




GÖRME ENGELLİ RUH SAĞLIĞI ÇALIŞANLARININ MESLEKİ DENEYİMLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ*


Fatih KUCUR** **Merve DEMİRDÖVEN*****

Öz

Çalışma hayatının sorunları genel olarak sanayi devriminin başlangıcından bu yana hem ulusal hem de uluslararası düzlemde birçok boyutuyla tartışılmaktadır. Bugün gelinen noktada her ne kadar birçok ilerleme kaydedilmiş gibi görüne de halen önemli bir tartışma alanı olarak güncelliğini korumaktadır. Bireyin günlük hayatını devam ettirebilmesi ve insan onuruna yaraşır bir iş ihtiyacı tartışmalarının gölgesinde gündeme gelen bir başka konu ise dezavantajlıların sistem içerisinde karşılaştıkları zorluklardır. Çalışma hayatının rekabete dayalı ve sürekli yüksek performans odaklı bir alan olarak tanımlanması, süreci engelliler için daha da zorlaştırmaktadır. Bu çerçevede çalışmada, görme engelli bireylerin çalışma hayatı içerisinde yaşadıkları deneyimlere odaklanılmış ve bu deneyimlere yönelik değerlendirmeleri ele alınmaya çalışılmıştır. Nitel araştırma desenli yürütülen çalışmada ruh sağlığı alanında çalışan 10 görme engelli uzmana ulaşılmıştır. Araştırma bulgularından hareketle,

* Bu araştırma, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı'nın 27/04/2022 tarih ve 2022/03 sayılı kararı ile etik açıdan uygun bulunmuştur.

**  Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Sağlık Bilimleri Fakültesi/Sosyal Hizmet Bölümü, fatihkucur@iuc.edu.tr, İstanbul, Türkiye

***  Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, mervedemirdoven23@gmail.com, İstanbul, Türkiye.

uzmanların mesleki deneyimlerinin şekillenmesinde görme engelli olmaları yanında çalışma ortamları, mesleki rollerini uygulamaya aktarabilmeleri noktasında kurumların sağladığı imkânlar, danışanların özellikleri ve ihtiyaçları gibi hususların da belirleyici olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Görme engelli, engelli, mesleki deneyim.

EVALUATION OF VISUALLY IMPAIRED MENTAL HEALTH PROFESSIONALS' VIEW ON PROFESSIONAL EXPERIENCES

Abstract

Since the beginning of the industrial revolution, the problems of working life in general have been discussed in many dimensions both nationally and internationally. Although it seems like a lot of progress has been made to the point reached today, it still maintains its topicality as an important area of discussion. In the shadow of the discussions about the individual's ability to continue his daily life and the need for a job worthy of human dignity, another issue that comes to the fore is the difficulties faced by the disadvantaged in the system. The definition of working life as a competitive and constantly high performance oriented field makes the process even more difficult for the disabled. In this context, this current study focused on the experiences of visually impaired individuals in their working life and tried to address their evaluations of these experiences. In the study carried out with a qualitative research design, 10 visually impaired specialists working in the field of mental health were reached. Based on the research findings, it has been seen that besides being visually impaired, the opportunities provided by their institutions, the characteristics and needs of their clients are also determinative in the shaping of the professional experience of the specialists in terms of their working environment and the ability to transfer their professional roles to practice.

Keywords: Visually impaired, disabled, professional experience.

1. GİRİŞ

Tarih boyunca engelliliğin kavramsallaştırılması ve tanımlanması konusunda bir karmaşa halinin yaşandığı görülmektedir. Bu durum engelliliğin ne anlama geldiğinin kavranmasını da güçleştirmektedir (Şiriner Önver, 2014). Engellilik kavramının tanımlanması noktasında hangi kavramların kullanılacağı ve bu kavramların nasıl çerçvelendirileceği hususu birçok değişkenden etkilenebilmektedir. Buna göre, konunun bireysel yönüyle mi yoksa toplumsal yönüyle mi ele alındığı kavram ve tanımların çeşitliliğini etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Engelliliği bireysel bir durum ve ortadan kaldırılması gereken bir sorun olarak ele alan medikal model yaklaşımı çerçevesinde yapılan tanımlarda “hastalık”, “bozukluk” ve “kusur” gibi kavramlar ön plana çıkarken, yeti yitimlerinin uygunsuz çevre koşulları ile bir araya gelmesi neticesinde bir sorun haline dönüştüğünü ileri süren sosyal model çerçevesindeki tanımlarda ise “engellilik” kavramının daha sık kullanıldığı görülmektedir (Kızılaslan vd., 2016). Engellilik kavramının değişkenlik gösterdiği bir diğer durum da hukuki metinlerdir. Örneğin engellilere yönelik sosyal yardımların düzenlendiği hukuki metinlerde, engelliliğin bireysel bir durum olarak ele alındığı ve vücut işlevlerindeki yetersizlikler üzerinden tanımlandığı ancak engellilerin toplumsal yaşama katılımlarını arttırmayı veya engellilere yönelik ayrımcılığı azaltmayı hedefleyen düzenlemelerde ise toplumsal boyutun ön plana çıkarıldığı hususu dikkat çekmektedir (Kahraman Güloğlu, 2022).

Bütün bu çaba ve düzenlemelere, yapılan çalışmalara rağmen engelli bireylerin toplumsal katılımının ve engelli istihdamının istenilen düzeylere ulaşmadığı görülmektedir (T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2022). Buradan hareketle sorunun aşılabilmesi açısından yasal düzenlemelerin veya zorunlulukların tek başına sorunun çözümü konusunda yeterli olmadığını/olamayacağını söylemek mümkündür. Bu sorunun bir diğer

ayağını oluşturan toplumun bir bütün olarak bakış açılarının değiştirilmesi ve bilinç düzeylerinin yükseltilmesinin, sorunun çözümünde sonuca ulaşma konusunda oldukça etkili olabileceği gerçeği de önümüzde durmaktadır.

Her birey açısından olduğu gibi engelli bireyler açısından da çalışma ve meslek hayatı bugün içinde yaşadığımız dünyada toplumsallaşmanın ve bireyin saygınlığının önemli unsurlarından birisidir. Bu noktada her birey meslek seçiminde ve çalışma hayatında kendisine saygınlık kazandıracak bir iş ve meslek seçme amacındadır. Ancak bunun yanında bireyin sevdiği işi yapması ve meslek seçiminde kendi eğilimleri dikkate alması da önemlidir. Bu durum bireyin yapmış olduğu işte başarısını ve günlük hayatındaki memnuniyetini artıran bir unsurdur. Engelli bireylerin meslek seçeneklerinin engelli olmayan bireylere oranla daha sınırlı olduğu düşünülebilir. Nitekim bu hususta yapılmış bir çalışma engel durumlarının mesleki seçimlerini etkilediği bulgusuna ulaşmıştır (Öztabak, 2018). Ancak bu bulguların aksine çalışmamız bugün gelinen noktada engellilerin meslek seçimlerinde daha özgür bir tutum belirlediklerini bulgulamıştır.

Diğer yandan engelli bireyler iş hayatına başladıklarında da çalışma hayatları içerisinde ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktadırlar. Engelli bireyler çalışma arkadaşları ve yöneticileri tarafından da ön yargılı tutumlarla karşılaşmaktadırlar (Arslan ve Altıntaş, 2014). İşverenler açısından da durum pek farklı değildir. İşverenlerin engellilerin verilen işleri yapamayacaklarına (Bellemare vd., 2019) yönelik ön yargılı tutumlara (Banks vd., 2018; Khoo vd., 2013; Graham vd., 2018; Carr ve Namkung, 2021) sahip olmaları nedeniyle engelli kişileri istihdam etmek istemedikleri görülmektedir (Arslan vd., 2014:8; Cudjoe ve Alhassan, 2017; Burcu, 2017:114; McKinney ve Swartz, 2021). İstihdam edilen bireylerin ise potansiyellerinin altındaki veya iş tanımları dışındaki işlerde görevlendirilmeleri (Wilson-Kovacs, 2014; Norstedt, 2019; Özaydın ve Ölmezoğlu İri, 2020) söz konusu olabilmektedir. Ayrıca fiziki mekânlarda erişilebilirlik düzenlemelerinin

yapılmaması nedeniyle engellilerin bağımsız hareket becerilerinin sınırlanması (Burcu, 2017:114; Mellifont vd., 2019) ve engellilerin mesleki becerilerini pratiğe aktarabilmelerini kolaylaştıran yardımcı teknolojilerin iş yerleri tarafından sağlanmaması (Oud, 2018; Kanyılmaz Polat vd., 2020) gibi zorlaştırıcı tutumların çalışma yaşamının her kesiminde -kamu veya özel sektör ayrımı olmaksızın- hâkim olduğu görülmektedir.

Tüm bu sorunlar ve gerçeklikler içesinden ortaya konulan bu çalışmada ise görme engelli ruh sağlığı çalışanlarının (psikolog, psikolojik danışman ve sosyal hizmet uzmanı) çalışma yaşamlarına ilişkin deneyimlerine odaklanılmıştır. Meslek itibari ile daha çok birebir insanlarla çalışan ve sorunlarına çözüm arayan bir kesimi temsil eden görme engelli ruh sağlığı çalışanları, kendilerine başvuran müracaatçıların, birlikte çalıştıkları meslek elemanlarının ve idarecilerinin ön yargıları sonucunda meslek hayatlarında kendi potansiyellerini gerçekleştirme konusunda sorunlarla karşılaşabilmektedirler. Bu durum aynı zamanda müracaatçı açısından da verimli bir ortamın oluşmasını engelleyebilmektedir. Bu çalışma, görme engelli ruh sağlığı çalışanlarının çalışma ortamlarında karşı karşıya kaldıkları durumlarla başa çıkma yöntemleri üzerine odaklanmaktadır. Yapılan literatür taraması sonucunda, ruh sağlığı alanı dışında çalışan görme engelli bireylerin (Şahin vd., 2011; Oud, 2018; Kanyılmaz Polat vd., 2020; Anıl ve İlik, 2022) çalışma deneyimlerini ortaya koyan çok sayıda çalışma olduğu ancak ruh sağlığı alanında çalışan görme engelli meslek elemanları ile yapılmış çalışmalara rastlanmamıştır. Ruh sağlığı alanında çalışan meslek elemanlarının özelliğinin, insanın iyilik halini arttırmak ve yaşamın çeşitli alanlarında karşılaştıkları güçlükler konusunda bireylere destek sağlamak olması çalışmanın yapılması hususunda motive edici bir unsur olarak ön plana çıkmıştır. Bu çalışmanın söz konusu boşluğu dolduracağı ve toplumun büyük bir kısmı tarafından yardıma muhtaç olarak görülen engelli bireylerin insana yardım sunan meslek elemanları olarak ne tür deneyimlere sahip olduklarının anlaşılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu bağlamda çalışmada, görme engelli ruh sağlığı çalışanlarının, mesleki yaşamlarında engellilik deneyiminin nasıl bir etkisi olduğunu kavramak amaçlanmıştır. Bu amaçla ortaya konulan araştırma soruları şu şekildedir:

1. Görme engelli meslek elemanları mesleki uygulamaları sahada nasıl deneyimlemektedir?
2. Görme engelli meslek elemanları, engellilik durumlarının mesleğe yansımalarını nasıl algılamaktadır?
3. Görme engelli meslek elemanları, engelli olmaları ile ilişkili yaşadıkları güçlüklerle başa çıkmada ne tür yöntemler kullanmaktadır?

