iş gücüne göre bir eğitim planı hazırlanması gerektiğini düşünüyorum."

Staj Uygulamaları: Bunun yanında İ8 şirketlerin bünyelerinde yetersizliği olan çalışanlarına yönelik staj uygulamaları düzenleyebileceklerini ifade etmektedir.

İ8: "Bir tekstil firmasının down sendromlu stajyer uygulaması vardı mesela."

Vaka Yönetimi: Katılımcılardan İ5 bu çalışanların birer vaka olarak görülmesi gerektiğini ve vaka yönetimi bilinciyle yaklaşmanın doğru olabileceğini dile getirmektedir.

İ5: "Aslında burada bir vaka yönetimi var herkesi birer birer ele almak gerekiyor. Vaka yönetimi yapmak gerektiğini düşünüyorum."

İ5: "Özetle bir vaka yönetimi olarak ele alınması gerekiyor."

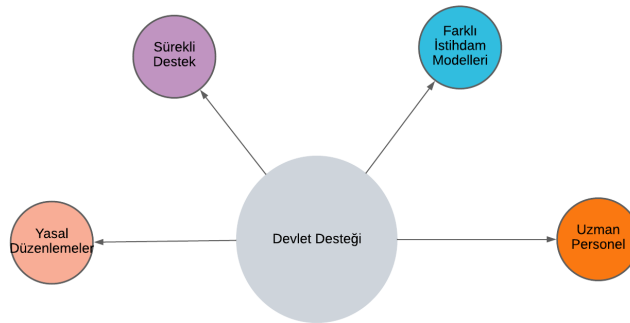
Çağrı Merkezi Oluşturma: Katılımcılardan İ7 yetersizliği olan çalışanlar için bir çağrı merkezi oluşturulmasının sürekli destek alabilecek bir kaynak olması itibarıyla gerekli olduğunu vurgulamıştır.

İ7: "Bizim projelerimiz var bu konuyla ilgili olarak da özel ekipler oluşturuyoruz. Hatta şu anda da yine bizim bir çalışmamız var onların çağrı merkezine yönlendirilip oradan çözemedikleri sorunlarla ilgili destek almalarını sağlayacak bir organizasyon planlıyoruz."

4.2.7.3. Devlet Desteği: İşverenlerin yetersizliği olan bireylerin istihdamı sürecinde farklı aşamalarda özellikle devlet desteğinin son derece gerekli olduğunu vurgulamışlardır. Devletin yetersizliği olan bireylerin istihdamında yasal düzenlemeler gerçekleştirmesinin, sürekli olarak destek sunmasının, uzman personelleriyle işverenlerin yanında olmasının öneminde değinilmiştir. Aynı zamanda hali hazırda var olan istihdam modellerinin yanında farklı istihdam modellerinin geliştirilmesinin bir gereklilik olduğunu vurgulamışlardır. Şekil 51’de devlet desteği kodu altındaki kodlar gösterilmiştir.

Şekil 51

Devlet desteği



Katılımcılardan İ5 kamu faaliyetlerinin yetersizliği olan bireylerin istihdamında öncülük etmesi gerektiğini belirtmiştir.

İ5: "Bu noktada da kamunun öncelik etmesi gerekiyor."

Yasal Düzenlemeler: Yine İ5 ve İ8 devlet politikalarının bu yönde düzenlenmesi gerektiğini ve yasal düzenlemelerin de yapılmasının bir gereklilik olduğunu dile getirmişlerdir.

İ5: "Yasal düzenlemelerin yapılması gerekiyor."

İ8: "Bunlar biraz devlet politikası olması gereken şeyler."

Sürekli Destek: Katılımcılardan İ5'e göre İŞKUR'un dönemsel sadece istihdam aşamasında sunduğu desteğin sürekli olarak sağlanması bu süreç için kolaylaştırıcı olabilir.

İ5: "Nasıl ki engelli istihdamına İŞKUR bir destek veriyor aynı kapsamda sadece dönemsel olarak değil sürekli bir şekilde desteğin önünün açılması gerekiyor"

Farklı İstihdam Modelleri: Ayrıca İ5 farklı istihdam modellerinin geliştirilerek daha etkili bir istihdam sürecinin planlanmasının bir yol olacağını düşünmektedir.

İ5: "Devletin öncülük ederek öncelikle uzman personel yetiştirmesi ve farklı istihdam modellerine yönelik teşvik kampanyalarını yapması gerekiyor."

Uzman Personel: Bunun yanında özellikle yetersizliği olan çalışanların istihdamında uzmanların yetiştirilmesi de devlet desteği altında kritik bir unsur olabilir görünmektedir. İ5'in ifadesine aşağıda yer verilmiştir.

İ5: "Devletin öncülük ederek öncelikle uzman personel yetiştirmesi ve farklı istihdam modellerine yönelik teşvik kampanyalarını yapması gerekiyor."

5.BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu başlık altında fiziksel yetersizliği olan lise öğrencileri ile işverenlerle yapılan görüşmeler sonucunda oluşturulan gömülü teori yapısı tartışılacaktır.

5.1. Fiziksel Yetersizliği Olan Lise Öğrencileri

5.1.1. Kişisel Yapılar: Araştırmaya katılan fiziksel yetersizliği olan lise öğrencileri doğuştan veya yaşamlarının farklı dönemlerinde geçirdikleri kazalar sonucu çeşitli uzuvlarını kullanamamaktadırlar. Bu öğrencilerden bazıları mesleki ve teknik anadolu liselerine devam ederken bazıları anadolu liselerinde öğrenimlerine devam etmektedirler. Sorulan sorularla bu öğrencilerin kendilerini hangi özellikleri ile tanımladıkları ve hangi özelliklerinin ön plana çıktığı sorulmuştur. Öğrencilerden alınan cevaplardan hareketle kişisel yapılar teması oluşturulmuştur. Alınan cevaplarda içe dönük, dışa dönük, yardımsever ve girişkenlik kodları en çok tekrar eden kodlardır. Öğrenciler öne çıkan özelliklerini kendi algılarına göre ifade etmiştir. Alan yazın incelendiğinde yetersizliği olan bireylerin ve daha özelden fiziksel yetersizliği olan bireylerin kişilik özelliklerini hususi olarak inceleyen araştırmaların olmadığı görülür. Dikkat çekici bir bilgi olarak McDermott ve Akina (1972) çocuklarda kronik hastalık veya yetersizliğe kaçınılmaz olarak eşlik eden herhangi bir kalıplaşmış kişilik özelliği olmadığını belirtmiştir. Katılımcılardan alınan cevapların oldukça farklılaşması ve birbirinin tam tersi nitelikte kişilik özelliklerinin ifade edilmesi bu bilgiyi doğrular niteliktedir. Katılımcıların ergenlik döneminde oldukları göz önünde bulundurulduğunda kişilik gelişimi için en kritik dönemde yer aldıkları ifade edilebilir. Bu dönemde yaşanan olaylar ve çevreden alınan tepkiler ergenlerin kişilik özelliklerini etkileyebilmektedir. Farklı bir ifadeyle kişilik özellikleri birçok faktörden etkilenebilir. Fiziksel yetersizliği olan lise öğrencilerinin kişisel yapılarını etkileyebilecek birden fazla faktör bulunabileceği gibi bu tez çalışması kapsamında ebeveyn ve akran desteği, dışlanma temalarına ulaşıldığı için tartışma bu kavramlar üzerinden gerçekleştirilmiştir. Çevresi ve ailesi tarafından desteklenen, olumlu kişilik özelliklerine sahip ebeveynler ve arkadaşlar arasında bulunan ergenler daha pozitif kişilik özellikleri gösterebilirler. Nitekim Schofield, Conger, Donnellan, Jochem, Widaman ve Conger (2012) yaptıkları çalışmada ebeveyn kişiliği ve gözlemlenen olumlu ebeveynliğin, 12. sınıf öğrencilerinin kişiliğini açıkladığı sonucunu bulmuştur. Ek olarak, araştırmacılar olumlu ebeveynlik yoluyla ebeveyn kişiliği ile daha sonraki ergen kişiliği arasında dolaylı bir bağlantı olduğuna dair kanıtlar da sunmuştur. Lianos (2015) ergenlerle yaptığı çalışmada uyumluluk ve dışadönüklüğün, babanın aşırı korumasıyla ilişkili olduğunu; nevrozluğun ise sosyal yeterliliği

açıklamada anne ve baba reddi ile ilişkili olduğunu saptamıştır. Çevresi ve ailesi tarafından desteklenen ergenlerin kişilik özellikleri nasıl ki olumlu bir gelişim gösteriyorsa dışlanan ve kabullenilmeyen ergenlerin de kişilik özellikleri olumsuz veya ödünleyici olabilir. Katılımcılar kişilik özelliklerinin pek çok farklı ifadesini temsil edecek özelliklerin kendilerinde bulunduğunu açıklamışlardır. Örneğin sosyalleşebilen, komik, sinirli gibi özelliklere sahip olduklarını dile getirmişlerdir. DeWall, Deckman, Pond ve Bonser (2011) sosyal dışlanmanın kişilik ifadesini etkilediğine dair sonuçlara ulaşmıştır. Araştırmacılara göre bazı durumlarda sosyal dışlanma, kişilik özelliklerinin bilişsel, duygusal ve davranışsal sonuçlar üzerindeki etkisini artırır. Sosyal dışlanma, bilinçsiz olumlu duygulanımı artırır. (Dewall ve diğerleri, 2011). Fiziksel yetersizliği olan lise öğrencilerinin kişisel yapılarını etkileyebilecek birden fazla faktör bulunabileceği gibi bu tez çalışması kapsamında ebeveyn ve akran desteği, dışlanma temalarına ulaşıldığı için tartışma bu kavramlar üzerinden gerçekleştirilmiştir.

5.1.2. Düşünceler: Fiziksel yetersizliği olan lise öğrencilerine sıklıkla ne tür düşünceleri akıllarına getirdikleri sorulmuş ve bu doğrultuda düşünceler teması oluşturulmuştur. Düşünceler teması altında katılımcıların farklı alanlarda çok çeşitli düşüncelere sahip olduğu görülmüştür. Özellikle meslek, eğitim ve gelecek planlarına ilişkin düşünceler en fazla tekrar eden ve katılımcılar tarafından dile getirilen düşünceler olmuştur. Öğrenciler boş kaldıklarında ya da günün herhangi bir zaman diliminde çoğunlukla hangi mesleği seçmeleri gerektiğini, nasıl bir geleceğe sahip olacaklarını düşündüklerini, gelecekte neler yaşayacaklarını planladıklarını ve eğitim hayatlarının nasıl devam edeceğini sorguladıklarını dile getirmişlerdir. Alan yazın incelendiğinde fiziksel yetersizliği olan bireylerin düşüncelerinin hangi konulara odaklandığı ile ilgili araştırmaların oldukça az olduğu fark edilmiştir. Michael, Ran ve Cinamon (2022) fiziksel engelli 18 genç yetişkinin gelecek algılarını belirlemek için yaptıkları araştırmada katılımcılarla gerçekleştirdikleri görüşmeler sonucunda dört alanın ön plana çıktığını tespit etmiştir. Bu alanlar duygular, gelecekteki yaşam rolleri, engeller ve destekler olarak belirlenmiştir. Bulgular, katılımcıların engelliliğin gelecek algılarında son derece baskın olduğunu ortaya koymuştur. Katılımcılar gelecekleri hakkında dikkatli ve endişeli olduklarını dile getirmişlerdir; gelecekleriyle ilgili ayrıntılı ve uzun vadeli planlar yapma eğilimindedirler. Ayrıca katılımcıların algıları, gelecekteki işlerine, gelecekteki yakın ilişkilerine ve aynı anda farklı rolleri yönetme ihtiyaçlarına odaklanmıştır (Michael ve diğerleri, 2022). Yanchak, Lease ve Strauser (2005) farklı yetersizliğe sahip olan bireylerin işlevsel olmayan kariyer düşüncelerini ve mesleki kimlik algılarını karşılaştırmıştır. Elde edilen sonuçlar fiziksel yetersizliği olan bireylerin bilişsel bozukluğu olanlara göre kariyer kararı

vermede daha az karmaşa yaşadıklarını göstermiştir. Fiziksel yetersizliği olan bireyler hareket kısıtlılığı sebebiyle yaşamlarını idame ettirmede diğerlerinin desteğine daha fazla ihtiyaç duyabilmektedirler. Bunun yanında var olan bu yetersizlik özellikle bireylerin bağımsızlıklarını destekleyecek eğitim ve mesleki alanları etkileyebileceği için öğrenciler bu kritik alanlarda neler yaşayabilecekleri ile ilgili düşüncelere daha fazla odaklanıyor olabilir. Eğitim süreci sonunda bir meslek sahibi olmak bireylerin kendi bağımsızlıklarını kazanmalarında önemli bir adım olduğu için yetersizliği olan öğrenciler de bu alanlarda nasıl bir gelecek sürdüreceklerini merak edip bu alanda düşünmeye odaklanıyor olabilirler. Çalışmanın diğer temalarından biri olan beklentiler teması altında katılımcıların mesleki ve eğitsel beklentilerinde bağımsız olmak yaşamını idame ettirebilmek ifadelerinden hareketle öğrencilerin düşüncelerinin bu alanlarda yoğunlaşması önemli bir göstergedir.

5.1.3. Duygular: Fiziksel yetersizliği olan lise öğrencilerine sıklıkla ne tür duygular hissettikleri sorulmuş ve bu doğrultuda duygular teması oluşturulmuştur. Katılımcılardan önemli bir kısmı en fazla mutluluk duygusunu deneyimlediklerini dile getirmiştir. Bunun yanında üzüntü, özerklik ve öz güven de sıklıkla tekrar edilen duygular arasında yer almaktadır. Alan yazın incelendiğinde bu sonuçları destekleyecek bilgilerin olduğu görülür. Dunn, Uswatte ve Elliott (2009) yetersizliği olan pek çok bireyin depresyon veya davranış bozukluklarından mustarip olmadığını ve aksine koşullarına iyi bir şekilde uyum sağlayabildiklerini ifade eder. Bireylerin birçoğu yetersizliğin başlamasından ve rehabilitasyondan sonra iyi düzeylerde öznel iyi oluş ve mutluluk yaşadıklarını bildirmekte, günlük yaşamdan zevk almaktadır (Dunn ve diğerleri, 2009). Bunun yanında Rostami, Sefat, Nejat, Alipur, Naghiyae, Hosainpour ve Younesi (2017) bu çalışmanın temalarından da biri olan fiziksel yetersizliği olan bireylerin düşüncelerinin duygularını nasıl etkilediğini çalışmalarında ortaya koymuşlardır. Yürüttükleri deneysel çalışmada Rostami ve diğerleri (2017) olumlu düşünme becerileri eğitiminin, deney grubundaki fiziksel yetersizliği olan ergenlerin mutluluklarını artırmada anlamlı ve olumlu bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Rokach, Lechcier-Kimel ve Safarov (2006) fiziksel yetersizliği olanlarla yaptıkları çalışmada katılımcıların yetersizliği olmayanlara nazaran yalnızlık duygusunu daha fazla deneyimlediklerini ortaya koymuşlardır. Mushtaq ve Akhouri (2016) fiziksel yetersizliği olan bireylerin normal popülasyona göre daha düşük benlik saygısı, daha yüksek depresyon, stres ve kaygı yaşadıklarını dile getirilmiştir. Benzer şekilde Pérez-Garín, Recio, Magallares, Molero ve García-Ael (2018) fiziksel yetersizliği olan bireylerin sıklıkla kaygılı ve depresif hissettikleri sonucuna ulaşmıştır. Fiziksel yetersizliği olan bireyler sadece belirli uzuvlarını kullanmakta zorluk yaşadıkları ve iletişim kurmalarını engelleyecek

herhangi bir yetersizliğe sahip olmadıkları için sosyal çevrelerine uyum sağlayabildiklerinden olumlu duyguları deneyimlemeye daha yatkın olabilirler. Bunun yanında çevreleri tarafından dışlanan ya da kişilik olarak çevreyle iletişime kapalı olan ergenler daha fazla olumsuz duygu deneyimleyebilirler. Bu çalışmanın temalarından biri olan kişilik özelliklerinde içedönüklük ve dışadönüklük en fazla tekrar eden özellikler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sonuçlara paralel olarak da farklı kişilik özelliklerine sahip bireyler mutluluk ve üzüntü gibi iki farklı duyguyu deneyimliyor olabilirler. Bunun yanında çalışılan grupta bir duygunun baskın olarak tekrar edilmemesi bu bireylerin duygusal açıdan dengeli olduklarının bir göstergesi olabilir.

5.1.4. Destekleyici İlişkiler: Fiziksel yetersizliği olan öğrencilerle yapılan görüşmeler sonucunda oluşturulan bir diğer tema ise destekleyici ilişkilerdir. Öğrencilerin cevaplarından hareketle yaşamlarında ailelerinden, arkadaşlarından ve öğretmenlerinden destek görmenin kendileri için oldukça kritik olduğu anlaşılmaktadır. Öğrenciler için var olan bu destekleyici ilişkiler tercih edecekleri meslekleri ve yaşama bakış açılarını etkilemekte ve bu da yaşamlarında köklü değişikliklere sebep olabilmektedir. Özellikle katılımcılardan bazıları ailelerinden ve arkadaşlarından aldıkları desteğin ve tepkilerin kendileri için son derece önemli olduğunu ve onlar sayesinde kendilerini daha iyi hissettiklerini belirtmişlerdir. Şüphesiz ki yetersizliği olan ergenlerin algıladıkları destek kaynakları kendilerini iyi hissetmelerinde ve bu çalışmadaki diğer birçok temanın şekillenmesinde oldukça etkilidir. Buradan hareketle fiziksel yetersizliği olan öğrencilerin sahip olduğu destekleyici ilişkiler son derece önemli bir noktada yer almaktadır. Alan yazın incelendiğinde bu çalışmanın sonucunu destekleyen çalışmaların da olduğu görülmektedir. Demetriou (2021) yaptığı çalışmada normal gelişim gösteren çocuklar ve engelli akranları arasındaki arkadaşlıkların, çocukların engelli akranlarına yönelik anlayışları, tutumları ve duyguları temelinde oluşturulduğunu belirlemişlerdir. Ayrıca bu arkadaşlık anlayışlarının engelliliğe yönelik toplumsal kalıp yargıları yansıttığı ve çocukların içinde büyüdüğü sosyal çevreden kaynaklandığı bulunmuştur. Skar (2003) hareket etme kabiliyeti kısıtlı ergenlerle yaptığı çalışmada ergenlerin kendilerini ergen akran grubunun normal üyeleri olarak gördüklerini, ancak ergen grubu üyelerinin kendilerini farklı gördüklerini göstermiştir. Aynı zamanda bu çalışmada aynı yaştaki arkadaşlarla ilişkilerin oldukça az ya da hiç olmadığı belirlenmiştir. Bunun yanında araştırmacılar, yetişkinlerin ergenlerle olan ilişkilerinde hem yardımcı ve destekleyici hem de aşırı koruyucu ve baskın oldukları sonucuna ulaşmıştır. Bennetta ve Hay (2007) fiziksel yetersizliği olan çocuklarda sosyal becerilerin gelişimi için aile özelliklerinin önemli olduğunu, özellikle ebeveynlerin okula yüksek düzeyde katılımı ve çocuklarda daha fazla sosyal beceri gelişimi arasında güçlü bir bağlantı tespit

etmişlerdir. Lise dönemi ergenlerin her alanda gelişime açık olduğu ve çevreden en fazla etkilendikleri dönemlerden biridir. Akranların görüşleri ve akran kabulü, ebeveynlerin onayı eğitsel, mesleki ve kişisel alanlarda ergenlerin kendilerini geliştirmesi için gerekli bir unsurdur. Özellikle fiziksel engeli olan bireyler çevrenin kendilerini kabulünde daha hassas olabilir ve bu noktada çevrelerinden gördükleri desteğe daha fazla anlam yükleyebilirler. Bir akran tarafından fiziksel engelin normalleştirilmesi ve ilişkilerde sorun edilmemesi ergenlerin gelişim görevlerinden biri de olan sosyalleşme ihtiyacı için dikkat edilmesi gereken bir unsur. Bunun yanında ebeveynlerin kabullenici ve destekleyici olması, bakım için birilerine ihtiyaç duyan ergenlerin kendilerini daha güvende hissetmelerini ve bir şeyleri başarmak için kendilerini motive etmelerini sağlıyor olabilir. Ayrıca yetersizliği olan bireylerin akademik alanda başarılı ve okul bağlılığına sahip olabilmeleri için öğretmenlerinin tutumları dikkat edilmesi gereken diğer bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim Crouch, Keys ve McMahon (2014) yetersizliği olan öğrencilerle yaptıkları çalışmada okul personeli ile daha olumlu ve daha az olumsuz sosyal etkileşim yaşayan öğrencilerin okula aidiyetlerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Fiziksel yetersizliği olan bireylere yönelik tutumların oluşmasında ve şekillenmesinde öğretmenler diğer öğrencilere de rol model oldukları için yetersizliği olan öğrenciler de öğretmenlerinin bu yöndeki olumlu tutumlarından etkilenebilirler. Ayrıca gereksiniminden dolayı öğretmen tarafından etiketlenmemek diğer öğrencilerle aynı muameleleri görmek fiziksel yetersizliği olan öğrencilerin kendilerine ilişkin olumlu algılarında destekleyici olabilir.

5.1.5. Bireyin Yaşama Bakış Açısı Değişimi: Görüşmelerde katılımcıların yaşamlarını etkileyen çeşitli olaylar yaşadıkları fark edilmiştir. Yaşanılan bazı olaylar olumlu iken diğer bazıları ise olumsuzdur. Yaşanan bu olaylar katılımcıların yaşamlarını farklı yönlerde etkilemiştir. Katılımcılar tarafından sıklıkla tekrarlanan kodlar ailenin terki, spora başlama ve aileden olumlu tepkiler alma olarak ifade edilebilir. Öğrencilerden bazıları fiziksel yetersizlikleri dolayısıyla aileleri tarafından terk edilmiş ve koruyucu ailelerde büyümüşlerdir. Bu durum öğrencilerin yaşamlarına bakış açılarını önemli ölçüde etkilemiştir. Katılımcılardan biri ailesinin terkinin ifade ederken yetersizliğin buna sebep olduğunu ifade etmiş ve duygusallaşmıştır. Yetersizliği olan bireylerin aileleri tarafından kabul edilmemesi her birinin farklı bakış açıları geliştirmelerine neden olmuştur. Alan yazın incelendiğinde doğrudan bu konuyla ilişkili bir çalışmanın olmadığı görülmektedir.

Yetersizliği olan çocukların ebeveynleri değişim, kişisel değerler ve gerçeklik krizi yaşarlar. Aile bu krizlerle baş etmeyi başarırsa çocuğu kabullenme aşamasına gelir. Kabullenme

sürecinde aile kendisi ve engelli çocuğu ile ilgilenmeye, çatışmaları çözmeye ve çocuğu kabul etmeye başlayabilir. Yetersizliği olan çocukları olduğunda ve onunla yaşamak durumunda kaldıklarında bu duruma uygun şekilde tepkiler veren ebeveynler de vardır. Bu ebeveynler bilinçli olarak çocuklarına uyum sağlarlar. Yetersizlik türü fark etmeksizin ebeveynlerin çocuğun potansiyeline dair temel bir inanca sahip olmaları son derece önemlidir (Kandel ve Merrick, 2007). Yetersizliği olan bir çocuğa sahip olan her ebeveyn bahsedilen krizlerle baş edemeyip çocuklarını kabul etmediğinde çocuklarını terk ediyor olabilir. Çocuğun bağlanma stilinden meslek seçimine kadar etkili olan ebeveynlerin terki çocuklar için oldukça travmatize edici olabilir. Her bir travma gibi bu durum da çocukların yaşama bakış açılarının değişmesinde ve şekillenmesinde etkili olabilir. Yetersizliği olan bireylerin yaşama bakış açılarının değişimini sağlayan bir diğer unsur ise spordur. Bu tez çalışmasının katılımcılarından bazıları da sporla tanışmalarının ve bu süreci devam ettirmelerinin kendilerinde olumlu değişim sağladığını ve kendilerine ilişkin algılarını değiştirdiğini ifade etmiştir. Wickman (2015) yetersizliği olan genç yetişkinlerle yaptıkları çalışmada katılımcıların sporla ilgili olumlu deneyimler yaşadıklarını ve bunun birçok yönden hayatlarının önemli bir parçası olduğunu bulmuştur. Ayrıca katılımcıların çoğunu spor yapmaya motive eden unsurlar, sosyal çevre, daha fazla özerklik fırsatı ve spor bağlamında yetenekli hissetme yoluyla çeşitli şekillerde kendilerine verilen onaydır (Wickman, 2015). Normal yaşamda genellikle etiketlenmeler ve dışlanmalara maruz kalan yetersizliği olan bireyler spor yapmakla birlikte sosyal grupları içerisinde kendilerine yer buluyor olabilir. Bunun yanında spor sayesinde yeterliliklerinden birini fark etmeleri iyi oluşlarına katkı sağladığı için yaşama bakış açısı noktasında daha pozitif bir yaklaşım sergileyebilirler. Ayrıca yetersizliği olan bireylerin ailelerinden olumlu tepkiler almaları da yaşama bakış açılarını değiştirmede önemli bir diğer konudur. Ebeveynlerin çocuklarına yaklaşımları çocuklarının yaşamlarında birçok noktada etkili olabilir. Olaylar karşısında verilen tepkiler, tepkileri düzenleme, destekleyici olma, var olan durumlar üzerinde akıl yürütme konusunda ebeveynlerin pozitif geri bildirimleri yetersizliği olan ergenlerin yaşam olayları karşısında tutumlarını etkileyebilir. Hoffman (2000), ebeveynlerin düşmanca ve olumsuz ifadelerinin, çocuklarında düzenleme ve öğrenmeyi baltalayabilecek duygusal aşırı uyarılmaya neden olabileceğini dile getirmiştir. Bunun aksine, ebeveynlerin sıcak ve destekleyici olması, çocuklarında aşırı uyarılma riskini azaltır.

5.1.6. Değişen Bakış Açısının Sonuçları: Yapılan görüşmelerde fiziksel yetersizliği olan bireylerin yaşamlarına bakış açılarını değiştiren olayların çeşitli sonuçları da beraberinde getirdiği fark edilmiştir. Bazı bireylerin yaşadıkları olaylar sonrasında kendilerini psikolojik

açından daha güçlü ve rahatlamış hissettiklerini dile getirirken diğer bazıları düşünce değişikliği yaşadıklarını ve sorunlarını paylaşmaktan kaçındıklarını ifade etmişlerdir. Şüphesiz ki yetersizliği olan bireyler yaşamlarında birçok olumsuz olayla karşılaşmaktadır. Bir önceki tartışılan temada da belirtildiği üzere yaşadıkları olumsuzluklar ve toplumsal bakış açıları damgalanmalarına, aileleri ve arkadaşları tarafından istenmemelerine ve dışlanmalarına, yalnız kalmalarına neden olabilir. Bu durumda da yetersizliği olan bireyler daha içe dönük bir yapı sergiliyor ve yalnızlık duygularını daha yoğun bir şekilde hissediyor olabilirler. Birçok açıdan yalnız bırakıldığını hisseden yetersizliği olan bireyler de sorunlarını paylaşmaktan kaçınıyor olabilirler. Rokach, Lehcier-Kimel ve Safarov (2006) fiziksel yetersizliği olanlarla yaptıkları çalışmada bu grubun yalnızlık deneyimlerini araştırmıştır. Sonuçlar, fiziksel yetersizliği olanların duygusal sıkıntı, sosyal yetersizlik, yabancılaşma ve kendine yabancılaşma boyutlarında daha yüksek puanlar aldığını göstermiştir. Bir önceki temada araştırma kapsamında sıklıkla tekrar eden kodlardan biri ebeveynlerinden olumlu dönütler almaktır. Tartışılan bu tema ve kodun sonuçlarına paralel olarak yaşanan olumsuz olayların yanı sıra yaşanan olumlu olaylar ve diğerlerinden alınan pozitif geri bildirimler ve destekler de bireylerin kendilerini psikolojik açıdan daha güçlü hissetmelerini sağlıyor olabilir. Nitekim Cheraghian, Moradian ve Nouri (2023) öğrencilerle yaptıkları çalışmada umut, başa çıkma, psikolojik sağlık ve ebeveyn desteği arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Araştırmacıların yaptıkları bu çalışmanın bir diğer önemli bulgusu ise ebeveyn desteğinin psikolojik sağlık üzerindeki doğrudan ve önemli etkisidir. Benzer şekilde Sewasew, Braun-Lewensohn ve Kassa (2017) veli bakımı ve akran desteğinin, psikolojik sağlıkla önemli ölçüde pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu bulmuşlardır. Araştırmacıların elde ettiği sonuçlara göre akran desteği psikolojik sağlamlığı açıklamada en yüksek orana sahipken, bunu veli bakımı takip etmiştir.

5.1.7. Bireylerin Güçlü Yönleri: Katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda bazı katılımcıların kendilerini çeşitli alanlarda yetenekli gördükleri, bazı konulara ilgili oldukları, ilişkisel ve duygusal güçlü yönleri sahip oldukları fark edilmiştir. Yetenekler kodu altında sayısal yetenek ve resim yeteneği en sık tekrar eden alt kodlar olmuştur. İlgiler kodu altında teknolojiyi sevmek ön plana çıkmıştır. Bunun yanında öğrencilerin önemli bir kısmı iletişim becerilerinin iyi olduğunu, şükran duygusu hissettiklerini dile getirmişlerdir. Alan yazın incelendiğinde bu konuyla ilişkili doğrudan bir çalışma bulunmamaktadır. Görüşülen fiziksel yetersizliği olan bireylerin mental anlamda bir sorunlarının olmaması farklı bir ifadeyle eş tanımlı olmamaları yetenekleri anlamında akranlarından farklılaşmalarını sağlamaktadır. Sadece hareket kısıtlılığına sahip oldukları için bireyler bilişsel kapasiteleri ile yerine getirmeleri

gereken görevlerde bir aksaklık yaşamamaktadırlar. Özellikle öğrencilerden önemli bir kısmı teknolojiye olan ilgilerini belirgin bir şekilde ifade etmiş ve meslek seçimlerini de bu yönde yapmak istediklerini belirtmişlerdir. Bu sonuca paralel olarak Kwon (2021) dijital yeterliliklerden biri olan teknolojiyi kullanma becerisinin yetersizliği olan öğrencilerin yalnızca akademik başarıları için değil, kariyerleri içinde önemli bir unsur olduğunu ifade eder. Yetersizliği olanların istihdam için dijital yeterliliklerini incelediği çalışmasında beş dijital yeterlilik alanına değinmiştir. Bunlar (a) bilgi ve veri okuryazarlığı, (b) iletişim ve iş birliği, (c) dijital içerik oluşturma, (d) güvenlik ve (e) problem çözme şeklindedir. Çalışmada zihinsel yetersizliği olan öğrenciler için dijital yetkinliği geliştirmeye yönelik teknoloji sınıfı müdahalesinin etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kwon, 2021). Dijital ortamlar, bilgisayar ve teknoloji kullanımı fiziksel olarak herhangi bir yeterlilik gerektirmediği için yetersizliği olan öğrencilere kullanım kolaylığı sağlıyor ve ilgilerini çekiyor olabilir. Bunun tema altında değinilmesi gereken bir diğer unsur ise bu bireylerin sosyal yeterlilikleri başka bir ifadeyle bu alandaki güçlü yönleridir. Görüşmelerde öğrencilerin önemli bir kısmı arkadaşları ve çevreleri tarafından sevildiklerini ve onlarla kolaylıkla iletişim kurabildiklerini dile getirmişlerdir. Alan yazında bu sonuca paralel sonuçlar bulunamamıştır. Nitekim Bennet ve Hay (2007) hafif düzeyde fiziksel yetersizliği olan çocuklar da dahil olmak üzere fiziksel yetersizliği olan çocukların daha az arkadaşlık ve düşük popülarite, akran ilişkilerinde zorluk, sosyal reddedilme, izolasyon ve akran mağduriyeti yaşama riski altında olduğunu belirtmişlerdir. Hareketlilikteki sınırlamalar, hareketlilik cihazlarının zorunlu kullanımı, özel ulaşım ihtiyaçları, hareket için başkalarından yardım ihtiyacı ve akranların bulunduğu alanlara veya etkinliklere fiziksel olarak erişmenin önündeki engeller nedeniyle sosyal izolasyona yol açabilir (Whittingham ve diğerleri, 2010). Ancak bu tez çalışmasında öğrencilerden büyük bir çoğunluk yetersizliklerinin kendilerine sosyal anlamda bir zorluk yaratmadığını ve arkadaşları tarafından daha çok sevildiklerini dile getirmişlerdir. Fiziksel yetersizliği olan öğrenciler hissettikleri yetersizlik duygularını sosyal ödünlemelerle bu şekilde tamamlayabiliyor olabilirler. Bunun yanında bir gruba dahil olma, sevilme ve onaylanma ihtiyacı doğrultusunda daha uyumlu davranışlar sergiliyor olabilirler. Ebeveynleri tarafından desteklenen ve olumlu özellikleri ön plana çıkarılan öğrenciler iletişim becerilerini de geliştiriyor olabilirler. Nitekim bu tez çalışmasının diğer temaları altında öğrencilerin ebeveyn desteği ve olumlu aile geri bildirimleri oldukça sık tekrar eden kodlar arasındadır. Buradan hareketle iletişim becerilerinin geliştirilmesi konusunda yetersizliği olan öğrenciler aileleri tarafından destekleniyor olabilirler. Bu tema altında elde edilen bir diğer bulgu ise katılımcıların şükran duygusu hissetmeleridir. Lestari ve

Fajar (2020) yaptıkları çalışmada yetersizliği olan bireylerin yüksek düzeyde iyimserlik ve şükran duygusuna, orta düzeyde benlik saygısına sahip olduklarını bulmuşlardır. Bu tez çalışmasında katılımcılardan bazıları fiziksel özellikleri dışında sahip oldukları şeyler bulunduğu için kendilerini şanslı hissettiklerini ve minnettar olduklarını açıklamışlardır. Fiziksel yetersizliği olan bireyler elleri, ayakları gibi çeşitli uzuvları tam olarak işlev göstermese bile günlük aktivitelerini yerine getirebildikleri için minnettar olabilirler.