2. YÖNTEM

Bu araştırma, görme engelli meslek elemanlarının meslek yaşamlarını şekillendiren süreç ve ilişkileri kavramayı amaçlaması nedeniyle, odağına insan deneyiminin biricikliğini alan ve bireylerin söylemlerindeki derin anlamları açığa çıkarmayı hedefleyen nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir (Altunışık vd., 2010). Bu bakımdan deneyimlerin detaylı incelenmesine imkân tanıyan bir araştırma deseni olan fenomenolojik araştırma deseni çalışmaya uygunluk göstermiştir. Fenomenolojik araştırma deseninde araştırmacı, olgu ve olgular hakkında derinlemesine bilgi edinmek amacıyla, her bir katılımcının kendi dünyasına ulaşmaya çalışmakta ve öznel deneyimleri açığa çıkarmayı hedeflemektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

2.1. Çalışma Grubu

Çalışmada yer alacak katılımcılara, amaçlı örnekleme yöntemlerinden kartopu örnekleme kullanılarak ulaşım sağlanmıştır. Kartopu örnekleme yöntemi, çoğunlukla “bu konuyla ilgili kiminle görüşmemi önerirsiniz?” sorusuyla başlayan ve ilerledikçe elde edilen isimlerle görüşülen, bu şekilde devam ederek kartopu

gibi büyüyen süreci ifade etmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Araştırmada bu yol ile 6'sı kadın ve 4'ü erkek on görme engelli meslek elemanı (sosyal hizmet uzmanı, psikolog ve psikolojik danışman) seçilmiş ve çalışmaya dahil edilmiştir. Araştırmaya dahil etme kriterleri belirlenirken il veya kurum sınırlamasına gidilmemiş, kişilerin görme engelli olmaları ve belirtilen meslek gruplarından birine dahil olmaları çalışmanın amacı açısından yeterli bulunmuştur.

2.2. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme formu ve sosyo-demografik bilgi formu veri toplama araçları olarak kullanılmıştır. İlk aşamada araştırmacılar tarafından ilgili alanyazın incelenerek hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla iki pilot görüşme gerçekleştirilmiştir. Pilot görüşmeler deşifre edildikten sonra iki sorunun çıkarılması ve bir sorunun ise değiştirilmesi konusunda uzlaşmıştır. Son durumda görüşme formunda 14 soru yer almıştır.

2.3. Verilerin Toplanması

Araştırma verileri, nitel araştırma tekniklerinden olan derinlemesine mülakat tekniği kullanılarak toplanmıştır. Görüşmeler 01.05.2022/01.06.2022 tarihleri arasında, katılımcıların istekleri doğrultusunda çevrim içi olarak gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar çalışmanın konusu ve amacı hakkında bilgilendirilmiş ve görüşmeler katılımcıların onayı doğrultusunda kayıt altına alınmıştır.

2.4. Verilerin Analizi

Yapılan görüşmeler neticesinde 201 dakikalık video kaydı elde edilmiştir. Video kayıtları bilgisayar ortamında yazıya geçirilmiş ve işlem sonucunda 31 sayfadan oluşan deşifre metni incelenmiş ve çözümlenmiştir. Bir sonraki aşamada ise Fenomenolojik araştırmanın temel amaçlarına uygun bir biçimde bireylerin

deneyimleri ve deneyim yoluyla elde ettikleri çıkarımlar dikkate alınarak metin çeşitli deneyim öbeklerine bölünmüş ve bu öbeklere uygun bir şekilde içerik tematik olarak açık kodlama yöntemi ile kodlanmıştır. Daha sonra metin içerisinde kategoriler arasında bağlantılar dikkate alınarak veriler bir araya getirilmiş ve bir eksen etrafında toparlanmıştır. Böylece ana temalar ve alt temalar oluşmuştur. Oluşan temalar altında, bulgular katılımcıların alıntılarında örnekler sunularak yorumlanmıştır. Katılımcıların kişisel bilgilerinin gizli kalması amacıyla gerçek isimlerine yer verilmemiş, kadınlar “K1”den başlayarak erkekler de “E1”den başlayarak sıralı bir şekilde isimlendirilmiştir.

2.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmada, katılımcıların fenomenle ilgili kendi deneyimlerine, duygu ve düşüncelerine yer verildiğinden araştırmanın sonucunda tüm kitleye genelleme yapılamamaktadır. Araştırmanın verileri, yetersiz katılımcı sayısı nedeniyle kurum, cinsiyet, il, medeni durum, yaş, eğitim durumu, vb. demografik bilgiler birbirleriyle ilişkilendirilememiş ve verilerin kıyaslama yoluyla genelleştirilmesinden kaçınılmıştır. Bunun yanı sıra örneklem grubunda yer alan meslek elemanlarının yalnızca kendi bölümünü temsil etmeleri ve sayılarının az olması neticesinde sosyal hizmet, psikoloji ve psikolojik danışmanlık alanlarında ayrı ayrı bir değerlendirme yapılamaması da sınırlılığı oluşturmaktadır.

3. BULGULAR

Çalışma çerçevesinde 6 kadın, 4 erkek toplam 10 katılımcı ile görüşülmüş ve ilgili veriler aşağıdaki tabloda özet şekilde sunulmuştur. Katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen mesleki deneyimlerine ilişkin görüşleri, Çalışma Hayatı ve Mesleğe Bakış, İş Yerinde Karşılaşılan Sorunlar, Mesleki Uygulamalara Yönelik Görüşleri, Erişilebilirlik Deneyimleri şeklinde 4 ana tema ve bunlara ait alt temalar şeklinde belirlenmiş ve bu başlıklar altında katılımcı

görüşlerine yer verilmiştir.

Tablo 1. Demografik Veriler Tablosu

Ad	Yaş	Cinsiyet	Eğitim Durumu	Medeni Durum	Engel Oranı	Meslek	Çalıştığı Kurum	Çalışma Yılı
K1	39	Kadın	Yüksek lisans	Bekâr	100%	Psikolog	Sağlık Bkn.	2
K2	23	Kadın	Lisans	Evli	90%	Psikolog	Em.Gen.Müd.	2
K3	46	Kadın	Lisans	Bekâr	90%	SHU	ASHB	26
K4	43	Kadın	Lisans	Evli	100%	SHU	Sağlık Bkn.	17
E1	47	Erkek	Lisans	Evli	100%	Psikolog	Sağlık Bkn.	18
K5	39	Kadın	Lisans	Evli	100%	SHU	ASHB	11
E2	37	Erkek	Lisans	Bekâr	90%	SHU	ASHB	14
K6	41	Kadın	Lisans	Evli	100%	Psikolojik Danışman	Özel	2
E3	38	Erkek	Lisans	Bekâr	100%	Psikolojik Danışman	MEB	12
E4	47	Erkek	Yüksek lisans	Bekâr	100%	Psikolog	Özel	27

Çalışma Hayatı ve Mesleğe Bakış

Bu başlık altında katılımcıların mesleği seçme motivasyonlarının neler olduğuna, mesleki rollerine ilişkin ifadelerine ve mesleki doyumlarına dair düşüncelerine yer verilmiştir.

Mesleği Seçme Motivasyonu

Mesleki yönelim hususunda öne çıkan önemli bir unsurun, kişilerin bireysel tecrübeleri ve eğilimleri olduğu görülmüştür. Bu durum, katılımcıların kendi ifadelerinde de kendisine açıkça yer bulmuştur. Bazı katılımcılar, iletişim becerilerinin ve empati yeteneklerinin güçlü olduğunu, meslek tercihi yaparken söz konusu kişisel özelliklerini göz önünde bulundurduklarını belirtmişlerdir.

Psikolog olarak görev yapan E1, lisede aldığı dersler sayesinde psikoloji alanına ilgisinin arttığını, iletişim becerilerinin güçlü olduğunu düşünmesi dolayısıyla da kendisini bu alana yatkın hissettiğini şu şekilde ifade etmiştir:

“Bu mesleği seçerken elbette birçok etken vardı. Özellikle lise ikinci sınıfta yavaş yavaş üniversite sınavına hazırlanırken hazırlık kitaplarında bulunan psikoloji kısımları dikkatimi çekiyordu. Ayrıca lisede psikoloji dersi de aldığımız için bu da elbette etkili oldu. Bir de yani yatkınlığım da vardı açıkçası, kendimi bu alana yatkın hissediyordum. İletişim kurabilme becerimin o dönemde de iyi olduğunu düşünüyordum” (E1 Psikolog, 47 yaşında).

Benzer şekilde, başka bir katılımcı da kişisel becerilerine dair farkındalığının ve çevresinden aldığı geri bildirimlerin meslek seçimi noktasında etkili olduğunu ifade etmiştir:

“Genellikle şey, dinlemeyi, problem çözmeyi ve bir şeyleri bir şekilde düzeltmenin yolunu aramayı aslında öyle diyeyim, özellikle çok büyümüş gibi görünen ama aslında çok büyük olmayan sorunları çözebilme becerisini kazanmayı ve bunları yapabildiğimi aslında biraz kişisel olarak görmem, biraz da etraftan aldığım mesajlar gibi şeylerin beni o dönemde etkilediğini düşünüyorum” (K6 Psikolojik Danışman, 43 yaşında).

Üniversite sınavından 10 gün sonra görme kaybı yaşadığını belirten bir katılımcı, o süreçte bir travma yaşadığını ancak inancının yardımıyla yeni duruma alıştığını, bir gün psikolog olarak insanlara yardım etme hayalinin de kendisi için motivasyon oluşturduğunu belirtmiştir:

“Ben öncelikle 18 yaşında üniversite sınavından on gün sonra bir rahatsızlık yaşadım. Görme kaybı o süreçte başladı zaten. Bu süreçte yaşamdaki motivasyon kaynaklarımdan birisi de ilerde bir gün psikolog olmaktı. Çünkü orada bu süreci sağlıklı bir bakış açısıyla ve inancımın etkisiyle bir şekilde kurtuldum o süreçte. Tabii ki bir travma yaşıyorsunuz, tabii ki bir zorlu süreç yaşıyorsunuz ama o süreci rahatlıkla atatabildim ve o süreçte buna karar verdim” (K1 Psikolog, 39 yaşında).

Mesleki Roller

Katılımcılar farklı meslek gruplarına mensup oldukları için, mesleki rollerinin de değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Veriler incelendiğinde, sosyal hizmet uzmanı olarak görev yapan katılımcıların diğer meslek gruplarından uzmanlarla daha fazla

iş birliği içinde çalıştıkları, çoğunlukla danışmanlık ve kaynak buluculuk rollerini yerine getirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Psikolog ve psikolojik danışman olarak görev yapan katılımcılar ise ağırlıklı olarak bireysel görüşmeler aracılığıyla danışanlarının kişisel gelişimlerini sağlamaya ve iyilik hallerini arttırmaya yönelik mesleki roller üstlenmektedir.

Bir devlet hastanesinde sosyal hizmet uzmanı olarak görev yapan K4, sağlık tedbirleri kapsamındaki mesleki rollerinden bahsetmiş ve çocuk psikiyatristleriyle iş birliği içinde çalıştığını anlatmıştır:

“Biz şu an genel olarak sağlık tedbirleriyle ilgileniyoruz. Sağlık tedbiri dediğimiz şey, işte ihmal istismar ve işte bunun dışında sıkıntı problem yaşamış çocuklarımız için verilen sağlık tedbirleri var, bunlar mahkeme kararıyla veriliyor. Mahkeme bazen aileler boşanırken ya da çocuk suç işlediğinde ve benzeri durumlar olduğunda çocuklarla alakalı duruşmalar görülürken işte sonuç olarak mahkemeler bazen sağlık tedbirleri alıyor. Bu genelde, hani başka alanlarda da olabilir ama genelde mahkeme psikiyatri alanında veriyor sağlık tedbirini. Biz bu sağlık tedbiri almış çocukları takip ediyoruz. Genelde çocuk psikiyatristleri bunları muayene ediyor ve biz onların ne kadar sıklıkla muayene olmaları gerektiğini çocuk psikiyatristleriyle planlıyoruz” (K4 SHU, 43 yaşında).

Millî Eğitim Bakanlığı’na bağlı bir ortaokulda psikolojik danışman olarak görev yapan bir katılımcı, öğrencilerin akademik ve mesleki gelişimlerine yönelik gerçekleştirdiği mesleki rollerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Millî Eğitim’e bağlı bir ortaokulda görev yapıyorum. Çalışma grubum genelde ergen ve çocuklar ve onların velileri. Bu alanda genellikle çocukların psikolojik uyumları, kariyer gelişimleri, kişisel gelişimleri, mesleki gelişimleri anlamında katkı sağlamaya çalışıyorum” (E3 Psikolojik Danışman, 38 yaşında).

Mesleki Doyum

Katılımcıların mesleki yaşamlarında doyum sağlayan unsurların neler olduğuna bakıldığında, başkalarına faydalı olmaktan duyulan mutluluğun neredeyse tüm katılımcıların vurguladığı ortak bir nokta olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca, başkalarına yardım etme isteğinin katılımcıların hem mesleği seçme motivasyonları üzerinde etkili olduğu hem de mesleki doyumunu sağlayan önemli

bir unsur olduğu dikkat çekmektedir. Mesleğini, hayatının anlamını şekillendiren yegâne unsur olarak tanımlayan bir katılımcı başkalarına faydalı olmaktan duyduğu mutluluğu şu şekilde ifade etmiştir:

“Mesleğim benim hayatımın yegâne anlamını oluşturan bir unsur. Bunu çok net hissediyorum çünkü insanlara faydalı olmak, insanların ruhuna dokunmak... Hakikaten benim hayatımın anlamını oluşturan çok temel bir şey” (K1 Psikolog, 39 yaşında).

Sosyal hizmet uzmanı olarak görev yapan K5 Hanım da insanlara yardım edebilmenin kendisine sağladığı doyumunu şu sözlerle dile getirmiştir:

“Bir kere ben insanlara yardım etmeyi çok istiyordum. Daha üniversiteye başlamadan liseyi bitirdiğim ilk yıllarda ben insanlara yardım etmeliyim diyordum. İnsanlara yardım etme duygusunu sosyal hizmet mesleği bana çok ciddi anlamda kazandırdı” (K5 SHU, 39 yaşında).

İş Yerinde Karşılaşılan Sorunlar

Bu başlık altında katılımcıların iş yerlerinde ne tür sorunlarla karşılaştıklarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Bürokratik Sorunlar ve Kaynak Sorunu

Bazı katılımcılar, mesleki rol ve uygulamalarını gerçekleştirirken bürokratik süreçler nedeniyle zorluk yaşayabildiklerini ifade etmişlerdir. Aşağıda yer verilen katılımcı ifadesi söz konusu durumu örnelemektedir:

“Bi de yazışmalar çok sorun. Mesela bak, huzurevine yerleştirilecek hastam var. Onu ben yazacağım, onlar benden rapor isteyecek... Yani biz kendi içimizde bile sıkıntı yaşıyoruz. Heyet diyor ki mesela, biz raporu hemen imzalayamayız, haftaya kaldı ama bu hastayı da alın götürün diyorlar. Yani siz raporu imzalayamamışsınız, bizden bu hastayı götürmemizi istiyorsunuz. Yani bu tarz sıkıntılarımız oluyor” (K4 SHU, 43 yaşında).

Yine aynı katılımcı mevcut kaynak ve imkânların danışanlarının ihtiyaçlarını karşılama noktasında yetersiz kaldığını belirtmiştir.

“Bizim için hastanede kaynak kısıtlılığı var. Yani mesela bir terk bebeğimiz var, buna mama bulmakta güçlük çekiyoruz. Hastane diyor ki, benim elimde şu an para yok. Bana da ayrılmış, hastanede de böyle bir bütçe yok. Bazen işte insanlar biz yardım edelim hani mamayı alın diyorlar ama nereye kadar olur başkasından gelen yardım. Kaynaklar sınırlı, ihtiyaçlar sınırsız” (K4 SHU, 43 yaşında).

Başka bir katılımcı da benzer bir deneyimi aktarmıştır. Ancak ifadelere bakıldığında meselenin sadece kaynak yetersizliği mi yoksa işleyişten ve personelden kaynaklanan bir sorun mu olduğu çok net anlaşılamamaktadır.

“Bana Koçhisar’dan terk bi şizofren kadın getirdiler ve o hafta da Yaşlılar Haftası falan herkes yoğun. Ben ilde nöbetçi kaldım, vaka geldi. Yani dediler ki sen halledersin. Neyse ben Sağlık İl Müdürlüğü’ne sevk yazısı yazdım ve aldım hastayı gittim. Ordan Numune’ye sevk ettirdim. Numune’den de yatış yapılmasını istiyorum ki hani ortada kalmasin, yatak bulana kadar veya hastanın atak dönemi geçene kadar şey yapsın hani hasta ortada kalmasin dedim. Ondan sonra kabul etmediler” (K3 SHU, 46 yaşında).

Aynı şekilde bir başka katılımcı da çalıştığı kurumda eğitim düzenlemek istediğinde gerekli olan izinler için ilgili kişilere ulaşma sürecinin zaman aldığını şu sözlerle dile getirmiştir:

“Yani mesela bir farkındalık çalışması yapmak istiyorsunuz büyük çapta ama daire başkanına kadar gitmeniz gerekiyor. Bu da çok yavaş ilerleyen bir sistem oluyor” (K1 Psikolog, 39 yaşında).

Çocuk evinde çalışan bir katılımcı ise, çalıştığı kurumun imkânlarının çocukların ihtiyaçlarını karşılama konusunda yeterli olduğunu, bu konuda herhangi bir zorluk yaşamadığını şu sözlerle aktarmıştır:

“Yoo, bu kurumun imkânlarıyla ilgili bir şey. Kurumsal olarak da maddi yönden ya da lojistik yönden çocukların ihtiyaçlarını karşılayabiliyorum yani. Mesela evlerin market alışverişlerini bizler yapıyoruz. Zaten gittiğimiz sabit bir market oluyor hani. Market alışverişlerini herkes o marketten sağlıyor. O insanlarla da bir şahsi bir münasebetimiz, bir ilişkimiz olduğu için de çok da bir zorluk olmadan evlerimizden ihtiyaçlarını karşılayabiliyoruz” (E2 SHU, 37 yaşında).

Başka bir katılımcı ise, yöneticilerinin, görme engelli meslek elemanlarının mesleki anlamda yeterli olamayacağına yönelik ön yargılarının, kaynakları işlevsel kullanamayacağı ön yargısını da beraberinde getirdiğini, dolayısıyla söz konusu ön

yargıların hizmet sunumunda ihtiyaç duyduğu kaynaklara ulaşabilmesini engelleyebildiğini şu sözleriyle dile getirmiştir:

“Hani okullarda sınıfların ve idari binaların yetersizliği nedeniyle bizim kendi odalarımızın olma durumu bile zaten sınırlıyken bir de size yönelik bir ön yargının olması nedeniyle size özel bir alan tahsis edilmesinin bile önüne geçiyor” (E3 Psikolojik Danışman, 38 yaşında).

İş Arkadaşlarının ve Meslektaşlarının Ön Yargıları

Katılımcı ifadelerinden de anlaşılmaktadır ki, görme engelli meslek elemanları birlikte çalıştıkları meslektaşlarının ve iş arkadaşlarının ön yargılı tutumları ile sıkça karşılaşmaktadırlar. Bu bağlamda, görme engelli olmalarının bir meslek elemanı olarak kabul edilmelerini zorlaştırdığı, zaman zaman yapabilirliklerini ortaya koymaları için uygun kaynak ve olanakların dahi kendilerine sunulmadığı görülmektedir. Ayrıca göz temasının terapötik iletişimin olmazsa olmaz bir gereklilik olarak görülmesinin de meslektaşlarının ve iş arkadaşlarının ön yargılarını besleyen temel bir husus olduğu anlaşılmaktadır. Böylece göz teması kurmak dışında alternatif iletişim stratejileri olabileceği, diğer duyuların da nitelikli bir iletişim kurabilmeyi sağlayabileceği, görme engelli meslek elemanlarının diğer duyularından yararlanarak başarılı bir mesleki ilişki geliştirebilecekleri de göz ardı edilmiş olmaktadır. Katılımcılardan birisi, danışanları ile göz teması kuramadığı için mesleki uygulamalarının yetersiz olacağı yönünde bir ön yargının olduğunu şu şekilde ifade etmiştir:

“İşte siz yapamazsınız, siz göz kontağı kuramazsınız gibi. Eğitimde ne diyorlar? Göz kontağı çok önemli. Göz kontağının ne olduğunu tam olarak bildedikleri için, göz teması kurmak dedikleri şeyin tam olarak bize doğru bir şekilde ifade etmedikleri için, temelde işlevsel olmadan sadece teknik olarak olaya yaklaşıyorlar” (K1 Psikolog, 39 yaşında).

Dikkat çeken noktalardan birisi de görme duyusunu kullanmayı gerektirmeyen mesleki uygulamalarda dahi, görme engelli olmaları nedeniyle farklı algılanmalarının yetersiz olacaklarına yönelik bir ön yargıya neden olabilmesidir:

“Ya zaten şöyle, yani bizlerin ne yazık ki en büyük sıkıntısı sürekli kendini kanıtlamak zorunda olma hissi. Çünkü farklısın. Her ne kadar karşıdaki insanlar üniversite mezunu da olsa seni bilmiyorlar, tanımıyorlar. Senin kapasiteni bilmiyorlar. Senin ne derece verimli olabileceğini bilmiyorlar” (K3 SHU, 46 yaşında).