5.1.8. Meslek Seçiminde Etkili Faktörler: Katılımcı öğrenciler görüşmeler sırasında seçmek istedikleri mesleklerle ilgili de bilgi vermişlerdir. Bu meslekler arasında en fazla tekrar edenler ise hekimlik, yazılım mühendisliği ve teknolojiyle ilgili mesleklerdir. Alan yazın incelendiğinde yetersizliği olan bireylerin tercih edecekleri mesleklerle ilgili bir çalışma olmadığı görülmektedir. Öğrencilerin hemen hepsinin düzenli olarak hekim randevularının bulunması ve zamanlarının önemli bir kısmını hastanelerde geçirmeleri hekimliğe yönelik bir sempati oluşturmalarını sağlamış olabilir. Bunun yanında bu bireylerin genel itibarıyla yaşamlarını idame ettirebilmek için diğerlerinin desteklerine ihtiyaç duymaları ve yardım arayışları, yardım etme değerinin ne kadar önemli olduğunu fark etmelerini sağlamış olabilir. Bu sebeple kendileri de yardım sağlayan konumunda olmak istiyor olabilirler. Bunun yanında hekimliğin yurt içinde maddi geliri, statüsü ve saygınlığı en yüksek gruplar arasında yer alması da öğrencilerin meslek seçiminde etkili bir unsur olabilir. Eksiklik duygusu taşıyan bu bireyler bunu telafi etmek için daha fazla saygınlığa ihtiyaç duyuyor olabilirler. Bu nedenle de en fazla saygınlığa sahip mesleklerden birini tercih ediyor olabilirler. Ali, Schur ve Blanck (2011) yetersizliği olan ve olmayan bireylerle yaptıkları çalışmada yetersizliği olan bireylerin devlet kurumlarında çalışmayı daha fazla istedikleri sonucuna ulaşmıştır. Araştırmacılar hareket etme konusunda yetersizliği olan kişilerin yüksek gelirin daha önemli olduğunu bildirme olasılığının daha yüksek olduğunu, ancak aynı zamanda, kendilerine ödeme yapılmasa bile çalışmaktan keyif alacaklarını ifade etmişlerdir. Yetersizliği olan bireyler tarafından sıklıkla tekrar edilen diğer iki meslek ise yazılım mühendisliği ve teknolojiyle ilgili diğer mesleklerdir. Bir önceki temayı tartışırken de bahsedildiği üzere teknolojiyle ilgili mesleklerin fiziksel yetersizliği olan kişiler için bir dezavantajının olmaması ve son dönemde popüler ve geleceğin meslekleri olarak ifade edilen meslekler arasında yer alması bu mesleklerin öğrenciler tarafından daha fazla istenmesini sağlıyor olabilir.

Yetersizliği olan öğrencilerle yapılan görüşmelerde öğrencilerin seçecekleri meslekleri hangi faktörleri göz önünde bulundurarak belirlediklerine ilişkin olarak da sonuçlar ortaya çıkmıştır. Öğrencilerin cevaplarından hareketle en sık tekrar edilen kodlar sevilen mesleği

yapma, meslekte insanlara yardım etme ve meslekte başarılı olma amacıdır. Alan yazın incelendiğinde bu sonuçlara paralel sonuçların da olduğu görülmektedir. Nitekim Öztapak (2018) farklı yetersizliğe sahip bireylerle yaptığı görüşmelerde yetersizliği olan bireylerin meslek seçimlerini etkileyen faktörler arasında bireylerin kendi istek ve yönelimlerine göre hareket etmesinin ikinci sırada yer aldığı sonucuna ulaşmıştır. Bireylerin seçtikleri mesleklerde başarılı olabilmeleri için o mesleğe yönelik ilgilerinin olması ve mesleğin gerektirdiği işi yapmaya istek duymaları önemli bir kıstastır. Bu sebeple yetersizliği olan bireyler de normal popülasyona paralel olarak meslek seçimlerinde bunu göz önünde bulundurmaktadır. Bunun yanında fiziksel yetersizliği olan bireylerin yaşamlarında çevreleri tarafından maruz kaldıkları olumsuz tutumlar, kendilerini anlaşılmalı hissetmemeleri, yetersizlikleri sebebiyle yardım etme ve edilmenin ne kadar önemli olduğunu fark etmeleri, birilerinden yardım aldıklarında kendi yaşamlarında bunun ne ölçüde olumlu etkiye sahip olduklarını deneyimlemeleri meslek seçimlerini yaparken “yardım etme” yi ön planda tutmalarını sağlıyor olabilir. Ayrıca yetersizliğe sahip olan bireyler bir alanda yaşadıkları yetersizlik duygularını yaşamlarının diğer alanlarında elde ettikleri başarılarla ödünlemeye çalışabilirler. Örneğin toplum içerisinde bir yer edinmek isteyen fiziksel yetersizliği olan bireyler mesleklerinde başarılı olarak ön plana çıkma düşüncesinde olabilirler. Bunun yanında sürekli olarak sağlık hizmetleri desteği almak durumunda kalan fiziksel yetersizliği olan bireyler kendilerine hizmet sunan meslek erbablarının yaptıkları işteki başarılarından etkilenebilirler.

5.1.9. Yaşanan Sorunlar: Öğrencilerle yapılan görüşmeler sonucunda yaşanan sorunlar teması altında eğitimle ilgili sorunlar, sağlıkla ilgili sorunlar, kişisel sorunlar, çevresel sorunlar, ebeveynlerle ilgili sorunlar, meslekle ilgili sorunlar ve kişilerarası sorunlar kodları oluşturulmuştur. Eğitimle ilgili sorunlar kodu altında düşük akademik motivasyon ve okulların kabul etmemesi sıklıkla tekrar edilen cevaplar olmuştur. Fiziksel yetersizliği olan öğrenciler hareket kısıtlılığı sebebiyle yapabilecekleri işlerin ve mesleklerin sınırlı olduğunu düşünebilirler. Bu düşünceden hareketle de eğitim anlamında da çok üst düzey beklentilere sahip olmadıkları için düşük bir motivasyona sahip olabilirler. Bunun yanında çevrelerindeki insanların bu bireylerden beklentilerinin düşük olması bu öğrencilerin kendilerini yeterli algılamalarını engelleyebilir. Buradan hareketle öğrenciler eğitim alanında da kendileri için üst düzey hedefler belirlemeyebilirler. Bunun yanında görüşme yapılan öğrencilerden çok azının akademik olarak başarılı olduğu bilgisi edinilmiştir. Akademik olarak bir başarı elde edemeyen yetersizliği olan öğrencilerin de akademik motivasyonları düşük olabilir. Katılımcılar tarafından sıklıkla ifade edilen eğitimle ilgili sorunlardan bir diğeri de okulların bu öğrencileri

kabul etmemesidir. Alan yazında bununla ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır. Okullar fiziksel donanımlarının yetersiz olması ve Türkiye’de özel eğitim alanında kaynaştırma hizmetlerine ilişkin bazı eksikliklerin bulunması sebebiyle bu öğrencileri kabul etmek istememiş olabilirler. Demir (2015) araç-gereç olanaklarının yetersizliği, fiziksel ortamın uygun olmaması gibi sorunların kaynaştırma uygulamalarındaki sorunlardan bazıları olduğunu dile getirmiştir. Bunun yanında fiziksel ortamın yetersizliği olan bireylerin ihtiyaçlarına göre düzenlenmesinin de kaynaştırma eğitimini başarılı kılacak unsurlardan biri olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Katılımcıların sorun yaşadıkları alanlardan bir diğerinin de sağlık olduğu görülmüştür. Bazı katılımcılar fiziksel yetersizliklerinden dolayı çeşitli ameliyatlara geçirmiş ve tedavi görmektedir. Bunun yanında öğrencilerin tamamına yakını da fiziksel tedaviye devam etmektedir ve çoğu zaman ağrılar yaşamaktadır. Buradan hareketle sorunlarının devam edeceklerini düşünüyor olabilirler. Öğrencilerin birçoğunun sahip olduğu engelin herhangi bir tedaviyle giderilmeyecek olması ve yaşamları boyunca farklı alanlarda gereksinimlerinin dezavantajını yaşayacaklarını düşünmeleri bu yönde endişeli olmalarına sebebiyet verebilir. Kişisel sorunlar kodu altında romantik ilişki istememe ve düşünmeme sıklıkla ifade edilmiştir. Fiziksel yetersizliği olan öğrenciler yaşamlarını devam ettirmede diğerlerinin desteğine ve bakımına ihtiyaç duydukları için romantik bir ilişki geliştirmelerinin çok da mümkün olmadığını düşünüyor olabilirler. Bu anlamda romantik bir ilişkiyi yürütmek için gerekli olan yeterliliklere sahip olmadıklarını düşünüyor olabilirler. Bunun yanında toplum tarafından etiketlenmeye açık oldukları için diğerleriyle romantik anlamda bir ilişki başlatma ve sürdürme konusunda çekincelere sahip olabilirler. Bu çalışmanın sonucuna paralel olarak Bertschi, Meier ve Bodenmann (2021) yaptıkları çalışmada yetersizlikle ilgili ikili zorlukların, çiftler arasında değişen roller ve sorumluluklar, değişen iletişim, tehlikeye atılan cinsel yakınlık ve azalan sosyal katılım olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu zorlukların hem partnerlere hem de çift ilişkisine yük getirdiği bildirilmiştir.

Katılımcıların ifade ettiği sorunlardan bir diğeri de ulaşım ile ilgili sorunlar yaşanmasıdır. Fiziksel yetersizliği olan bireylerin yer değiştirmeleri, tek başlarına bir yere gitmeleri zordur. Yaşamlarının devamında çalışma hayatına başlayacakları için ulaşımının daha zor hale geleceğini düşünüyor olabilirler. Bunun yanında şehirlerin çevresel düzenlemeleri uygun olmadığı için toplu taşıma dışında da ulaşımında sıkıntı yaşayabileceklerini veya kendilerine ait özel bir araçla seyahat edemeyeceklerini düşünebilirler. Bombom ve Abdullahi (2016) fiziksel yetersizliği olanlarla yaptıkları çalışmada yetersizliği olan bireylerin ulaşımında yaşadıkları adaletsizliği toplumun kendilerini izole etmeye ve güçsüzleştirmeye yönelik ayrımcı

politikalarının bir yansıması olarak gördükleri sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca bu sebeple fiziksel yetersizliği olan bireylerin toplumun algılanan ilgisizliği ve ayrımcılığına karşı kırgınlık yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Yaşanan sorunlardan bir diğeri de ebeveynlerle ilgili olanlardır. Bu kod altında en çok tekrar eden konular ise beklentileri karşılama isteği, olumsuz aile ilişkileri ve ebeveynlerin mesleki yönlendirmesi olarak ortaya çıkmaktadır. Yetersizliği olan öğrenciler ailelerinin kendileri için fazlaca fedakârlık yaptığını ve bu sebeple onların beklentilerini karşılamak zorunda olduğunu düşünüyor olabilirler. Onların kendileri için yaptıkları karşılığında onları mutlu etmenin yollarından birinin bu olduğuna inanabilirler. Bunun yanında bazı ebeveynlerin beklentilerinin yüksek olması bu öğrencilerin beklentileri karşılama noktasında daha hassas olmalarına neden olmuş olabilir. Bunun yanında bu öğrencilerin ailelerinin beklentilerini karşılama noktasında sıkıntı yaşamaları aileleriyle olumsuz ilişkilere sebebiyet verebilir. Ayrıca yetersizliği olan katılımcılardan bazıları ailelerinin meslek kararı konusunda kendilerini yönlendirdiklerini ve yetersizliklerinden dolayı sadece belirli meslekleri yapabileceklerine ilişkin görüşlere sahip olduklarını dile getirmişlerdir. Bu durum öğrencilerin kendi potansiyellerini ve isteklerini göz önünde bulundurmadan bir mesleğe yönlendirmelerine ve zoraki meslek seçimi gerçekleştirmelerine neden olabilir. McCoy, Maître, Watson ve Banks (2016) yaptıkları çalışmada ebeveyn beklentilerinin çocukların akademik çıktılarını üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ve yetersizliğin akademik gelişim üzerindeki etkilerini kısmen açıkladığı sonucuna ulaşmıştır. Araştırmacılar bu çalışmalarında ebeveynlerin çocuklarının yetenekleri hakkındaki inançları, başarı ve benlik kavramı üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğunu ve bunun da olumlu beklentileri ve okula bağlılığı teşvik etme önemli olduğunu dile getirmişlerdir.

Sorun yaşanan diğeri bir alan ise meslekle ilgili sorunlardır. Mesleki kararsızlık ve zoraki seçim öğrenciler tarafından en çok tekrar edilen konulardır. Mesleki kararsızlık fiziksel yetersizliği olan bu grupta özellikle ailelerin mesleki yönlendirmeleri ve kısıtlayıcı olmaları sebebiyle sorunlar yaşanmasına sebep olabilir. Kendi istekleriyle ebeveynlerinin kısıtlayıcı beklentileri arasında kalmak yetersizliği olan ergenlerin mesleki kararsızlık yaşamalarına sebep olabilir. Bunun yanında ailelerinin isteklerine uymak zorunda kalan fiziksel yetersizliği olan öğrenciler kendi isteklerini gölgeledikleri için her ne kadar mesleki kararlarını vermiş olsalar da bu seçim zoraki bir seçim olduğu için sorun oluşturuyor olabilir. Bunun yanında lise dönemi Türkiye’de meslek seçimi için kritik bir basamaktır ve sadece yetersizliği olan lise öğrencileri için değil tüm ergenler için de önem arz etmektedir. Buradan hareketle yetersizliği olan bireyler de gereksinimlerinde bağımsız olarak mesleki kararsızlık yaşıyor olabilir. Marcionetti ve

Rossier (2017), yetersizliği olmayan ergenlerle yaptığı çalışmada ergenlerin yaklaşık %55'inin ilk meslek seçimlerini zorunlu okulun sonunda yapmaları gerektiğini ve bunun da kişisel ve bağlamsal faktörlerden etkilendiği kabul edilen geçici veya uzun süreli kariyer kararsızlığına neden olabileceğini ifade etmiştir. Ayrıca araştırmacılar yaptıkları çalışmada ebeveyn desteğinin kariyer karar verme güçlükleri ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Sorun yaşanan bir diğer alan ise kişilerarası ilişkilerdir. Bu tema altında insanların yetersizliğe ilişkin algıları ve yakın olmayan arkadaşlık ilişkileri sıklıkla ifade edilen konulardır. Katılımcılar çevrelerindeki insanların kendilerine dikkatli bir şekilde baktıklarını ve bu durumun kendilerini olumsuz etkilediğini dile getirmişlerdir. Fiziksel yetersizliği olan ergenler çevreleri ve arkadaşları tarafından kabul edilme hususunda hassas ve kritik bir dönemde oldukları için çevrelerinin tutumları son derece önemli hale gelmektedir. Çevreleri ve akranları tarafından kabul ve onay ihtiyacında olan yetersizliği olan ergenlerin dışlayıcı bakışlara ve tutumlara maruz kalmaları kendilerini kötü hissetmelerine ve toplumdan uzaklaşarak sosyalleşememelerine neden olabilir. Yetersizliği olan bireylerin yaşadığı engellerin çoğu, bazı koşullar altında onu güçlü bir şekilde etkileyebilen (Antonak ve Livneh, 1988) toplumsal tutumlardan kaynaklanmaktadır (Antonak ve Livneh, 2000). Yetersizliği olan bireyler de kendilerine yönelik bu farklı muamelelerin farkındadırlar (Abbott ve McConkey 2006). Bu durum da yetersizliği olan bireylerin kendilerine ilişkin olumsuz öz değerlendirmelere, güçsüzlük duygularına ve hayal kırıklıklarına sebep olabilir (Jahoda ve Markova, 2004).

5.1.10. Sorunlarla Baş Etme: Katılımcıların cevaplarından hareketle oluşturulan bir diğer tema sorunlarla baş etmedir. Sorunlarla etkili baş etme teması altında etkili olan ve olmayan baş etme kodları oluşturulmuştur. Etkili baş etme kodu altında çözüm odaklı olma, etkili olmayan baş etme kodu altında sorunları çözmeye çalışmama sıklıkla tekrar edilen konulardır. Katılımcıların cevapları iki farklı uçta yer almıştır. Fiziksel yetersizliği olan öğrencilerden bazıları gereksinimleri dolayısıyla yeterince zor olan yaşamlarını daha da zorlaştırmamak adına karşılaştıkları sorunları çözmeye odaklanıp sorunları daha yapıcı bir şekilde ele alıyor olabilirler. Bunun yanında bu öğrenciler rol modellerinden ve ailelerinin kendilerine yönelik tutumlarından da hareketle sorunlarla nasıl baş edeceklerini öğrenmiş olabilirler. Desalegn, Zeleke, Shumet, Mirkena, Kassew, Angaw ve Salelew (2023) fiziksel yetersizliği olanlarla yaptıkları çalışmada duygusal odaklı başa çıkma stratejisinin, psikolojik sıkıntı ile başa çıkarken en sık kullanılan strateji olduğunu belirlemiştir. Kara ve Açık (2011) fiziksel engelliler yaptıkları çalışmada en sık kullanılan baş etme stratejilerinin problem çözme,

ardından kaçınma ve sosyal destek arama olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sadiki ve Kibirige (2022) fiziksel yetersizliği olanlarla yaptıkları çalışmada, katılımcıların yetişkinlikte edindikleri engelleriyle yüzleşirken problem ve duygu odaklı stratejileri kullandıklarını tespit etmişlerdir. Araştırmacıların elde ettiği bu sonuç bu tez çalışmasının sonuçlarıyla tutarlıdır. Ayrıca sorunlarını çözmeye çalışmayan ergenler yaşadıkları olumsuz olaylardan sonra içlerine dönmeyi ve çaba göstermemeyi tercih ediyor olabilirler. Bunun yanında kendilerine ilişkin olumsuz algıların olduğuna inanan ergenler bu algıların geçici olmadığına inandıkları için yaşadıkları sorunlar karşısında pasif bir duruş sergiliyor olabilirler.

5.1.11. Rol Modeller: Katılımcıların cevaplarından hareketle oluşturulan bir diğer tema ise rol modellerdir. Rol modeller teması altında katılımcılar en çok ailelerinden, film ve dizilerden ve fizyoterapistlerinden etkileniyor görünmektedir. Fiziksel yetersizliği olan ergenlere bakım sunan, ihtiyaçlarını karşılamalarına destek olan birincil kişiler aileler ve özellikle de anneler olduğu için ergenler ailelerinin kendilerine yönelik olumlu tutumlarından etkilenip onları kendilerine rol model alabilirler. Bunun yanında aktif olarak fizik tedavi gören katılımcıların fizyoterapistlerinin kendilerine olan yaklaşımlarından ve yardım sunmalarından etkilenip, rahatsızlıklarını hafifletecek çözümler bulabildikleri için mesleki anlamda kendilerine onları örnek alıyor olabilirler. Bunun yanında film ve dizilerin özellikle ergen gruplarında etkileri kaçınılmazdır. Günümüzde özellikle son dönemde bazı dizilerin belirli meslekleri hedef alması özellikle ergenlerin bu bağlamda dizi ve filmlerdeki karakterlerden etkilenmelerine neden olmuş olabilir. Bunun yanında katılımcıların örnek verdikleri dizilerdeki karakterlerin yardım sunma, hak arama gibi üst düzey değerleri göz önünde bulundurarak hareket etmeleri katılımcılar için çarpıcı örnekler olabilir. Nitekim katılımcıların büyük bir çoğunluğu tarafından meslek seçiminde etkili olan faktör olarak belirtilen yardım etme davranışı dizi ve film örneklerinde de kendini göstermiştir. Alan yazında bu konuyla ilgili oldukça az araştırma bulunmaktadır. Özbacı, Balık ve Gündüz (2021) katılımcıların bir kısmının yetersizliği olan öğrencilerden olduğu çalışmada araştırmaya katılan öğrencilerin yarısının kendileriyle ilgilenen rol modelin mesleğine ilgi duyduğunu ortaya koymuştur. Araştırmacıların elde ettiği bu sonuç bu tez çalışmasının sonuçları ile tutarlıdır.

5.1.12. Rol Modellerin Özellikleri: Katılımcıların cevaplarından hareketle oluşturulan bir diğer tema ise rol modellerin özellikleridir. Rol modellerin özellikleri teması altında mesleği rol model alma, sakin, sempatik ve başarılı olma en çok tekrar eden kavramlardır. Bir önceki temayla bağlantılı olarak fiziksel yetersizliği olan bireyler fazlaca etkileşim kurabildikleri fizyoterapistlerini kendilerine rol model almaktadırlar. Bu noktada hem kendilerine yardım

sunan bireyler gibi benzer işleri yapabilmek ve yardım etme ve iyileştirici olma duygularını yaşamak istedikleri için mesleki anlamda bu kişileri örnek alıyor olabilirler. Nitekim Özbacı ve diğerleri (2021) yaptıkları çalışmada da yetersizliği olan bireylerin kendilerine vakit ayıran ve kendileriyle ilgilenen bireylerin mesleklerine ilgi duyduklarını ifade etmişlerdir. Bunun yanında yetersizliği olan bireyler rol modellerinden sadece mesleki açıdan etkilenmemektedirler. Kendilerine bakım sunan ya da etkileşim halinde oldukları kişilerin olumlu kişilik özelliklerine ve yeterliliklere sahip olması yetersizliği olan bireyleri bu yönde etkiliyor olabilir. Aynı zamanda yetersizlikleri dolayısıyla yaşamlarının farklı alanlarında başarı elde etmek isteyerek eksiklik duygularıyla baş etmek için bu bireyler başarılı kişileri kendilerine rol model alıyor olabilirler. Bunun yanında çevrelerinin kendilerine ilişkin olumsuz algılarından kurtulabilmek veya bu algıları yıkabilmek için sempatik davranmaları gerektiğine, çevrelerinden bu şekilde onay alacaklarına inanıyor olabilirler. Bunun yanında sosyal ilişkiler konusunda akranları ve diğer insanlarla olumlu iletişim geliştirmek için sakin kalmalarının işe yarayacağını düşünüyor olabilirler. Bu sebeple de rol modellerinde bu özelliklere dikkat ediyor olabilirler.

5.1.13. Öncelik Verilen Gelişim Alanı: Katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen verilerden hareketle oluşturulan bir diğer tema öncelik verilen gelişim alanıdır. Öncelik verilen gelişim alanı teması altında olumlu ilişkilere öncelik verme ve kişilik özelliklerine öncelik verme alt kodları oluşturulmuştur. Katılımcılar tarafından en çok tekrar eden kod ise olumlu ilişkilere öncelik vermedir. Bu tez kapsamında çalışılan grup ergenlik döneminde olan lise öğrencileri olduğu için bu dönemdeki bireylerin olumlu ilişkiler kurması ve kurdukları ilişkilere destek sağlamaları oldukça önemlidir. Akranlar tarafından kabul edilme ergenlik dönemindeki bireyler için bir motivasyon kaynağı olduğu için katılımcılar bu alana daha fazla öncelik vermeleri gerektiğini düşünüyor olabilirler. İçinde buldukları dönemin gelişim görevlerini yerine getirme ihtiyacı yetersizliği olan bireylerin akran ilişkilerine daha fazla önem vermesini sağlıyor olabilir. Bunun yanında ebeveynler ve toplumun diğer üyeleri tarafından kabul edilme, onaylanma, takdir edilme gibi unsurlar bu dönemdeki bireylerin potansiyellerini ortaya koyabilmeleri için itici bir güç olabilir. Diğerlerinin desteğini alan ve etkili olumlu iletişim kurabilen yetersizliği olan öğrenciler de diğer gelişim alanlarında daha üst düzey performans sergiliyor olabilir. Bunun yanında katılımcılardan bazıları da kişilik özelliklerinin daha önemli olduğunu ifade etmiştir. Çeşitli baskın kişilik özellikleri yetersizliği olan bireylerin daha kolay sosyalleşmesini ve kendilerini daha iyi ifade etmelerini sağlayabilir. Böyle bir durumda da kendini ortaya koyabilen bireyler kendileri için

önemli olan diğerleri tarafından daha çabuk ve kolay bir şekilde kabul edileceklerini düşünebilirler. Örneğin dışa dönük bir kişilik özelliğine sahip olan öğrenci diğerleriyle iletişime daha açık, iletişimi başlatıcı ve sürdürücü özelliklere sahip olabilir. Tam aksine içe dönük kişilik özelliğine sahip bir diğer kişi diğerleriyle etkileşim ve iletişime kapalı olduğu için sosyal alanda çok aktif olamayabilir. Sadece sosyal ilişkiler anlamında değil akademik başarı ve mesleki gelişim anlamında da kişilik özellikleri belirleyici olabilir. Utangaç bir yetersizliği olan birey akademik alanda kendini yetersiz gördüğü noktaları ifade etmeye çekinebileceği için bir eksiklik yaşayabilir ve bu eksiklik de meslek seçimi sürecinde bireyin yetersiz kalmasına sebep olabilir. Nitekim Yin, Chan, Chan ve Chan (2022) ergenlerle yaptıkları çalışmada dışa dönüklüğünü kariyer kararı verme öz yeterliliği üzerinde doğrudan pozitif bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca araştırmacılar çalışmalarında ergenlerin öz-yeterliliğini ve daha dışa dönük olma konusundaki güvenlerini artırmak için müdahalelerin gerekli olduğu sonucuna ulaşmıştır.

5.1.14. İşle İlgili Beklenen Sorunlar: Görüşmeler sonucunda elde edilen bir diğer tema işle ilgili beklenen sorunlardır. İşle ilgili beklenen sorunlar teması altında en sık tekrar eden kodlar işe uyumda zorlanma ve meslekte ortopedik sorunlar olarak ifade edilmiştir. Fiziksel yetersizliği olan bireyler yetersizliklerinden dolayı birden fazla duygu ve düşünceyle aynı zamanda insanların algılarıyla mücadele etmek durumundadır. Kendi yeterliliklerine ilişkin değerlendirmelerinin içinde kaygıyı barındırması ve bir işi yapabileceklerine ilişkin çevrelerinin olumsuz tutumları bireylerin bir mesleği ve mesleğin gerektirdiği işleri yaparken uyum sağlamakta zorluk yaşayabileceklerini düşünmelerine neden olmuş olabilir. İş hayatı farklı ekip çalışmalarına açık olmayı gerektirmektedir. Ayrıca bu bireylerin iş ortamlarında diğerleriyle sürekli olarak etkileşim halinde olmaları gerekliliği onlar için uyum sağlama hususunda başka bir zorluk olabilir. İş ortamında iş arkadaşları tarafından da dışlanma ve etiketlenme ihtimallerinin olması, ön yargılı tutumlarla karşılaşma ihtimalleri yapacakları işe uyum sağlama konusunda zorluk yaşayacaklarını düşündürüyor olabilir. Bunun yanında fiziksel yetersizliği olan bireyler gereksinimlerinden dolayı hareket etme güçlük yaşarlar. Gereksinimlerinden dolayı hareket etmelerini gerektirmeyen işleri tercih etme eğilimde olabilirler. Yetenek ve istekleri doğrultusunda değil, bu kısıtlılıktan hareketle meslek seçimi yapan yetersizliği olan bireyler de tercih ettikleri iş ve meslekler konusunda zorluk yaşayabilirler. Bunun yanında fiziksel yetersizliği olan katılımcılardan birçoğu çeşitli ağrılarla ve operasyonlarla da mücadele etmektedir. Bu durum yaşamlarının ilerleyen dönemlerinde mesleklerine başladıklarında işin gerektirdiği görevleri yerine getirirken zorluk yaşayacaklarını

ve bu durumun kendilerini sıkıntıya sokacağını düşünmelerine sebebiyet verebilir. Bu tez çalışmasının sonuçlarına paralel olarak Lindsay, Cagliostro, Leck ve Stinson (2021) 15-25 yaş arasında bulunan fiziksel yetersizliği olanlarla yaptıkları çalışmada katılımcılar, kendi kendini savunma, orta öğretim sonrası eğitimi sürdürme, gönüllülük/ortak çalışma, aile desteği ve sosyal ağlar dahil olmak üzere mesleki kapasitelerini geliştirmelerine yardımcı olan çeşitli alanları tanımlamışlardır. Gençlerin mesleki kısıtlamalarla karşılaşmayı bekledikleri alanlar ise ulaşım, tutumlar ve ayrımcılık, işin fizikselliği ve kişisel bakım, iletişim becerileri ve iş veya gönüllü pozisyonları bulma şeklinde ifade edilmiştir.

5.1.15. Yaşamla İlgili Beklentiler: Katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda oluşturulan temalardan bir diğeri de yaşamla ilgili beklentilerdir. Yaşamla ilgili beklentiler teması altında kişisel beklentiler, kişilerarası ilişki beklentileri, ebeveynlerle ilgili beklentiler, eğitsel beklentiler ve işle ilgili beklentiler kodları oluşturulmuştur. Kişisel beklentiler kodu altında kendini ispat etme isteği, iletişim becerilerini geliştirme isteği, yeteneklerini keşfetme isteği ve kendi gibi olma arzusu en çok tekrarlanan ifadelerdir. Alan yazın incelendiğinde bu sonuca ilişkin bir kaynak olmadığı görülmektedir. Fiziksel yetersizliği olan bireyler fiziksel yetersizliklerinden dolayı kendilerine ilişkin olumsuz algıya sahip olabilmektedir. Bu yetersizlik algısını yaşamlarının diğer alanlarında üst düzey performans göstererek dengelemek istiyor olabilirler. Bunun yanında katılımcılardan bazıları çevreleri ve aileleri tarafından istenmediklerini ve yeterli görülmediklerini ifade etmişlerdir. Buradan hareketle öğrenciler çeşitli alanlarda başarı elde ederek kendi yeterliliklerini diğerlerine göstermek istiyor ve var olan algıları yıkmak istiyor olabilirler. Bu duruma paralel olarak toplum içerisinde istenir olma ve diğerleri tarafından onaylanma ihtiyacından hareketle potansiyellerini ve yeteneklerini keşfetmek istiyor olabilirler. Nitekim yeteneklerini keşfeden yetersizliği olan bireyler daha isabetli mesleki ve eğitsel kararlar alabilirler. Ayrıca yetenekleri doğrultusunda hareket eden yetersizliği olan bireyler de mesleklerinde daha başarılı olacakları için sosyal ilişkilerinde ve toplum içerisinde kendilerini daha yeterli ve iyi hissedebilirler.

Kişiler arası ilişki beklentileri kodu altında eğlenceli olma, ilişkilerde güven verme, yardım alma ve görüş ayrılıklarına saygı duyma sıklıkla tekrar eden ifadelerdir. Özellikle ergenlik dönemi hem romantik hem de arkadaşlık ilişkilerinin başlatılıp sürdürülmesinde ve sosyal destek kaynağı anlamında oldukça kritiktir. Bu dönemdeki ergenler görüşlerini ifade ederek ilişkilerinde hem karşılardakinden ayrışma yaşamakta hem de bir ilişki içerisinde hangi sınırlar çerçevesinde hareket etmeleri gerektiği ve farklı görüşlerin neler olabileceği ile ilgili fikir oluşturmaktadırlar. Bunun yanında fiziksel yetersizliği olan öğrenciler bağlamında

düşünüldüğünde bu öğrenciler hem hareket etme kabiliyetlerinin kısıtlılığından dolayı hem de gereksinimlerinin getirdiği zorlukların diğer gelişim alanlarını etkilemesinden dolayı ilişki içerisinde oldukları bireylerden yardım alma arzusu içinde olabilirler. GonzáLez, Moreno ve Schneider (2004) ergenlerle yaptıkları çalışmada ergenlerin arkadaşlarında aradıkları özelliklerin kabul ve sadakat olarak sıklıkla tekrar edildiği sonuca ulaşmıştır. Bunun yanında katılımcıların bir kısmı yardımlaşmayı ve en iyi arkadaşlarının karakterlerine olan hayranlığı dile getirmişlerdir. Paylaşılan eğlenceler ve sosyal etkileşimlerin ortaklığı da sıklıkla dile getirilmiştir (GonzáLez ve diğerleri, 2004).