Görme engelli meslek elemanları, görme engelli olmayan meslek elemanları ile benzer eğitim süreçlerinden geçmekte ve benzer beceriler edinmektedirler. Bu nedenle, diğer meslek elemanları ile eşit muamele görmeyi istemekte, sahip oldukları becerilerin küçümsenmesini de gereğinden fazla yüceltilmesini de istememekte ve her iki durumu da ön yargı olarak değerlendirmektedirler. Aşağıda eşit muamele görmek istediğini belirten ve bunu sağlamak için nasıl bir yol izlediğini paylaşan katılımcılardan birisinin ifadelerine yer verilmiştir:

“Hayır, çok fazla nazikler sadece. Mesleğinize olan saygı ile engelliliğinize olan saygı hassasiyeti arttırıyor. Ben ön yargıyı çok fazla saygı ve çok fazla iltimas olarak gördüm ama zamanla o iltimasları kullanmaya kullanmaya, onlarla aynı saatte gelip aynı saatte çıktıkça, onlarla eşit davrandıkça, şeyi fark ettim. Hani onlar kadar eleştirilebiliyorum, onlar kadar takdir görüyorum ya da onlarla eşit değerlendiriliyorum” (K2 Psikolog, 23 yaşında).

Yöneticilerin Ön Yargıları

Görme engelli meslek elemanlarının, yöneticileri ile olan ilişkilerinde birtakım ön yargılarla karşılaşabildikleri, bu ön yargıların mesleki yetkinliklerini ortaya koyabilme fırsatı bulduklarında zamanla ortadan kalkmaya başladığı görülmektedir. Ancak, ön yargıları ortadan kaldırabilmek için sürekli olarak kendilerini kanıtlamak zorunda hissetmeleri dikkat çekicidir. Ayrıca, mevcut yöneticilerinin ön yargıları ortadan kalkmış olsa da yeni bir yöneticinin gelmesi halinde süreç yeniden başlamakta ve meslek elemanları kendilerine yönelik ön yargılarla baş etmek için yeniden bir çaba içerisine girmektedirler.

“Başlangıçta önemli bir kısmı benim hani devletin tanıdığı engelli kadrosundan işe girdiğimi yani devletin destek olmak için bir tür kadro açtığını, dolayısıyla da işte çok karışmayalım gelsin gitsin gibi algılıyorlardı. Bir süre sonra tesadüfen ya da bilerek ne bileyim personelden ya da kendi yakınlarından bana gelenler oldukça o düşünceleri ve tutumları değiştirmeye başladı” (E4 Psikolog, 47 yaşında).

"Tabii olabiliyor. Uzun süredir birlikte çalıştığım kişilerle bu sorun artık ortadan kalkıyor ama yeni idareciler geldiği zaman bir daha tekrardan onlara kendimi ifade etmem gerekiyor. Daha iyi anlamalarını sağlamak amacıyla ekstra bir çabamız oluyor tabii" (E2 SHU, 37 yaşında).

Mesleki Uygulamalara Yönelik Görüşleri

Bu başlık altında görme engelli meslek elemanlarının saha uygulamalarına yönelik deneyimlerine yer verilmiştir.

Engellilik Deneyiminin Saha Uygulamalarına Yansımaları

Katılımcıların bir kısmı, görme engelli olmalarının saha uygulamaları noktasında bir dezavantaj oluşturmadığını, danışanlarını değerlendirirken diğer duyularından ve sezgilerinden yararlandıklarını ifade etmişlerdir. Aşağıdaki katılımcı ifadesi görme engelli meslek elemanlarının mesleki değerlendirmelerinde görme dışındaki duyularından nasıl yararlandıklarına örnek olarak gösterilebilir:

"Ses tonundan çok rahat anlarsınız hocam. Bir gün televizyonda bir programa telefonla birisi katıldı. Bir baktım işte kadının sesi çok düşük. Anne bu kadın kesin depresyonda dedim. Yok ya dedi, normal konuşuyor dedi. Sonra kadın birden bire ağlamaya başladı, hocam ben depresyon tedavisi görüyorum dedi. Ses tonundan kaygılı olup olmadığını dahi anlarsınız" (K1 Psikolog, 39 yaşında).

Katılımcılardan bir kısmı ise, görmemenin bazı durumlarda avantaj dahi olabildiğini ifade etmiştir. Bu durumu açıklarken, gözün yanıltıcı olabildiğini, insanların jest ve mimikleriyle içinde buldukları durumu gizleyebildiklerini ancak ses tonlarından içinde buldukları durumun daha rahat anlaşılabilirliğini söylemişlerdir. Ayrıca, aşağıda alıntısına yer verilen katılımcının da örneklediği gibi, göz teması kurmak konusunda sorun yaşayan veya dış görünüşü ile ilgili endişeleri olan danışanların görme engelli meslek elemanları ile çalışmayı daha rahat buldukları durumlar da söz konusu olabilmektedir.

"Bazı sorunlarda göz teması kurmamak danışanın işine geliyor açıkçası. Yani en son yaşadığım şeyi söyleyebilirim. Sosyal fobisi olan bir danışanım var. Zaten göz teması kurma

ile ilgili sıkıntı yaşıyordu ve göz teması kurmayacağı için de benimle çok rahat hissettiğini söyledi mesela" (E4 Psikolog, 47 yaşında).

"Bu tür işlerde yani psikoloji ile ilgili işlerde, insanı çözümlenmeye çalıştığımız işlerde görme engelli olmanın tam da tersine ben çok avantajlı olduğumu düşünüyorum. Çünkü insanlar yüzleriyle, mimikleriyle ve jestleriyle sakladıkları şeyleri sesleriyle saklayamıyorlar. Sesleriyle saklayamadıkları için de seansımız sonunda ben bu sakladıkları şeyleri ortaya çıkardığımda nasıl buldunuz diyorlar. Çünkü saklayamıyorlar" (K6 Psikolojik danışman, 41 yaşında).

Bir katılımcı ise, görmediği için istismar ve ihmal gibi durumları tespit edemediğini aktarmış, bu durumun saha deneyimleri noktasında bir eksiklik olduğunu söylemiştir:

"Mesela şey çocuklar alanında istismar edilip edilmediğini bir çocuğun görmek için işte herhangi bir yerlerinde yara izi var mı? Ne bileyim bir kesik var mı? Herhangi bir şekilde dövülmüş mü? Hani bunları gören bir uzman daha iyi bir şekilde anlayabilir ya da mesela bu resim analizi diye bir eğitim var. Resim analizi yönteminde çocuklara resimler çizdiriyorlar ve bu resimler vasıtasıyla çocuklar daha net bir şekilde anlatabiliyorlar birçok şeyi. Ne bileyim istismara uğrayıp uğramadıklarını vs. Biz şimdi böyle resim analizlerini yapamadığımız için mesela bunlar da hep birer eksiklik olarak kalıyor" (K5 SHU, 39 yaşında).

Saha Deneyimlerinin Görme Engelli Olmayan Meslek Elemanlarıyla Karşılaştırılması

Katılımcılardan bazıları, görme engelli olup olmamanın saha deneyimleri noktasında bir önemi olmadığını, önemli olanın mesleki tecrübe, birikim ve danışanlarla iletişim gücü olduğunu belirtmişlerdir:

"Yani orada ister görme engelli olun ister görün hiç fark etmez, sezgilerinizin kuvvetli olması, iyi bir lisans eğitimi almış olmanız, mesleği seviyor olmanız, insanlarla güçlü iletişim becerisine sahip olmanız sizin kurtarıcı şeyleriniz, silahlarınız yani. Madde bağımlılarıyla da çalıştım ben, Ankara'nın en girilmez yerlerinden birine Çinçin'e çok incelemeye gittim ve kazasız belasız çok güzel sosyal incelemeler yaptım madde bağımlılarıyla. Yani bunun gibi tecrübelerimiz çok oldu, güzel anılarımız da oldu. Bu tür çalışmalarım da hiç zorlanmadım ama görüp de bu çalışmalarda zorlanan arkadaşların olduğunu da biliyorum. Yani bu tamamen kişisel yeteneklere bağlı, görüp görmemekle ilgili değil" (K3 SHU, 46 yaşında).

Bazı katılımcılar ise, görme engelli olmayan meslek elemanları ile aralarındaki farklılığın materyallere ulaşma ve onları kullanabilme noktasında ortaya çıktığını vurgulamışlardır. Bu noktada psikoloji alanında kullanılan çeşitli testlerin eğitimlerinin erişilebilir olmadığına da vurgu yapmışlardır.

“Şimdi görenlerle farklılığımız şöyle, materyallere ulaşmakta ben çok zorluk yaşıyorum. İşte Rorschach testini uygularken birtakım testleri uygularken bazı zorluklar yaşıyorum ya da eğitimler bana göre olmuyor, erişilebilir değil” (K2 Psikolog, 23 yaşında).

“Materyalleri kullanmak zor oluyor işte. Hep aynı şey, hep aynı şeyi söyleyeceğim. Materyalleri kullanırken zorlanıyoruz” (K1 Psikolog, 39 yaşında).

Materyal kullanımında zorluk yaşadığını ifade eden katılımcılardan biri ise, söz konusu zorluk nedeniyle diğer meslektaşlarının çeşitli test uygulamalarını gerçekleştirdiğini, kendisinin de psikoterapi seanslarını yürüttüğünü belirtmiştir:

“Şöyle söyleyeyim, hastanede 5 psikolog görev yapıyoruz. Tek görme engelli benim içlerinde. İyi bir iletişimim olduğunu düşünüyorum diğer meslektaşarımla. Zaten ağırlıklı olarak diğer meslektaşarımla test uygulamalarını yürütüyorlar. Psikiyatristlerimizin istemiş olduğu testleri uyguluyorlar. Tabii ki psikoterapi görüşmeleri de yapıyorlar fakat hastanede ki psikoterapi görüşmelerini çok mübalağa da etmediğimi düşünüyorum, yüzde doksanını ben yürütüyorum diyebilirim” (E1 Psikolog, 47 yaşında).

Danışanların Ön Yargıları

Katılımcılar, danışanları ile olan ilişkilerine dair yöneltilen soruya, zaman zaman, özellikle de ilk görüşmelerde görme engelli olmaları nedeniyle danışanlarının kendilerine yönelik birtakım ön yargıları olabildiğini, ancak süreç içerisinde, anlaşıldıklarını ve sorunlarının çözülebildiğini gördükçe bu ön yargıların ortadan kalktığını, bu noktada iletişimin kalitesinin, mesleki güvenin ve mesleki becerilerin belirleyici olduğunu belirtmişlerdir. Aşağıdaki katılımcı ifadesi söz konusu durumu özetlemektedir:

“Tabii ki, çok fazla olabiliyor. Hani elinde bastonla seni karşılarında gördükleri zaman bi şaşkınlık hali olabiliyor. Daha az önemseme hali olabiliyor ama sonrasında onlara bir

şekilde katkınız olduğunda veya katkı sağlamak için emek harcadığınızda, süreç içerisinde insanlar kendilerini daha kolay açmaya başlıyor” (E2 SHU, 37 yaşında).

Bu çalışmadaki dikkat çekici bulgulardan birisi de, katılımcıların danışanlarından daha çok meslektaşlarının, iş arkadaşlarının ve idarecilerinin ön yargılarıyla karşılaştıklarını vurgulamalarıdır. Bir katılımcı bu durumu şu şekilde anlatmıştır:

“Valla bir şey söyleyeyim mi, ben danışanlarımdan çok meslektaşlarımdan amirlerimin ön yargılı tutumlarıyla karşılaşıyorum. Belki okulda öğretmenlerimin bile ön yargılı tutumları olmuştur ama danışanlarımla alakalı hiç böyle bi ön yargıyla karşılaşmadım” (K4 SHU, 43 yaşında).

Benzer şekilde başka bir katılımcı da danışanlarından ziyade yöneticilerinin ön yargıları ile karşılaştığını aşağıdaki gibi aktarmıştır:

“Yok hayır yaşamadım. İş verenlerin ön yargısı oluyor tam tersine. İş verenler size ön yargıyla yaklaşıyor” (K1 Psikolog, 39 yaşında).

Bir katılımcı ise, staj yaptığı dönemde kendisinin ilgilendiği bir konu ile ilgili, danışanların göz teması kurabilmeleri nedeniyle odadaki diğer kişilere yöneldiklerini, ancak bu durumu yadırgamadığını, zira kendisinin de ses nereden geliyorsa o tarafa yöneleceğini şu sözleriyle ifade etmiştir:

“Örneğin ben staj yaparken okullarda, bir danışmanlık odamız vardı. Odada iki masa vardı. Benim masam ve danışmanın masası. Bir ön yargı değil belki ama kapıdan giren kişi direkt göz teması kurabildiği için diğer tarafa yöneliyordu. Benim ilgilendiğimi söylediklerinde bana geliyorlardı. Göz teması kiminle kurabiliyorlarsa ona yanaşıyorlardı hani. Aslında bunu da çok yadsımıyorum çünkü biz de mesela bir ses duyduğumuz zaman sese doğru gideriz, sesin olmadığı yöne doğru gidemeyiz” (K6 Psikolog, 41 yaşında).

Başka bir katılımcı ise, yaşlılık alanında çalışırken, yaşlı danışanlarının kendisine acıma ve merhamet duyguları ile yaklaşabildiklerini, böyle durumlarda onların ilgisini çekebilecek konularda sohbetler açarak ön yargılarını kırmaya çalıştığını şu şekilde aktarmıştır:

“Bu ön yargı olarak söyleyebileceğim bir şey olarak yaşlılık alanında, biraz yaşlılar işte yazık, ah kızım, vah kızım hani bu tür şeylerle karşılaştım. Orada da yine bu tür muhabbetlere girmeden onlarla Atatürk’ü konuşarak, tarihi konular konuşarak ya da

kadinsa eğer yemenisinden bahsederek yani ustaca konu değiştirme diyebiliriz bunun adına” (K5 SHU, 41 yaşında).

Çalışırken Zorlanılan Danışan Grupları

Katılımcıların çalıştıkları alanların çeşitliliğine bağlı olarak, hizmet sundukları danışan grupları da farklılık göstermektedir. Katılımcıların bir kısmı çocuk danışanlarıyla çalışırken zorlandıklarını ifade etmişlerdir. Bu zorluğun nedenini ise, çocuklarla çalışırken göz teması kurmanın ve sözel olmayan diğer iletişim yollarını kullanmanın önemli olması olarak açıklamışlardır. Aşağıda çocuklarla çalışırken zorlandığını belirten bir katılımcının ifadesine yer verilmiştir:

“Çocuklar, ben normalde de çocuklarla çalışmayı sevmem, tahammülüm yoktur çok ama onlarla çalışırken daha çok yüz ifadesi, jestler, mimikler vesaire devreye giriyor. Oyun terapi gibi farklı uygulamalar yapılması gerekiyor. Oralarda görememek tabii ki kısıtlayıcı” (E4 Psikolog, 47 yaşında).

Aynı şekilde bir başka katılımcı da yetişkinlerle çalışırken görsel olmayan iletişim yollarının kullanılabilmediğini ancak çocuklarla çalışırken görsel iletişimin daha önemli olması nedeniyle zorluk yaşayabildiğini aşağıdaki şekilde dile getirmiştir:

“Çocuklar var. Çünkü çocuklar daha çok resim çizmekten, oyun oynamaktan hoşlanıyorlar ve biz onları yapamıyoruz yani görsel iletişim dediğimiz ve iletişimin olmazsa olmazları var. Yetişkinler bunu bir şekilde aşabiliyorlar ama çocuklarda bunu aşmak daha da zor” (K5 SHU, 39 yaşında).

Yukarıda ifadelerine yer verilen katılımcıların aksine başka bir katılımcı ise, çocuklarla çalışmakta hiç zorluk yaşamadığını, merak duygularının azalmış olması ve fikirlerinin daha zor değişmesi nedeniyle yaşlılarla çalışmakta güçlük çektiğini şu sözleriyle anlatmıştır:

“Mesela çocuklarda hiçbir problem olmuyor. Çocuklarla çok kolaylıkla ilişki kurulabiliyor. Yaklaşık bir yıl önce İzmir’deyken huzur evinde çalıştım. Yaşlılarla çalışırken, yaşlıların artık daha katı, daha sabit fikirli olduklarından ötürü, merak duygularının daha böyle azalmış olmasından ötürü yaşlılarla mesleki anlamda çok fazla doyumum olmadı tabii” (E2 SHU, 37 yaşında).

Diğer Kurumlarla İlişkiler

Katılımcıların, hizmet sundukları danışan grubunun özelliklerine ve ihtiyaçlarına bağlı olarak pek çok kurumla ilişki kurdukları görülmektedir. Bir katılımcı hangi kurumlarla ilişki kuracağını danışanlarının ihtiyaçlarının belirlediğini şu şekilde ifade etmiştir:

“Yani aslında bu müracaatçı profiline göre değişiyor. Kimin neye ihtiyacı varsa o kurumla görüşüyoruz. Bizim hangi kurumla görüşeceğimiz çok belli olmayabiliyor. Çok alakasız bir kuruma da işimiz düşebiliyor. Mesela bir engelli araç almak istiyor, bana diyor ki, ben galeriyi aradım, benim engelli aracı alabilmemle alakalı bi bilgisi yokmuş, arayıp bilgi verebilir misin diyor, orayı da arıyorum” (K4 SHU, 43 yaşında).

Başka bir katılımcı ise, danışanlarının birden fazla alanda desteğe ihtiyaçları olabildiğini, her ihtiyaç alanı için farklı kurum ve kuruluşlarla iletişim kurduğunu şu şekilde aktarmıştır:

“Mesela diyelim ki örnek vereyim, ...’dan veya ...’dan göç etmiş bir aile veya kan davasından kaçmış vesaire. Ankara’ya gelmiş, beş altı tane çocukları var, bi barakaya sığınmışlar. Yatacak yatak yok, oturacak halı yok, çocuklar okula gidecek kıyafet yok, sünnet olacaklar en basitinden sağlık güvenceleri yok, babanın işi yok, dil problemleri var. Şimdi bu aile için ne yapılacak? Bir, Sağlık Bakanlığı’yla bağlantı kurulacak. Milli Eğitim’le bağlantı kurulacak, en temel ihtiyaçları için Belediye ile bağlantı kurulacak, işte ...’yle örnek veriyorum, ...işte hangi dernekler varsa. Bütün yerel yönetimleri ve sivil toplum kuruluşlarını arıyorsunuz” (K3 SHU, 46 yaşında).

Başka bir katılımcı da ilişkide oldukları diğer kurumların gizlilik ve güvenlik tedbirleri konusunda yeterince özen göstermeyebildiklerine, dolayısıyla danışanlarının mağdur olabildiğine dikkat çekmiştir:

“Mesela şimdi kadınların gizlilik kararları diye bir şey var, okullar o gizlilik kararlarına uymuyor, sağlık kurumları o gizlilik kararlarına uymuyor. Gizlilik kararlarına uyulmadığı zaman da kadınlar bir şekilde bulunabiliyor ve onların can güvenlikleri tehdit edilebiliyor” (K5 SHU, 41 yaşında).

Erişilebilirlik Deneyimleri

Bu tema altında katılımcıların hem hizmet sundukları fiziki mekânların erişilebilirliğine hem de yararlandıkları dijital kaynakların ve web sitelerinin erişilebilirliğine yönelik deneyimlerine yer verilmiştir.

Fiziki Mekânların Erişilebilirliği

Bazı katılımcılar ev ziyaretleri yapmaları gerektiğinde evlerin ulaşımının güç olması, danışanların çoğunlukla yoksul bölgelerde oturmaları nedeniyle evlerin fiziki özelliklerinin hareketlerini sınırlaması ve yolların bozuk olması gibi sebeplerle çeşitli zorluklar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bir katılımcı söz konusu zorluğu aşağıdaki gibi anlatmıştır:

“Kurum binasıyla ilgili çok fazla bi erişilebilirlik problemi yok ama evlerle ilgili illaki var. Biz böyle daha çok gecekondular tarzı evlere gittiğimiz için hani, merdiven basamakları, eşikler, işte tavanlarda falan çok büyük sorunlar olabiliyor yani” (E2 SHU, 37 yaşında).

Bazı katılımcılar ise kurum binalarının erişilebilirliği noktasında yaşadıkları sorunları aktarmışlardır. Daha önce bir hastanede çalışan ancak görüşmenin yapıldığı sırada özel bir kliniği bulunan bir katılımcı, çalıştığı hastanenin oldukça karışık olduğunu, bu nedenle tek başına hareket etmekte zorlandığını ancak kendi özel kliniğinin oldukça erişilebilir olduğunu dile getirmiştir:

“Daha önce vardı tabii. Hastanede olduğumuz için orada birinin refakatine ihtiyacım oluyordu benim. En azından yemekhaneye gidip gelmek için veya idareye gidip gelmek için. Bizim çalıştığımız hastane çok karışık. Sonra idareyle konuştuğunda onların büyük bir kısmını hallettik. Şimdi hizmet sunduğum mekân da zaten bana ait ve en baştan beri benim için son derece erişilebilir bir ofis” (E4 Psikolog, 47 yaşında).

Başka bir katılımcı ise, çalıştığı kurum binasının küçük olduğunu özellikle vurgulamış ve ilk işe gittiğinde binayı tanımaya çalıştığını, şu an bir problem yaşamadığını anlatmıştır:

“Ben iş yerine ilk gittiğim zaman ama benimkisi küçük bir binaydı, lütfen onu not düşün. Küçük bir bina olduğu için küçük bi çalışma yaptım, binayı tanımak istedim. Özellikle lavabo, yemekhane gibi” (K2 Psikolog, 23 yaşında).