Ebeveynlerle ilgili beklentiler kodu altında aileyi mutlu etme isteği sıklıkla tekrar edilmiştir. Fiziksel yetersizliği olan öğrencilerin en önemli destek kaynaklarından biri hiç şüphesiz ki aileleridir. İhtiyaçlarını tek başlarına karşılayamamaları, temel ihtiyaçlardan ulaşım ihtiyaçlarına kadar ailelerinin yardımlarına ihtiyaç duymaları yetersizliği olan bu öğrencilerin ailelerinin isteklerine karşı daha duyarlı olmalarına neden olmuş olabilir. Bu ergenler ailelerinin kendileri için yaptıkları karşısında kendilerini onlara karşı borçlu hissedebilir. Nitekim ebeveynleri de çocuklarından bu yöndeki beklentileri ergenlerin davranışlarını şekillendiriyor olabilir. Bu sebeple de ailelerinin beklentilerine ve isteklerine uygun şekilde davranmayı tercih edebilir. Bu noktada ebeveyn beklentilerinin niteliği önem kazanıyor gibi görünmektedir. Doren, Gau ve Lindstrom (2012) yaptıkları çalışmada ebeveyn beklentilerinin, özerklik düzeylerini önemli ölçüde açıkladığını ve özerkliğin bir dizi okul sonrası sonucu yordadığını bulmuşlardır. Ayrıca araştırmacılar bireylerin özerklik gelişimini teşvik etmek için olumlu ebeveyn beklentilerini ve ebeveyn desteklerini kritik olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Eğitsel beklentiler kodu altında üniversiteye gitme en sık tekrar edilen alt kod olmuştur. Araştırmanın katılımcıları olan fiziksel yetersizliği olan öğrenciler bağımsız olabilmek, kendi ihtiyaçlarını karşılayabilmek ve ekonomik gelir elde edebilmek için bir meslek sahibi olmanın gerekli olduğunu düşünüyor olabilirler ve buradan hareketle de üniversite eğitimi almak en önemli beklentileri olabilir. Araştırmanın bu sonucuna paralel olarak Lindsay ve diğerleri (2021) 15-25 yaş arasındaki fiziksel yetersizliği olanlarla yaptıkları çalışmada katılımcıların, lise sonrası eğitimi sürdürme gibi mesleki kapasitelerini geliştirmelerine yardımcı olan çeşitli alanlara ilişkin beklentileri olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bunun yanında yetersizliği olan bu gençler işyerinden çeşitli düzenlemeler ve saygılı bir iş ortamı beklentisi içinde olduklarını dile getirmişlerdir. Bu sonuçlar bu tez çalışmasının eğitsel beklentiler kodu ile ilişkili olduğu gibi işle ilgili beklentiler kodu ile de ilişkilidir. Katılımcılar iş ortamlarının fiziksel koşullarının uygun ve özel alanlarının olmasını istediklerini dile getirmişlerdir. Fiziksel yetersizliği olan bu

öğrenciler işlerinin gerektirdiği görevleri yerine getirebilmek için iş ortamlarının niteliğine öncelik verebilirler. Bunun yanında iş ortamında yetersizliklerinden kaynaklı sorunlarının ve davranışlarının diğer çalışanlar tarafından görülmesini istemiyor olabilirler. Çalışanların rahatsız edici bakışlarından ve tutumlarından etkilenebileceklerini düşündükleri için kendilerine iş ortamında özel alan yaratmak istiyor olabilirler. Bunun yanında sıklıkla ifade edilen kodlardan bir diğer ise “masa başı iş” beklentisidir. Bu bireyler fiziksel olarak hareket edemeyecekleri için masa başı işlerin kendilerine daha uygun olabileceğini düşünüyor olabilirler. Sıklıkla ifade edilen bir diğer ifade ise liseden işe geçiştir. Görüşülen fiziksel yetersizliği olan bireylerin önemli bir kısmı akademik başarısı ve akademik motivasyonu düşük olan öğrencilerdir. Bu sebeple üniversite eğitiminin kendilerine uygun olmadığına inanıyor olabilirler. Ayrıca bağımsız olarak hareket edebilmek ve kendi ihtiyaçlarını karşılayabilmek için maddi anlamda daha erken yaşlarda ekonomik özgürlük kazanmak istiyor olabilirler. Son olarak meslekte kazancın iyi olması yetersizliği olan katılımcılar tarafından sıklıkla ifade edilen bir diğer konudur. Bu öğrencilerin kaliteli bir yaşam sürmek ve geçim sıkıntısı yaşamadan ihtiyaçlarını karşılamak için yapacakları mesleklerin maddi getirisinin yüksek olmasına dikkat ediyor olabilirler. Bu noktada yetersizliği olan öğrencilerin yetersizliği olmayan akranlarına göre farklılaşmadıkları düşünülmektedir.

5.2. İşverenler

5.2.1. İşverenlerin Yetersizlik Tanımı: İşverenlerle yapılan görüşmeler sonucunda oluşturulan bir diğer tema ise yetersizlik tanımıdır. Yetersizlik teması altında sıklıkla fiziksel yetersizliği olanlar, zihinsel yetersizliği olanlar ve süreğen hastalığı olanlar tekrar edilmiştir. Görüşmeler sonucunda işverenlerin en çok fiziksel yetersizliği olan bireyleri istihdam ettiği görülmüştür. Buradan hareketle istihdam ettikleri bireylerden hareketle yetersizlik tanımını bu yönde yapıyor olabilirler. Bunun yanında fiziksel yetersizliği olan bireyler bilişsel ve duygusal kapasite anlamında bir sorun yaşamadıkları için sadece hareket kısıtlılıkları olduğu için işverenler tarafından daha fazla tercih ediliyor olabilirler ve buradan hareketle de yetersizlik tanımı kapsamında en çok bu bireyler biliniyor olabilir. Bunun yanında zihinsel yetersizliği olan bireyler de özellikle istihdam edilmekten kaçınılan grup olarak ifade edilmiştir. Özellikle İŞKUR’la yaptıkları görüşmelerde işverenlerin zihinsel yetersizlik veya ağır engelli gruplarla çalışmak istemedikleri belirtilmiştir. Buradan hareketle işverenler istihdam sürecinde bu bireylerin istihdamını istemedikleri için biliyor olabilirler. Bunun yanında 4857 sayılı İş Kanunu’ndaki kota uygulaması içerisinde yer alan yüzdelerinde süreğen hastalıklar (kalp hastalıkları, epilepsi, kronik böbrek yetmezliği, kanserler, hemofili, diyabet, kistik fibrozis,

astım, Akdeniz anemisi, kalp-damar hastalıkları, sindirim sistemi hastalıkları) da bulunmaktadır. Süreğen hastalığa sahip olan bu bireylere iş ortamlarında uygun ortamlar oluşturmak, fiziksel, zihinsel ve diğer yetersizliğe sahip olanlara nazaran daha kolay görünmektedir. Bunun yanında bu bireylerin herhangi bir işi yerine getirme ile ilgili bir yetersizliğe sahip olmamaları da işverenler tarafından daha fazla tercih edilmelerini ve bilinmelerini sağlıyor olabilir. Ayrıca bu bireylere yönelik herhangi bir ön yargı ve etiketlemelerin olmaması da bu bireylerin iş sürecine daha iyi uyum sağlayabilmelerini sağladığı için işverenler tarafından sıklıkla ifade edilmesine neden olmuş olabilir.

5.2.2. İstihdamda İstenilen Durum

Olası İstihdam Alanları: Çalışma sonucunda elde edilen temalardan bir diğeri de olası istihdam alanlarıdır. İşverenler yetersizliği olan bireylerin hemen her alanda istihdam edilebileceklerini ifade etmekle birlikte bu bireylerin mühendislik mesleğini seçebileceklerini veya evden çalışmalarını sağlayan diğer meslekleri seçebileceklerini ifade etmişlerdir. Özellikle son dönemde pandemi ile birlikte uzaktan çalışabilme kavramı iş hayatına giderek yerleşmiş ve birçok işin uzaktan halledilebildiği görülmüştür. Bu durum özellikle sanayi ve gıda sektörü dışında ve beyaz yakalı çalışma olasılıkları olan yetersizliği olan bireylerin yararına olacak bir unsur gibi görülebilir. Fiziksel gereksinimlerinden dolayı gerek ulaşımda gerek iş yerindeki ortamlarda zorlanan yetersizliği olan çalışanlar uzaktan çalışma ile gereksinimlerinin beraberinde getirdiği birçok dezavantajı kolaylıkla halledebilirler. Bunun yanında yetersizliği olan çalışanlar her ne kadar istihdam edilse de çeşitli bakım ihtiyaçlarını giderme noktasında diğerlerinin desteğine ihtiyaç duyabilmektedirler. Yurtiçinde iş ortamlarında bu şekilde bakım hizmeti veren personeller olmadığı için yetersizliği olan bireylerin evlerinden uzaktan çalışması ailelerinin veya kendilerini bakım sunan kişilerle bir arada bulunmaları onlar için önemli bir kolaylık sağlayabilir. Bunun yanında işverenler, yetersizliği olan tanıdıklarından bazılarının çok önemli kurumlarda üst düzey pozisyonlarda mühendis olarak çalıştıklarını ve buradan hareketle de yetersizliği olan çalışan adaylarının kendilerini geliştirerek ve niteliklerini artırıp uygun eğitimleri alarak mühendis olabileceklerini ifade etmişlerdir. Fiziksel yetersizliği olan bireyler bu bağlamda en ön plana çıkan gruplardır. Bahsedilen bireylerin bilişsel ve duyuşsal kapasitelerinin yeterli olması onların gereksinimlerinden kaynaklı dezavantajlarını en aza indirmektedir. Fiziksel yetersizliği olanlarla daha yoğun bir şekilde çalışan işverenler de bu yeterlilikleri fark edebildikleri için mühendisliği örnek vermiş olabilirler. Bu noktada dikkat edilmesi gereken diğer bir unsur yetersizliği olan bireylerden önemli pozisyonlarda çalışanların diğerleri için rol model niteliği

taşıyabilecekleridir. Bu çalışma özelinde ifade edilecek olursa işverenler bile üst pozisyonlarda çalışan yetersizliği olan bireyleri istihdam etme konusunda somut örnekler gördüklerinde etkilenebilmektedir. Bu sebeple nitelikli yetersizliği olan personellerle bir arada bulunmak onların daha çeşitli alanlarda çalışabilecekleri konusunda işverenlerin görüşlerini değiştiriyor olabilir.

Yetersizliği Olanlara Yönelik İdeal İstihdam Ögeleri: Yetersizliği olan bireylerle yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bir diğer tema da yetersizliği olan bireylere yönelik ideal istihdam ögeleridir. Bu tema altında bölgesel iş imkanlarına uygun eğitim, istihdamla ilgili olası yöntemler ve mesleki rehabilitasyon merkezlerinin gerekliliği ifadeleri oldukça dikkat çekicidir. Bazı bölgelerde gıda sektörü gelişmişken bazı bölgelerde tarım ve hayvancılık diğer bazı bölgelerde sanayi sektörü gelişmiş durumdadır. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda bölgelerde gelişen istihdam alanlarına göre yetersizliği olan bireylere eğitimler vermek onların istihdam edilme olasılıklarını artırabilir. Aynı zamanda işe başladıklarında sahip olmaları gereken mesleki bilgi ve becerilere önceden hâkim olabilecekleri için iş ortamlarında daha az zorluk yaşayabilirler. Bunun yanında işverenler istihdamla ilgili olası yöntemlerin de var olabileceğini dile getirmişlerdir. Yetersizliği olan bireylerin iş başvurularını yapabilecekleri online platformların oluşturulabileceği fikri bunların en dikkat çekicisidir. Halihazır kariyer.net gibi online platformlar yer almasına rağmen bu platformlar yetersizliği olan bireyler için çok işlevsel olmayabilmektedir. Bu bireylerin kendilerini ifade edebilecekleri, yeterliliklerine uygun işlerle eşleştirilebilecekleri ve online mülakatlar yapabilecekleri platformların oluşturulması hem yetersizliği olan bireyler için hem de işverenler için önemli bir kolaylık sağlayabilir. Aynı zamanda istihdam süreçlerinin daha hızlı ve kolay bir şekilde ilerlemesini sağlayabilir. İşverenler tarafından ifade edilen bir diğer konu mesleki rehabilitasyon merkezlerinin gerekliliğidir. Türkiye’ de “Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliğinin Artırılması Projesi” doğrultusunda Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Ergotepi bölümünün bünyesinde Mesleki Rehabilitasyon Merkezi kurulmuştur. Bu merkezde hekim, fizyoterapist, meslek danışmanları, psikolog, odyolog, konuşma terapisti, sosyal hizmet uzmanı ve diğer ilgili sağlık personeli ile iş birliği yapılarak hizmetler yürütülmektedir. Yapılan bu uygulamanın etkili sonuçlar vermesi ve bu tez çalışması kapsamında bu süreçte yer alan önemli paydaşlardan (İŞKUR) bu yönde bilgiler alınması mesleki rehabilitasyon merkezlerinin sayısı artırıldığında yetersizliği olan bireylerin iş yaşamına daha iyi bir şekilde entegre olmasını ve işverenlerde böyle bir bakış açısının gelişmesini sağlamış olabilir.

Devlet Desteği: Devlet desteği teması altında yasal düzenlemeler, uzman personel, sürekli destek ve farklı istihdam modelleri kodları oluşturulmuştur. İşverenler görüşmeler sırasında yetersizliği olan bireylerin istihdamı konusunda hali hazırda var olan yasal düzenlemelerin yeterli olmadığını dile getirmişlerdir. Ülkemizde yetersizliği olanların istihdamına yönelik geçmişten günümüze önemli ilerlemeler söz konusudur. Özellikle İŞKUR bu bireylerin istihdamında aracı bir rol üstleniyor görünmektedir. Ancak elde edilen cevaplardan hareketle var olan mevzuatın bazı noktalarda daha belirgin hale getirilmesi ve yetersizliğin kapsamı ile ilgili çalışılması önemli bir detay olarak görünmektedir. Yetersizlik tanımı kapsamında şeker hastalığı ve diğer süreğen hastalıkların yer alması iş gücüne katılımlarının daha büyük önem taşıdığı diğer gereksinim türlerinin ihmal edilmesine yol açıyor olabilir. Var olan kontenjan uygulaması %3'lük bir dilimi kapsamaktadır. Bu kapsam da bahsi geçen rahatsızlıklara sahip bireylerle dolduruluyor olabilir. Buradan hareketle down sendromlu bireylerin, zihinsel yetersizliği olan bireylerin, otizmlili bireylerin istihdam olasılığı düşüyor olabilir. Bunun yanında mevzuat dahilinde yapılan uygulamaların ne derece etkili olduğu denetlenmiyor olabilir. Teorinin uygulamadaki halinin ne kadar işlevsel olduğuna bakılmaması da konuyla ilgili yasal düzenlemelerin yapılması gerekliliğini ortaya koyabilir. Her ne kadar ülkemizde yetersizliği olan bireylerin istihdamına yönelik yasal düzenlemeler yapılıyorsa da uygulamada aksaklıkların olduğu görünmektedir. Çondur, Yenipazarlı ve Cömertler (2020) yetersizliği olan bireylerin istihdamlarına ilişkin politikaların düzenlenmesi gerektiğini ve bu düzenlemeler yapılırken de işverenlerin, yetersizliği olan çalışanların ve devletin iş birliği içerisinde hareket etmeleri gerektiğini ifade etmişlerdir. Bunun yanında yetersizliği olan bireylerin istihdamında İŞKUR desteğinin süreklilik göstermesi ve istihdam edildikten sonra da takiplerinin sağlanması sürecin etkili bir şekilde yürütülmesi için önem arz ediyor görünmektedir. Özellikle mesleki rehabilitasyonun sağlanması ve bu rehabilitasyon sürecinin uzman personellerle birlikte yürütülmesi işverenlerin iş yeri düzenlemelerinde ve çalışanlarının ortama uyum sağlamasında destekleyici olabilir. Bu sebeple özellikle aracı rol üstlenen devlet kurumlarının desteği kilit bir rol oynayabilir ve yetersizliği olan bireylerin istihdamının sağlıklı ve kesintisiz bir şekilde yürütmesini sağlayabilir. Ayrıca iş yerlerinde yetersizliği olan çalışanların istihdamını kolaylaştıracak ve hemen her gereksinim türünden bireylerin istihdamını sağlayacak istihdam politikaları faydalı olabilir. İstihdam politikalarının değiştirilmesiyle yetersizliği olan çalışanların işe ve kuruma bağı artırılabilir ve tersi yönde düşünüldüğünde de iş verenler yetersizliği olan bireylerin istihdamını normalleştirebilir. Bunun

yanında yetersizliği olan bireylerin istihdam edilecekleri alanlar da değiştirilen politikalar sayesinde çeşitlendirilebilir.

5.2.3. İstihdamda Mevcut Durum

İşe Alım Süreçleri: Elde edilen temalardan bir diğer işe alım süreçleridir. İşe alım süreçleri teması altında en çok tekrar eden konular farklılaşmayan işe alım süreçleri ve işe alımda mülakattır. İşverenlerden önemli bir kısmı yetersizliği olan bireylerin istihdam edilme süreçlerinin diğer bireylerin istihdam süreçlerinden çok fazla farklılaşmadığını ve süreçteki benzer prosedürleri yürüttüklerini belirtmiştir. Hemen her kurumda işe alım süreçlerinde mülakatlar yapılarak işe alınacak bireylerin amaçları, istekleri ve beklentileri belirlenmeye çalışılmaktadır. Yetersizliği olan bireylerin de bir işten istek ve beklentilerinin anlaşılması işe uygunluğun belirlenmesi adına önemlidir. Bunun yanında çalışan adaylarının hatalı ve gerçekçi olmayan beklentilerini fark etmek ve sürecin başında bunlarla bilgilendirmeler yapmak da sürecin herkes için standart bir şekilde ilerlemesini sağlıyor olabilir. Bunun yanında yetersizliği olan bireylerde pozitif ayrımcılık beklentisinin oluşmasını engellemek adına işe alım prosedürleri standart hale getiriliyor olabilir. Farklı bir bakış açısıyla düşünüldüğünde ise yetersizliği olan çalışan adaylarının kendilerini kötü ve ayrımcılığa uğramış hissetmemeleri için bunu yapıyor olabilirler. Bunun yanında adayın kişilik özelliklerine ve becerilerine, işle ilgili bilgi düzeylerine ilişkin bilgi edinebilmek ve onları tanımak için mülakatlar işverenler için vazgeçilmez olarak görünüyor olabilir. Ayrıca işverenler çalışan adaylarının işe ilişkin olumlu tutumlara sahip olmasını önemsemektedirler. Bu tutumların fark edilmesi de ancak görüşmelerle sağlanabilir. Nitekim Jans, Kaye ve Jones (2012) istihdam edilmiş yetersizliği olan bireylerle yaptıkları çalışmada mülakat stratejilerinin, güçlü yönleri vurgulamanın, görevler ve çalışma ortamı hakkında bilgi toplamanın ve işverenin dile getirilmeyen endişelerini ele almanın yollarını içerdiğini belirtmişlerdir. McKinney ve Swartz (2019) istihdam önündeki engelleri önlemek için reklamların, başvuru formlarının, mülakat yerlerinin ve mülakat sorularının yetersizliği olan bireyler için erişilebilir ve uygun olması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Yetersizliği Olanları İşe Alım Kriterleri: İşverenlerle yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen temalardan bir diğeri yetersizliği olan bireyleri işe alım kriterleridir. Bu tema altında zihinsel uygunluk ve fiziksel uygunluk en sık tekrar eden kodlar olmuştur. Hemen her iş kolunda işin gerektirdiği çeşitli yeterlilikler yer almaktadır. Bu sebeple işverenler kendi sektörlerine uygun ve işin gerektirdiği becerileri sergileyebilecek kişileri istihdam etmeyi düşünüyor olabilir. Nitekim işe uygun olmayan adayı almak hem yetersizliği olan birey için

hem de işverenler için çeşitli sorunları beraberinde getirebilir. Yetersizliği olan çalışan kendi yeterliliklerine uygun olmayan işle karşı karşıya geldiğinde kendi yetersizlik duyguları pekişebilir ve bu durum da çalışanın iş hayatına karşı önyargılı olmasına, olumsuz bir izlenim edinmesine sebebiyet verebilir. Aynı zamanda işe uygun yeterliliklere sahip çalışanlar istihdam edilmediğinde üretim ve hizmet süreci de aksayacağı için bu durum işverenler için de sorun oluşturabilir. Aynı zamanda bazı yetersizliği olan çalışanlar şirketlerde beyaz yakalı pozisyonlarında çalışabilmektedir. Bu pozisyonlar için zihinsel bir kapasite ve sosyal bir yeterlilik gerekmektedir. Bu sebeple işverenler işe alımda bu yeterlilikleri göz önünde bulunduruyor olabilirler. Nitekim Lindsay, Adams, Sanford, McDougall, Kingsnorth ve Menna-Dack (2014) yaptıkları çalışmada 19 işveren ve istihdam danışmanından oluşan grupta çalışmıştır. Çalışma sonucunda işverenlerin ve istihdam danışmanlarının genç işçilerin istihdam edilebilirliğini artıran özellikler; iyi hazırlanmış bir iş başvuru, işe uygunluk ve iyi bir tutum ve sosyal beceriler olarak sıralanmıştır. Yetersizliği olan gençlerin dezavantajlı olarak algılandığını ifade etmişlerdir.

Yetersizliği Olan Bireylerden Beklenen Beceriler: Görüşmeler sonucunda elde edilen bir diğer tema yetersizliği olan bireylerden beklenen becerilerdir. Bu tema altında kişisel beceriler, davranışsal beceriler, bilişsel beceriler, işle ilgili beceriler ve sosyal beceriler kodları oluşturulmuştur. Kişisel beceriler kapsamında özellikle duygusal beceriler ve özbakım ele alınmıştır. Hemen her iş kolu insanların birbiriyle iletişim kurmasını gerektirir. Bu noktada yetersizliği olan çalışanların sosyal ve duygusal becerileri istihdam sürecinde önemlidir. Sosyal ve duygusal beceriler, bireylerin sosyal yaşama uyum sağlaması, duygularını anlaması, kontrol edebilmesi ve bunlara dayalı olarak kendini ifade edebilmesi için gerekli özelliklerdir (Elias ve diğerleri, 1997). İfade edildiği üzere sosyal ve duygusal beceriler uyum sağlama, diğerlerini anlama ve kendini ifade edebilme gibi iletişimin kritik unsurlarını içermektedir. Bahsedilen bu beceriler de iş verimliliği için oldukça önemlidir. Buradan hareketle işverenler çalışanlarından bu becerileri bekliyor olabilirler. Nitekim Avunduk (2016) hekimler ve şoförlerle yaptığı araştırmada iki grupta da duygusal zekânın iş performansını etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Lindsay ve arkadaşları (2014) yaptıkları çalışmada işverenlerin yetersizliği olan çalışanlarında aradıkları önemli becerilerden birinin sosyal beceriler olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kişisel beceriler altında ifade edilen bir diğer husus ise özbakımdır. Özbakım hem temel bir beceri hem de bireylerin sosyal yaşamda diğerleri tarafından kabulünü de etkileyen önemli bir gerekliliktir. Aynı zamanda gıda üretimi gibi sektörler hijyen kuralları son derece kritiktir ve aynı zamanda

işe alım kriterlerinden biri olabilir. Buradan hareketle işverenler de yetersizliği olan çalışanlarının buna dikkat etmesini bekliyor olabilirler.

Ele alınan bir diğer konu ise davranışsal becerilerdir. İşverenler için işin gerektirdiği becerileri uygulayabilme yetersizliği olan çalışanlarından bekledikleri önemli becerilerdendir. Şüphesiz ki işe alım kriterleri arasında da bu beceriler yer almaktadır. İşverenler üretim ve hizmet dağıtım süreçlerinin sekteye uğramaması için işin gerektirdiği becerileri gösterebilecek çalışanları istihdam etmek istiyor olabilirler. Bunun yanında işe odaklanabilme ve dikkat becerisi de beklenen diğer önemli becerilerdendir. Nitekim bazı iş kolları önemli ölçüde el becerisi ve bilişsel kapasite gerektirmektedir. Yapılan bazı işler örneğin otomobil üretimi parçaların eksiksiz ve hatasız bir şekilde birleştirilmesini gerektirdiği için dikkat daha önemli hale gelmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken husus bazı işler hem bilişsel hem de davranışsal becerilerin kombinasyonu gerektirir. Bu sebeple işverenler aynı anda birçok becerinin varlığına dikkat ediyor olabilirler. Bunun yanında kişisel becerilerle ilişkili olan bir diğer beceri sosyal becerilerdir. Sosyal becerileri bireyin kişisel duygusal becerileriyle ilişkilidir. İşverenler için en önemli noktalardan biridir. Yetersizliği olan çalışanlar bazı kurumlarda beyaz yakalı olarak istihdam edilebilmekte ve yoğun iletişim içerisinde olmalarını gerektiren görevler üstlenebilmektedir. Bu sebeple yetersizliği olan çalışan adaylarının sosyal becerilere sahip olmaları da işverenler için kritik bir nokta olabilir. DeMario (1992) işverenlerin, dürüstlük, talimatlara uyma, başkalarına saygı gösterme ve dakik olma gibi belirli kişisel niteliklere ve spesifik olmayan iş becerilerine teknik becerilerden daha fazla değer verdiğini ifade etmektedir. Ju, Zhang ve Pacha (2012) işverenlerle yaptıkları çalışmada katılımcıların beceri alanlarını hem yetersizliği olan çalışanlar hem de yetersizliği olmayan çalışanlar için bir önem sırasına koyduğu sonucuna ulaşmıştır. En önemli alan temel becerilerdir, bunu temel çalışma becerileri, sosyal beceriler, kişisel özellikler ve üst düzey düşünme becerileri takip etmiştir.

Çalıştırılan Alanlar: Çalışmanın sonuçlarından hareketle oluşturulan bir diğer temadır. Bu temanın altında üretim ve ofis alanları sıklıkla tekrar edilmiştir. Aslında bu sonuç çalışmanın diğer temalarıyla oldukça tutarlı görünmektedir. Çünkü işverenler yetersizliği olan bireylerin hem mavi yakalı hem de beyaz yakalı olarak istihdam edilebileceklerini inanmaktadır. Buna paralel olarak da hem mavi yakayı hem de beyaz yakayı kapsayan alanları ifade etmişlerdir. Bu noktada önemli olan unsur bu bireylerin kendilerini geliştirme düzeyleri olabilir. Bireyler yetkinliklerini ne kadar artırırlarsa başvurabilecekleri iş kolu o kadar çeşitlenebilir. Üniversite eğitimi alma, yabancı dili geliştirme, teknoloji kullanımı ve sosyal

becerileri geliştirme bu unsurlardan bazıları olabilir. Bu işverenler açısından pozitif bir unsurdur. Bu durum işverenlerin pozisyonlar açısından yetersizliği olan bireylere ayrımcılık yapmamaya çalıştıklarının da bir göstergesi olabilir.

Çalıştırılmayan Alanlar: İşverenlerle yapılan görüşmeler sonucunda ulaşılan bir diğer tema çalıştırılmayan alanlardır. Çalıştırılmayan alanlar teması altında motorlu araçlar, sahada görev vermeme, birden çok refleks gerektiren işler ve yoğun zihinsel çaba gerektiren işler kodları oluşturulmuştur. Gereksinim türlerine göre bireylerin yetkinlikleri ve yeterlilikleri, neleri yapıp neleri yapamayacakları değişmektedir. Özellikle fiziksel yetersizliği olan bireyler iş ortamlarında kolaylıkla hareket edemeyebilirler. Ağır araçların kullanılması gereken durumlarsa sorun yaşayabilirler. Bu sebeple gereksinim türüne göre motorlu araçların kullanılması çeşitli sorunları beraberinde getirebilir. Bunun yanında işitme yetersizliği olan bireylerin de motorlu araçların aktif olarak kullanıldığı yerlerde çalıştırılması sıkıntılar doğurabilir. Çevreden işitsel sinyalleri alamamak ve tehlikelerin farkında olamamak bu yönde bir kısıtlılığa neden olabilir. Bunun yanında bazı işler daha üst düzey bilişsel kapasiteyi ve karmaşık düşünebilme becerilerini beraberinde getirir. Bu durum bazı yetersizliği olan bireylerin yetkinliklerini aşabilir ve onları zorlayabilir. Örneğin otizmli bireyler için karmaşık becerilerin yer aldığı bir iş süreci sıkıntı oluşturabilir. Bu sebeple iş verenler iş pozisyonunun gerektirdiği yeterlilikler doğrultusunda alımlar yapmanın uygun olacağını düşünebilir. Aynı zamanda özellikle hızlı hareket etmeyi gerektiren ve aynı anda birçok el becerisinin kullanılmasını gerektiren işler yetersizliği olan bireyler için zorlayıcı olabilir. Örneğin fiziksel yetersizliği olan bir çalışan bir arabanın üretim ve montaj bandında etkili bir performans gösteremeyebilir. Uzun süre ayakta kalmayı ve sürekli motor becerileri kullanmayı gerektiren bir iş bu grup için uygun olmayabilir. Buradan hareketle de işverenler yetersizliği olan çalışanlarını yeterliliklerine uygun pozisyonlarda tercih etmeyi isteyebilirler.

Az Çalışılan Yetersizlik Türü: Bu tez çalışmasının önemli sonuçlarından bir diğeri de işverenlerin hangi yetersizlik türüne sahip bireyleri daha az istihdam ettikleridir. Bu doğrultuda zihinsel yetersizliği olanlar ve ruhsal hastalığa sahip olanlar sıklıkla tekrar etmiştir. Zihinsel yetersizlik, zihinsel işlevlerde, kavramsal, sosyal ve pratik becerilerde büyük ölçüde sınırlılıklarla ifade edilen bir yetersizliktir. Bu yetersizlik türüne sahip bireylerin temel düzeyde ihtiyaçlarını karşılamaları bile oldukça güçtür. Onlara uygun iş ortamlarının yaratılması ve fiziksel düzenlemelerin yapılması başlı başına bir zorluğu beraberinde getiriyor olabilir. Bunun yanında zihinsel yetersizliği olan bireylerin istihdam ve işi yerine getirme süreçleri daha kompleks olabilir. Baran ve Cavkaytar (2007) işverenlerle yaptıkları çalışmada işverenlerin

zihinsel yetersizliği olan bireylerin istihdamını sağlayabilmeleri için sorumluluk alabilme, teknoloji kullanımı, uyum içinde çalışabilme, olumlu ilişkiler kurabilme ve çeşitli akademik becerilere sahip olma gibi yeterlilikleri aradıklarını ve bu bireylerin iş ve iş yeri tecrübesi kazanmalarının önemli olduğu sonucuna ulaşmıştır. Farklı yönergelerle ve pekiştirmelerle bu bireylerin bir işi yapmaları sağlanabilir. Ancak bu da önemli bir yetkinlik gerektirdiği için işverenlerin kaçınmasına neden olabilir. Bunun yanında bazı şiddetli ruhsal rahatsızlıklara (örneğin şizofreni) sahip bireyler gerçeklikle bağlarının kopması, uyumlarının ciddi oranda bozulması gibi sebeplerle işin gereklerini yerine getirmede ve iş yaşamına devam etmede ciddi sorunlar yaşayabildikleri için istihdamları istenmiyor olabilir. Nitekim Kalaycı ve Çetin (2021) yetersizliğe sahip bireylerin özellikle de ruhsal yetersizliğe sahip bireylerin istihdama katılımcılarının istenilen seviyelerde olmadığını ifade etmiştir.

En Çok İstihdam Edilen Yetersizlik Türleri: İşverenlerle yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen temalardan bir diğeri de en çok istihdam edilen yetersizlik türleridir. Bu tema altında süreğen hastalığı olanlar ve fiziksel engeli olanlar en çok tekrar edilen türler olmuştur. İşverenler kendi çalışma koşullarına en iyi uyum sağlayabilecek çalışanları istihdam etmek istiyor olabilirler. Fiziksel yetersizliği olanlarla süreğen hastalığı olanlar diğer gereksinim türlerine göre en az kısıtlılığa sahip gereksinim türleridir. Süreğen hastalıklara sahip bireylerin sadece fizyolojik rahatsızlıklara sahip olması, ilaçla tedavilerinin mümkün olması ve bu çalışanlar için iş ortamlarında çok büyük düzenlemelerin gerekmemesi işverenler için cezbedici olabilir. Bunun yanında özellikle süreğen hastalığa sahip olanlar toplum tarafından etiketlenip dışlanmadığı için işe uyumları daha kolay olabilir ve daha kolay bir şekilde aidiyet ihtiyaçlarını giderebilirler. İşverenlerin bu bireyleri istihdamı daha az çaba gerektirebilir. Bu durumda onlara verilen önceliği artırıyor olabilir. Fiziksel yetersizliği olan bireylerin de sadece hareket veya motor becerilerinde kısıtlılıkların olması onları da işverenler için tercih edilebilir kılabilir. Zizzi, Rontos, Papageorgiou, Pierrakou ve Chtouris (2007), işverenlerin farklı engellilik türlerine karşı tutumlarının farklı olduğunu, yani fiziksel engelli kişileri istihdam etmeyi psikolojik engelli olanlardan daha kolay algıladıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Yetersizliği Olanların İstihdamında Yaşanan Sorunlar: İşverenlerle yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bir diğer tema yetersizliği olan bireylerin istihdamında yaşanan sorunlardır. Bu tema altında çalışandan kaynaklı sorunlar ve işveren kaynaklı sorunlar sıklıkla tekrar edilmiştir. Yetersizliği olan bireyler çeşitli kişisel, sosyal ve eğitsel sorunlara sahiptir ve bunlarla mücadele etmek durumunda kalabilmektedirler. Yetersizlik ve değersizlik duyguları genel itibarıyla bireylerin kendilerine ilişkin olumsuz algılar oluşturmalarına sebep

olabilir. Bu durum da iş ortamlarında potansiyellerini ortaya koymalarını engelleyebilir. Bahsedilen unsurlar da istihdam sürecinde verimliliğin düşmesine ve iş akışının yavaşlamasına neden olabilir. Bunun yanında yetersizliği olan çalışanlar gereksinimlerinden dolayı işin gerektirdiği becerileri karşılamakta güçlük çekiyor olabilirler. Bazı yetersizliği olan çalışanlar işverenlerin yasal zorunluluklar sebebiyle kendilerini istihdam etmek zorunda olduklarını düşünüp sorumluluklarını yerine getirme noktasında daha esnek davranıyor olabilirler. Aynı zamanda istihdam edilme zorunluluğunun olması, yetersizliği olan çalışanların işverenlerden pozitif ayrımcılık beklentisi içinde olmasına sebebiyet de verebilir. Bu bireylerin kendilerine ilişkin olumsuz algıları diğerlerinden daha ayrıcalıklı davranma beklentisine girmelerine neden olabilir. Nitekim işverenler yetersizliği olan çalışanlarının daha fazla izin istediklerini ve iş yükünü hafifletme talebinde bulduklarını dile getirmişlerdir. Öyle ki bazı çalışanlar işin gerektirdiği yükümlülüklerini yerine getirmeden sadece belirli bir gelir elde etmek adına iş başvurusunda bulunabilmektedir. Bu durum da hem işverenlerin hem de toplumun yetersizliği olan bireylere karşı önyargılı olmalarına neden olabilir. Aynı zamanda bazı işverenlerin sempatik bir tutum sergileyerek bu çalışanlara yönelik pozitif ayrımcılık yapılması gerektiğini düşünmeleri de çalışan adaylarından kaynaklı sorunların gelişmesini destekliyor olabilir. Diğer bir sorun ise bu çalışanların istihdam sürelerinin kısa olmasıdır. Yetersizliği olan çalışan adaylarının kendi ilgi ve yeteneklerine uymasından ziyade aile yönlendirmelerine göre seçici olmadan işe başlamaları bunun bir sebebi olabilir. Bahsedilen bu husus da işverenlerin iş pozisyonlarının açık kalmasına ve işverenlerin zora girmesine yol açabilir.

İşverenlerin cevaplarından hareketle elde edilen bir diğer kavram ise işveren kaynaklı sorunlardır. İşverenlerden bazıları kurum içerisinde sıkıntı yaşayacaklarını düşündükleri için yetersizliği olan bireyleri çalıştırmak istemeyebilirler. Bu bireylere ilişkin olumsuz algılar ve mülakat süreçlerindeki gözlemler bunun nedenleri arasında yer alabilir. Bunun yanında yetersizliği olan çalışanların iş yerlerindeki tutumlarının ve duygu durumlarının kontrol edilmesi oluşabilecek sorunları azaltmak için önemli olabilir. İşverenlerin bu noktada farkındalık sahibi olmamaları çalışanlarının sürece uyum sağlamalarını zorlaştırabileceği gibi kendilerine ilişkin olumsuz algılarının da tetiklenmesine sebebiyet verebilir. Aynı zamanda işverenler iş yerlerindeki verimliliğin azalmaması için kişiye uygun iş yerine, işe uygun kişi mantığı taşıyor olabilirler. Bu düşünceler de belirli yetersizliğe sahip çalışanların istihdamının daha işlevsel olacağına yönelik inancın artmasına sebebiyet verebilir. Bu da sadece belirli türden yetersizliği olan bireylerin istihdam edilmesi sorununun ortaya çıkmasına neden olabilir.

İstihdam Yaklaşımı: Katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bir diğer tema istihdam yaklaşımıdır. İstihdam yaklaşımı teması altında zorunlu istihdam olarak kabul etmeme en çok tekrar edilen koddur. Bu ülkemizde yetersizliği olan bireylerin istihdamı konusunda bir farkındalık geliştiğini gösteren önemli bir noktadır. İşverenler yasal yaptırımlar olmadan da yetersizliği olan bireylerin istihdamını destekliyor ve bunun uygulamalarını hayata geçiriyor görünmektedir. Son dönemde özellikle yetersizliği olan bireylere yönelik farkındalık amaçlı yapılan projeler ve reklamlar işverenlerin de bilinçlenmesini sağlamış olabilir. Bununla birlikte yetersizliği olan bireyleri bünyelerinde çalıştıran işverenler zaman içerisinde bu bireyleri istihdam etmenin herhangi bir dezavantajı beraberinde getirmediğini ve bu bireylerin yeterliliklerini görmüş olabilirler. Bu çalışanlarının diğer çalışanları gibi birçok iş paketinde başarılı olduklarını fark etmiş olabilirler. Buradan hareketle de yetersizliği olan bireylerin istihdamında önyargılarla hareket etmemeleri gerektiğini düşünebilirler. Aynı zamanda yetersizliği olan çalışanları için uygun iş ortamları oluşturan ve fiziksel düzenlemeler yapan işverenler de uygun ortamları oluşturduklarında bireylerin potansiyellerini kullanabildikleri fark ettikleri için istihdamlarına daha olumlu bakıyor olabilirler.

Yetersizliği Olanların İstihdamında Yasal Konular: İşverenlerle yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bir diğer tema yetersizliği olan bireylerin istihdamında yasal konulardır. Bu tema altında işverenler en fazla yasal yaptırımlar ve tüm yetersizlik gruplarını istihdam etme kodlarına değinmişlerdir. Yetersizliği olan bireylerin istihdamında çeşitli yasal yaptırımlar söz konusudur. Buradan hareketle işverenlerin yetersizliği olan bireyleri istihdamı kaçınılmaz hale gelmektedir. İşverenler yasal yaptırımlardan ve para cezalarından kurtulmak için yetersizliği olan bireyleri istihdam ediyor olabilirler. Bunun yanında çeşitli özel şirketler ve kurumlar şirketlerinin yasal bir yaptırıma maruz kalarak değerini kaybetmesini ve olumsuz bir algı oluşturulmasını önlemek istiyor olabilirler. Ayrıca İŞKUR ve işverenlerle yapılan görüşmeler sonucunda belirli yetersizlik gruplarının daha fazla istihdam edilmek istendiğini ve bunun da sorun yarattığı üzerine konuşulmuştur. Bu sebeple sadece belirli yetersizlik türlerinin istihdam edilmesinden ziyade hemen her yetersizlik türünden bireyin istihdamı dengeyi sağlayabilir. İş Kanunu'nda sadece belirli engel türlerinin istihdam edilebileceği ile ilgili bir bilgi yer almamasına karşın işverenlerin bu konuda belirli engel türlerini istihdam etmeye çalışması yasal yaptırımların uygulanması için bir tetikleyici olabilir ve bu yönde düzenlemelerin olmasını sağlayabilir. Yasal düzenlemelerin tür fark etmeksizin yetersizliği olan bireylerin istihdamını sağlayıp sağlamadığını belirlemek işlevsel olabilir. Nitekim Pope (2005) Birleşik Krallık'ta Engelli Ayrımcılığı Yasası'nın uygulanmasından bu yana, uzun süreli

bir hastalığı veya engeli olan kişiler ile olmayanlar arasındaki istihdam oranlarındaki eşitsizliğin azalıp azalmadığını araştırmak için bir çalışma yapmıştır. Araştırmacı bu çalışmada mevzuatın Birleşik Krallık'ta yetersizliği olan kişiler ile olmayanlar arasındaki istihdam farkını kapatmada etkili olmayabileceği sonucuna ulaşmıştır.

Yetersizliği Olanları İstihdam Etme Politikalarındaki Değişimler:

Katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bir diğer tema ise yetersizliği olan bireyleri istihdam etme politikalarındaki değişimlerdir. Bu tema altında eski istihdam dönemi ve yeni istihdam dönemi kodları oluşturulmuştur. Katılımcılar eski istihdam döneminde yetersizliğin tanımının dar kapsamlı bir şekilde yapıldığını ve yetersizliği olan bireylere iş gücüne kazandırılabilen personeller gözüyle bakıldığını ifade etmişlerdir. Bunun yanında yeni istihdam döneminde yetersizliğin tanımının arttığı ve engelli istihdamında sayıca önemli bir artış olduğundan bahsedilmiştir. Ülkemizde yetersizliği olan bireylerin istihdama katılımlarını sağlamak amacıyla pek çok yasal düzenleme yapılmıştır. Yetersizliği olan bireylerin istihdamı 4857 sayılı İş Kanunu'na göre gerçekleşmektedir. Bu iş kanununda İŞKUR yetersizliği olan bireylerin istihdamından sorumludur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesi 50 ve üstü işçi çalıştıran özel sektör işyerlerine çalışanların en az %3'ü, kamu işyerlerine ise %4'ü oranında engelli çalıştırma yükümlülüğü getirmektedir. Engelliler Hakkında Kanun'da (2005) "engelli, fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen bireyi" ifade etmektedir. 2013'te bu kanunun düzenlenmesi ile "engelli, doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişiyi" ifade eder. Görüldüğü üzere yetersizlik tanımında bir genişleme bulunmaktadır. Bu genişlemeyle birlikte çeşitli kronik hastalıklar da yetersizlik kapsamında yer almaktadır. Bu durum da yetersizliği olan bireylerin istihdamında sayıca bir artışı sağlıyor ve yeni istihdam döneminde yetersizliğe bakışı ve istihdam sürecini etkiliyor olabilir. Kanundaki güncellemelerden önce sadece iş yapabilecek fonksiyonel bireyler istihdam için uygun görünüyordu olabilir. Zaman içerisinde yapılan engellilik araştırmaları, engelliliğe ve engelli yeterliliklerine olan bakış açısını değiştirmiş ve geliştirmiş olabilir. Bu bakış açısı değişimi ve bilimsel ve toplumsal bilinçlenme de yasal düzenlemelere yansımış olabilir. Bu durum da engelli istihdamında farklı bir istihdam döneminin başlamasını sağlamış olabilir.

5.2.4. Kişisel Yapılar

Kişilik Özellikleri: İşverenlerle yapılan görüşmeler sonucunda kişilik özellikleri teması oluşturulmuştur. Kişilik özellikleri teması altında içe dönüklük sıklıkla tekrar edilmiştir. Yetersizliği olan çalışanlar özellikle işe başladıkları ilk dönemde çalışma arkadaşlarının kendilerine nasıl bir tutumla yaklaşacaklarını kestiremedikleri için kendilerini ortaya koymaktan çekiniyor olabilirler. Bu da daha çekingen ve içe dönük bir yapı sergilemelerine sebebiyet vermiş olabilir. Bunun yanında yetersizliği olan çalışanlar yaşamları boyunca engellerle ve birtakım önyargıyla karşılaştıkları için bu durum onların içe kapanmalarına ve çevreden uzaklaşmalarına sebebiyet verebilir. İçe dönük bu yapı durumsal olabileceği gibi zaman içinde yerleşik bir hale gelmiş olabilir. Aynı zamanda bu bireyler kalifiye eleman olmak üzere kendilerini yetiştirme fikrinden uzak olabileceklerinden iş ortamında kendilerini ifade etmektense kendi içlerine çekilmeyi tercih ediyor olabilirler. Çevre baskısı, etiketlemeler, yetersizlik duygusu, algılanan engeller vb. durumlar bunun tetikleyicisi olabilir.

Yetersizliği Olan Çalışanların Duygusal Durumları: Katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bir diğer bir tema ise yetersizliği olan çalışanların duygusal durumlarıdır. Bu tema altında psikolojik olarak sağlıklı, değersiz hissetme, melankolik ve agresiflik kodları oluşturulmuştur. İşverenler yetersizliği olan çalışanlarının genel itibarıyla işe uyum konusunda sıkıntı yaşamadıklarını ve ilerleyen süreçlerde daha fazla uyum gösterebildiklerini dile getirmişlerdir. Bu açıdan düşünüldüğünde yetersizliği olan çalışanlar, bir şeyler üretebilme ve çeşitli görevlerin sorumluluklarını alabilme noktasında yeterliliklerini görebildikleri için psikolojik açıdan kendilerini güçlü hissediyor olabilirler. Nitekim üretme, potansiyelini keşfetme ve özgür bir şekilde ayaklarının üstünde durabilme iyi oluşlarını destekliyor olabilir. Çalışma hayatları sayesinde bu bireyler dikkatlerini yetersizlik duygularından ziyade daha pozitif duygulara kaydırıyor olabilir. Bu sebeple de iş ortamlarında daha pozitif duygularla çalışıyor olabilirler. Bunun yanında her yetersizliği olan bireyin aile ortamı, geçmişinden getirdiği sorunlar farklılaşabilir. Aile ortamında yetersizlikleri ile yüzleştiren, kısıtlanan ve yönlendirilen yetersizliği olan bireyler yoğun bir şekilde değersizlik duyguları yaşıyor olabilirler. Bu da onların daha melankolik hissetmesine sebebiyet verebilir. Bunun yanında istekleri doğrultusunda hareket edemeyen ve anlaşıldıklarını düşünmeyen bu bireyler daha da agresif davranabilirler.

Yetersizliği Olan Çalışanların Diğerlerinin Tutumlarından Etkilenmesi: Çalışma sonucunda oluşturulan bir diğer tema yetersizliği olan bireylerin diğerlerinin tutumlarından etkilenmesidir. Bu tema altında iş yeri desteğini hissetme ve çalışma

arkadaşlarının desteğini hissetme konularına değinilmiştir. Bu çalışma kapsamında katılımcı işverenler özellikle kendi bünyelerindeki yetersizliği olmayan çalışanlarının yetersizliği olan çalışanlarına yönelik olumlu tutumlar sergilediklerini ve onlara karşı kabul edici olduklarını dile getirmişlerdir. Yetersizliği olmayan diğer çalışanlar yetersizliği olan iş arkadaşlarının işe uyum sağlayarak kendilerini daha iyi hissetmelerini ve böylelikle iş yerinde eşit iş yüküne sahip olacaklarını düşünüyor olabilirler. Bunun yanında yetersizliği olan bireyler iş yerlerinde çalışma arkadaşlarının desteğine daha fazla ihtiyaç duyuyor olabilir. Yetersizliği olan arkadaşlarının ihtiyaçlarını fark eden ve gözleme fırsatı bulan çalışanlar da onlara destek sunmaya daha gönüllü olabilir. Ayrıca iş verenler de bu çalışanlarıyla iş yerlerinde karşılaşma fırsatı yakalamakta ve neleri yapabileceklerini hangi alanlarda zorlanma yaşayabileceklerini iş ortamlarında gözlemlemektedir. Bu farkındalığı kazanan işverenler de yetersizliği olan çalışanlarının iş ortamlarına daha iyi uyum sağlamaları, daha yüksek performans göstermeleri, kendilerini dışlanmış ve ayrımcılığa maruz kalmış olarak hissetmemeleri için destek sunmaya daha eğilimli olabilirler. Bunun yanında yasal olarak yetersizliği olan bireyleri istihdam etme zorunluluğunun olması işverenleri, istihdam ettikleri yetersizliği olan çalışanlara destek sunmak zorunda bırakabilir. Farklı bir ifadeyle işverenler yasal bir zorunlulukla başlayan süreci kendi lehlerine çevirmek istiyor olabilirler. Ayrıca iş ortamında yeterlilikleri fark edilen ve iletişime kapalı olmayan yetersizliği olan çalışanlar da çalışma arkadaşları ve işverenler tarafından daha fazla destekleniyor olabilir. Süreç içerisinde bu çalışanlara karşı ön yargılı duruş azalıyor ve bu da yerini kabule bırakıyor olabilir. Nitekim Vornholt, Uitdewilligen ve Nijhuis (2013) yaptıkları çalışmada engelli meslektaşların kabul görmesine yol açan faktörleri ve bu faktörler arasındaki bağlantıyı göstermektedir. Çalışmada örgüt ve işverenin, çalışma arkadaşlarının tutumlarını, örgütsel değerleri ve yönetim tarzını etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Meslektaşların tutumları, meslektaşların özellikleri olarak adlandırılan yaş, eğitim ve cinsiyet gibi faktörlerden de etkilenir. Son olarak, meslektaşların tutumları engelli kişilerin kendisinden etkilenir. Araştırmalar, engelliliğin doğasının bu kategorideki meslektaşların tutumları üzerinde en güçlü etkiye sahip olduğunu bulmuştur. Meslektaşların tutumları daha sonra bütünleştirici bir çalışma ortamının ve engelli meslektaşların kabulünün temelini oluşturur.

5.2.5. Yetersizliği Olan Bireylere İlişkin Mevcut Durum

Yetersizliği Olan Bireylerin Kendilerini Geliştirme Gerekliliği: Yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen temalardan bir diğeri de yetersizliği olan bireylerin kendilerini geliştirme gerekliğidir. Bu tema altında üniversite eğitimi, yabancı dil ve teknolojiyi kullanabilme öne çıkmıştır. Yetersizliği olan bireylerin kendilerini yetersiz

gördükleri alanların dışındaki alanlarda başarılar elde etmesi ve yetersizliklerini bu şekilde ödünlemeleri oldukça önemli bir nokta olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda üniversite eğitimi de oldukça kritiktir. Üniversite, bireylerin akademik ve sosyal alanlarda gelişimini sağlayan bir ortamdır. Bu sebeple üniversite eğitimi çevresel koşullar her ne kadar zorlukları beraberinde getirirse de yetersizliği olan bireylerin gelişimlerini sağlama noktasından vazgeçilmez unsurlardan biri olarak görünmektedir. Üniversite hem bir mesleki alanda eğitim alıp uzmanlaşmaya hem de akranlarla birlikte sosyalleşerek iletişim ve davranışları düzenleme becerilerinin geliştirilmesine katkı sağlar. Bu ortam iş hayatının minyatür bir yapısı olarak düşünülebilir. Üniversite eğitimi alan yetersizliği olan bireyler hem yeterliliklerine daha fazla güvenebilirler hem de istihdam sürecinde daha az zorluk yaşayabilirler. Farklı sektörlerde işverenler için nitelikli personel olarak ön plana çıkabilirler. Buna paralel olarak Çakır (2013) yaptığı çalışmada birinci ve dördüncü sınıf üniversite öğrencilerinin üst düzey düşünme becerilerini karşılaştırmış ve dördüncü sınıfların analitik düşünme ve problem çözme becerileri puanlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Üniversite eğitiminin yanı sıra önemli olan bir diğer unsur ise yabancı dil yeterliliğidir. Yabancı dil bireylerin özellikle istihdam edilme sürecinde ve sonrasında bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır. Küreselleşen dünyada meslekler ve işler farklı yeterlilikleri ve özellikle de yabancı dil yeterliliğini beraberinde getirmektedir. Mesleki gelişimi sağlamak ve yenilikleri takip edebilmek adına bu son derece önemlidir. Nitekim Kınısız (2005) mesleki eğitimin sadece gereken bilgileri öğrenmekten ibaret olmadığını, bunun yanında diğer kültürlerle iletişim kurabilme ve içinde bulunulan döneme ayak uydurma yeteneğini de kazandırdığı ve yabancı dil eğitiminin de bu süreçten bağımsız düşünülemeyeceğini ifade etmiştir. Özellikle yetersizliği olan bireyler açısından düşünüldüğünde istihdam seçeneklerini artırmak ve daha üst düzey pozisyonlarda çalışmak için bu önemli yeterliliklerden biri hale gelebilir. Beyaz yakalı olarak istihdam edilebilmek için bu ayırt edici bir unsur olabilir. Son olarak teknolojiyi kullanabilme de işverenler tarafından ifade edilen bir diğer unsurdur. Son dönemdeki hızlı ekonomik gelişmeler bireylerin de teknolojiyi aktif bir şekilde kullanmasını gerektirmektedir. Özellikle iş yerlerinde birçok şeyin teknolojik aletlerle gerçekleştiriliyor olması bu yeterliliğe sahip bireylerin istihdamını gerekli kılmaktadır. Buradan hareketle yetersizliği olan çalışan adaylarının da bu yönde kendileri geliştirmeleri önemlidir. Pell, Gillies ve Carss (1997) yetersizliği olanlarla yaptıkları çalışmada cinsiyet, eğitim, bilgisayar kullanma beceri düzeyi ve bilgisayar eğitiminin istihdam sonuçlarının önemli yordayıcıları olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yetersizliği Olanların Sosyalleşme Süreçleri: İşverenlerin cevaplarından hareketle oluşturulan bir diğer tema yetersizliği olan bireylerin sosyalleşme süreçleridir. Bu tema altında kendini ifade etme isteği ve iletişimde sorun yaşamama en çok tekrar eden kodlardır. İşverenler yetersizliği olan çalışanlarının iş ortamlarında kendilerini ifade etmek için yoğun bir şekilde çaba sarf ettiklerini ve buna ihtiyaç duyduklarını gözlemlemişlerdir. Bazı gereksinim türlerinde (örneğin işitme gereksinimi) bireylerin çevrelerindekiyle iletişim kurması zor olabilmektedir. İşitme gereksinimi olan bireylerle iletişim kurmak için işaret dili yeterliliğine sahip olmak önemlidir. İş ortamındaki diğer çalışanların veya iş verenlerin işaret dilini bilmediği durumlarda bu bireyler daha fazla kendilerini ifade etme isteği duyuyor olabilir. Yapılacak işlerin eksiksiz bir şekilde yerine getirilmesi için çalışanlar arasında iletişim kurabilmek kritik bir öneme sahiptir. Buradan hareketle de yetersizliği olan bireyler kendilerini ifade etmek isteğini daha fazla duyuyor olabilirler. Kuşkusuz iş ortamları yetersizliği olan çalışanlar için sosyalleşmenin en fazla yaşanacağı ortamlardan birisidir. Diğerleriyle olumlu iletişimler kurabilmek ve paylaşımlarda bulunabilmek yetersizliği olan çalışanların kendilerini ifade etme isteğinde diğer bir önemli unsur olabilir. Ayrıca işverenlerin ve diğer çalışanların yetersizliği olanlara yönelik pozitif tutumları da yetersizliği olan çalışanlarda kendini daha fazla ifade etme isteği oluşturmuş olabilir. Nitekim Kulkarni ve Lengnick-Hall (2011) yaptıkları çalışmada kurumsal bütünleşmeyi etkilemede iş arkadaşlarının, yöneticilerin, kurumsal uygulamaların ve çalışanların proaktif davranışlarının rolüne incelemişler ve işe uyumun en çok iş arkadaşları tarafından etkilendiği sonucuna ulaşmışlardır. Bunun yanında araştırmacılar çalışmalarında yetersizliği olan erkeklerin, yetersizliği olan iş arkadaşlarına sahip olmalarının sosyalleşme sırasında kendilerine daha yardımcı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bunun yanında işverenler yetersizliği olan çalışanlarının iletişimde sorun yaşamadıklarını ifade etmiştir. Hatta yetersizliği olan çalışanlarının üst yönetimler tarafından daha fazla bilindiğine ilişkin de görüşler bildirenler olmuştur. İşitme ve zihinsel yetersizliği dışında yetersizliğe sahip olan çalışanlar bilişsel kapasitede sorun yaşamadıkları için sosyalleşmede sıkıntı yaşamıyor olabilirler. Bunun yanında çalıştıkları işe uyum sağlayan ve kabul gören bu bireyler kendilerini daha iyi ifade edip etkili iletişimler kuruyor olabilirler. Dışa dönük bir kişilik yapısına sahip olan çalışanlar da iletişim sürecini daha iyi bir şekilde yürütüyor olabilirler. Ayrıca diğerleri tarafından kabul alma arayışında olan bu çalışanlar daha pozitif tutumlar sergiliyor olabilirler.

Yetersizliği Olan Bireylerin Sosyal Gereksinimlerini Karşılama Yolları: Katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda oluşturulan bir diğer tema ise yetersizliği olan bireylerin sosyal gereksinimlerini karşılama yollarıdır. Bu tema altında online platformlar,

dernekler ve arkadaş grubu oluşturma kodları yer almıştır. Yetersizliği olan bireyler de tıpkı yetersizliği olmayanlar gibi sosyalleşme ihtiyacı içerisindeyler. Ayrıca bu bireyler diğerleri tarafından ayrıştırmacı muamelelere maruz kalabildiği için sosyalleşmeleri daha zor olabilir ve daha fazla sosyalleşme ihtiyacı duyabilirler. Nitekim Bastık-Salkım, Erkan ve Gümüşdağ (2023) hem Türkiye’de hem de dünyada yetersizliği olan bireylerin fiziksel aktivitelere katılmaya tercih etmediğini ve sosyal hayattan uzak bir yaşamı seçebildiklerini ifade etmiştir. Online platformlar zaman ve mekândan bağımsız olarak hemen herkes tarafından ulaşılan ve kullanım rahatlığı sunan platformlar olduğu için yetersizliği olan bireylerin de kendilerini rahatlıkla ifade edebilecekleri ortamlar olabilir. Bu bireyler online platformlarda herhangi bir kısıtlamaya ve yetersizliklerine bağılı sınırlamalara maruz kalmadan kendilerini ifade etme fırsatı buldukları için bu platformlar üzerinden sosyalleşiyor olabilirler. Chuang ve Liao (2021) sosyal ağ sitelerinin, kendini ifade etme ve bağlanabilirlik için yeni yollar sağladığını ve sosyal sermayeyi ve psikolojik refahı güçlendirme konusunda önemli bir potansiyele sahip olduklarını ifade etmiştir. Hassan, Saha, Saba, Tuhin ve Das (2019) bireylerin sosyal medyayı iletişim amaçlı kullandıklarını, sosyal medya iletişimini yüz yüze iletişimden daha kolay bulduklarını ve artık iletişimlerin sanal ortamlarda başlayıp ilerlediğini dile getirmiştir. Bunun yanında yetersizliği olan bireylerin üye olabildikleri dernekler bulunmaktadır. Bu dernekler gereksinimi olan ortak problemler yaşayan bireyleri hedef kitle olarak aldığı için bu derneklere kayıtlı olanlarla sorunlarını paylaşıyor olabilirler ve verimli vakit geçiriyor olabilirler. Ayrıca kendilerini ve yaşadıkları sorunları anlayabilecekleri ve kendilerini dışlamadan dinleyecek arkadaş grupları oluşturarak da sosyalleşme ihtiyaçlarını gideriyor olabilirler.

Yetersizliği Olan Çalışanların Tutumları: İşverenlerle yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen temalardan biri de yetersizliği olan çalışanların tutumlarıdır. Yetersizliği olan çalışanların tutumları teması altında iki farklı yaklaşım, işe pozitif yaklaşım ve çalışanların kendilerine yönelik tutumları kodları oluşturulmuştur. İşverenlerden bazıları yetersizliği olan çalışanlarının kurumla bütünleşmesinin ve iş tatmini yaşamalarının önemli olduğunu belirtmiştir. Yetersizliği olan bireylerin istihdam edildikten sonra çalışmaya motive bir şekilde devam edebilmeleri için yaptıkları işten doyum almaları son derece önemlidir. Çünkü doyum sağlanarak bir iş yapıldığında bireyler sadece bir görevi yerine getirmiş olmak için değil aidiyet hissiyle ve motive bir şekilde görevlerini yerine getirmektedirler. Buradan hareketle iş verenler de çalışanlarının yaptıkları işten doyum sağladıklarında verimli sonuçlar elde etmelerini sağlayacaklarını düşünerek işe yönelik tutumlarını değiştirmek istiyor olabilirler. Nitekim Brooks (2019) demografik ve işyeri özellikleri kontrol edildiğinde, yetersizliği olan çalışanların

yüksek iş tatmini bildirme olasılığının, yetersizliği olmayan meslektaşlarına göre %49 daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Bunun yanında elde edilen sonuçlara göre işverenler yetersizliği olan çalışanlarından bir kısmının ayrımcılık isterken diğer bir kısmının ayrımcılık istemediğini ifade etmiştir. Özellikle ayrımcılık istemeyen çalışanların engelli olarak kategorize edilmekten rahatsızlık duydukları belirtilmiştir. Yetersizliği olan bireyler toplumdaki diğer bireylerle aynı muameleyi görmek istedikleri ve etiketlenmek istemedikleri için iş yerinde de diğerleriyle aynı şartlarda olmak istiyor olabilirler. Yeterliliklerini ve pozitif ayrımcılık olmadan da görevlerini yapabildiklerini gösterme ihtiyacında olabilirler. Fiziksel yetersizliği olanların işlerini yapmada engel oluşturmadığını ispat etmek ve kendilerine ilişkin olumsuz algıları yıkmak için bu yönde çaba gösteriyor olabilirler. Bunun yanında katılımcı işverenler yetersizliği olan çalışanlarının kendilerine ilişkin olumsuz algılara sahip olduklarını belirtmiştir. Bu çalışanların kendilerini daha çok mavi yakalı pozisyonlarda görmek istediklerini, kendilerine ilişkin ön yargılara sahip olduklarını ve iş ayırt etmeksizin işin niteliklerine bakmadan hareket ettiklerini belirtmişlerdir. Çoğu yetersizliği olan bireye erken yaşlardan itibaren çevreleri tarafından yetersizlik algısı empoze edildiği ve bu yönde bariyer oluşturulduğu için bu bireyler potansiyellerini fark edemediği eğitim ve meslek hayatına geçebilmektedir. Bu durum da kendilerine daha düşük iş ve meslek beklentileri oluşturmalarına sebep olabilir. Başarılı ve yeterli olamayacakları algısı ile hareket eden bu bireyler de sadece geçimlerini sağlayabilecekleri ve temel ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri meslekleri tercih ediyor olabilirler. Bu da bireylerin potansiyelleri olsa bile potansiyellerinin altında performans göstermelerine neden olabilir. Aynı zamanda kendileri için düşük kariyer hedefleri belirledikleri için de yeterliliklerini geliştirme gereği duymuyor olabilirler. Karşılıklı olarak birbirlerini besleyen bu süreçler ve faktörler yetersizliği olan bireylerin kendilerine ilişkin olumsuz algılarının oluşmasına ve pekişmesine sebep olabilir.

Yetersizliği Olanların Normal Hayatta Ayrımcılık İsteği: İşverenlerle yapılan görüşmeler sonucunda oluşturulan temalardan biri yetersizliği olan bireylerin normal hayatta ayrımcılık isteğidir. Bu tema altında devlet daireleri ve otobüs kullanımı kodları oluşturulmuştur. Alan yazın incelendiğinde bununla ilgili bir araştırmaya rastlanmamıştır. Yetersizliği olan bireyler gereksinimlerinden dolayı hem toplumsal hem de hukuki açıdan çeşitli ayrıcalıklara sahip olabilmektedir. Toplumsal bakış açısıyla insanlar bu bireylere ilişkin bazen acıma bazen sempati duyguları ile bu şekilde davranıyor olabilirler. Bunun yanında bireylere hukuki alanda ayrıcalıkların verilmesi de bu bireylerin yaşamlarının her alanda ayrımcılık beklentisi içinde olmasına neden olmuş olabilir. Bunun yanında yetersizliği olan

bireyler gereksinimleri nedeniyle diğer insanlarla eşit olmadıklarını ve bu sebeple de var olan bu eşitsizliğin kendilerine sunulacak çeşitli ayrımcılıklarla giderilebileceğine inanıyor olabilirler. Ayrıca bazı yetersizliği olanlar yaşadıkları bu yetersizlik durumunun bir adaletsizlik olduğunu ve bu sebeple de diğerlerinden daha fazla hak talep edebileceklerini düşünebilirler.