Dijital Erişilebilirlik

Görme engelli bireylerin hem eğitim imkânlarından yararlanabilmeleri hem de mesleki uygulamalarını gerçekleştirebilmeleri için dijital kaynakların, web sitelerinin ve çeşitli amaçlarla geliştirilen mobil uygulamaların alt yapılarının ekran okuyucu yazılımları destekleyecek şekilde hazırlanması oldukça önemlidir. Ancak katılımcılar bağlı buldukları bakanlıkların web sitelerinde birkaç değişiklik yapılarak ortadan kaldırılabilecek erişilebilirlik sorunları ile karşılaşmakta ve bu nedenle mesleki uygulamalarını yürütürken çeşitli zorluklar yaşamaktadırlar. Katılımcılara ait aşağıdaki ifadeler söz konusu sorunları ve bu sorunlara bağlı olarak yaşadıkları zorlukları ortaya koymaktadır:

“Fare kullanmadan mesela bakanlığın bizim işlemlerimizi yapmamız için kurdukları sistem üzerinde işlem yapmakta zorlanıyorum. O sistem üzerinde evraklarla ilgili işlemleri yapmam için erişilebilirliğin daha iyi olması lazım. Fare olmadan kullanılmıyor maalesef. Bu sayfanın ismi Belgenet” (E2 SHU, 37 yaşında).

“Mesela bizim yazı yazarken kullandığımız BİTS diye bir sistem var Belge Yönetim Sistemi, o sistem erişilebilir değil. Dolayısıyla resmi yazı yazma gibi üst yazı yazma gibi şeylerde benim şansım yok. Benim üst yazılarımı hep işte bürodaki arkadaşlar yazıyor. Sadece gelen evrakları okuyabiliyorum, giden evrakları okuyabiliyorum ama yazı yazamıyorum. Yani bazı yerleri okumuyor ekran okuyucular bize ve okumadığı için de biz yararlanamıyoruz” (K5 SHU, 39 yaşında).

3. TARTIŞMA ve SONUÇ

Deneyim bireyin bir süreç içerisinde bizatihi yaşadıkları sonucunda elde ettiği çıkarımlardır ancak her tecrübenin herkes tarafından aynı çıkarımla sonuçlanmadığı da aşikârdır. Adler’in ifadesi ile çoğu kez ne yaşadığımız değil yaşadıklarımızı nasıl yorumladığımız daha önemlidir (Corey, 2015:130). Bir tecrübenin çıktılarını yorumlama süreci ise bireyin doğduğu çevre içerisinde kendi kişiliği ve algısı çerçevesinde elde ettiği farklı alanlardaki geçmiş tecrübelerinin bir

çıkması olarak ortada durmaktadır. Bu anlamda çalışmamız içerisinde de açıkça görülmektedir ki görme engelli meslek elemanlarının mesleki tecrübeleri ve süreci yorumlama biçimleri birbirinden farklılık arz edebilmektedir. Bu perspektifle çalışmaya bakıldığında, uzmanların mesleki deneyimlerini şekillendiren unsurlar sadece görme engelli olmaları ile sınırlandırılmamaktadır. Deneyimlerin şekillenmesinde çalışma ortamlarının, mesleki rollerini uygulamaya aktarabilmeleri noktasında, yöneticilerinin, kurumlarının sağladığı imkânların, danışanlarının özelliklerinin ve ihtiyaçlarının çerçevesi ve kendi algıları oldukça etkilidir.

Katılımcıların meslek tercihlerini etkileyen faktörlere bakıldığında büyük çoğunluğunun (8 kişi), engel durumlarının meslek seçimi noktasında belirleyici olduğuna dair bir anlatımları olmaması dikkat çekmektedir. Kişisel ilgilerinin, kendi yeteneklerine dair farkındalıklarının, başkalarına yardım etme isteklerinin ve lise döneminde almış oldukları derslerin, meslek seçimlerini yönlendirmede daha önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Bu bulgumuz, engellilik deneyiminin çalışmada yer alan katılımcıların yaşamları üzerinde belirleyici olan mutlak ve en önemli gerçeklik olmadığını da bir kez daha görünür hale gelmesini sağlamıştır. Ancak bu bulgulardan farklı bir biçimde Öztapak (2018), çeşitli bölümlerde okuyan ve farklı engelleri bulunan on üniversite öğrencisi ile yaptığı araştırmasında, meslek seçimi noktasında kişisel ilgilerin, isteklerin ve ailelerinin yönlendirmelerinin yanı sıra en fazla dikkate aldıkları faktörün engel durumları olduğu sonucuna ulaşmıştır. Öztapak (2018)'in çalışmasının bulgularının benzer olmamasının nedeninin katılımcıların engel türü bakımından farklı gruplardan oluşmasından kaynaklandığı düşünülmektedir oysa bizim yaptığımız bu çalışma yalnızca görme engelli uzmanlarla sınırlandırılmıştır. Zira aynı engellilik durumu her birey tarafından benzer şekilde deneyimlenmediği gibi her engel grubunun kendine özgü farklı deneyimleri de söz konusu olabilmektedir. Yine bu çalışmadaki katılımcılarımızın büyük çoğunluğu, meslek tercihlerine ilişkin

kararlarını lise döneminde aldıklarını ifade etmişlerdir. Literatürde de benzer biçimde lise döneminin meslek seçimine ilişkin karar verme noktasında kritik bir önem taşıdığı, öğrencilerin yetişkin yaşamlarında kendilerini mutlu hissedebilecekleri bir mesleğe yönelebilmeleri için bu dönemde kişisel ilgi ve becerilerini keşfetmelerinin önemli olduğu vurgulanmaktadır (Öztabak, 2018; Şeker ve Kaya, 2019; Gönültaş, 2021). Ayrıca katılımcılarımızın mesleki tercihlerini etkileyen faktörlerin mesleki doyumları noktasında da belirleyici olduğu da bu noktada dikkat çekmektedir. Kendi ifadelerinden de anlaşılacağı üzere katılımcılarımızın hepsi mesleklerini severek yerine getirmektedir. Literatür incelendiğinde de mesleği isteyerek seçme ve mesleği sevme ile mesleki doyum arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğuna işaret eden çalışmalar bulunmaktadır (Başçılar ve Taşcı, 2018; Kodaman ve Kızılkaya, 2022). Öte yandan katılımcıların mesleki doyumları noktasında en fazla dile getirdikleri unsur, başkalarına yardım edebilmekten ve sorunlarını çözebilmekten duydukları mutluluk olmuştur. Paralel biçimde, kadın konuk evinde görev yapan sosyal hizmet uzmanları, psikologlar ve çocuk gelişim uzmanları ile gerçekleştirilen nitel bir çalışmada da danışanlarının yüzlerinde gülümseme oluşturabilmenin uzmanların mesleki doyumlarını arttırdığına ilişkin bulgulara ulaşılmıştır (Yalçın, 2021).

Katılımcıların sahada karşılaştıkları sorunlar incelendiğinde ise öne çıkan unsurlardan birisinin bürokratik süreçler olduğu görülmektedir. Bürokratik süreçlerin uzun sürmesi nedeniyle mesleki müdahalelerinin aksayabildiği, kurumsal kaynakların yetersiz olmasının danışanlarının ihtiyaçlarını karşılama konusunda aksaklıklara yol açtığını ve amirleri, danışanları ve kurumda çalışan diğer personeller tarafından kendilerinden yetkileri dışında olan işleri yapmalarının beklenebildiği gibi sebepler bürokratik ve yönetsel sorunlar olarak işaret edilmektedir. Sahada yapılan başka çalışmalar da bu hususta birtakım sorunların olduğu konusunda bu çalışma ile hemfikirdirler. Bu çalışmalarda da uzmanların zamanlarının büyük bir bölümünü büro işlerine

ayırarak zorunda kaldıkları, kendilerinden görev tanımları dışında kalan işleri yapmalarının beklenmesi ve iş yoğunluğu nedeniyle danışanlarına yeterli zaman ayıramamaları, denetimlerin geleneksel yöntemlerle yapılması ve denetim sürecinin yavaş ilerlemesi gibi bürokratik ve idari sorunlar yaşandığı tespit edilmiştir (Zengin ve Çalış, 2017; Parmaksız ve Gök, 2018; Çüm ve Köroğlu, 2021; Pascoe vd., 2022).

Ancak diğer taraftan saha tecrübesinin ve sahada karşılaşılan bürokratik tikanıklıklar hususunun daha ayrıntılı biçimde incelenmesine ihtiyaç olduğu da açıkça görülmektedir. Sahada karşılaşılan sorunların kaynağının bürokratik süreçlerle ilişkisi olduğu kadar bu süreci işleten diğer personellerle de ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Bu görüşmeler esnasında süreç içerisinde edindiğimiz izlenim, iş yoğunluğu ve bürokratik süreçlerde inisiyatif kullanımı konusunda sorumluluk almak istemeyen personel yapısı, sahadaki acil gelişen durumlar dolayısı ile ortaya çıkan sorunların aşılmasına yol açmakta ve esasen uygulayıcıların açık ifadeler ile direkt görev tanımı beklentileri dolaylı yoldan görevlerini ihmal etme sorununa yol açmaktadır. Ne yazık ki birey çoğu kez bu ihmali kendisi de fark edememektedir veya görmezlikten gelmektedir.

Görme engelli uzmanların yaşadıkları bir diğer sorun ise iş arkadaşlarının, meslektaşlarının ve yöneticilerinin ön yargılı tutumlarıdır. Engellilerin çalışma yaşamına katılımlarını zorlaştıran nedenler arasında gösterilen ön yargılı tutumlar (Arslan ve Altıntaş, 2014), işe kabul edilme süreçlerinde yaşanan zorlukların yanında, iş yaşamlarında karşılarına çıkmaktadır. Bu da çalışma hayatına katılmış engelli bireylerin potansiyellerinin altında kalan işlerde çalıştırılmalarına yol açabilmekte veya engellilerin yalnızca bazı işleri yapabileceklerine yönelik bir tutuma dönüşebilmektedir. Çalışmamızda da bazı katılımcılar yeterli mesleki beceriye sahip olmadıklarına, danışanlarını doğru değerlendiremeyebileceklerine, uygun mesleki müdahaleler

gerçekleştiremeyeceklerine dair ön yargıların olabildiğini ve bu ön yargılar nedeniyle bazı mesleki rollerini uygulayabilmelerinin engellenebildiğini ifade etmişlerdir. Kanada’da yapılan bir çalışmanın bulguları da engelli bireylerin istihdam oranlarının arttırılabilmesi için aşılması gereken en büyük bariyerlerden birinin işverenlerin engellilerin işe yönelik sorumluluklarını yerine getiremeyeceklerine dair taşıdıkları ve çoğunlukla herhangi bir gerçekliğe tekabül etmeyen yanlış inanışları olduğunu ortaya koymaktadır (Bellemare vd., 2019). Gana’da engellilik ve ayrımcılık arasındaki ilişkinin ele alındığı bir çalışmada da verilen işi yapamayacaklarına dair ön yargıların engellilerin işe alımını zorlaştırdığı, işe alınan engellilerin ise diğer çalışanlara oranla ayrımcılıkla ilişkili daha fazla sorun yaşadıkları bulunmuştur (Banks vd., 2018). Benzer biçimde diğer uluslararası çalışmalar da göstermektedir ki bu sorun sadece Türkiye özelinde yaşanan bir sorun değildir (Khoo vd., 2013; Graham vd., 2018; Carr ve Namkung, 2021).