Yetersizliği Olan Bireylere Yaklaşım: Verilerin analizi sonucunda elde edilen bir diğer tema ise yetersizliği olan bireylere yaklaşımdır. Yetersizliği olan bireylere yaklaşım teması altında önyargısız tutum, önyargılı tutum, farkındalık, kendisine ve ailesine ihtiyaçları konusunda destek olma ve bilinçdışı sempatik yaklaşım kodları oluşturulmuştur. Katılımcılardan bazıları yetersizliği olan bireylere yönelik önyargısız bir tutuma sahip olduklarını diğer bazıları ise insanların ve işverenlerin bu yönde önyargıları olduğunu ifade etmişlerdir. Alan yazın incelendiğinde bununla ilgili bir çalışmanın olmadığı görülmektedir. İş yerinde oluşturulan çalışma iklimi ve bireylerin bu konudaki farkındalıkları yetersizliği olan bireylere yönelik tutumları etkiliyor olabilir. İş ortamlarında yetersizliği olan bireylerin iş yerine ve diğerlerine uyumunu sağlamak adına yapılan faaliyetler bu çalışanlara yönelik önyargıların olmamasını sağlamış olabilir. Bunun yanında bu bireylerin de üretim ve iş hayatına dahil olmasını isteyen ve iş kolları itibarıyla yetersizliği olan bireyleri istihdamlarında herhangi bir sorun olmayacağını düşünen işverenler önyargısız bir tutuma sahip olabilirler. Bunun yanında yetersizliği olan bireylerin çeşitli işleri yapma yeterliliklerine sahip olmamaları iş verenleri kaygılandırıyor olabilir. İş güvenliği anlamında bazı riskli sektörlerdeki işverenler bu bireylerin iş sürecinde zarar görmesinden çekindikleri için önyargılı olarak yaklaşıyor olabilir. Ayrıca diğer çalışanlar yetersizliği olan çalışanlardan daha fazla iş yaptıklarını ve hatta istihdam edilmelerine rağmen onların da işlerini kendilerinin yapacağını düşünüp bir adaletsizlik duygusuyla ön yargılı olabilirler. Bu çalışmanın sonucuna paralel olarak Elmaleh (2000) yaptığı çalışmada çalışanların tutumları ile temas, cinsiyet, yetersizliği olan bireyler hakkında bilgi ve istihdam türü değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Toplumsal bir bakış açısından ele alındığında ise bu bireylere yönelik var olan olumsuz tutumlar, potansiyellerinin sorgulanması, çalışmadan sadece ücret almak için işe girdikleri düşüncesinden hareketle insanlar yetersizliği olan bireylerin istihdamı konusunda ön yargılı olabilirler. Bunun yanında işverenler tarafından verilen cevaplardan dikkat çekici olan bir diğeri de farkındalıktır. Yetersizliği olan bireyler her ne kadar eğitim süreçlerini bir şekilde ailelerinin de yönlendirmesiyle zoraki bir şekilde devam ettirseler de uygulamayla ilk ve çoğu kez iş yerlerinde karşılaşmakta ve bu bağlamda zorlanmalar yaşayabilirler. Bilinç ve farkındalık eksikliğinden dolayı yapılan yönlendirmeler işverenler tarafından istihdam süreçlerinde fark

ediliyor olabilir. Buradan hareketle de işverenler farkındalığı artırmak adına faaliyetleri düzenliyor olabilir. İş ortamları yetersizliği olan çalışanların ihtiyaç duydukları unsurların net bir şekilde fark edildiği ortamlardan biridir. İşverenler bu bireylerin yeterliliklerinin, sosyal becerilerinin, duygu durumlarının ve yaşadıkları sorunların en yakın gözlemcisidir. Çalışanlarının durumlarını gözleme fırsatı yakalayan işverenler onlar için kolaylaştırıcı olmak ve yaptıkları işten daha fazla doyum sağlamalarını sağlamak adına fazladan destek sunmak istiyor olabilirler. Bunun yanında iş yerinde olumlu bir iklim yaratmak, iş ve çalışma bağlılığını oluşturabilmek için işverenler bu bireylerin olumsuz koşullarını olumluya çevirmeyi düşünüyor olabilirler. Ailesinin ve kendisinin ihtiyaçları karşılanan bireyler de işlerine daha iyi odaklanabilir ve işverenler için nitelikli çalışanlar haline gelebilirler. Ayrıca işverenler yetersizliği olan çalışanlarının yaşadıkları zorlanmaları gördükleri için süreç içerisinde onlara karşı sempatik bir yaklaşım geliştirebilirler. Nitekim yetersizlikle ilgili olumsuz yargılar yüz yüze olmanın etkisi ve farkındalık oluşmasının etkisiyle zaman içerisinde yerini pozitif yaklaşıma bırakıyor olabilir.

5.2.6. İşverenlerin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdamına İlişkin Tutumları

İşverenlerin Çalışan Tercih: İşverenlerle yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bir diğer tema işverenlerin çalışan tercihidir. Bu tema altında mavi yaka ve beyaz yaka kodu oluşturulmuş ve iki kodun da tekrar sıklığı yüksek olmuştur. Özel sektörde bazı iş alanları (otomotiv gibi) istihdam pozisyonlar bakımından genellikle mavi yaka grubunu oluşturmaktadır. Çeşitli parça değişimleri, ürün parçalarının yerleştirilmesi gibi iş paketler bulunmaktadır. Bu durumda iş için boş kadrolar genellikle mavi yaka grubunda olduğu için yetersizliği olan bireylerin istihdamı da genellikle mavi yakalı grubunda olabilir. Bunun yanında daha önceki temalar altında da değinildiği gibi yetersizliği olan bireyler yeterlilikleri bağlamında kendilerine çok güvenemeyebilirler. Bu sebeple çalışabilecekleri en uygun ve iyi iş pozisyonlarını mavi yakalı grubun oluşturduğunu düşünebilirler. Mavi yakalı iş grubu çok fazla yetenek gerektirmediği ve bu grupta istihdam edilmek için üst düzey bir eğitim şartı aranmadığı için yetersizliği olan bireyler de ağırlıklı olarak bu iş kollarını tercih ediyor olabilirler. Bunun yanında bazı işverenler şirketleri bünyesinde yetersizliği olan çalışanları beyaz yakalı olarak da istihdam etmek istediklerini ancak yetersizliği olan bireylerin bu pozisyonlar için gerekli yeterlilikleri taşımadıklarını ifade etmişlerdir. Mavi yakalı koduna paralel olarak yetersizliği olan bireylerin öğrenimlerinin ilk yıllarından itibaren başarı düzeylerinin yüksek olmaması ve iyi işlere girme konusundaki düşük beklentileri amaçlarının üst düzey olmamasına neden olabilir. Bunun yanında lise öğreniminden sonra doğrudan

istihdam edilmek isteyen bireyler üniversite ortamının kendilerine sağlayacağı sosyalleşme süreçlerinden ve diğer becerilerden faydalanamayabilirler. Bu durum da eğitim seviyelerinin daha düşük seviyelerde kalmasına ve daha bilinçsiz hareket ederek alt düzey işlere girmelerine sebep olabilir.

İşverenlerin İstihdama Bakış Açısı: Görüşmeler sonucunda elde edilen bir diğer tema işverenlerin istihdama bakış açısıdır. Bu tema altında toplumda var olabilmeleri için istihdam etmek, istihdam zorunluluğu, yetersizliği olan bireyleri çalışma hayatına katmak ve sosyal sorumluluk olarak görmek sıklıkla tekrar eden ifadelerdir. Diğer temalara paralel olarak işverenlerin önemli bir kısmı yetersizliği olan bireyleri istihdam etmeyi bir zorunluluk olarak görmemekte ve istihdamı gönüllü olarak yerine getirmektedirler. Buradan hareketle işverenler yetersizliği olan bireyleri istihdam ederek onların toplumda yer edinebilmelerini ve ekonomik özgürlüklerini sağlayabilmek adına işe alım yapıyor olabilirler. Bunun yanında işverenler yasal olarak bu bireyleri istihdam etmek durumunda oldukları için onlarla çalışabilme ve bu bireyleri tüm yönleriyle değerlendirebilme fırsatı buluyor olabilirler. Bu durum da yetersizliği olan çalışanlarına olan önyargılarının azalmasını ve istihdam edilebilir olduklarını görmelerine imkân tanıyor olabilir. Ayrıca yetersizliği olan çalışanların yaşadığı zorlukların tüm toplum tarafından bilinmesi bu bireylerin ihtiyaçlarının karşılanması ve özerkliklerinin sağlanması konusunda bir toplum bilinci oluşmasını ve bunun bir sosyal sorumluluk olarak görülmesini sağlamış olabilir. Nitekim görüşme yapılan iki firma belirli fiziksel yetersizliğe sahip bireyleri istihdam etme konusunda bilinçli politikalar oluşturduklarını ve bu yönde projeler geliştirip ödüller aldıklarını ifade etmişlerdir. Burke, Bezyak, Fraser, Pete, Ditchman ve Chan (2013) yaptıkları çalışmada işverenler genel olarak yetersizliğe karşı olumlu tutumlar bildirdiğini ancak işe alma uygulamalarının ayrımcı olabileceğini ifade etmiştir. Lindsay, Cagliostro, Leck, Shen ve Stinson (2019) yaptıkları çalışmada yetersizliği olan gençleri işe alan çoğu işverenin, onların durumlarını açıklamaya ve düzenleme talebinde bulunmaya teşvik edecek stratejilere sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu bakış açısının tersine bazı işverenler de yasal gereklilikler dolayısıyla istihdam ettiklerini belirtmiştir. Yetersizlikle ilgili var olan önyargılar bazı gruplar tarafından devam ediyor olabilir. Bunun yanında işverenlerin farklı sektörlerde yer alması yetersizliği olan bireylerin istihdamı konusundaki bakış açılarını etkiliyor olabilir. Nitekim Houtenville ve Kalargyrou (2015) yaptıkları çalışmada hizmet üreten sektörlerin mal üreten şirketlere kıyasla yetersizliği olan işçileri aktif olarak işe alma olasılıklarının daha yüksek olduğunu bildirmişlerdir.

Yetersizliği Olan alışanların Artıları: Görüşmeler sonucunda elde edilen temalardan bir diğeri ise yetersizliği olan çalışanların artılarıdır. Bu tema altında olumlu arkadaş ilişkileri ve yetersizliği olan çalışandan memnuniyet kodları oluşturulmuştur. İşverenler yetersizliği olan çalışanlarının diğer çalışanlarla iyi iletişimler kurabildiklerini ve yetersizliği olan çalışanlarının diğerleri tarafından sevilip kabul edildiğini belirtmişlerdir. Yetersizliği olan bireyler fiziksel olarak yetersizliklerini yaşamlarının diğer alanlarında başarılı olarak dengelemek istiyor olabilirler. Diğerleriyle iyi iletişim kurarak kendilerini sevdirecek ve onaylanarak hem bir gruba ait olma ihtiyaçlarını giderip hem de farklı bir alandaki yeterliliklerini ortaya koymak istiyor olabilirler. Bunun yanında kendilerine ilişkin var olan olumsuz algıları bu şekilde olumlu iletişimler ve etkileşimler kurarak değiştirebileceklerine inanıyor olabilirler. Arkadaşlık ilişkilerine yansayan bu olumlu davranışlar aynı zamanda işle ilgili performansa da yansıyor olabilir. Yetersizliği olan bireyler daha fazla çalışarak üretim gerçekleştirerek daha fazla dikkatle işler yaparak hem arkadaşlarına hem de işverenlere kendilerini ispat etme gereği duyuyor olabilirler. Bunun yanında bazı gereksinim türleri bireylerin iletişim kurmasına ve hareket etmesine engel olduğu için bireyler mecburen sadece işlerine odaklanıyor olabilirler ve bu durum da daha başarılı olmalarını sağlıyor olabilir. Aynı zamanda hareket imkânı kısıtlı olan yetersizliği olan bireyler de uzun süre hareket etmeden çalışabildikleri için daha iyi performans gösteriyor olabilirler. Hartnett, Stuart, Thurman, Loy ve Batiste (2011) yaptıkları çalışmada alışma Bakanlığı'nın bir hizmeti olan İş Barındırma Ağı tarafından yürütölen ve devam etmekte olan bir araştırmadan elde edilen verileri analiz etmiş ve işverenlerin engelli bireyleri işe alma, elde tutma ve yerleştirme işlemlerinden fayda sağladığı sonucuna ulaşmışlardır. İşverenler tarafından elde edilen faydalar arasında kaliteli çalışanları elde tutma yeteneği, artan şirket karlılığı ve yeni bir çalışanı işe alma ve eğitme ile ilgili maliyetlerden kaçınma gibi unsurların yer aldığını belirtmişlerdir.

İşverenlerin alışanlarla İlgili Endişeleri: Görüşmeler sonucunda elde edilen bir diğer tema işverenlerin çalışanlarla ilgili endişeleridir. Bu tema altında işverenler tarafından en sık tekrar eden kod ise iş sağlığı ve güvenliğidir. Yetersizliği olan çalışanlar riskli durumlar karşısında kendilerini kolaylıkla koruyabilme ya da hızlı hareket edip riskli durumlardan kaçınma yeterliliklerine sahip olmadıkları için iş ortamında daha fazla risk altında olabilirler. Bu sebeple de iş kazalarına daha açık olabilirler. Bonaccio, Connelly, Gellatly, Jetha ve Ginis (2020) işverenlerin yetersizliği olan çalışanlarının endişelerini belirlemeye yönelik yaptıkları çalışmada işverenlere ait 11 farklı endişe alanı belirlemişlerdir. Bu 11 faktörden biri de engelli çalışanların iş sağlığı ve güvenliği davranışları olarak ifade edilebilir. Mansour (2009) ise

işverenlerin yetersizliği olanları çalıştırmama nedenlerinin başında verimlilik, iş performansı ve çalışan vasıflarının bulunmayışı geldiğini ve işverenlerin bu konularda endişeli olduklarını belirtmiştir. Bunun yanında yetersizlik türüne göre çalışanların risk faktörleri değişebilir. İşitme yetersizliği olan bir birey ağır makinaların arasında çalışırken sesleri duyamadığı için daha fazla risk altında olabilir. Benzer şekilde fiziksel yetersizliği olan bireyler üretim bantlarında sıkıntı yaşayabilirler. Özellikle hizmet sektörü dışındaki sektörlerde bu riskler yoğun bir şekilde görünüyor olabilir.

İşverenlerin İstihdamdaki Rolü: İşverenlerle yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bir diğer tema işverenlerin istihdamdaki rolüdür. Bu tema altında motivasyonlarını artırma, yeteneklerini keşfetme ve verilen eğitimler sıklıkla tekrar edilmiştir. İşverenlerin yetersizliği olan çalışanlarına yönelik olumlu tutumları ve onları kabulleri çalışanlarda iş yerine aidiyet hissi oluşmasını sağlayabilir. Aynı zamanda işverenlerin yetersizliği olan çalışanlar karşısındaki davranışları yetersizliği olmayan çalışanlarının da tutumunu etkileyebilir. Bu durum da iş yerinde olumlu bir iklimin oluşmasına katkıda bulunup yetersizliği olan çalışanların daha motive bir şekilde süreci yürütmesini sağlayabilir. Bu noktada işverenler kilit bir rol oynayabilir. Lieshout (2001) yaptıkları çalışmada İş Liderliği Ağı olarak bilinen ulusal bir stratejinin rehabilitasyon topluluğu, yetersizliği olan bireyler ve istihdam destek programlarıyla birlikte çalışan, yetersizliği olan bireylerin yetenekli, motive edilmiş bir iş gücü kaynağı olarak istihdamını teşvik etmek için çalışan, işveren liderliğindeki bir koalisyonun bahsetmişlerdir. Bu tez çalışmasının sonuçları ve bu sonuçları destekleyen böyle bir çalışma aslında işverenlerin istihdamdaki kritik rolünü görmek için faydalı olabilir. Bunun yanında yetersizliği olan çalışanların bir iş ortamında hangi işleri yapabildikleri hangi becerilere sahip olduklarını keşfetmek ve bununla ilgili düzenlemeler yapmak işverenlerin önemli sorumluluklarından biridir. Nitekim hangi yetersizliği olan çalışanlarının hangi alanlarda başarılı olduğunu görmek onları iş yerinde daha doğru pozisyonlara yönlendirmelerini ve yer değiştirmelerini sağlayabilir. Bunun yanında eğer yetersizliği olan çalışanların yetenekleri keşfedilebilirse iş yerinde bu çalışanlardan daha fazla verim elde edilmesi mümkündür. Bu bireyler de yeteneklerini keşfedip doğru alanlara yönlendiğinde yeterliliklerini fark edip daha iddialı olabilirler. Aynı zamanda yetersizliği olan çalışanlarına eğitim fırsatı sunan işverenler onların becerilerini geliştirebilir ve yeterliliklerini artırabilir. Böylelikle yeterlilikleri konusunda eksiklikler yaşayan yetersizliği olanların yeterlilikleri artırılabilir ve çalışma süreçleri daha etkili bir hale dönüştürülebilir. Bunun yanında sadece mesleki eğitimlerin değil çeşitli kişisel gelişim etkinliklerinin de bu bireylere sunulması bütüncül olarak gelişimlerine katkı

sağlayabilir. Farklı alanlarda kendilerini geliştiren bu bireyler de hem iş yerlerinde hem de özel yaşamlarında daha fazla farkındalık sahibi olabilir ve tatmin duygusunu yaşayabilir. Tüm bunlardan anlaşılacağı üzere işverenler yetersizliği olan bireylerin istihdamından, iş ortamlarına, kendilerini geliştirmelerine ve yeterliliklerine kadar birçok alanda etkili olabilmektedir.

5.2.7. İş Ortamı

İstihdam Sürecinde Destek: İşverenlerle yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bir diğer tema istihdam sürecinde destektir. Bu tema altında iş sürecinde destek sıklıkla tekrar edilmiştir. İşverenler yetersizliği olan çalışanlarının farklı ihtiyaçlarına sahip olduklarının ve bunların giderilmesinde kendilerine önemli bir görev düştüğünün farkında görünmektedirler. Görüşmeler sırasında yapılan gözlemlerde birçok sektördeki işverenin kendi bünyelerinde yaptıkları uygulamalarla gereksinimden kaynaklı dezavantajları indirmeye çalıştıkları fark edilmiştir. İşverenlere göre yetersizliği olan bireylerin istihdam süreci iş birliği içinde yürütülmelidir. Bu sebeple destek sürecinde farklı meslek gruplarının önemli olduğunu düşünmektedirler. Yetersizliği olan çalışanların farklı psikolojik, duygusal problemleri olabilmektedir. İş ortamı ve diğer çalışanlarla olan ilişkiler her ne kadar destekleyici olsa da yetersizliği olan çalışanların uzun süreli ruhsal problemleri olabilir. Aile içi sorunlar, yetersizlik algıları, psikolojik ihtiyaçlarının giderilememesi gibi bu çalışanlara psikolojik yönde destek sunulmasını gerektirebilir. Çalışma sonucunda fiziksel yetersizliği olan bireylerin diğer gereksinim türlerine göre daha fazla istihdam edildikleri sonucuna ulaşmıştır. Haliyle fiziksel yetersizliğe sahip olmak fiziksel tedavi süreçlerini de beraberinde getirmektedir. Bu sebeple işverenler de kendi bünyelerinde fizyoterapist çalışmalarının doğru olabileceğini düşünüyor olabilirler. Bazı yetersizlik türlerine sahip bireyler daha az bilişsel kapasiteye sahip oldukları için istihdam sürecinde davranışlarının şekillendirilmesi gerekliliğini ortaya çıkabilir. Uygulamalı davranış analizi tekniğiyle iş ortamında olumlu davranışların pekiştirilmesi sağlanabilir. Uygulamalı davranış analizi, davranış ilkelerinden hareketle, sosyal alandaki önemli davranışları belirli bir seviyeye getirmek için sistematik bir şekilde uygulaması yapılan ve davranışların gelişimine katkı sağlayan yöntemlerin deneysel çalışmalarla ortaya koyan bir bilim dalıdır (Birkan, 2013). Fark edilebileceği üzere bu konuda uygulayıcı olabilmek belirli bir profesyonelliği de beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda da özel eğitim alanındaki uzmanlarla çalışılması önemli bir unsur olabilir. Aynı zamanda işitme yetersizliği olan çalışanlarla etkili bir iletişim kurulabilmesi için işaret dilinin öğrenilmesi ve bu yöndeki profesyonellerin kurumlarda bulundurulması hem yetersizliği olan bireylerin istihdamını

kolaylaştırabilir hem de istihdam sürecinde zorlanmamaları konusunda onlara kolaylık sağlayabilir. Çevresel engeller ve yetersizlikten kaynaklı engeller böylelikle bertaraf edilebilir.

Sorunlara Müdahale Yöntemleri: Görüşmeler sonucunda ulaşılan bir diğer tema sorunlara müdahale yöntemleridir. İş yerinde yaşanan sorunlar karşısında işverenler çeşitli yollar izliyor olabilirler. Sorunlara müdahale yöntemleri teması altında psikolojik sorunlara müdahale ve iş ortamındaki sorunlara müdahale kodları oluşturulmuştur. İşverenler yetersizliği olan çalışanlarının psikolojik sorunlar yaşamaları halinde bu süreçte destek sunabilmek için bölüm değişikliği yapma, aile görüşmeleri yapma ve izne çıkarma gibi durumlardan bahsetmişlerdir. Yetersizliği olan bireylerin duygusal durumlarında şüphesiz ki ailelerinin etkisi oldukça büyüktür. Buradan hareketle işverenler bu çalışanlarının yaşadıkları psikolojik sorunlarının kaynağını anlayabilme veya aileyi bilgilendirme amaçlı olarak aile görüşmeleri planlıyor olabilir. Yetersizliği olan bireylerin istihdamında aile önemli paydaşlardan biridir. Nitekim bazı yetersizliği olan çalışanların istihdamında ailelerin zorlamaları söz konusu olduğu için yetersizliği olan bireylerin ruhsal sorunlarında ailelerin yardımlarını ve desteklerini almak etkili olabilir. Bunun yanında işverenler var olan duygusal sorunların sadece iş ortamında mı ortaya çıktığını yoksa ev ortamında da bu sorunların baş gösterip göstermediğini belirlemek için görüşme yapmanın doğru olacağını düşünüyor olabilirler. Buradan hareketle iş ortamında düzenlemeler yapabilirler. Ayrıca yetersizliği olan bireyler iş yerlerinde her ne kadar sosyalleşiyor olsalar da yine iş ortamlarında yetersizlikleri ile karşılaşabildikleri için bu durum onları ruhsal olarak olumsuz etkiliyor olabilir. Buradan hareketle de işverenler bu çalışanlarını izne çıkarmanın ve iş ortamından uzaklaştırmanın onlara iyi geleceğini düşünüyor olabilirler. Bunun yanında kurum içerisinde hareketliliği sağlayarak bu çalışanlarının farklı iş alanlarını ve bu iş alanlarında yetkinliklerini de görmelerini sağlayarak duygusal durumlarını olumlu etkilemek istiyor olabilirler.

Bu tema altında ele alınan konulardan bir diğeri ise iş ortamındaki sorunlara müdahaledir. İşverenler iş ortamında sorunlarla karşılaştıklarında yetersizliği olan bu çalışanlarını gözlemleyebilecekleri alanlarda çalıştırmayı bir yöntem olarak kullanmaktadırlar. Bunun yanında çevresel düzenlemelerle ve olumsuz davranışları şekillendirmeye de sorunları çözebileceklerini açıklamışlardır. Yetersizliği olan çalışanların çeşitli alanlardaki kısıtlılıklarından hareketle iş yerlerinde farklı risk faktörleri içinde olmaları işverenlerin endişe duydukları konulardan biridir. Buradan hareketle işverenler sorun yaşamamak adına bu bireyleri daha az riskli ve göz önünde olabilecekleri alanlarda çalıştırmayı tercih ediyor olabilirler. Nitekim diğer çalışanların ve işverenlerin görmediği alanlarda yetersizliği olan

bireylerin çalıştırılması büyük sorunlar yaratabilir. Bir iş kazası yaşandığında bunun fark edilmesi uzun sürebilir ve bu da ciddi sonuçlar doğurabilir. Ayrıca bazı iş kollarındaki işverenler çalışanlarının gereksinimlerinden kaynaklı yaşadıkları sorunları en aza indirmek için yetersizliklerine ve gereksinimlerine uygun olarak iş ortamı hazırlayarak zorlanmalarını engelleyebilirler. Fiziksel koşulların kendilerine uygun olduğu yetersizliği olan bireyler de hem işlerinde daha verimli olabilirler hem de daha az risk faktörü ile karşılaşabilirler. Bunun yanında bilişsel yönde yetersizliği bulunan bu bireyler işin gerektirdiği bazı görevleri yerine getirmekte zorlanabilirler. Böyle durumlarda kurumların davranışçı yaklaşımın ilkelerinden ve uygulamalarından hareketle müdahaleleri son derece önemlidir. Davranışı pekiştirme ve söndürme teknikleri yardımıyla yetersizliği olan bireylerin kontrol edemediği davranışların kontrolü mümkün hale gelebilir.

Yetersizliği Olanlar İçin İş Ortamlarının Niteliği: Elde edilen temalardan bir diğeri de yetersizliği olan bireyler için iş ortamlarının niteliğidir. Bu tema altında yetersizliğe uygun istihdam etme ve farklı gereksinimlere uygun koşullar oluşturma en çok tekrar eden konular arasında yer almaktadır. İşverenler yetersizliği olan çalışanlarının daha iyi performans gösterebilmeleri ve süreç içerisinde sorun yaşamamaları için yetersizlik yaşadıkları alanlar dışındaki pozisyonlarda onları istihdam etmenin uygun olduğunu düşünüyor olabilirler. Örneğin fiziksel yetersizliği olan bireyleri, daha az hareket etmelerini ve daha az motor beceri gerektiren alanlarda çalıştırabildikleri gibi işitme yetersizliği olanları da daha az iletişim kurmalarını gerektiren pozisyonlarda çalıştırıyor olabilirler. Aslında bu durum hem iş süreçlerinin sekteye uğramaması hem de yetersizliği olan çalışanların yapamadıkları ile yüzleşip tekrar tekrar yetersizliklerine odaklanmamaları için etkili bir uygulama olabilir. Bunun tersi düşünüldüğünde işverenlerin yetersizliği olan çalışanlarını hemen her pozisyonda istihdam edebilmeleri için çeşitli çevre düzenlemeleri yapmaları diğer bir seçenek olabilir. Teknolojik eldiven kullanımı, talimatları görselleştirme gibi düzenlemeler hem ergonomik koşulların uygunluğunu sağlamada hem işe bağlı riskleri azaltmada hem de bireylerin gereksinimlerini hissetmeden iş ortamına uyum sağlamalarında işlevsel olabilir. Bu tür düzenlemeler yetersizliği olan çalışanların istihdamları önündeki engelleri de azaltabilir. Anand ve Sevak (2017) yaptıkları çalışmada, çalışmayan yetersizliği olan kişilerin en az üçte birinin, ulaşım eksikliği ve erişilemeyen bir işyeri gibi işyeri düzenlemeleri ile ele alınabilecek istihdam engelleri bildirdiğini belirtmişlerdir. Ayrıca, ulaşım konusunda yardım, esnek çalışma programları veya kişisel bakım görevlisi gibi belirli iş yeri düzenlemeleri almanın istihdam edilmekle pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

5.3. Sonuç

Hem işverenler hem de yetersizliği olan öğrencilerle yürütülmüş olan bu çalışmada elde edilen sonuç değerlendirildiğinde özellikle yetersizliği olan öğrencilerin meslek seçiminde göz önünde bulundurduğu unsurlar oldukça dikkat çekicidir. Ayrıca yetersizliği olan bireylerin işe uyumda zorluk yaşayacaklarını düşünmeleri diğer bir önemli ve daha sonraki çalışmalarda işlenmesi gereken bir sonuçtur. Bunun yanında öğrencilerin önemli bir kısmının romantik ilişkilere mesafeli oldukları ortaya çıkmıştır. Diğer bir dikkat çekici sonuç öğrencilerin lise öğreniminden hemen sonra iş yaşamına geçmeyi düşünmeleridir. Bu durum öğrencilerin kariyer gelişimlerini ilişkin önemli bir bilgi olabilir. Ek olarak yetersizliği olan öğrencilerin hemen hepsi işe uyumda zorlanmalar yaşayacaklarını dile getirmiştir. Bu durum özellikle yetersizliği olan çalışanların kariyer gelişim ihtiyaçlarına ilişkin önemli bir sonuçtur. Öğrencilerin destekleyici ilişkilere sahip olmasının yaşamlarının diğer alanları üzerindeki etkisi de diğer bir dikkat çekici unsurdur. İşverenler ise yetersizliği olan bireylerin istihdamından sonra desteksiz kaldıklarını vurgulamışlardır. Aynı zamanda yetersizliği olan çalışan adaylarının kendilerini yeteri kadar geliştirmemeleri nedeniyle istedikleri pozisyonlarda istihdam edemediklerini dile getirmişlerdir. Bunun yanında yetersizliği olan bireylerin istihdamında ideal istihdam öğelerinin neler olabileceğini açıklamışlardır.

Çalışma sonucuna göre lise dönemindeki 14-18 yaş arasındaki yetersizliği olan lise öğrencileri güçlü yönlerini keşfetmeye, etkili baş etme becerilerini öğrenmeye, etkili rol modellere ve destekleyici ilişkilere sahip olmaya ihtiyaç duymakta; eğitsel ve mesleki alanda başarılı olma ve yetenekleri doğrultusunda, diğer insanlara yardım edebilecekleri bir işe yerleşme şeklinde önemli beklentilere sahipken romantik alanda beklentilere sahip değildir. Oluşturulan bu yapı öğrencilerin kişisel yapılarının incelenmesini ve bu yapı etrafında sorunlarla baş etme yöntemlerinin, güçlü yönlerinin ve meslek seçiminde etkili faktörlerin şekillendiğini; destekleyici ilişkilerin anahtar bir rol üstlendiğini ve meslek seçiminde ve bireylerin yaşamlarında bakış açılarını ve yaşamla ilgili beklentilerini değiştirdiğini; yaşanan sorunların yetersizlikten etkilendiğini ve rol modellerin, işle ilgili beklenen sorunların, yaşamla ilgili beklentilerin bu çerçevede şekillendiğini ortaya koymuştur. Öğrencilerin gelecekle ve meslek seçimleriyle ilişkili düşünceleri oldukça yoğundur. Sonuç olarak lise dönemindeki fiziksel yetersizliği olan bireylerin kariyer gelişimlerinde öğrencilerin kişisel yapıları, güçlü yönleri, baş etme becerileri, destekleyici ilişkileri, yaşadıkları sorunlar ve rol modelleri üzerinde durulmalıdır. Öğrencilerin yetersizliğe sahip olması yaşadıkları sorunları etkilemektedir. Yaşadıklarını sorunlar da yaşamlarında öncelik verdikleri gelişim alanlarını, rol modellerini ve

rol modellerinin özellikleri, işle ilgili bekledikleri sorunları ve yaşamdan beklentilerini etkilemektedir. Ayrıca öğrencilerin rol modellerine ve rol modellerinin özelliklerine bakıldığında meslek seçimlerindeki kritik noktaların neler olduğu da anlaşılabilir. İşle ilgili bekledikleri sorunlar işverenlerin beklentileri doğrultusunda karşılaştırmalı bir şekilde kullanılabilir.

Çalışma yetersizliği olan bireylerin istihdamında ideal istihdam ögelerine, istihdamda mevcut duruma, iş ortamlarına ve bu bireylere ilişkin bir teorik yapı sunmuştur. İşverenler kendilerini geliştirmiş, nitelikli personele, yetersizliği olan bireyleri istihdam ettikten sonra desteğe ve yönlendirmelere, yasal politikalarla ilgili işlevsel değişikliklere ihtiyaç duymaktadırlar ve bu alanlarda beklentilere sahiptir. Yetersizliğe sahip olmak işverenler tarafından farklı şekiller tanımlanmaktadır ve işverenlerin yetersizlik tanımı, istihdamda istenilen durumu, mevcut durumu, işverenlerin yetersizliğe olan bireylerin istihdamına bakış açılarını ve iş ortamını etkilemektedir. İşverenlerin yetersizliği olan çalışanlarından nitelik anlamında beklentileri, sunulacak hizmetlerde önemli bir unsurdur. Bunun yanında her iki grupta da beklentiler ve yaşanan sorunlardaki paralellikten hareketle ortak çalışmaların yapılması ve öğrencilerin işverenlerle buluşturulması bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır. İşverenlerden elde edilen sonuçlar, yetersizliği olan bireylerle ilgili oluşturulacak kamu politikalarında kullanılabilir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlardan hareketle rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı alanında İŞKUR ve diğer birçok resmi kamu kurumunun politikalarını düzenlemesinde bir temel yapı oluşturabilir. Tüm bu sonuçlardan hareketle her iki katılımcı grubunun cevaplarının rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı alanının ülkemizde hangi zemine oturtulabileceğine ilişkin sağlam bir teori oluşturulmasını imkan sağladığı düşünülmektedir.

5.4. Öneriler

5.4.1. Öğrencilerden Elde Edilen Sonuçlara Yönelik Öneriler

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre aşağıdaki önerilerde bulunulabilir:

1. Bu araştırma doğuştan veya sonradan fiziksel yetersizliğe sahip lise öğrencileri ve işverenlerle yürütülmüştür. Her bir yetersizlik türünü tek bir çalışmada ele almak mümkün olmadığı için sonraki çalışmalarda farklı yetersizliğe sahip gruplarla çalışılabilir.
2. Çalışmada fiziksel yetersizliği olan bireylerin mesleki gelişimlerine odaklanıldığı için işverenlerle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bundan sonraki çalışmalarda farklı amaçlara sahip araştırmacılar velilerle, öğretmenlerle ve akranlarla da çalışabilirler.
3. Çalışmada fiziksel yetersizliği olan bireylerin yaşadığı sorunlardan hareketle bir yapı oluşturulmuştur. Sonraki çalışmalarda oluşturulan bu yapı yapısal eşitlik modellemeleri ile test edilebilir ve karma desende araştırmalar da yürütülebilir.
4. Fiziksel yetersizliği olan bireylerin farklı alanlarda yaşadıkları düşük sosyalleşme motivasyonu, yeni ortama uyum sağlama, beklentileri karşılama isteği, aile baskısı gibi sorunlar bu çalışma sayesinde tespit edilmiştir. Sonraki çalışmalarda tespit edilen bu durumlarla baş etmeye yönelik deneysel çalışmalar yürütülebilir.
5. Araştırmada fiziksel yetersizliği olan bireylerin mesleki yaşamlarında karşılaşmayı bekledikleri sorunlara ulaşılmıştır. Sonraki süreçte özel sektörde işverenlerle ya da kamuda istihdam sağlanacak alanlarda bu konuya ilişkin iş birliği içerisinde projeler yürütülebilir ve bu projeler kapsamında bilgilendirmeler yapılabilir.
6. Bunun yanında çalışmada işverenlerin de yetersizliği olan çalışanlarından beklentilerine yer verilmiştir. Bu bağlamda lise düzeyindeki yetersizliği olan lise öğrencilerine kariyer danışmanlığı uygulamaları, psikoeğitim programları ve bu doğrultuda seminerler verilebilir.
7. Çalışmada romantik ilişkiler konusunda öğrencilerden gelen cevaplardan hareketle öğrencilerin beklentilerinin olmadığı ya da bu yönde düşünmedikleri görülmüştür. Özellikle içinde buldukları gelişim dönemi itibariyle bu durum çeşitli sorunlara yol açabilir. Sonraki çalışmalarda bu dönemdeki yetersizliği olan öğrencilerin romantik ilişkilere yönelik algıları tespit edilebilir ve buna ilişkin müdahaleler planlanabilir.
8. Fiziksel yetersizliği olan öğrencilerden büyük bir çoğunluğu düşük bir akademik motivasyona sahip olduklarını belirtmişlerdir. Yapılacak çalışmalarda bu durumun nedenleri belirlenebilir ve buna ilişkin uygulamalar gerçekleştirilebilir.