Çalışmamızın önemli bulgularından biri de katılımcılarımızın danışanlarının ön yargılı tutumlarına daha az maruz kalmalarına rağmen iş arkadaşları ve meslektaşları tarafından kendilerine sıklıkla ön yargı ile yaklaşıldığını ifade etmeleridir. Katılımcılarımızın iş arkadaşları ve meslektaşlarının daha olumsuz tutumlara sahip olduklarına ilişkin yaptıkları değerlendirmeler, amacı insanı ve insan deneyimini anlamak olan ruh sağlığı profesyonellerinin engelliliğe yönelik bakış açıları noktasında birtakım soru işaretleri ortaya çıkarmaktadır. Benzer doğrultuda Amerika’da farklı engel durumları olan 14 sosyal hizmet uzmanı ile gerçekleştirilen nitel bir çalışmada da katılımcılar, mesleğin doğasında farklılıklara saygı ve farklılıkları anlama çabası olmasına rağmen meslektaşları tarafından ayrımcı davranışlara maruz kaldıklarını, bu durumun sosyal hizmet mesleğine yönelik hayal kırıklığı yaşamalarına neden olduğunu ifade etmişlerdir (Kiesel vd., 2019). Yapılan bir başka çalışmada da engelli çalışanların iş arkadaşlarının

tutumlarını yöneticilerinin tutumlarından daha olumsuz algıladıkları bulunmuştur (Orhan ve Uysal, 2019).

Uzmanlar mesleki ilişkinin başlangıç aşamasında danışanlarının da kendilerine ön yargı ile yaklaşabildiklerini ancak kendilerine yardım edilebildiğini fark ettiklerinde ön yargılarını zamanla ortadan kaldırdığını belirtmişlerdir. Öte yandan, danışanlarının tutumlarını iş arkadaşlarının, meslektaşlarının ve yöneticilerinin tutumlarından daha olumlu algıladıkları da anlaşılmaktadır. Danışanlarının tutumlarının daha olumlu olmasını, danışanlarının çoğunlukla dezavantajlı gruplar olmaları nedeniyle engelli birinin kendilerini daha iyi anlayabileceğini düşündükleri, kendilerine destek olduğunu gördüklerinde uzmanın engelli olup olmamasını sorun etmedikleri ve sosyal fobi gibi sorunlar yaşayan danışanların zaten göz teması kurmada zorlandıkları, bu nedenle görmeyen bir uzmanla daha rahat iletişim kurabildikleri şeklinde açıklamışlardır. Bu veri çalışmanın ulaştığı önemli verilerden birisidir. Bu tip durumlarda bazen gözlemleniyor olma düşüncesinin iletişimi sınırlandırabileceği düşünülmektedir.

Diğer yandan katılımcılarımız farklı meslek gruplarına mensup oldukları ve farklı kurumlarda görev yaptıkları için farklı profillerdeki danışan gruplarına hizmet sunmaktadırlar. Örneğin sözel olmayan iletişim biçimlerinin daha fazla kullanılması gereken bazı durumlarda çocuk danışanları ile çalışırken zorluk yaşayabilmektedirler. Bununla birlikte, bazı katılımcılarımız çocuklarla çalışmayı daha rahat bulduklarını ve zorluk yaşamadıklarını da ifade etmişlerdir. Bu durum, engellilik durumunun uzmanların saha uygulamalarını benzer şekilde etkilemediğini göstermektedir. Görme engelli olmanın dezavantaja dönüştüğü diğer durumlar da fiziksel istismar gibi görsel detayların önemli olduğu ve resim analizi gibi görmeye dayalı değerlendirme tekniklerinin kullanılmasını gerektiren durumlardır.

Çalışma içerisinde öne çıkan en önemli unsurlardan birisi erişilebilirlik sorunu olmuştur. Engellilik tartışmalarında sıklıkla karşılaştığımız bu sorun, esasen diğer birçok sorunun da kaynağı olarak orta yerde durmaktadır. Erişilebilirlik bir sorun olmaktan çıkarıldıkça engellilerin hayata katılımı ve iş verimliliklerinin de yükseldiği aşikardır. Çalışma içerisinde katılımcılarımızın erişilebilirlik noktasında en fazla dile getirdikleri sorunlar; çalıştıkları kurumların fiziki açıdan erişilebilir olmaması, ziyaret gerçekleştirilen evlerin kötü fiziki koşullara sahip olması nedeniyle yaşadıkları güçlükler, hizmet sunmak için yararlanmak durumunda oldukları resmi web sitelerinin ekran okuyucu yazılımlarla kullanılabilir şekilde tasarlanmaması ve psikologlar tarafından danışanları klinik açıdan değerlendirmek için uygulanan testlerin erişilebilir şekilde düzenlenmemesidir. Engelli bireylerin çalışma yaşamı içerisinde karşılaştıkları erişilebilirlik sorunlarının mesleki rollerini uygulayabilmelerini zorlaştırdığı yönündeki bulgularımız yapılan benzer çalışmalarla da desteklenmektedir. Örneğin Eğitimde Görme Engelliler Derneği tarafından görme engelli öğretmenlerin sorun ve beklentilerine yönelik gerçekleştirilen araştırmada, öğretmenlerin EBA'da (Eğitim Bilişim Ağı) yer alan görsel, işitsel ve yazılı materyalleri kullanmada zorluk yaşadıkları, etkileşimli tahtaların görme engelli öğretmenlere hitap etmediği ve erişilebilirlik noktasında birtakım düzenlemelere ihtiyaç duydukları belirtilmiştir (EGED, 2017). Konya'da devlet kurumlarında ve özel sektörde çalışan engellilerin işverenleri ve işyerlerine yönelik görüşlerinin incelendiği nitel bir çalışmada da engelli çalışanların çoğunluğunun işverenlerinden öncelikli beklentileri arasında fiziki düzenlemeler bulunmaktadır (Anıl ve İlik, 2022). Yine benzer şekilde uluslararası literatürde yer alan ve Nijerya'da yapılan çalışmada, kamu kuruluşlarının fiziki alt yapılarının engelli çalışanların erişilebilirlik ihtiyaçlarına uygunluğu açısından değerlendirilmiş, kamu kuruluşlarının hem erişilebilirlik standartları yönünden düşük fiziksel niteliklere sahip olduğu hem de engelli çalışanların gereksinim duydukları ekipmanlara ulaşım olanaklarının çok sınırlı olduğu tespit edilmiştir.

Aynı çalışmada erişilebilirlik standartlarının yeterli olmaması engellilere yönelik bir tür ayrımcılık olarak değerlendirilmiştir (Omolawal, 2019). Engellileri konu edinen Kanada’da yapılmış bir çalışmada da erişilebilirlik konusunun engelliler açısından önemi ön plana çıkmaktadır. Araştırmada, fiziki açıdan uygunluk ve yardımcı teknolojilerin bulunması gibi işyeri özelliklerinin engelli çalışanların işlerinden daha fazla memnun olmaları ile ilişkili olabileceği belirtilmiştir (Uppal, 2005). Buna paralel olarak diğer çalışmalarda da benzer bulgulara rastlanmaktadır (Karakuyu, 2017; Narayanan, 2018; Wahidin vd., 2018; Kanyılmaz Polat, 2020; Makkawy ve Long, 2021).

Sonuç olarak denilebilir ki erişilebilirlik sorunlarının giderilmesi durumunda görme engelli olmak büyük bir oranda sorun olmaktan çıkabilmektedir. Yine de bunun dışında da sahada ve insanla birebir çalışma gibi durumlarda görme engelli meslek elemanlarının birtakım sorunlar yaşadıkları da görülmektedir. Bu sorunların bir kısmı da toplumun bu duruma alışkın olmamasından kaynaklanan olumsuzluklardır. Ancak bu aşılabilecek bir sorun olarak görülmektedir. Çünkü katılımcılarımızın saha deneyimleri incelendiğinde, görme engelli olmalarının çoğunlukla bir dezavantaj oluşturmadığı görülmektedir. Danışanlarının içinde buldukları durumları değerlendirirken görme dışındaki duyularını ve sezgilerini kullanabilmeleri zaman zaman bir avantaja da dönüşebilmektedir. Ayrıca sunulan hizmetin niteliğini belirlemede görme engelli olmalarından ziyade danışanlarla kurdukları iletişimin kalitesinin, mesleki becerilerinin ve mesleki güvenin daha belirleyici olduğunu düşünmektedirler.

Görme engelli bireylerin ve esasen bir bütün olarak engelli bireylerin toplum içerisinde görünürlükleri arttığında bu olumsuz tutumun hem yöneticiler hem hizmet alanlar hem de tüm toplum için kendiliğinden ortadan kalkacağı düşünülmektedir. Bugün her ne kadar bu görünürlüğün ve farkındalığın artırılmasına yönelik birçok çalışma yapılmaktaysa da istenilen sonuç tam olarak

elde edilememektedir. Çünkü bu çalışmalar daha çok engellilerin yaşam koşullarının ne denli zor olduğu ile sınırlı bir empati çalışmasından öteye geçememektedir. Engellilik yalnızca yeti farklılıklarının bir sonucu olarak var olan, deneyimleyen herkes tarafından aynı şekilde anlamlandırılan, değişmez ve tek boyutlu bir olgu değildir. Yeti farklılıkları engellilik deneyiminin yalnızca bir parçasıdır ve suni olarak deneyimlenmesi engelliliğin anlaşılmasına ve bireylerin yaşadıkları sorunların çözümüne yeteri kadar katkı sağlayamamaktadır. Engellilerin toplumsal yaşamda karşılaştıkları erişilebilirlik sorunlarına dikkat çekecek ve engellilerin toplumun bir parçası olarak görülmesine engel olan olumsuz kültürel tanımların görünür kılınmasını sağlayacak farkındalık çalışmalarının yapılması önemlidir.

Çıkar Çatışması Bildirimi:

Bu makalede yazarlar arasında, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayınlanmasına ilişkin herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Destek/Finansman Bilgileri

Bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek alınmamıştır.

KAYNAKÇA

- Anıl, A. ve İlik, Ş. Ş. (2022). Engelli çalışanların işyeri ve işverenine yönelik görüşlerinin incelenmesi. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 12(1), 107–124.
- Arslan, H. ve Altıntaş, G. (2014). Engellilerin çalışma yaşamına katılımını artırarak toplumla kaynaşmalarını sağlamayı hedefleyen bir model önerisi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 165–186.
- Arslan, Y., Şahin, H. M., Gülnar, U. ve Şahbudak, M. (2014). Görme engellilerin toplumsal hayatta yaşadıkları zorluklar (Batman merkez örneği). *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 4(2), 1-14.
- Banks, J., Grotti, R., Fahey, É. ve Watson, D. (2018). *Disability and discrimination in Ireland: Evidence from the QNHS Equality Modules 2004, 2010, 2014*. Dublin, Ireland.
- Başçılar, M. ve Taşçı, A. (2018). İş yükü ve iş tatmini arasındaki ilişki: Sosyal hizmet uzmanları üzerine bir araştırma. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4, 330–344.
- Bellemare, C., Goussé, M., Lacroix, G. ve Marchand, S. (2019). *Physical disability, discrimination, and public subsidies: evidence from a field experiment controlling for workplace accessibility* (No: 11461). Bonn.
- Burcu, E. (2017). Türkiye’de engelli bireylerin dezavantajlı konumlarına engellilik sosyolojisinin eleştirel tavrıyla bakmak. *Toplum ve Demokrasi*, 11(24), 107–125.
- Carr, D. ve Namkung, E. H. (2021). Physical disability at work: How functional limitation affects perceived discrimination and interpersonal relationships in the workplace. *Journal of Health and Social Behavior*, 62(4), 545–561.
- Corey, G. (2015). *Psikolojik danışma, psikoterapi kuram ve uygulamaları*. Ankara: Mentis Yayıncılık.