9. Yetersizliği olan öğrencilerin kişilerarası ilişkilerde yakın olumlu arkadaşlıklar kurma noktasında sorunlar yaşadıkları belirlenen bir diğer husustur. Bu durumun bireylerin sonraki yaşantılarına ve elbette mesleki yaşamlarına da önemli bir etkisi olacağı düşünüldüğünde yetersizliği olan öğrencilerin kişilerarası ilişkilerine yönelik çalışmalara yer verilmelidir. Bu noktada ilerdeki çalışmalar, akranlarının yetersizliği olan bireyler için sahip olduğu algılar ve iletişim engellerine odaklanabilir.

10. Mesleki kararsızlık fiziksel yetersizliği olan öğrenciler tarafından ifade edilen bir diğer kritik husustur. Bu grupta yer alan öğrencilerin etkili ve doğru meslek seçimleri yapabilmeleri önemlidir. Bu gruptaki öğrencilere meslek seçimindeki kritik unsurlar hakkında bilgilendirilebilir ve bu yönde grup ve sınıf rehberliği etkinlikleri yapılabilir.

11. Fiziksel yetersizliği olan öğrencilerin ebeveynlerinin isteklerini karşılamaya yönelik sorunlar yaşadıkları fark edilmiştir. Bu noktada ebeveynlerin yetersizliği olan çocuklarından beklentilerinin gerçekçi olup olmadığı değerlendirilebilir ve bu konuda ebeveyn görüşmeleri, ana-baba eğitimleri yapılabilir. Çalışmanın sonuçlarından bir diğeri de yetersizliği olan öğrencilerin aileden olumlu tepkiler almalarının onları pozitif yönde etkilemesidir. Yetersizliği olan bireylere yönelik yapılan müdahalelerde ailelerle iş birliği içinde çalışılabilir.

12. Çalışmanın sonuçlarından bir diğeri de yetersizliği olan öğrencilerin spor yapmalarının onları pozitif yönde etkilemesidir. Buradan hareketle yetersizliği olan bireylere yönelik yapılan müdahalelerde fiziksel egzersiz yapılmasını sağlayacak alan profesyonelleriyle iş birliği içinde çalışılabilir.

13. Görüşmeler sonucunda bazı öğrencilerin çatışma durumları karşısında etkili olmayan stratejiler kullandıkları fark edilmiştir. İlerleyen dönemlerde yapılacak çalışmalarda öğrencilerin çatışma çözme becerilerini geliştirmek için bu yönde psikoeğitim programı hazırlanabilir ve uygulanabilir.

14. Fiziksel yetersizliği olan lise öğrencilerinin sıklıkla mesleğe ve geleceğe ilişkin düşüncelere sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu düşüncelerin niteliği öğrencilerin harekete geçmelerini sağlayıcı olabileceği gibi engelleyici de olabilir. Psikolojik danışma ve rehberlik alanı uzmanları yetersizliği olan öğrencilerinin hatalı düşüncelerini belirleyip çalışabilir.

15. Çalışmanın sonuçlarından biri fiziksel yetersizliği olan öğrencilerin içsel motivasyonlarını sağlamada yeterliliklerinin önemli rol oynamasıdır. Yetersizliği olan bireyler genellikle yetersizliklerine ve dolayısıyla yapamayacaklarına odaklandıkları

için mesleki ve eğitsel süreçlerde bu öğrencilerin motivasyonunu artırmak için öğretmenler, aileler ve okul psikolojik danışmanları tarafından kendilerini yeterli hissedebilecekleri faaliyetler planlanabilir.

16. Bu tez çalışmasının etkileyici sonuçlarından bir diğeri yetersizliği olan bireylerin işe uyumda zorluk yaşayacaklarını düşünmeleridir. Özellikle lise dönemindeki yetersizliği olan öğrencilerin istihdam edilebilecek alanlar ve ortamlarla ilgili izlenim edinebilmeleri ve işin kendilerine uygunluğunu değerlendirebilmeleri için farklı sektörlerdeki iş ortamlarında bulunmaları ve staj imkanları sağlanabilir.

17. Bunun yanında fiziksel yetersizliği olan bireylerin rol modelleri arasında genellikle aileleri, film ve diziler ve sağlık alanında kendilerine bakım sunan kişiler yer almaktadır. Bu rol modeller bağlamında dar bir kapsamı oluşturmaktadır. Bu durumun nedenleri incelenebilir ve rol modellerin çeşitlenmesi anlamında farklı meslek gruplarının tanıtımı gerçekleştirilebilir.

18. Bu tez çalışmasında katılımcı öğrenciler hem dışadönüklük hem de içedönüklük kişilik özelliklerinde iki uçta yığılma göstermiştir. Yapılacak boylamsal çalışmalarla bu kişilik özelliklerinin meslek seçimine ve iş ortamına yansıyan etkileri incelenebilir.

19. Araştırma sonucunda yazılım mühendisliği ve teknoloji ile ilgili diğer mesleklerin yetersizliği olan lise öğrencileri tarafından sıklıkla tercih edilecek alanlar olduğu görülmüştür. Sonraki çalışmalarda yetersizliği olan öğrencilerin bu mesleki tercihlerinin sebepleri yapılacak görüşmelerle detaylandırılabilir. Bunun yanında büyük bir örneklemede tercih edilecek mesleklerle ilgili tarama çalışması yapılabilir. Böylelikle elde edilen sonuçlar kariyer psikolojik danışmanlığı kapsamında yapılacak uygulamalarda kullanılabilir.

20. Elde edilen bir diğer sonuç öğrencilerden bir kısmının liseden işe geçiş planlarının olmasıdır. Bu durum öğrenciler için avantajlı bir durum gibi görünse de yeterliliklerini tam olarak geliştirmeden iş yaşamına atılma öğrenciler için dezavantajlı bir durumdur. Tercih edilecek meslekler ve işin gerektirdiği yeterlilikler ve becerilerle ilgili öğrencilere seminerler düzenlenebilir. Bunun yanında bir işe başlama sürecinde nelere dikkat edilmesi gerektiğiyle ilgili olarak eğitim çalışmaları düzenlenebilir.

21. Çalışma sonucunda öğrencilerin bir alanda kendi yeterliliklerini ispat etme konusunda istekli oldukları dikkat çekicidir. Bu noktada yetersizliği olan gruplarla çalışan psikolojik danışmanlar öğrencilerin yetenek, ilgi ve değerlerini belirleyecek

çalışmalar yapabilecekleri gibi bu öğrencilerin kariyer öykülerini de alarak mesleki gelişimlerini bütünsel olarak değerlendirip yönlendirme yapabilir.

5.4.2. İşverenlerden Elde Edilen Sonuçlara Yönelik Öneriler

1. İşverenlerle yapılan görüşmelerde yetersizliği olan çalışanların kendi yeterliliklerine güvenmediği ve geliştirmede elde edilen bir diğer sonuçtur. Buradan hareketle işverenlerin bu çalışanlarından beklentilerine dair sonuçlar da elde edilmiştir. Sonraki çalışmalarda işveren ve lise düzeyinde öğrencilerin bir araya getirilebilecekleri bağlamlar oluşturularak birincil kaynaktan öğrencilerin bilgi edinebilecekleri bağlamlar oluşturulabilir.

2. Çalışma sonucunda özellikle işverenler yetersizliği olan bireylerin istihdamı ile ilgili olarak yasal düzenlemeler yapılmasının bir gereklilik olduğunu dile getirmişler ve bu düzenlemelerin neler olabileceği ile ilgili görüşlerini dile getirmişlerdir. Bu tez çalışması işveren istihdamında rol oynayan kurumlar ve kişiler için yol gösterici olabilir.

3. Elde edilen önemli bir diğer sonuç mesleki rehabilitasyon merkezlerinin giderek yaygınlaştırılmasıdır. Tez çalışması kapsamında yetersizliği olan çalışan adaylarından beklenen beceriler de ortaya koyulmuştur. İlerleyen süreçlerde ilgili kamu kurumları bu merkezlerin yaygınlaştırılmasını ve bireylere bütüncül bir destek sunulmasını sağlayabilir.

4. İşverenler yetersizliği olan çalışanlarının yabancı dillerini geliştirmelerinin, üniversite eğitimi almalarının ve teknolojiyi kullanabilmelerinin son derece önemli olduğunu dile getirmişlerdir. Liseden doğrudan iş hayatına geçmeyi düşünen yetersizliği olan öğrencilere yapılacak bilgilendirmelerde bu hususlar göz önünde bulundurulabilir.

5. Bunun yanında çalışma sonucunda yetersizliği olan bireylere yönelik ideal istihdam öğelerinin neler olabileceği ile ilgili önemli bir sonuca ulaşılmıştır. Sonraki çalışmalarda kamu ve özel sektörde bünyesinde yetersizliği olan bireyleri istihdam eden kurumlara kariyer psikolojik danışmanlığı kapsamında bu bilgilendirmeler yapılabilir ve atölyeler düzenlenebilir.

6. Aynı zamanda işverenler yetersizliği olan bireylerin sadece işe alımında değil sonraki süreçte de desteğe ihtiyaç duyduklarını dile getirmişlerdir. Buradan hareketle kamu politikaları tekrar ele alınabilir ve düzenlenebilir. İstihdam sonrasında da işverenleri desteklemek için şirketlerin bünyelerinde farklı pozisyonlar oluşturulabilir.

7. Bunun yanında İŞKUR bünyesinde yönlendirme yerleştirme hizmetlerinin iş ve meslek danışmanları ile sürdürüldüğü görülmüştür. Psikolojik danışma ve rehberlik alan mezunlarının bu pozisyonlara yerleştirilmesi ve kariyer psikolojik danışmanlığının ilgili kuruma tanıtılması ve bu bağlamda daha profesyonel bir şekilde hizmet sunulması sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Abbott, S., & McConkey, R. (2006). The barriers to social inclusion as perceived by people with intellectual disabilities. *Journal of Intellectual Disabilities, 10*(3), 275-287.
- Abdulkader, W.F.A.K. (2017). The Effectiveness of a cognitive behavioral therapy program in reducing school bullying among a sample of adolescents with learning disabilities. *International Journal of Educational Sciences, 18*(1-3), 16-28.
- Achterberg, T. J., Wind, H., De Boer, A. G., & Frings-Dresen, M. H. (2009). Factors that promote or hinder young disabled people in work participation: A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation, 19*, 129-141.
- Adams, T. L., & Demaiter, E. I. (2008). Skill, education and credentials in the new economy: the case of information technology workers. *Work, Employment, & Society, 22* (2): 351-362.
- Adams, T., & Welsh, S. (2008). *The organization and experience of work*. Toronto: Nelson Thomson.
- Achterberg, T. J., Wind, H., De Boer, A. G. E. M., & Frings-Dresen, M. H. W. (2009). Factors that promote or hinder young disabled people in work participation: a systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation, 19*, 129-141.
- Agócs, C., & Burr, C. (1996). Employment equity, affirmative action and managing diversity: Assessing the differences. *International Journal of Manpower, 17*, 30 – 45.
- Ahmad, S. (2013). Paradigms of quality of work life. *Journal of Human Values, 19*(1), 73-82.
- Aksoy, V., & Diken, İ. H. (2009). Rehber öğretmen özel eğitim öz-yeterlik ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Özel Eğitim Dergisi, 10*(1), 29-37.
- Ali, M., Schur, L., & Blanck, P. (2011). What types of jobs do people with disabilities want?. *Journal of Occupational Rehabilitation, 21*, 199-210.
- American Counseling Association. (2014). *2014 American Counseling Association Code of Ethics*. Alexandria, VA: Author.
- Anand, P., & Sevak, P. (2017). The role of workplace accommodations in the employment of people with disabilities. *IZA Journal of Labor Policy, 6*, 1-20.
- Anderson, M., Goodman, J., & Schlossberg, N. (2011). *Counseling adults in transition: Linking Schlossberg's Theory with practice in a diverse world* (4th Ed.). Springer.

- Anthony, W. A., Howell, J., & Danley, K. S. (1984). Vocational rehabilitation of the psychiatrically disabled. In M. Mirabi (Ed.), *The chronically mentally ill: Research and services* (pp. 215–237). New York, NY: Spectrum Publications.
- Antonak, R. F., & Livneh, H. (1988). *The measurement of attitudes toward people with disabilities: Methods, psychometrics and scales*. Charles C Thomas, Publisher.
- Antonak, R. F., & Livneh, H. (2000). Measurement of attitudes towards persons with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 22(5), 211-224.
- Atitsogbe, K. A., Sovet, L., & Pari, P. (2016). Analyse des barrières perçues dans l'élaboration du projet professionnel auprès d'étudiantes et étudiants au Togo. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 45(4), 405–421.
- Auerbach, C. F. & Silverstein, L. B. (2003). *Qualitative data: An introduction to coding and analysis*. New York: New York University Press.
- Avunduk, Y. (2016). *Duygusal zekânın iş performansı üzerindeki etkisi: Tıp doktorları ve toplu ulaşım şoförleri üzerinde karşılaştırmalı alan uygulaması* [Yayımlanmamış doktora tezi]. İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul.
- Aydemir-Döke, D. & Emir-Öksüz, E (2018). Rehabilitation services in Turkey. In D. A. Harley, N. A. Ysasi, M. L. Bishop, A. R. Fleming (Eds.), *Disability and vocational rehabilitation in rural settings: Challenges to service delivery* [E-reader version] (pp. 399-419).
- Aydoğdu, B. N. (2017). *Ergenlik dönemindeki sağır öğrencilerin psikolojik problem ve ihtiyaç alanlarının belirlenmesi: Fenomenolojik bir çalışma* [Yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Bal, M. I., Sattoe, J. N. T., van Schaardenburgh, N. R., Floothius, M. C. S. G., Roebroek, M. E., & Miedema, H. S. (2016). A vocational rehabilitation intervention for young adults with physical disabilities: Participants' perception of beneficial attributes. *Child: Care, Health and Development*, 43(1), 114-125.
- Baker, C., Wuest J. & Stern P.N. (1992) Method slurring: the grounded theory/phenomenology example. *Journal of Advanced Nursing*, 17, 1355-1360.
- Ball, P., Morris, M., Hartnette, J., & Blanck, P. (2006). Breaking the cycle of poverty: asset accumulation by people with disabilities. *Disability Studies Quarterly*, 26 (1).
- Bana, S., Sajedi, F., Mirzaie, H., & Rezasoltani, P. (2017). The efficacy of cognitive behavioral play therapy on self esteem of children with intellectual disability. *Iranian Rehabilitation Journal*, 15(3), 235-242.

- Barker, J.A. (1993). *Paradigms: The business of discovering the future*. New York, NY: Harper Business Publishers.
- Barnes, C., & Mercer, G. (2005). Disability, work and welfare: challenging the social exclusion of disabled people. *Work, Employment and Society*, 19, 527-45.
- Baran, N., & Cavkaytar, A. (2007). Opinions and suggestions of employers on employment of individuals with mental retardation. *Elementary Education Online*, 6(2).
- Bastık-Salkım, C., Erkan, M. ve Gümüşdağ, H. (2023). Investigation of the effect of sports on the socialization of physically disabled individuals. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 21(1), 1-12.
- Baum, S., Bill, A., & Mitchell, W. (2008). Labour underutilisation in metropolitan labour markets in Australia: individual characteristics, personal circumstances and local labour markets. *Urban Studies*, 45(5-6), 1193-1216.
- Bayar, Ö. ve Doğan, T. (2021). Okul psikolojik danışmanı adaylarının özel eğitim öz-yeterlik algıları ve yeterlilik düzeyleri: Bir karma yöntem çalışması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 22(2), 369-394.
- Becker P.H. (1993). Common pitfalls in published grounded theory research. *Qualitative Health Research*, 3, 254-260.
- Bender, M. (1993). The unoffered chair: the history of therapeutic disdain towards people with a learning difficulty. *Clinical Psychology Forum*, 54, 7-12.
- Bennetta, K. S., & Hay, D. A. (2007). The role of family in the development of social skills in children with physical disabilities international. *Journal of Disability, Development and Education*, 54(4), 381-397.
- Bertschi, I. C., Meier, F., & Bodenmann, G. (2021). Disability as an interpersonal experience: a systematic review on dyadic challenges and dyadic coping when one partner has a chronic physical or sensory impairment. *Frontiers in Psychology*, 12, 624609.
- Betz, N. (1992). Counseling uses of career self-efficacy. *The Career Development Quarterly*, 41, 20-26.
- Beveridge, S. F. (2004). *Vocational rehabilitation outcomes: A study on the relationship between rehabilitation goals and employment outcomes* (Doctoral dissertation). University of Maryland, College Park, MD.
- Birkan, B. (2013). Etkinlik çizelgeleri: Otizmli çocuklara bağımsızlık, sosyal etkileşim ve seçim yapmayı kazandırma. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 14(1), 61-76.

- Birks, M., & Mills, J. (2011). *Grounded theory: A practical guide*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Blake, J. J., Zhou, Q., Kwok, O. M., & Benz, M. R. (2016). Predictors of bullying behavior, victimization, and bully-victim risk among high school students with disabilities. *Remedial and Special Education, 37*(5), 285-295.
- Bloch, F. S., & Prins, R. (2001). *Who returns to work and why? A six-country study on work incapacity and reintegration*. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.
- Bombom, L. S., & Abdullahi, I. (2016). Travel patterns and challenges of physically disabled persons in Nigeria. *GeoJournal, 81*, 519-533.
- Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Jetha, A., & Martin Ginis, K. A. (2020). The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence. *Journal of Business and Psychology, 35*, 135-158.
- Bronfenbrenner, U. (1976). The experimental ecology of education. *Educational Researcher, 5*(9), 5–15.
- Bronfenbrenner, U. (1977). Toward an experimental ecology of human development. *American Psychologist, 32*(7), 513–531.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Harvard University Press.
- Bronfenbrenner, U. (1992). Ecological systems theory. In: Vasta R, ed. *Annals of child development. Six theories of child development: revised formulations and current issues*. London: Jessica Kingsley, 187–249.
- Brooks, J. D. (2019). Just a little respect: Differences in job satisfaction among individuals with and without disabilities. *Social Science Quarterly, 100*(1), 379-388.
- Brouwer, S., Reneman, M. F., Bültmann, U., van der Klink, J. J., & Groothoff, J. W. (2010). A prospective study of return to work across health conditions: Perceived work attitude, self-efficacy and perceived social support. *Journal of Occupational Rehabilitation, 20*, 104 –112.
- Brown M, Marshall K (2006) Cognitive behaviour therapy and people with learning disabilities: implications for developing nursing practice. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing, 13*(2), 234-241.
- Bureau of Labor Statistics. (2016). *Employment status of the civilian population by sex, age, and disability status*. Retrieved from <http://www.bls.gov/news.release/empsit.t06.htm>

- Burke, J., Bezyak, J., Fraser, R. T., Pete, J., Ditchman, N., & Chan, F. (2013). Employers' attitudes towards hiring and retaining people with disabilities: A review of the literature. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 19(1), 21-38.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (2. Baskı). Pegem Akademi: Ankara
- Campbell, M., Robertson, A., & Jahoda, A. (2014) Psychological therapies for people with intellectual disabilities: comments on a matrix of evidence for interventions in challenging behaviour. *Journal of Intellectual Disability Research*, 58(2), 172-188.
- Careers New Zealand. (n.d.c). Krumboltz's theory. Retrieved from:
<http://www.careers.govt.nz/educators-practitioners/career-practice/career-theory-models/krumboltzs-theory/>
- Carpenter, J. K., Andrews, L. A., Witcraft, S. M., Powers, M. B., Smits, J. A., & Hofmann, S. G. (2018). Cognitive behavioral therapy for anxiety and related disorders: A meta-analysis of randomized placebo- controlled trials. *Depression and Anxiety*, 35(6), 502-514.
- Carter, E., & Lunsford, L. (2005). Meaningful work: improving employment outcomes for transition-age youth with emotional and behavioural disorders. *Prev School Fail*, 49, 63–9.
- Carter, E. W., Austin, D., & Trainor, A. A. (2011). Predictors of postschool employment outcomes for young adults with severe disabilities. *Journal of Disability Policy Studies*, 20, 1-14.
- Cartwright, B. Y., & Kim, B. S. K. (2006). Selected factor associated with quality employment outcomes. *Journal of Rehabilitation*, 72(3), 41–47.
- Catalano, D., Pereira, A.P., Wu, M.Y., Ho, H., & Chan, F. (2006). Service patterns related to successful employment outcomes of persons with traumatic brain injury in vocational rehabilitation. *NeuroRehabilitation*, 21, 279–293.
- Certo, N., Luecking, R., Murphy, S., Brown, L., Courey, S., & Belanger, D. (2009). Seamless transition and long term support for individuals with severe intellectual disabilities. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 33, 85–95.
- Chan, F., Leahy, M. J., Saunders, J. L., Tarvydas, V. M., Ferrin, J. M., & Lee, G. (2003). Training needs of certified rehabilitation counselors for contemporary practice. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 46, 82–91.

- Chan, F., Sung, C., Muller, V., Brooks, J., & Strand, D. (2012). Professional identity and ethical behavior. In F. Chan, M. Bishop, J. Chronister, E. J. Lee, & C.Y. Chiu (Eds.), *Certified rehabilitation counselor examination preparation: A concise guide to the foundations of rehabilitation counseling* (pp. 1-16). New York: Springer Publishing Company.
- Chan, F., Keegan, J., Muller, V., Kaya, C., Flowers, S., & Iwanaga, K. (2016). Evidence-based practice and research in rehabilitation counseling. In I. Marini & M. A. Stebnicki (Eds.), *The professional counselor's desk reference* (2nd ed., pp. 605-610). New York, NY: Springer Publishing Company.
- Chan, F., Tansey, T. N., Chronister, J., McMahon, B. T., Iwanaga, K., Wu, J. R., ... & Moser, E. (2017). Rehabilitation counseling practice in state vocational rehabilitation and the effect of the Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA). *Journal of Applied Rehabilitation Counseling, 48*(3), 20-28.
- Charmaz, K. (2000). Grounded theory: Objectivist and constructivist methods. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (2nd ed., pp. 509-536). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Chenitz, W.C. and Swanson, J.M. (eds) (1986). *From Practice to Grounded Theory: Qualitative Research in Nursing*. Menlo Park, CA: Addison-Wesley.
- Cheraghian, H., Moradian, K. ve Nouri, T. (2023). Structural model of resilience based on parental support: the mediating role of hope and active coping. *BMC psychiatry, 23*(1), 1-11.
- Chuang, H. M., & Liao, Y. D. (2021). Sustainability of the benefits of social media on socializing and learning: An empirical case of facebook. *Sustainability, 13*(12), 6731.
- Clark, H., & Unruh, D. (2009). *Transition of youth and young adults with emotional or behavioral difficulties: An evidencesupported handbook*. Baltimore, MD: Paul H. Brookes.
- Commission on Rehabilitation Counselor Certification. (1994). *CRCC certification guide*. Rolling Meadows, IL: Author.
- Commission on Rehabilitation Counselor Certification. (2013). CRC exam overview. Retrieved from http://www.crc certification.com/pages/crc_exam_overview/120.php
- Commission on Rehabilitation Counselor Certification. (2016). *Code of Professional Ethics for Rehabilitation Counselors*. Schaumburg, IL: Author.

- Compton, W. M., Gfroerer, J., Conway, K. P., & Finger, M. S. (2014). Unemployment and substance outcomes in the United States 2002-2010. *Drug and Alcohol Dependence, 142*, 350-353.
- Conture, S. M., Granholm, E. L., & Fish, S. C. (2011). A path model investigation of neurocognition, theory of mind, social competence, negative symptoms and real-world functioning in schizophrenia. *Schizophrenia Researcher, 125*, 152–160.
- Cook, D. (1992). Psychosocial impact of disability. In R. Parker & E. Szymanski (Eds.), *Rehabilitation counseling: Basics and beyond* (pp. 249-272). Austin, TX: Proed.
- Cornell, A. V. (2015). Unprepared, undecided, and unfulfilled. *Counseling today*.
- Coster, W. J., & Haltiwanger, J. T. (2004). Social—behavioral skills of elementary students with physical disabilities included in general education classrooms. *Remedial and Special Education, 25*(2), 95-103.
- Coutinho, M. T., Dam, U. C., & Blustein, D. L. (2008). The psychology of working and globalisation: A new perspective for a new era. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 8*, 5-18.
- Creswell, J. W. (2012). Educational research. *Planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Creswell, J. W. (2013). *Araştırma deseni: Nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları*. (S. B. Demir, Çev.) Ankara: Eğiten Kitap.
- Crouch, R., Keys, C. B., & McMahon, S. D. (2014). Student–teacher relationships matter for school inclusion: School belonging, disability, and school transitions. *Journal of prevention & intervention in the community, 42*(1), 20-30.
- Cuijpers, P., Cristea, I., & Karyotaki, E. et al. (2016) How effective are cognitive behavior therapies for major depression and anxiety disorders? A meta- analytic update of the evidence. *World Psychiatry, 15*(3), 245-258.
- Çakır, N. (2013). *Üniversite eğitiminin üst düzey düşünme becerilerinin gelişimine etkisi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Çavuş, O. H., & Tekin, A. (2015). Türkiye’de engellilerin istihdam yöntemi olarak korumalı işyeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 30*(1), 145–165.
- Çevik, O., & Kabasakal, K. (2013). Spor etkinliklerinin, engelli bireylerin toplumsal uyumuna ve sporla sosyalleşmelerine etkisinin incelenmesi. *International Journal of Social and Economic Sciences, 3*(2), 74-83.

- Çiçek, H. & Ünlü, G. (2019). Z kuşağının kariyer beklentileri: lise öğrencileri üzerinde bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22 (2), 447-458.
- Çimşir, E. (2019). Türkiye’ de mesleki rehabilitasyon hizmetleri ve ihmal edilmiş bir alan olarak rehabilitasyon danışmanlığı. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 114-124.
- Çondur, F., Yenipazarlı, A., & Cömertler, N. (2020). Engelli istihdamının Dünya’da ve Türkiye’deki görünümü. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(5), 347-362.
- Dagnan, D., Jackson, I., & Eastlake, L. (2018). A systematic review of cognitive behavioural therapy for anxiety in adults with intellectual disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*, 62 (11), 974-991.
- Davies, P., Rupp, K., & Wittenburg, D. (2009). A life-cycle perspective on the transition to adulthood among children receiving Supplemental Security Income payments. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 30, 133-152.
- de Boer, A., Pijl, S. J., Post, W., & Minnaert, A. (2013). Peer acceptance and friendships of students with disabilities in general education: The role of child, peer, and classroom variables. *Social Development*, 22(4), 831-844.
- deFur, S., & Taymans, J. (1995). Competencies needed for transition specialists in vocational rehabilitation, vocational education, and special education. *Exceptional Children*, 62, 38-49.
- de Jong, P. R. (2011). Sicknes, disability and work: Breaking the barriers -A synthesis of findings across OECD countries- By OECD. *International Social Security Review*, 64, 103-104.
- DeMario, N. (1992). Skills needed for successful employment: A review of the literature. *RE:View*, 24(3), 115-126.
- Demetriou, K. (2021). Intentions of children without disabilities to form friendship with peers with physical disability: a small scale study. *Early Child Development and Care*, 191(13), 2141-2157.
- Demir, V. (2015). Görme engellilerde depresif belirtilere yönelik bilinçli farkındalık temelli bilişsel terapi programının etkililiği. *Nesne*, 3(6), 77- 93.

- Demir, C. (2015). *Kaynaştırma eğitiminin uygulanmasında karşılaşılan sorunların değerlendirilmesine yönelik nitel bir çalışma*. (Yüksek lisans tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Demir, V. (2018). Bilişsel-davranışçı yaklaşıma dayalı grup terapisi programının görme yetersizliği olan bireylerde depresif belirti ve umutsuzluk düzeylerine etkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 22(1), 85-104.
- DeNavas-Walt, C., & Proctor, B. D. (Income, Poverty, and Health Insurance Coverage in the United States: 2014, U.S. Census Bureau, Current Population Reports P 60- 252, U.S. Government Printing Office, Washington, DC, 2015.
- Desalegn, G. T., Zeleke, T. A., Shumet, S., Mirkena, Y., Kassew, T., Angaw, D. A., & Salelew, E. (2023). Coping strategies and associated factors among people with physical disabilities for psychological distress in Ethiopia. *BMC Public Health*, 23(1), 20.
- DeWall, C. N., Deckman, T., Pond Jr, R. S., & Bonser, I. (2011). Belongingness as a core personality trait: How social exclusion influences social functioning and personality expression. *Journal of Personality*, 79(6), 1281-1314.
- Dey, I. (1999). *Grounding grounded theory: Guidelines for qualitative inquiry*. SanDiego, CA: Academic Press.
- Diener, E., Lucas, R.E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction, in C.R. Snyder & S.J. Lopez (eds.), *Handbook of positive psychology*, pp. 63–73, Oxford University Press, New York.
- Diener, E., Lucas, R., Schimmack, U., & Helliwell, J., (2009). *Well-being for public policy*, Oxford University Press, New York.
- Dipeolu, A., Sniatecki, J. L., Storlie, C. A., & Hargrave, S. (2013). Dysfunctional career thoughts and attitudes as predictors of vocational identity among young adults with attention deficit hyperactivity disorder. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 79–84.
- Ditchman, N., Wu, M., Chan, F., Fitzgerald, S., Lin, C. P., & Tu, W. (2013). VRVR. In D. Strauser (Ed.), *Career development, employment, and disability in rehabilitation: From theory to practice* (pp. 343-360). New York: Springer Publishing Company.
- Dobson, K. (2013). The science of CBT: toward a metacognitive model of change? *Behavior Therapy*, 44(2), 224-227
- Dodds, A.G., Bailey, P., & Yates, L. (1991). Psychological factors in acquired visual impairment: The development of a scale of adjustment. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 87, 306-310.

- Dolan, P., Layard, R., & Metcalfe, R. (2011). *Measuring subjective well-being for public policy*. Office for National Statistics, London.
- Domzal, C., Houtenville, A., & Sharma, R. (2008). Survey of employer perspectives on the employment of people with disabilities: Technical report (Prepared under contract to the Office of Disability and Employment Policy, U.S. Department of Labor). McLean, VA: CESSI.
- Doren, B., Gau, J. M., & Lindstrom, L. E. (2012). The relationship between parent expectations and postschool outcomes of adolescents with disabilities. *Exceptional Children*, 79(1), 7-23.
- Douglas, D. (2003). Grounded theories of management: A methodological review. *Management Research News*, 26(5), 44-52.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/cou0000140>
- Dunn, D. S., Uswatte, G., & Elliott, T. R. (2009). Happiness, resilience, and positive growth following physical disability: Issues for understanding, research, and therapeutic intervention. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology* (pp. 651–664). Oxford University Press.
- Dunn, M., & Walker, J. (2016). Union membership In the United States. U.S. Bureau of Labor Statistics. Spotlight on Statistics. Retrieved from <https://www.bls.gov/spotlight/2016/union-membership-in-the-united-states/pdf/>
- Duru, H., & Gültekin, F. (2019). Psikolojik danışma ve rehberlik lisans öğrencilerinin, lisansüstü öğrencilerinin ve öğretim üyelerinin PDR alanına ilişkin değerlendirmeleri. *21th International Congress on Psychological Counseling and Guidance*, Antalya.
- Duru, H. & Gültekin, F. (2022). Psikolojik Danışmanların ve psikolojik danışman adaylarının rehabilitasyon psikolojik danışmanlığına ilişkin değerlendirmeleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (63), 49-77.
- Duru, H. & Sinan, F. N. & Söner, O. & Gültekin, F. (2020). Mesleki rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı: Bir derleme. *Turkish Studies - Education*, 15(6), 4169-4190.
- Dutta, A., Gervy, R., Chan, F., Chou, C., & Ditchman, N. (2008). Vocational rehabilitation services and employment outcomes for people with disabilities: A United States Study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 18, 326–334.

- Eden, D.G., & Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people help themselves. *Journal of Applied Psychology, 78*, 352-360.
- Edwards, T. C., Patrick, D. L., & Topolski, T. D. (2003). Quality of life of adolescents with perceived disabilities. *Journal of Pediatric Psychology, 28*(4), 233-241.
- Ekiz, D. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri: Yaklaşım, yöntem ve teknikler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Elias, M. J., Zins, J. E., Weissberg, R. P., Frey, K. S., Greenberg, M. T., Haynes, N. M., Kessler, R., Schwab-Stone, M. E., & Shriver, T. P. (1997). *Promoting social and emotional learning: Guidelines for educators*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Elliot, T. R., Uswatte, G., Lewis, L., & Palmatier, A. (2000). Goal instability and adjustment to physical disability. *Journal of Counseling Psychology, 47*, 251–265.
- Elmaleh, G. Y. (2000). *A study of attitudes toward employees with disabilities*. Yeshiva University.
- Elsherbiny, M. M. (2015). The effectiveness of cognitive behavioural intervention in alleviating social avoidance for blind students. *World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Psychological and Behavioral Sciences, 9*(10).
- Engelliler Hakkında Kanun. (2005). <https://www.mevzuat.gov.tr/Mevzuatmetin/1.5.5378.Pdf>
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and Crisis*. Norton.
- Eriksson, L., Welander, J., & Granlund, M. (2007). Participation in everyday school activities for children with and without disabilities. *Journal of Developmental and Physical Disabilities, 19*(5), 485-502.
- Fabian, E., Dong, S., Simonsen, M., Luecking, D., & Deschamps, A. (2016). Service system collaboration in transition: An empirical exploration of its effects on rehabilitation outcomes for students with disabilities. *Journal of Rehabilitation, 82*, 3–10.
- Fabian, E. S., & Liesener, J. J. (2005). Promoting the career potential of youth with disabilities. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 551–572). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Fassinger, R. E. (2008). Workplace diversity and public policy: Challenges and opportunities for psychology. *American Psychologist, 63*, 252-268.

- Ferris, G. L., Witt, L. A., & Hochwarter, W. A. (2001). Interaction of social skill and general mental ability on job performance and salary. *Journal of Applied Psychology, 86*, 1075-1082.
- Frank, A. (2016). Vocational rehabilitation: Supporting ill or disabled individuals in (to) work: A UK perspective. *Health Care, 4*, E46.
- Frank, A. O., & Sawney, P. (2003). Vocational rehabilitation. *Journal of the Royal Society of Medicine, 96*, 522–524.
- Frey, B., & Strutzer, A. (2002) *Happiness and economics: how the economy and institutions affect human well-being*. Princeton (NJ): Princeton University Press.
- Gallagher M, McLeod H, McMillan T (2019) A systematic review of recommended modifications of CBT for people with cognitive impairments following brain injury. *Neuropsychological Rehabilitation, 29*(1), 1-21.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology, 43*(4), 510.
- Gati, I., Saka, N. & Krausz, M. (2001). “Should I use a computer-assisted career guidance system?” It depends on where your career decision-making difficulties lie. *British Journal of Guidance and Counselling, 29*, 301-321.
- Glaser, B.G. (1978). *Theoretical sensitivity*. Mill Valley CA: The Sociology Press.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). *Discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine.
- Glaser, B.G. (1992). Basics of grounded theory analysis: emergence vs. forcing. Sociology Press, Mill Valley, California.
- González, Y. S., Moreno, D. S., & Schneider, B. H. (2004). Friendship expectations of early adolescents in Cuba and Canada. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 35*(4), 436-445.
- Goulding, C. 2002. *Grounded theory: A practical guide for management, business and market researchers*. Thousand Oaks CA.: Sage Publications.
- Grahn, B., Ekdahl, C., & Borquist, L. (2000). Motivation as a predictor of changes in quality of life and working ability in multidisciplinary rehabilitation: A two-year follow-up of a prospective controlled study in patients with prolonged musculoskeletal disorders. *Disability & Rehabilitation, 22*(15), 639–654.
- Green, H., & Brooke. V. (2001). Recruiting and retaining the best from America’s largest untapped talent pool. *Journal of Vocational Rehabilitation, 16*, 83–88.

- Greene-Shortridge, T. M. (2009). *Proximal and longitudinal outcomes of person–environment fit: A positive psychological approach* (Doctoral dissertation). Clemson University, Clemson, South Carolina.
- Gysbers, N. C., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (2003). *Career counseling: Process, issues and techniques* (2nd ed.). Toronto, Ontario, Canada: Allyn & Bacon.
- Guichard, J. (2015). From vocational guidance and career counseling to life design dialogues. In L. Nota & J. Rossier (Eds.), *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice* (pp. 11–25). Boston, MA: Hogrefe.
- Gutenbrunner, C., Meyer, T., & Stucki, G. (2011). The field of competence in physical and rehabilitation medicine in light of health classifications: An international perspective. *American Journal of Physical Medicine & Rehabilitation, 90*, 521–525.
- Hackett, S. S., Ashby, L., Parker, K., Goody, S., & Power, N. (2017). UK art therapy practice-based guidelines for children and adults with learning disabilities. *International Journal of Art Therapy, 22*(2), 84–94.
- Hargie, O., Saunders, C., & Dickson, D. (1981). *Social skills in interpersonal communication*. Beckenham, UK: Croom Helm.
- Harris, C., Switzer, E. & Gower, W. (2017). The Diversitt partners Project: Multi-systemic knowledge translation and business engagement strategies to improve employment of people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 46*(3), 273–287.
- Hartnett, H. P., Stuart, H., Thurman, H., Loy, B., & Batiste, L. C. (2011). Employers' perceptions of the benefits of workplace accommodations: Reasons to hire, retain and promote people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 34*(1), 17–23.
- Harvey, M. W., Bauserman, A. D., & Bollinger, B. E. (2012). Pilot test of an employability skills rubric: A component of the summary of performance report. *Career Development for Exceptional Individuals, 35*, 118–128.
- Hassani, R., Mirzaeean, B., & Khalilian, A.R. (2013). Effectiveness of cognitive behavior-based play therapy on anxiety and self-esteem of children with attention deficit/hyperactivity disorder (ADHD) children (Persian). *Journal of Psychology, 8*(29), 163–80.
- Hassan, M., Saha, A., Saba, N., Tuhin, R. A., & Das, A. K. (2019, September). Impact of social media on socialization of university students (A Study on East West University's Undergraduate Students). In *2019 2nd International Conference on Applied Information Technology and Innovation (ICAITI)* (pp. 173–178). IEEE.

- Hatton, C. (2002). Psychosocial interventions for adults with intellectual disabilities and mental health problems: a review. *Journal of Mental Health, 11*(4), 357-374.
- Havighurst, R. J. (1956). Research on the developmental-task concept. *The University of Chicago Press, 64*, 215-223.
- Hernandez, B., Keys, C., & Balcazar, F. (2000). Employer attitudes toward workers with disabilities and their ADA employment rights: a literature review. *Journal of Rehabilitation, 66*, 4–16.
- Hershenson, D. B. (2020). Updating the systemic, ecological model for rehabilitation counseling. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 63*(2) 125–127.
- Hewitt L (2014) Social anxiety and pragmatics in autism spectrum disorders: cognitive behavioral therapy and its relation to speech-language pathology. *Perspectives on Language Learning and Education, 21*(1), 5-12.
- Hodgson, J., McDonald, S., Tate, R., & Gertler, P. (2005). A randomised controlled trial of a cognitive-behavioural therapy program for managing social anxiety after acquired brain injury. *Brain Impairment, 6*(3), 169-180.
- Hoffman, M.L. (2000). *Empathy and moral development: Implications for caring and justice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hofmann, S., & Asmundson, G. (2017) *The science of cognitive behavioral therapy*. Academic Press, San Diego CA.
- Hohmann, G. W. (1975). The insider-outsider position and the maintenance of hope. *Rehabilitation Psychology, 22*, 136-141.
- Homa, D. B. (2007). Using the international classification of functioning, disability and health (icf) in job placement. *Work, 29*, 277-286.
- Honey, A., Emerson, E., & Llewellyn, G. (2011). The mental health of young people with disabilities: impact of social conditions. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, 46*, 1–10.
- Honeycutt, T., Bardos, M., & McLeod, S. (2014). *Bridging the gap: A comparative assessment of vocational rehabilitation agency practices with transition-age youth*. Washington, DC: Center for Studying Disability Policy, Mathematica Policy Research.
- Horner-Johnson A. (2002) *Attitudes toward people with intellectual disabilities in Japan, South Korea, and the United States*. Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering, Vol. 63 (6–B).

- Houtenville, A., & Kalargyrou, V. (2015). Employers' perspectives about employing people with disabilities: A comparative study across industries. *Cornell Hospitality Quarterly*, 56(2), 168-179.
- Hutchinson S.A. (1993) Grounded theory: the method. In *Nursing Research: A Qualitative Perspective* 2nd edn (Munhall P.L. & Boyd C.A. eds), National League for Nursing Press, New York, pp. 180-212.
- Hutchinson, S.A. and Wilson, H.S. (2001) Grounded Theory: The Method. In Munhall, P. (ed.) *Nursing Research: A Qualitative Perspective*, 3rd edn. Sudbury, MA: Jones and Bartlett.
- Jahoda, A., & Markova, I. (2004). Coping with social stigma: People with intellectual disabilities moving from institutions and family home. *Journal of Intellectual Disability Research*, 48(8), 719-729.
- Jans, L. H., Kaye, H. S., & Jones, E. C. (2012). Getting hired: Successfully employed people with disabilities offer advice on disclosure, interviewing, and job search. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 22, 155-165.
- Johnstone, B., Vessell, R., Bounds, T., Hoskins, S., & Sherman, A. (2003). Predictors of success for state vocational rehabilitation clients with traumatic brain injury. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, 84(2), 161-167.
- Jones, G. E. (1997). Advancement opportunity issues for persons with disabilities. *Human Resource Management Review*, 7, 55-76.
- Jones, R., & Noble, G. (2007). Grounded theory and management research: a lack of integrity?. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 2(2), 84-103.
- Jones, S. E., & Lollar, D. J. (2008). Relationship between physical disabilities or long-term health problems and health risk behaviors or conditions among US high school students. *Journal of School Health*, 78, 252-257.
- Jongbloed, L., Backman, C., Forwell, S., & Carpenter, C. (2007). Employment after spinal cord injury: the impact of government policies in Canada. *Work*, 29, 145-54.
- Ju, S., Zhang, D., & Pacha, J. (2012). Employability skills valued by employers as important for entry-level employees with and without disabilities. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 35, 29-38.

- Kahneman, D., & Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 107(16), 489-493.
- Kahneman, D., & Krueger, A.B. (2006). Developments in the measurement of subjective well-being. *Journal of Economic Perspectives*, 20(3), 24.
- Kalaycı, S. ve Çetin, D. (2021). Türkiye’de ruhsal engelli istihdamına bir bakış. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 8(75), 2478-2488.
- Kandel, I., & Merrick, J. (2007). The child with a disability: parental acceptance, management and coping. *The Scientific World Journal*, 7, 1799-1809.
- Kara, B. ve Açıklı, C. H. (2012). Predictors of coping in a group of Turkish patients with physical disability. *Journal of Clinical Nursing*, 21(7- 8), 983-993.
- Kaya, C. ve Sarı, E. (2018). Rehabilitasyon psikolojik danışmanlığına giriş: Türkiye uygulamalarının temelleri. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 8(51), 247-265.
- Kayıhan, H. ve Köse, B. (2018). Türkiye’de ve dünyada mesleki rehabilitasyon. *Türkiye Klinikleri*, 3(1), 30-41.
- Keddy, B., Sims, S.L., & Stern, P. N. (1996). Grounded theory as feminist research methodology. *Journal of Advanced Nursing*, 23, 448-453.
- Keller, L., & Graham, M. (2009). Overview of persons with disabilities and criminal history. In M. McGuire-Kuletz, P. Tomlinson, & M. Siblo (Eds.), *Vocational rehabilitation and corrections: Achieving successful employment outcomes for persons with disabilities and criminal history* (pp. 1-30). Washington, DC: George Washington University, Technical Assistance and Continuing Education.
- Kennedy, J., & Olney, M. (2001). Job discrimination in the post ADA era: estimates from the 1994 and 1995 National Health Interview Surveys. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 45, 24-31.
- Kınsız, M. (2005). Mesleki yabancı dil eğitiminin sürdürülebilir gelişmeye katkıları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (13), 259-270.
- Kirsh, B., Stergiou-Kita, M., Gewurtz, R., Dawson, D., Krupa, T., Lysaght, R., & Shaw, L. (2009). From margins to mainstream: what do we know about work integration for persons with brain injury, mental illness and intellectual disability?. *Work*, 32(4), 391-405.

- Knott, L., & Asselin, S. B. (1999). Transition competencies: Perceptions of secondary special education teachers. *Teacher Education and Special Education, 22*, 55–65.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person–job, person– organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology, 58*, 281–342.
- Kober, R., & Eggleton, I. R. C. (2005). The effect of different types of employment on quality of life. *Journal of Intellectual Disability Research, 49*, 756–760.
- Koslowski, N., Klein, K., Arnold, K., Koesters, M., Schuetzwohl, M., Salize, H. J., & Puschner, B. (2016). Effectiveness of interventions for adults with mild to moderate intellectual disabilities and mental health problems: systematic review and meta-analysis. *The British Journal of Psychiatry, 209*(6), 469-474.
- Krumboltz, J. D., & Levin, A. S. (2010). *Luck is no accident: Making the most of happenstance in your life and career* (2nd ed.). Atascadero, CA: Impact Publishers.
- Kwon, D. (2021). *Digital competence of students with disabilities using a mobile device in a post-secondary transition program for potential employment*. The University of Alabama.
- Kwortnik, R. J. (2003). Clarifying “fuzzy” hospitality-management problems with depth interviews and qualitative analysis. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 44*(2), 117-129.
- Kulkarni, M., & Lengnick- Hall, M. L. (2011). Socialization of people with disabilities in the workplace. *Human Resource Management, 50*(4), 521-540.
- LaBarge, E., Rosenman, L., Leavitt, K., & Cristiani, T. (1988). Counseling clients with mild senile dementia of the Alzheimer's type: A pilot study. *Journal of Neurological Rehabilitation, 2*, 167–173.
- Leahy, M. J., Chan, F., & Saunders, J. (2001). *An analysis of job functions and knowledge requirements of Certified Rehabilitation Counselors in the 21st century*. Chicago: Foundation for Rehabilitation Education and Research.
- Leahy, M. J., Chan, F., & Saunders, J. L. (2003). Job functions and knowledge requirements of certified rehabilitation counselors in the 21st century. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 46*, 66–81.
- Leahy, M. J., Thielsen, V. A., Millington, M. J., Austin, B., & Fleming, A. (2009). Quality assurance and program evaluation: Terms, models, and applications. *Journal of Rehabilitation Administration, 33*(2), 69-82.

- Leahy, M. J., Chan, F., Sung, C., & Kim, M. (2013). Empirically derived test specifications for the certified rehabilitation counselor examination. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 56*, 199-214.
- Lestari, R., & Fajar, M. (2020). Gratitude, Self-Esteem and Optimism in People with Physical Disabilities. *Prizren Social Science Journal, 4*(2), 14-21.
- Lewis, A. (2014). Disability disparity research in 2015 and beyond: Toward a focus on solutions. *Journal of Neuroscience and Rehabilitation, 1*(2), 1-4.
- Lewis, A.N., Graham, K.M., & Quamar, A.H. (2014). Beyond discipline-based expertise: Preparing global leaders in rehabilitation. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling, 45*(2), 26-31.
- Lewis, A.N. (2014). Program evaluation for rehabilitation and allied health administrators. In C. Flowers, J. Soldner, & S. Robertson (Eds.), *Counseling supervision and administrative practices in allied health professions* (pp. 147- 171). Linn Creek, MO: Aspen Professional Services.
- Lewis, A. N. (2017). Advancing rehabilitation counseling: leadership, research, and positioning the profession in 2018 and beyond. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling, 48*(3), 12-15.
- Lianos, P. G. (2015). Parenting and social competence in school: The role of preadolescents' personality traits. *Journal of Adolescence, 41*, 109-120.
- Lieshout, R. V. (2001). Increasing the employment of people with disabilities through the Business Leadership Network. *Journal of Vocational Rehabilitation, 16*(2), 77-81.
- Lincoln, Y.S. & Guba E.G. (1985). *Naturalistic Enquiry*. Sage, London
- Lindsay, S., Adams, T., McDougall, C., & Sanford, R. (2012). Skill development in an employment training program for adolescents with disabilities. *Disability and Rehabilitation, 34*, 228–37.
- Lindsay, S. (2011). Discrimination and other barriers to employment for adolescents with disabilities. *Disability and Rehabilitation, 33*, 1340–1350.
- Lindsay, S., Adams, T., Sanford, R., McDougall, C., Kingsnorth, S., & Menna-Dack, D. (2014). Employers' and employment counselors' perceptions of desirable skills for entry-level positions for adolescents: how does it differ for youth with disabilities?. *Disability & Society, 29*(6), 953-967.
- Lindsay, S., McDougall, C., Menna-Dack, D., Sanford, R., & Adams, T. (2015). An ecological approach to understanding barriers to employment for youth with

- disabilities compared to their typically developing peers: views of youth, employers, and job counselors. *Disability and rehabilitation*, 37(8), 701-711.
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Leck, J., Shen, W., & Stinson, J. (2019). Employers' perspectives of including young people with disabilities in the workforce, disability disclosure and providing accommodations. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 50(2), 141-156.
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Leck, J., & Stinson, J. (2021). Career aspirations and workplace expectations among youth with physical disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 43(12), 1657-1668.
- Livermore, G., & Goodman, N. (2009). *A review of recent evaluation efforts associated with programs and policies designed to promote the employment of adults with disabilities*. Ithaca, NY: Cornell University, Rehabilitation Research and Training Center on Employment Policy.
- Locke, K. 2001. *Grounded theory in management research*. Thousand Oaks CA.: Sage Publications.
- Louisiana Rehabilitation Services. (2007). Your guide to vocational rehabilitation. Retrieved from http://www.laworks.net/Downloads/WFD/LRS/Client_Handbook.pdf
- Lucksted, A., Drapalski, A. L., Brown, C. H., Wilson, C., Charlotte, M., Mullane, A., & Fang, L. J. (2017). Outcomes of a psychoeducational intervention to reduce internalized stigma among psychosocial rehabilitation clients. *Psychiatric Services*, 68(4), 360-367.
- Lund, E. M., Schultz, J. C., Nadorff, M. R., Galbraith, K., & Thomas, K. B. (2017). Experience, knowledge, and perceived comfort and clinical competency in working with suicidal clients among vocational rehabilitation counselors. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 61(1), 54–63.
- Lustig, D. C., Strauser, D. R., Weems, G. H., Donnell, C. M., & Smith, L. D. (2003). Traumatic brain injury and rehabilitation outcomes: Does the working alliance make a difference?. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 34(4), 30-37.
- Luzzo, D.A. (1993). Value or career-decision making self-efficacy in predicting career-decision-making attitudes and skills. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 194-199.
- Maggiore, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 437–449. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.001>

- Marcionetti, J., & Rossier, J. (2017). The mediating impact of parental support on the relationship between personality and career indecision in adolescents. *Journal of Career Assessment*, 25(4), 601-615.
- Maki, D. R., & Riggart, T. F. (2004). Concept and paradigms.. T. F. Riggart ve D. R. Maki (Ed.), *Handbook of rehabilitation counseling* (p. 1-25). Springer Publishing Company.
- Mansour, M. (2009). Employers' attitudes and concerns about the employment of disabled people. *International Review of Business Research Papers*, 5(4), 209-218.
- Marshall, K. (2010). Employment patterns of postsecondary students. *Perspectives on Labour and Income*, 22(4), 5-17.
- McAuliffe, G. (1992). Assessing and changing career decision making self efficacy. *Journal of Career Development*, 79,25-35.
- McCoy, S., Maître, B., Watson, D., & Banks, J. (2016). The role of parental expectations in understanding social and academic well-being among children with disabilities in Ireland. *European Journal of Special Needs Education*, 31(4), 535-552.
- McDermott Jr, J. F., & Akina, E. (1972). Understanding and improving the personality development of children with physical handicaps. *Clinical Pediatrics*, 11(3), 130-134.
- McDonnall, M., & Cmar, J. (2018). Experiences of young adults with deaf-blindness after high school. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 112(4), 403–410.
- McDowell, L. (2009). *Working bodies: interactive service employment and workplace identities*. Chichester, England: Wiley-Blackwell.
- McIntosh, P. I. (2000). Life career development: Implications for school counselor. *Career Education*, 120, 621-626.
- McKinney, E. L., & Swartz, L. (2021). Employment integration barriers: Experiences of people with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(10), 2298-2320.
- McLeroy, K.R., Bibeau, D., Steckler, A., & Glanz, K. (1988). An ecological perspective on health promotion programs, *Health Education Quarterly*, 15(4), 351-377.
- Menapace, R. H. (1977). Counselor-client congruity and vocational counseling of psychiatric rehabilitants. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 20, 185–190.
- Merriam, S., & Simpson, E. (2000). *A guide to research for educators and trainers of adults*, 2nd ed. Malabar, FL: Krieger Publishing Company.

- Mervis, J. E., Fiszdon, J. M., Lysaker, P. H., Nienow, T. M., Mathews, L., Wardwell, P., ... & Choi, J. (2017). Effects of the Indianapolis Vocational Intervention Program (IVIP) on defeatist beliefs, work motivation, and work outcomes in serious mental illness. *Schizophrenia research*, 182, 129-134.
- Mevisen, L., & De Jongh, A. (2010). PTSD and its treatment in people with intellectual disabilities. *Clinical Psychology Review*, 30(3), 308-316.
- Michael, R., Ran, G., & Gali Cinamon, R. (2022). Thinking about the future: perceived barriers and supports among Israeli young adults with physical disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 1-14.
- Michaud, P. A., Suri's, J. C., & Viner, R. (2004). The adolescent with a chronic condition. Part II: healthcare provision. *Arch Dis Child*, 89, 943-949.
- Miller, W. R., & Rollnick, S. (2002). *Motivational interviewing: Preparing people for change* (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mithaug, D. E., Martin, J. E., & Argan, M. (1987). Adaptability instruction: The goal of transitional programming. *Exceptional Children*, 53, 500-506.
- Mitchell, G. W., Skinner, L. B., & White, B. J. (2010). Essential soft skills for success in the twenty-first century workforce as perceived by business educators. *The Delta Pi Epsilon Journal*, 52, 43-53.
- Monti, P. M, Boice, R., Fingeret, A. L., Zwick, W. R., Kolko, D., Munroe, S., & Grunberger, A. (1984). Midi-Level Measurement of Social Anxiety in Psychiatric and Non-Psychiatric Samples. *Behaviour Research and Therapy*, 22(6), 651-660.
- Montgomery, P., & Bailey, P.H. (2007). Field notes and theoretical memos in grounded theory. *Western Journal of Nursing Research*, 29(1), 65-79
- Morgan, R., & Alexander, M. (2005). The employers' perception: employment of individuals with development disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 23, 39-49.
- Morrison, A. P., Renton, J., French, P., & Bentall, R. (2014). *Think you're crazy? Think again: a resource book for cognitive therapy for psychosis*. Routledge.
- Moss, P., and Tilly, C. (1996). Soft skills and race: an investigation of black men's employment problems. *Work and Occupations*, 23, 252-276.
- Mushtaq, S., & Akhouri, D. (2016). Self esteem, anxiety, depression and stress among physically disabled people. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(4), 64.

- National Association of Colleges and Employers. (2011). *Job Outlook 2012*. Retrieved from http://www.sjsu.edu/careercenter/docs/job-outlook-survey-NACE_2012.pdf
- National Collaborative on Workforce and Disability for Youth. (2005). *Guideposts for success*. Washington, DC: Institute on Educational Leadership.
- National Institute for Health and Care Excellence, (2016). *Mental Health Problems in People with Learning Disabilities: Prevention, Assessment and Management*. NICE guideline No. 54. NICE, London.
- Nazlı, S. (2019). Psikolojik destek programının engelli yetişkinlerin psikolojik sağlık ve yaşam doyumuna etkisi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 20(2), 291-311.
- Nejati, V. (2021). Program for attention rehabilitation and strengthening (PARS) improves executive functions in children with attention deficit- hyperactivity disorder. *Research in Developmental Disabilities*, 113, 1-9.
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2013). *Career development interventions in the 21st century*, 4th ed. Boston, MA, Pearson.
- Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2012). The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation. *Journal of Adolescence*, 35(6), 1557-1569. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2012.06.004>
- Nota, L., Soresi, S., Ferrari, L., & Ginevra, M. C. (2014). Vocational designing and career counseling in Europe: Challenges and new horizons. *European Psychologist*, 19(4), 248-259.
- Orman, B. (2019). *Türkiye’de rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı alanında çalışan psikolojik danışmanların uygulamalara ilişkin görüşleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- O’Sullivan, D., Watts, J. R., & Strauser, D. R. (2019). Trauma-sensitive rehabilitation counseling: Paradigms and principles. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 51, 299-312.
- Özbalcı, S., Balık, Ö., & Gündüz, T. (2021). Özel gereksinimi olan öğrenciler için bir rol model çalışması. *Journal of Inquiry Based Activities*, 11(2), 137-147.
- Özel Mesleki Rehabilitasyon Merkezleri Hakkında Yönetmelik (2005). <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/05/20060502-6.htm>
- Özoğlu, E. B. ve Yüksel, M. (2018). DEHB tanısı almış 9-10 yaş grubu öğrencilerine uygulanan duygusal okur-yazarlık programının duygusal zekâ ve dikkat becerisi

- düzeyleri üzerindeki etkisi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 47(47), 141-156.
- Öztabak, M. Ü. (2017). Engelli bireylerin yaşamdan beklentilerinin incelenmesi. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, (9), 355-375.
- Öztabak, M. Ü. (2018). Engelli bireylerin meslek seçiminde etkili olan faktörlerin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 48(48), 21-40.
- Öztürk, M. (2011). *Türkiye’de engelli gerçeği*. İstanbul: Müstakil Sanayici ve İş Adamları Derneği Cep Kitapları.
- Patton, M.Q. (1990). *Qualitative Evaluation and Research Methods* 2nd edn. Sage, London.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Pell, S. D., Gillies, R. M., & Carss, M. (1997). Relationship between use of technology and employment rates for people with physical disabilities in Australia: Implications for education and training programmes. *Disability and Rehabilitation*, 19(8), 332-338.
- Peracchio, J., & Stetler, B. (2009/2010). NFADB survey and position paper on transition. *News From Advocates for Deaf Blind*, 14(1), 5–7.
- Petroff, J. G. (2010). A national transition follow-up study of youth with deaf-blindness: Revisited. *AER Journal: Research and Practice in Visual Impairment and Blindness*, 3, 132–138.
- Pérez-Garín, D., Recio, P., Magallares, A., Molero, F., & García-Ael, C. (2018). Perceived discrimination and emotional reactions in people with different types of disabilities: A qualitative approach. *The Spanish Journal of Psychology*, 21, E12.
- Philips, B. N., Deiches, J., Morrison, B., & Kaseroff, A. A. (2016). Social effectiveness: a 30-year review of the rehabilitation counseling literature. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 60(1), 6-16.
- Philips, B. N., Tansey, T. N., Zankas, S. A., Umucu, E., & Sharp, S. (2021). Doctoral Dissertation Research in Rehabilitation Counseling: 2012. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 64(3) 181–191.
- Plotner, A. J., Trach, J. S., & Strauser, D. R. (2012). Vocational rehabilitation counselors’ identified transition competencies: perceived importance, frequency, and preparedness. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 55(3) 135–143.
- Pope, D., & Bamba, C. (2005). Has the Disability Discrimination Act closed the employment gap?. *Disability and Rehabilitation*, 27(20), 1261-1266.

- Prangnell, S. J., & Green, K. (2008). A cognitive behavioural intervention for dental anxiety for people with learning disabilities: a case study. *British Journal of Learning Disabilities, 36*(4), 242-248.
- Pulvino, C. J., & Bentin, S. (1986). Counseling the physically disabled student: Accepting the challenge. *Journal of Humanistic Education & Development, 24*, 116–124.
- Punch, K. F. (2011). *Sosyal araştırmalara giriş: Nicel ve nitel yaklaşımlar*. (D. Bayrak, B. Aslan, ve Z. Akyüz, Çev.) Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Reaven, J., & Hepburn, S. (2003). Cognitive-behavioral treatment of obsessive-compulsive disorder in a child with Asperger syndrome a case report. *Autism, 7*, 145–164.
- Reaven, J. A., Blakeley-Smith, A., Nichols, S., Dasari, M., Flanigan, E., & Hepburn, S. (2009). Cognitive-behavioral group treatment for anxiety symptoms in children with high-functioning autism spectrum disorders a pilot study. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities, 24*, 27–37.
- Reaven, J., Blakeley-Smith, A., Culhane-Shelburne, K., & Hepburn, S. (2012). Group cognitive behavior therapy for children with high-functioning autism spectrum disorders and anxiety: A randomized trial. *Journal of Child Psychology and Psychiatry, 53*, 410–419.
- Remley, T. P. (2012). Evolution of counseling and its specializations. In D. R. Maki & V. M. Tarvydas (Eds.), *The professional practice of rehabilitation counseling* (pp. 17-38). New York, NY: Springer.
- Rivas, M., & Hill, N. R. (2017). Counselor trainees' experiences counseling disability: a phenomenological study. *Counselor Education & Supervision, 57* (2), 116-131.
- Robertson, I. T., & Smith, M. (2001). Personnel selection. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 74*, 441– 472.
- Robrecht, L. C. (1995). Grounded theory: Evolving methods. *Qualitative Health Research, 5*(2), 169-177.
- Rokach, A., Lehcier-Kimel, R., & Safarov, A. (2006). Loneliness of people with physical disabilities. *Social Behavior and Personality: An International Journal, 34*(6), 681-700.
- Roessler, R. T. (1980). Factors affecting client achievement of rehabilitation goals. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling, 11*, 169-172.
- Roessler, R. T. (1989). Motivational factors influencing return to work. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling, 20*, 14–17.

- Roessler, R. T., Rumrill, E. D., & Fitzgerald, S. M. (2004). Factors affecting the job satisfaction of employed adults with multiple sclerosis. *Journal of Rehabilitation, 70*, 42–50.
- Roessler, R., Neath, J., McMahon, B., & Rumrill, P. (2007). Workplace discrimination outcomes and their predictive factors for adults with multiple sclerosis. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 50*, 139-152.
- Rose, J., & Walker, S. (2000). Working with a man who has Prader Willi syndrome and his support staff using motivational principles. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy, 28*, 293–302.
- Rose, C. A., Simpson, C. G., & Moss, A. (2015). The bullying dynamic: Prevalence of involvement among a large- scale sample of middle and high school youth with and without disabilities. *Psychology in the Schools, 52*(5), 515-531.
- Rossiter, R., & Holmes, S. (2013). Access all areas: creative adaptations for CBT with people with cognitive impairments: illustrations and issues. *Cognitive Behaviour Therapist, 6*, 1-16.
- Ross, J. (2007). Occupational therapy and vocational rehabilitation. Hoboken, NJ: John Wiley and Sons. Retrieved from <http://site.ebrary.com/lib/uiowa/Doc?id=10297872>
- Rostami, M., Soleimani Sefat, E., Nejati, S., Mohammad Alipur, Z., Naghiyae, M., Hosainpour, A., & Younesi, J. (2017). Happiness of male adolescents with disabled physical mobility: Benefits of mental rehabilitation based on positive thinking skills training. *Iranian Rehabilitation Journal, 15*(3), 221-226.
- Rottinghaus, P. J., & Van Esbroeck, R. (2011). Improving person–environment fit and self-knowledge. In P. J. Hartung & L. M. Subich (Eds.), *Developing self in work and career: Concepts, cases, and con-texts* (pp. 35–52). Washington, DC: American Psychological Association.
- Rumrill, P. D., Bellini, J. L., & Koch, L. C. (2019). New directions in rehabilitation counseling research. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling, 50*(3), 196-209.
- Sadiki, M. C., & Kibirige, I. (2022). Strategies employed in coping with physical disabilities acquired during adulthood in rural South Africa. *African Journal of Disability, 11*, 907.
- Salamone, P. R. (1972). Client motivation and rehabilitation counseling outcome. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 16*, 11–20.

- Sanders, D., & Wills, F., (2003). *Counselling for anxiety problems* (Second Edition). Thousand Oaks, United States: Sage Publication Ltd
- Saunders, B., Wilkinson, C., & Towers, T. (1996). Motivation and addictive behaviors: Theoretical perspectives. In F. Rotgers & D. S. Keller (Eds.), *Treating substance abuse: Theory and technique* (pp. 241–265). New York: Guilford Press.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147–183). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Scattone, D., & Mong, M. (2013). Cognitive behavior therapy in the treatment of anxiety for adolescents and adults with autism spectrum disorders. *Psychology in the Schools*, 50, 923-935.
- Schreiber, R.S., & Stern, P.N. (eds) (2001). *Using Grounded Theory in Nursing*. New York: Springer.
- Schofield, T. J., Conger, R. D., Donnellan, M. B., Jochem, R., Widaman, K. F., & Conger, K. J. (2012). Parent personality and positive parenting as predictors of positive adolescent personality development over time. *Merrill-Palmer Quarterly (Wayne State University. Press)*, 58(2), 255.
- Schultz, J. C., & Ososkie, J. N. (1999). Utilizing brief therapy in rehabilitation counseling. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 30, 4–8.
- Scotland, J., Cossar, J., & McKenzie, K. (2015). The ability of adults with an intellectual disability to recognise facial expressions of emotion in comparison with typically developing individuals: a systematic review. *Research in Developmental Disabilities*, 41, 22-39.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York, NY: Doubleday Publishing.
- Sewasew, D., Braun-Lewensohn, O., & Kassa, E. (2017). The contribution of guardian care and peer support for psychological resilience among orphaned adolescents in Ethiopia. *Contemporary Social Science*, 12(3-4), 175-188.