- Cudjoe, E. ve Alhassan, A. (2017). Perceptions about disability among persons with and without disabilities in Sekondi, Ghana: a qualitative study. *Asian Research Journal of Arts and Social Sciences*, 3(1), 1–10.
- Çüm, B. ve Köroğlu, C. Z. (2021). Sosyal hizmet uzmanlarının çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar: Burdur ili örneği. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(1), 165–182.
- EGED. (2017). *Engelsiz bir üniversite için tespit ve öneriler el kitabı*. Ankara: Şen Matbaa.
- Gönültaş, O. (2021). Lise öğrencilerine yönelik kariyer danışmanlığı ve mesleki rehberlik alanında yapılan deneysel çalışmaların incelenmesi. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 233–244.
- Graham, K. M., McMahon, B. T., Kim, J. H., Simpson, P. ve McMahon, M. C. (2018). Patterns of workplace discrimination across broad categories of disability. *Rehabilitation Psychology*, 62(4).
- Kahraman Güloğlu, F. (2022). Engellilik hakkında kavramsal karmaşanın nedenleri ve Türkiye'deki durum. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 33(1), 291–315.
- Kanyılmaz Polat, E. (2020). Engelli bireylerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlara yönelik nitel bir araştırma: Çanakkale örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(39), 869–897.
- Kanyılmaz Polat, E., Bacak, B. ve Kiroğlu, F. (2020). Çalışma yaşamında görme engelli bireyler: Çanakkale örneği. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 20(49), 917–960.
- Karakuyu, A. (2017). Engelli bireylerin bakışıyla çalışma ve günlük hayattaki engelli sorunları. *Kesit Akademi Dergisi*, 3(12), 674–685.
- Khoo, S. L., Tiun, L. T. ve Lee, L. W. (2013). Unseen challenges, unheard voices, unspoken desires: Experiences of employment by Malaysians with physical disabilities. *Kajian Malaysia: Journal of Malaysian Studies*, 31(1).

- Kızılaslan, A., Zorluoğlu, S. L., Yüce, A. ve Sözbilir, M. (2016). Yeti yitimi modellerinin tarihsel süreci. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 183–197. doi:10.17240/aibuefd.2016.16.1-5000182917
- Kiesel, L. R., Dezelar, S. ve Lightfoot, E. (2019). Equity in social work employment: opportunity and challenge for social workers with disabilities in the United States. *Disability & Society*, 34(9–10), 1399–1418.
- Kodaman, N. ve Kızılkaya, M. (2022). Sağlık profesyonellerinde iş doyumunu ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi: Büyükşehir Belediyesi örneği. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 6(2), 280–291.
- Makkawy, A. ve Long, S. (2021). Visual impairment in the virtual workplace: Exploration, experience, and interpretation. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 115(4), 299–309.
- McKinney, E. L. ve Swartz, L. (2021). Employment integration barriers: experiences of people with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(10), 2298–2320.
- Mellifont, D., Smith-Merry, J., Dickinson, H., Llewellyn, G., Clifton, S., Ragen, J., ... Williamson, P. (2019). The ableism elephant in the academy: A study examining academia as informed by Australian scholars with lived experience. *Disability & Society*, 34(7–8), 1180–1199.
- Narayanan, S. (2018). A study on challenges faced by disabled people at workplace in Malaysia. *Putrajaya International Conference on Children, Women, Elderly and People with Disabilities* içinde (ss. 185–197).
- Norstedt, M. (2019). Work and invisible disabilities: Practices, experiences and understandings of (non)disclosure. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 21(1), 14–24.

- Omolawal, S. A. (2019). Disability, Workplace Relations and Social Exclusion of “the people with special needs” in selected public organisations in Ibadan, Nigeria. *International Journal of Humanities and Social Science*, 9(8), 15–25.
- Orhan, S. ve Uysal, S. (2019). Engelli bireylerin çalışma hayatında maruz kaldıkları duygusal yükler: Sakarya ili örneği. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 270–291.
- Oud, J. (2018). Academic librarians with disabilities: job perceptions and factors influencing positive workplace experiences. *Partnership: The Canadian Journal of Library and Information Practice and Research*, 13(1).
- Özaydın, M. M. ve Ölmezoğlu İri, N. (2020). İşgücü piyasasında engelli istihdamı üzerine emek arz yönlü bir araştırma: Gümüşhane örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 89–110.
- Öztabak, M. Ü. (2018). Engelli bireylerin meslek seçiminde etkili olan faktörlerin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 48(48), 21–40.
- Parmaksız, İ. ve Gök, A. (2018). Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin yürütülmesinde karşılaştıkları güçlükler. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (47), 247–265.
- Pascoe, K. M., Waterhouse-Bradley, B. ve McGinn, T. (2022). Social workers’ experiences of bureaucracy: A systematic synthesis of qualitative studies. *The British Journal of Social Work*.
- Şahin, A., Sevim, O., Çiğdem, S. ve Aydın, G. (2011). Görme engelli türkçe öğretmenlerinin eğitim ortamındaki durumlarına yönelik düşünceleri. *Education Sciences*, 6(1), 515-525.

- Şeker, G. ve Kaya, A. (2019). Mesleki karar verme programının onuncu sınıf öğrencilerinin mesleki kararsızlık düzeyleri üzerinde etkililiğinin sınanması. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 457–476.
- Şiriner Önver, M. (2014). Yeti yitimli bireyleri sakatlayan kentsel mekânlar. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 25(2), 37–60.
- T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2022). *Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni*.
- Uppal, S. (2005). Disability, workplace characteristics and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 26(4), 336–349.
- Wahidin, H., Waycott, J. ve Baker, S. (2018). The challenges in adopting assistive technologies in the workplace for people with visual impairments. *In Proceedings of the 30th Australian Conference on Computer-Human Interaction* içinde (ss. 432–442).
- Wilson-Kovacs, D., Ryan, M. K., Haslam, S. A. ve Rabinovich, A. (2008). 'Just because you can get a wheelchair in the building doesn't necessarily mean that you can still participate': barriers to the career advancement of disabled professionals. *Disability & Society*, 23(7), 705-717.
- Yalçın, M. (2021). Kadın sığınma evi hizmetlerinin hizmet alanlar ve hizmet sunanlar açısından değerlendirilmesi: Ankara örneği. *ADAM AKADEMİ Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 255–282.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (11. b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Zengin, O. ve Çalış, N. (2017). Sosyal hizmet uzmanlarının mesleki uygulamaları ve çalışma koşulları. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 28(1), 47–68.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

The perception of work differs in different parts of the world. However, work is usually considered as an action that is executed with physical power by a healthy individual. In this vein, participation of an unhealthy individual to working life is evaluated negatively. In general, work refers to an economic activity or action produces an economic output. Although today's technology enables a number of different options, the historical background of work confuses the minds of people. Therefore, this current study aims to improve the visibility of the historical background of work through the transformation of forms of work and to unveil and highlight the problems faced by people with disabilities in working life.

Method

This research has been carried out with the qualitative research method, which focuses on the uniqueness of human experience and aims to reveal the deep meanings in the discourses of individuals (Altunışık et al., 2010). The participants who took place in the study were reached by snowball sampling as one of the purposeful sampling methods. The research was implemented by the participation of 10 visually impaired individuals, social workers, psychologists, and psychological counsellors. In terms of the criteria for inclusion to the research process, no provincial or institution restrictions were made, which was found sufficient for the purpose of the study that visually impaired people were included in one of the specified occupational groups. In data collection process, semi-structured interview and socio-demographic information forms were used to collect data. Moreover, in-depth interview technique was utilized as one of the qualitative research techniques. Participants were informed about the subject and purpose of the study, and the interviews were recorded with the consent of the participants. The interviews were listened and transcribed verbatim.

The transcriptions were coded by two researchers and a consensus was reached on the themes. As a result, the transcribed data was divided into categories as main and sub-theme. In order to keep the personal information of the participants confidential, their real names were excluded and the quotations were given by using the code names determined for each participant.

Findings (Results)

A total of 10 participants (6 women and 4 men) were interviewed within the framework of the study. In addition, the participants' opinions about their

professional experiences were obtained. As a result of the coding process, 4 main themes and their sub-themes were coded that cover the views on Working Life and Profession, Problems Encountered in the Workplace, Opinions on Professional Practices, and Accessibility Experiences. In the themes of working life and view of the profession, the motivations of the participants about choosing the profession, their professional roles and their thoughts about their professional satisfaction are mentioned. The problems encountered in the workplace cover the findings about what kind of problems the participants encountered in their workplaces. The prominent problems mentioned in the interviews are about the bureaucratic processes that hinder their professional practices, the clients that have difficulties in meeting their needs due to the lack of resources, and the prejudices of their colleagues and managers. Under the heading of opinions about professional practices, the experiences of visually impaired professionals regarding field practices took place. In this context, their opinions on what kind of difficulties they experienced in the field, how they coped with these difficulties, what kind of effects their disability had on the field practices, with which client groups they had more difficulty working and with which groups they worked more easily, and their interrelations with other institutions were included. In the theme of other institutions, it is revealed that the participants established relations with many institutions depending on the characteristics and needs of their client groups. Finally, under the theme of accessibility, the participants' experiences regarding both the accessibility of the physical spaces and the digital resources and websites are included.

Conclusion and Discussion

The results indicate that if accessibility issues can be resolved, the disadvantages of being visually impaired will disappear. According to the field experiences of our participants, visual impairment usually does not constitute a disadvantage for the most part. The fact that the clients can use their senses and intuitions other than vision while evaluating the situations and they can turn a disadvantage into an advantage from time to time. In addition, they think that the quality of the communication they have with the clients, their professional skills, and professional confidence are more influential than their visual impairment in determining the quality of the service provided.

It is thought that when the visibility of visually impaired individuals and disabled individuals in the society increases, this negative attitude will automatically disappear for both administrators, service users, and the whole society. Despite the high number of studies aiming to increase this awareness, the results do not reveal the desired situation. In other words, these studies do not go beyond increasing the empathy for the visual impairment. It is the fact that the meaning

of the experience differs according to the person, the duration of the experience, and the experienced environment. However, disability is not an unchanging and one-dimensional phenomenon that exists only because of the differences in ability and it is interpreted in the same way by everyone who experiences it. Disability differences are only a part of the experience of disability, and artificial experience does not contribute enough to the understanding of disability and the solution of the problems faced by individuals. It is recommended to choose awareness activities that will draw attention to the accessibility problems faced by the disabled in social life and make the negative cultural definitions which prevent the disabled from being as a part of the society.