- Shafran, R., Clark, D. M., Fairburn, C. G., Arntz, A., Barlow, D. H., Ehlers, A., ... & Wilson, G. T. (2009). Mind the gap: Improving the dissemination of CBT. *Behaviour Research and Therapy*, *47*(11), 902-909.
- Shier, M., Graham, J., & Jones, M. (2009). Barriers to employment as experienced by disabled people: A qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada. *Disability & Society*, *24*, 63-75.
- Shields, N., & Synnot, A. (2016). Perceived barriers and facilitators to participation in physical activity for children with disability: a qualitative study. *BMC Pediatrics*, *16*(1), 1-10.
- Sinnott-Oswald, M. (1991). Supported and sheltered employment: Quality of life issues among workers with disabilities. *Education and Training in Mental Retardation*, *26*, 388-397.
- Skär, R. L. (2003). Peer and adult relationships of adolescents with disabilities. *Journal of Adolescence*, *26*(6), 635-649.
- Smith, R. O., & Ellingson, E. F. (1998). Job modification/accommodation and assistive technology. In P. M. King (Ed.), *Sourcebook of occupational rehabilitation* (pp. 287-323). New York, NY: Springer Science Business Media.
- Sofronoff, K., Attwood, T., & Hinton, S. (2005). A randomized controlled trial of a CBT intervention for anxiety in children with Asperger syndrome. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, *46*, 1152-1160.
- Sontag, J. (1996). Toward a comprehensive theoretical framework for disability research: Bronfenbrenner revisited. *The Journal of Special Education*, *30*, 319-44.
- Soresi, S., & Nota, L. (2004). School inclusion. In J. Rondal, R. Hodapp, S. Soresi, E. Dykens, & L. Nota (Eds.) *Intellectual disabilities. Genetics, behaviour, and inclusion* (pp. 114-156). London: Whurr.
- Stark, P., & Noel, A. (2015). *Trends in high school dropout and completion rates in the United States: 1972-2009*. Washington, DC: U.S. Department of Education.
- Staubli, S., Schwegler, U., Schmitt, K., & Trezzini, B. (2015). ICF-based process management in vocational rehabilitation for people with spinal cord injury, In R. Escorpizo, S. Brage, D. Homa, & G. Stucki (Eds.), *Handbook of vocational rehabilitation and disability evaluation* (pp.371-396). New York, NY: Springer.
- Stern P. N., Allen L. & Moxley, P. (1982). The nurse as a grounded theorist: history, process and uses. *Review Journal of Philosophy and Social Science*, *7*(142), 200-215.

- Stern, P.N. (1994) Eroding grounded theory. In *critical issues in qualitative research methods* (Morse J.M. ed.), Sage, London, pp. 210±223
- Stevens, S. E., Steele, C. A., Jutai, J. W., Kalnins, I. V., Bortolussi, J. A., & Biggar, W. D. (1996). Adolescents with physical disabilities: some psychosocial aspects of health. *Journal of Adolescent Health, 19*(2), 157-164.
- Stichter, J. P., O'Connor, K. V., Herzog, M. J., Lierheimer, K., & McGhee, S. D. (2012). Social competence intervention for elementary students with Aspergers syndrome and high functioning autism. *Journal of Autism Development Disorders, 42*, 354–366.
- Storch, E. A., Arnold, E. B., Lewin, A. B., Nadeau, J. M., Jones, A. M., De Nadai, A. S., ... & Murphy, T. K. (2013). The effect of cognitive-behavioral therapy versus treatment as usual for anxiety in children with autism spectrum disorders: A randomized, controlled trial. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry, 52*(2), 132-142.
- Storch, E. A., Lewin, A. B., Collier, A. B., Arnold, E., De Nadai, A. S., Dane, B. F., ... & Murphy, T. K. (2015). A randomized controlled trial of cognitive- behavioral therapy versus treatment as usual for adolescents with autism spectrum disorders and comorbid anxiety. *Depression and anxiety, 32*(3), 174-181.
- Strauser, D. (2013). *Career development, employment, and disability in rehabilitation*. New York, NY: Springer Publishing.
- Strensrud, R. (2007). Developing relationships with employers means considering the competitive business environment and the risk it produces. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 50*(4), 226-237.
- Strauss, A. (1987). *Qualitative analysis for social scientists*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park, CA: Sage.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1994). Grounded theory methodology. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 273-285). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

- Stucki, G., Cieza, A., & Melvin, J. (2007). The International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF): A unifying model for the conceptual description of the rehabilitation strategy. *Journal of Rehabilitation Medicine*, 39, 279–285.
- Stucki, G., Rubinelli, S., Reinhardt, J., & Bickenbach, J. (2016). Towards a common understanding of the health sciences. *Das Gesundheitswesen*, 78, e80 – e84.
- Sui, Z. (2017). *Prevalence and employment of individuals with combined hearing and vision loss, ages 18-64*. Unpublished data analyses from the American Community Survey 2011- 2015 5-Year Public Use Microdata Sample.
- Sunal, Ş. ve Çam, O. (2005). Okul öncesi dönemi işitme engelli çocukların ruhsal uyum düzeylerinin incelenmesi. *Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi*, 12 (1), 11-18.
- Suri's, J. C. (2003). Chronic conditions and adolescence. *J Pediatr Endocrinol Metab*, 16, 247-251.
- Szymanski, E. M. (1985). Rehabilitation counseling: A profession with a vision, an identity, and a future. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 29(1), 2–5.
- Szymanski, E. M., & Parker, R. M. (2003). *Work and disability: Issues and strategies in Career development and job placement* (2nd ed). Austin, TX: Pro-Ed.
- Szymanski, E. M. & Hershenson, D. B. (2005) An ecological approach to vocational behavior and career development of people with disability. In: *Rehabilitation Counseling* (eds R. M. Parker, E. M. Szymanski & J. B. Patterson) pp. 225–280. ProEd, Austin, TX.
- Şarlak, D., & Öztürk, E. (2019). Görme engelli bireylerin depresif belirtilerine yönelik psikodrama temelli grup uygulaması. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 9(1), 301-314.
- Tan, V., Cheatle, M. D., Mackin, S., Moberg, P. J., & Esterhai, J. L., Jr. (1997). Goal setting as a predictor of return to work in a population of chronic musculoskeletal pain patients. *International Journal of Neuroscience*, 92, 161–170.
- Tansey, T. N., Dutta, A., Kundu, M., & Chan, F. (2016). From admiration of the problem to action: Addressing the limited success in vocational rehabilitation of persons from diverse racial and cultural backgrounds. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 45, 117-119.
- Taylor, K.M., & Betz, N.E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
- Taylor J, Lindsay W, Willner P (2008) CBT for people with intellectual disabilities: emerging evidence, cognitive ability and IQ effects. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 36(6), 723-733.

- Test, D. W., Mazzotti, V. L., Mustian, A. L., Fowler, C. H., Kortering, L., & Kohler, P. (2009). Evidence-based transition predictors for improving post school outcomes for students with disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals, 32*, 180–181.
- Tilson, G., & Simonsen, M. (2013). The personnel factor: Exploring the personal attributes of highly successful employment specialists who work with transition-age youth. *Journal of Vocational Rehabilitation, 38*, 125–137.
- Trautmann, M., Voelcker-Rehage, C., & Godde, B. (2011). Fit between workers' competencies and job demands as predictor for job performance over the work career. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 44*, 339–347.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2002). <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=engelli&dil=1>
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2010). http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1017
- Unger, D. D. (2002). Employers' attitudes toward persons with disabilities in the workforce: Myths or realities? *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities, 17*, 2–10.
- United Nations (2006). Convention on the rights of persons with disabilities. Retrieved from <http://www.un.org/disabilities/>
- Uppal, S. (2005). Disability, workplace characteristics and job satisfaction. *International Journal of Manpower, 26*, 336–349.
- Van Campen, C., & Carol, M. (2009). When work and satisfaction with life do not go hand in hand: health barriers and personal resources in the participation of people with chronic physical disabilities. *Social Science & Medicine, 69*, 56–60.
- Verdugo, M. A., Jordan de Urries, F. B., Jenaro, C., Caballo C. & Crespo, M. (2006) Quality of Life of Workers with an Intellectual Disability in Supported Employment. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 19*, 309–316.
- Vornholt, K., Uitdewilligen, S., & Nijhuis, F. J. (2013). Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: A literature review. *Journal of Occupational Rehabilitation, 23*, 463–475.
- Wagner, C. C., & McMahon, B. T. (2004). Motivational interviewing and rehabilitation counseling practice. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 47*(3), 152–161.
- Wahyuningsih, E., Sunawan, S., & Awalya, A. (2019). The effectiveness of cognitive behavior therapy counseling to reduce the social anxiety of blind students. *Jurnal Bimbingan Konseling, 8*(2), 188–196.

- Weed, R. O., & Hill, J. A. (2008). *CRC exam guide to success* (9th ed.). Athens, GA: Elliott & Fitzpatrick, Inc.
- Wehman, P. (2013). *Life beyond the classroom: Transition strategies for young people with disabilities* (5th ed.). Baltimore, MD: Brookes Publishing Company.
- Wehman, P., Sima, A. P., Ketchum, J., West, M. D., Chan, F., & Luecking, R. (2015). Predictors of successful transition from school to employment for youth with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation, 25*, 323-334
- Wehman, P. (2017). Rehabilitation counseling: emerging opportunities in the 21st Century. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling, 48*(3), 6-11.
- Wehmeyer, M. L., Lattimore, J., Jorgensen, J. D., Palmer, S. B., Thompson, E., & Schumaker, K. M. (2003). The Self-Determined Career Development Model: A pilot study. *Journal of Vocational Rehabilitation, 19*, 79–87.
- Whiston, S.C. (1993). Self-efficacy of women in traditional and nontraditional occupations: Differences in working with people and things. *Journal of Career Development, 19*, 175- 185.
- White, S. W., Ollendick, T., Scahill, L., Oswald, D., & Albano, A. M. (2009a). Preliminary efficacy of a cognitive-behavioral treatment program for anxious youth with autism spectrum disorders. *Journal of Autism and Developmental Disorders, 39*, 1652–1662.
- White, S. W., Oswald, D., Ollendick, T., & Scahill, L. (2009b). Anxiety in children and adolescents with autism spectrum disorders. *Clinical Psychology Review, 29*, 216–229.
- White, S. W., Albano, A. M., Johnson, C. R., Kasari, C., Ollendick, T., Klin, A., ... & Scahill, L. (2010). Development of a cognitive-behavioral intervention program to treat anxiety and social deficits in teens with high-functioning autism. *Clinical Child and Family Psychology Review, 13*, 77-90.
- Whittingham, K., Fahey, M., Rawicki, B., & Boyd, R. (2010). The relationship between motor abilities and early social development in a preschool cohort of children with cerebral palsy. *Research in Developmental Disabilities, 31*(6), 1346-1351.
- Wickman, K. (2015). Experiences and perceptions of young adults with physical disabilities on sports. *Social Inclusion, 3*(3), 39-50.
- Willner, P. (2009). Psychotherapeutic interventions in learning disability: focus on cognitive behavioural therapy and mental health. *Psychiatry, 8*(10), 416-419.

- Wilson, J. K., & Rapee, R. M. (2005). Interpretative biases in social phobia: content specificity and the effects of depression. *Cognitive Therapy and Research*, 29(3), 315-331.
- Wolitzky-Taylor, K., Chung, B., Bearman, S. K., Arch, J., Grossman, J., Fenwick, K., ... & Miranda, J. (2019). Stakeholder perceptions of the barriers to receiving and delivering exposure-based cognitive behavioral therapy for anxiety disorders in adult community mental health settings. *Community Mental Health Journal*, 55, 83-99.
- Wood, J. J., Drahota, A., Sze, K., Har, K., Chiu, A., & Langer, D. A. (2009). Cognitive behavioral therapy for anxiety in children with autism spectrum disorders: A randomized, controlled trial. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 50, 224-234.
- Wood, J. J., Ehrenreich-May, J., Alessandri, M., Fujii, C., Renno, P., Laugeson, E., ... & Storch, E. A. (2015). Cognitive behavioral therapy for early adolescents with autism spectrum disorders and clinical anxiety: A randomized, controlled trial. *Behavior Therapy*, 46(1), 7-19.
- World Health Organization. (2018). Disability and Health.
- Wright, G. N. (1980). *Total rehabilitation*. Boston: Little, Brown.
- Wuest, J. (2012). Grounded theory: The method. In P.L. Munhall (Ed.), *Nursing research: A qualitative perspective* (5th ed.). Sudbury, MA: Jones & Bartlett.
- Yanchak, K. V., Lease, S. H., & Strauser, D. R. (2005). Relation of disability type and career thoughts to vocational identity. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 48(3), 130-138.
- Yeşilyaprak, B. (2014). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına giriş*. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya* (ss. 2-39) içinde. Ankara: Pegem Akademi.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayınları.
- Yin, M. X. C., Chan, A. K. W. Y., Chan, C. L. W., & Chan, C. H. Y. (2022). Extroversion Fosters Career Competence among Adolescents in Hong Kong. *Applied Research in Quality of Life*, 1-12.
- Yüksel, K., Diken, İ. H., Aksoy, V., & Karaaslan, Ö. (2012). Rehber öğretmen adaylarının özel eğitimde psikolojik danışma ve rehberliğe ilişkin öz-yeterlik algıları [School counselor candidates' perception of self-efficacy regarding psychological counseling

- in special education]. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), 137-148.
- Zeithaml, V. A., Berry, L. L., & Parasuraman, A. (1988). Communication and control processes in the delivery of service quality. *Journal of Marketing*, 52, 35–48.
- Zizzi, A., Rontos, C., Papageorgiou, D., Pierrakou, P., & Chtouris, S. (2007). Greek employers' attitudes to employing people with disabilities: effects of the type of disability. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 9, 14–25.
- Zoer, I., de Graaf, L., Kuijer, P. P. F. M., Prinzie, P., Hoozemans, M. J. M., & Frings-Dresen, M. H. W. (2012). Matching work capacities and demands at job placement in employees with disabilities. *Work*, 42, 205–214.

Ekler

Ek 1

Bilgilendirilmiş Onam Formu

Değerli katılımcı,

Bu çalışma Bursa Uludağ Üniversitesi PDR Anabilim Dalı doktora öğrencisi Hazel DURU tarafından öğretim üyesi Doç. Dr. Filiz GÜLTEKİN danışmanlığında yürütülen bir doktora tezinin uygulama aşamasıdır. Çalışmanın amacı, işverenlerin özel gereksinimli bireyler ve özel gereksinimli bireylerin istihdamı konusunda işverenlerin görüşlerini belirlemektir.

Görüşme yaklaşık 50-60 dakikanızı alacaktır. Araştırmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır, bu nedenle araştırmanın herhangi bir aşamasında gerekçe göstermeden katılımdan geri çekilme hakkına sahiptir. Ancak araştırmaya devam etmeniz ve cevaplarınızda samimi ve dürüst davranmanız çalışmanın niteliğini ve doğruluğunu belirleyecektir. Görüşmede kimliğinize ilişkin bilgi istenmemektedir ve cevaplarınız gizli tutulacaktır. Elde edilecek sonuçlar yalnızca araştırmacılar tarafından değerlendirilip, bilimsel çalışma ve yayınlarda kullanılacaktır.

Bu çalışma için Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'ndan gerekli izin ve onay alınmıştır. İleride çalışmayla ilgili herhangi bir bilgi almak isterseniz, hazelduru@uludag.edu.tr adresinden Hazel Duru'ya ulaşabilirsiniz.

Şartları okudum. Onaylıyorum ve çalışmaya katılmak istiyorum.

Tarih

İmza

EK 2**Özel Gereksinimli Bireyler İçin Hazırlanan Görüşme Soruları**

Görüşmeye başlamadan önce katılımcılara çalışmanın amacı, kapsamı ve elde edilen veriler hangi amaçla kullanılacağına ilişkin bilgiler verilir. Gerekli bilgilendirmeler yapıldıktan sonra görüşme süreci başlatılır.

1. Kendinizi tanımlayacak olsanız öne çıkan üç özelliğinizden bahsedebilir misiniz?
2. Kendinizi kişisel özellikler açısından nasıl değerlendirirsiniz?
3. Kendinizi yeterlilikleriniz ve becerileriniz anlamında nasıl değerlendirirsiniz?
4. Sıklıkla aklınıza gelen düşünceler nelerdir?

*Bu düşünceler yaşamınızı nasıl etkiliyor?

5. Sıklıkla ne tür duygular deneyimliyorsunuz?
6. Düşünceleriniz doğrultusunda olaylara nasıl tepki veriyorsunuz?
7. Kendinize rol model olarak aldığınız biri ya da birileri var mıdır?

*Bu kişileri rol model alma sebebiniz nedir?

*Yaşamınızı şekillendiren, etkileyen yaşantı ya da kişiler var mıydı? Örnek aldığınız herhangi biri var mıydı?

8. Kendinizi motive etmek için kendinize söylediğiniz cümleler var mıdır? Varsa bunlar nelerdir? (Motto)
9. Yaşamınızda karşılaştığınız sorunlar sıklıkla hangi alanlarda oluyor?
10. Kendinizi kişiler arası ilişkiler anlamında nasıl değerlendirirsiniz?
11. Kişiler arası ilişkiler boyutunda hem kendinizden hem de çevrenizden ne tür beklentileriniz var?
12. Kişiler arası ilişkilerinizi düşündüğünüzde karşılaştığınız zorluklar nelerdir?

*Karşılaştığınız bu zorluklarla nasıl baş ediyorsunuz?

13. Ebeveynlerinizin size olan tutumları ile ilgili neler düşünüyorsunuz?

*Ebeveynlerinizin farklı alanlarda (eğitim, kişilerarası ilişkiler, meslek vb.) sizden ne tür beklentileri bulunmaktadır?

*Size yönelik oluşturulan bu beklentiler sizi nasıl etkiliyor?

14. Arkadaş çevrenizin size karşı tutumlarını nasıl değerlendiriyorsunuz?

*Sizi olumlu ya da olumsuz etkileyen tutumlar nelerdir?

15. Eğitim hayatınıza ilişkin hem kendinizden hem de çevrenizden beklentileriniz nelerdir?

*Eğitim hayatınızda şimdiki durumdan farklı olarak nelerin olmasını isterdiniz?

16. Eğitim hayatınızı düşündüğünüzde ne tür zorluklarla karşılaştınız?

*Karşılaştığınız bu zorluklarla nasıl baş ediyorsunuz?

17. Mesleki alanda hem kendinizden hem de çevrenizden ne tür beklentilere sahipsiniz?

*Hangi mesleği seçmeyi düşünüyorsunuz?

*Meslek seçiminde hangi unsurları göz önünde bulunduruyorsunuz?

*Meslek seçim sürecinizde etkili olan unsurlar nelerdir? (kişi+çevre), engeller, amaçlar, mesleki değerler, mesleği seçme sebebi, ne zaman bu mesleği seçmeye karar verdiği, mesleği seçmesine sebep olan travmatik olaylar ve durumlardan bahsedilecektir.

* Bir meslekle ilgili olarak ihtiyaçlarınızın, değerlerinizin ve ilgi alanlarınızın neler olduğuna inanıyorsunuz?

18. İstihdam edildiğinizde ne tür zorluklarla karşılaşacağınızı düşünüyorsunuz?

*İstihdam edilmeyi istediğiniz mesleğe ilişkin ortamda ne tür olanakların olması sizin için önemlidir?

19. Bahsettiğimiz bu üç alan kişiler arası ilişkiler, eğitim ve meslek birbirlerini nasıl etkilediklerini kendi yaşamınızı düşündüğünüzde nasıl ifade edersiniz?

20. Geleceğe yönelik;

*Romantik ilişkiler,

*Eğitim,

*Aile,

*Meslek gibi alanlarda ne tür hedefleriniz ve planlarınız bulunmaktadır?

Ek 3

İş Verenler İçin Görüşme Soruları

Görüşme öncesinde katılımcılara çalışmanın amacı, kapsamı ve elde edilen veriler hangi amaçla kullanılacağına ilişkin bilgiler verilir. Rehabilitasyon psikolojik danışmanlığı ve bu kapsamda iş verenlerin rolü ve iş birliği üzerinde konuşmalar gerçekleştirilir. Bilgilendirmeler sonrasında görüşmeye geçilir.

1. Sizce özel gereksinimlilik nedir?
2. Özel gereksinimli bireylerin istihdam edilmesi hususunda görüşleriniz nelerdir?
3. Özel gereksinim türleri açısından düşünüldüğünde ne tür özel gereksinimi olan bireyleri istihdam ediyorsunuz?

*Hangi pozisyonlarda istihdam ediyorsunuz?

4. Özel gereksinimli bir çalışmanız oldu mu? Eğer olduysa bu süreci nasıl yürütmektesiniz?
5. Özel gereksinimli çalışanlarınızın işe ilişkin yeterlilikleri hakkında neler düşünüyorsunuz?
6. Özel gereksinimli çalışanlarınızı sosyal beceriler bağlamında nasıl değerlendiriyorsunuz?
7. Gözlemlediğiniz kadarıyla istihdam edilen özel gereksinimli bireylerin yaşadığı zorlanmalar (fiziksel, duygusal, sosyal) nelerdir?
8. Özel gereksinimli bireyleri istihdam etme sürecinde desteğe ya da yönlendirmeye ihtiyaç duyuyor musunuz?
9. Özel gereksinimli çalışanlarınızla yaşadığınız olumsuz olaylar veya durumlar varsa bunlar nelerdir? Eğer olumsuz bir durum varsa bununla nasıl başa çıktınız?
10. Özel gereksinimli bireyleri istihdam ederken sizi endişelendiren konular nelerdir?
11. Özel gereksinimli bir birey iş başvurusunda nelere dikkat etmelidir?
12. Özel gereksinimli çalışmanızdan işe ilişkin beklediğiniz yeterlilik ve beceriler nelerdir?

13. Özel gereksinimli çalışanlarınızın yeterliliklerini geliştirmek için uygulamalar yapıyor musunuz? Ya da eğitimler veriyor musunuz?
14. Özel gereksinimli çalışanlarınızın psikolojik olarak desteklenmesi adına çalışmalar yapıyor musunuz?

Ek 3

ÖZGEÇMİŞ

Öğrenim Bilgisi

Doktora 2019 1/2019	BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ/REHBERLİK VE PSİKOLOJİ DANIŞMANLIK (DR)
Yüksek Lisans 2017 3/Eylül/2019	ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ/REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK (YL) (TEZLİ) Tez adı: LİSE ÖĞRENCİLERİNİN MESLEKİ OLGUNLUKLARI, KARIYER KARARI VERME GÜÇLÜKLERİ VE KARIYER KARARI VERME ÖZ YETKİNLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ (2019) Tez Danışmanı:(FİLİZ GÜLTEKİN)
Lisans 2012 22/Haziran/2016	ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM FAKÜLTESİ/EĞİTİM BİLİMLERİ BÖLÜMÜ/REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PR.

Akademik Görevler

ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ 2018	BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ/EĞİTİM FAKÜLTESİ/EĞİTİM BİLİMLERİ BÖLÜMÜ/REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK ANABİLİM DALI)
--------------------------------	--

İdari Görevler

Uludağ Üniversitesi Topluluğu Başkanı 05.01.2023	PDR ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ/EĞİTİM FAKÜLTESİ/EĞİTİM BİLİMLERİ BÖLÜMÜ/REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK ANABİLİM DALI
PDR DERS PLANI VE PROGRAMI KOORDİNATÖRÜ 2022	BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ/EĞİTİM FAKÜLTESİ/EĞİTİM BİLİMLERİ BÖLÜMÜ/REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PR.
Komisyon Üyesi 2019	BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ/EĞİTİM FAKÜLTESİ/EĞİTİM BİLİMLERİ BÖLÜMÜ/REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PR.

Ödüller

1. BÖLÜM BİRİNCİLİĞİ, ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ, 2016

Eserler

Uluslararası hakemli dergilerde yayımlanan makaleler:

1. DURU HAZEL, GÜLTEKİN FİLİZ (2022). Psikolojik Danışmanların ve Psikolojik Danışman Adaylarının Rehabilitasyon Psikolojik Danışmanlığına İlişkin Değerlendirmeleri. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi(63), 49-77., Doi: 10.21764/maeuefd.964773 (Yayın No: 7749017)

2. DURU HAZEL (2022). Analysis of Relationships between High School Students' Career Maturity, Career Decision-Making Self-Efficacy, and Career Decision-Making Difficulties. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 9(1), 63-78. (Yayın No: 7551751)
3. DURU HAZEL (2021). Novel Use in Psychological Counseling and Guidance Education: An Analysis of the Novel of "Oblomov" in Terms of Reality Therapy. *Journal of Qualitative Research in Education*(28), 262-282., Doi: 10.14689/enad.28.11 (Yayın No: 7266724)
4. DURU HAZEL, GÜLTEKİN FİLİZ (2021). COVID-19 Salgını Sürecinde Bireylerin Psikolojik Sağlımlıkları: Stresle Başa Çıkma Tarzları ve Ontolojik İyi Oluş. *Turkish Studies - Social Sciences*, 16(3), 1011-1029., Doi: 10.47356/TurkishStudies.49900 (Yayın No: 7124237)
5. Söner Osman, DURU HAZEL (2021). An Investigation into the Articles Published in Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal Between 1990-2019 in Terms of Various Factors. *Sınırsız Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 6(1), 119-115., Doi: 10.29250/sead.787675 (Yayın No: 6990123)
6. DURU HAZEL, Söner Osman, Sinan Feyza Nur (2021). The Predictors of Career Decision-Making Difficulties Among High School Students: Career Decision Self-Efficacy and Personal Traits-Turkey Case. *EDUCATIONAL SCIENCES: THEORY & PRACTICE*, 21(1), 33-42. (Yayın No: 6927144)
7. DURU HAZEL, Sinan Feyza Nur, SÖNER Osman, GÜLTEKİN FİLİZ (2020). Mesleki Rehabilitasyon Psikolojik Danışmanlığı: Bir Derleme. *Turkish Studies Educational Sciences*, 15(6), 4169-4190. (Yayın No: 6741877)
8. YILDIZ MELTEM, DURU HAZEL, ELDELEKLİ ÖĞLU JALE (2020). Relationship between Parenting Styles and Multidimensional Perfectionism: A Meta-Analysis Study. *Educational Sciences: Theory Practise*, 20(4), 16-35., Doi: 10.12738/jestp.2020.4.002 (Yayın No: 6490072)
9. DURU HAZEL, BAYRAKTAR MUSTAFA, GÜLTEKİN FİLİZ (2020). Öğretmen Adaylarının Kariyer Kararlarının Algılanan Kariyer Engelleri ve Kariyer Geleceği Açısından İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(2), 613-629., Doi: 10.24106 (Yayın No: 6149016)
10. DURU HAZEL, GÜLTEKİN FİLİZ (2020). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Kariyer Stresleri, Kariyer Uyum Yetenekleri ve Mentörlük Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(1), 328-337., Doi: <https://doi.org/10.24106/kefdergi.3596> (Yayın No: 6034467)
11. DURU HAZEL, GÜLTEKİN FİLİZ (2019). Pdr Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluklarının Kariyer Yapılandırma Yaklaşımı Açısından İncelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), Doi: 10.26466/opus.583886 (Yayın No: 5697760)

B. Uluslararası bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitaplarında (proceedings) basılan bildiriler :

1. DURU HAZEL (2020). Kariyer Müdahalelerinin Ortaokul ve Lise Öğrencilerinin Kariyer Olgunluğuna Etkisi: Meta-Analitik İnceleme. *Eğitimin Geleceği ve 21. Yüzyıl Becerileri (EJER CONGRESS 2020)*, 474-484. (Tam Metin Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:6479431)
2. DURU HAZEL, GÜLTEKİN FİLİZ (2020). Rehabilitasyon Psikolojik Danışmanlığının PDR Lisans Öğrencileri ve Rehabilitasyon Merkezinde Çalışan Psikolojik Danışmanlar Tarafından Değerlendirilmesi. *Eğitimin Geleceği ve 21. Yüzyıl Becerileri (EJER CONGRESS 2020) (Özet Bildiri/Sözlü Sunum)*(Yayın No:6479414)
3. DURU HAZEL, GÜLTEKİN FİLİZ (2019). Psikolojik Danışma ve Rehberlik Lisans Öğrencilerinin, Lisansüstü Öğrencilerinin ve Öğretim Üyelerinin PDR Alanına İlişkin Değerlendirmeleri. *21th International Congress on Psychological Counseling and Guidance*, 257-279. (Tam Metin Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:5697527)
- 4.

- DURU HAZEL, GÜLTEKİN FİLİZ (2019). EĞİTİM FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER UYUMLULUĞU VE İYİMSERLİĞİ: KARIYER KARARI VERMEYETKİNLİĞİ VE PROAKTİVİTE. International Eurasian Educational Research Congress, 776-783. (Tam Metin Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No: 5007070)
5. DURU HAZEL, BAYRAKTAR MUSTAFA (2018). Üniversite Öğrencilerinde Mükemmeliyetçilik, Utangaçlık ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. 20. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi/2018, 621-627. (Tam Metin Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:4719854)
6. YILDIZ MELTEM, DURU HAZEL, ELDELEKLİOĞLU JALE (2018). Ana Baba Tutumları ve Mükemmeliyetçilik Arasındaki İlişkiler: Bir Meta Analiz Çalışması. 20. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi (Özet Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:4717327)

C. Yazılan ulusal/uluslararası kitaplar veya kitaplardaki bölümler:
C2. Yazılan ulusal/uluslararası kitaplardaki bölümler:

1. Nitel Araştırma Nasıl Yazılır?, Bölüm adı:(Orada Olduğunuzu Belli Etmek İçin Yazma) (2021)., DURU HAZEL, Asos Yayınevi, Editör:Turan Selahattin, Basım sayısı:1, Sayfa Sayısı 413, ISBN:9786257501095, Türkçe(Kitap Tercümesi), (Yayın No: 7309239)
2. PROGRAM GELİŞTİRME: Rehberlik ve Psikolojik Danışma Alanında Çalışanlar İçin, Bölüm adı:(Okul RPD Programlarının Değerlendirilmesi) (2021)., GÜLTEKİN FİLİZ, DURU HAZEL, Nobel Akademik Yayıncılık, Editör:Kaya Mehmet, Can Aran Özge, Basım sayısı:1, Sayfa Sayısı 336, ISBN:978-625-417-018-8, Türkçe(Bilimsel Kitap), (Yayın No: 7279102)

D. Ulusal hakemli dergilerde yayımlanan makaleler:

1. DURU HAZEL (2020). Mesleki Aşkınlık: Bir Kavram İncelemesi. Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi, 3(1), 55-74. (Kontrol No: 6340297)

Sertifika

- 392440 Bilişsel Davranışçı Terapi Kuramsal Eğitimi, Bilişsel terapinin kuram ve ilkeleri, bilişsel davranışçı kişilik kuramı, depresyon, panic bozukluk, özgül fobi, obsesif kompulsif bozukluk, sosyal fobi, sınav anksiyetesi, yaygın anksiyete bozukluğu, somatoform bozuklukların bilişsel davranışçı kuram ve terapileri, travma sonrası stres bozukluğu için BDT, Online Eğitim, Sertifika, 12.12.2020 - 06.03.2021 (Ulusal)
- 392441 BDT Yönelimli Klinik İlk Görüşme ve Değerlendirme Eğitimi, Temel semiyoloji, anamnez alma, duygudurum bozuklukları, anksiyete bozuklukları, şizofreni ve diğer psikotik bozukluklar, madde bağımlılığı, yeme bozukluğu, kişilik bozukluğu, yapılandırılmış görüşme ve psikiyatride kullanılan ölçekler, Online Eğitim, Sertifika, 08.11.2020 -11.11.2020 (Ulusal)
- 344904 Ölçek Geliştirme ve Uyarlama Eğitimi, Araştırma Yöntemleri Eğitim ve Uygulama Merkezi tarafından yürütülen AR-GE Projesi kapsamında verilen "Ölçek Geliştirme ve Uyarlama Eğitimi", Online Eğitim, Sertifika, 15.10.2020 -15.10.2020 (Ulusal)
- 344906 Nicel Araştırma Yöntemlerine Giriş, Araştırma Yöntemleri Eğitim ve Uygulama Merkezi tarafından yürütülen AR-GE Projesi kapsamında verilen "Nicel Araştırma Yöntemlerine Giriş" Eğitimi, Online Eğitim, Sertifika, 15.10.2020 -15.10.2020 (Ulusal)
- 344907 Nicel Araştırma Yöntemleri 2, Araştırma Yöntemleri Eğitim ve Uygulama Merkezi tarafından yürütülen AR-GE Projesi kapsamında verilen "Nicel Araştırma Yöntemleri 2" Eğitimi, Online Eğitim, Sertifika, 15.10.2020 - 15.10.2020 (Ulusal)