

ÇALIŞMA YAŞAMINDA GÖRME ENGELLİ BİREYLER: ÇANAKKALE ÖRNEĞİ

Ebru KANYILMAZ POLAT ¹

Bünyamin BACAK ²

Fulya KIROĞLU³

Öz

Çalışmak, her bireyin en temel haklarından biri olmanın yanında bireyleri topluma entegre eden, içsel tatmin sağlayan psiko-sosyal bir ihtiyaçtır. Engelli bireylerin düşük istihdam oranları ile bu temel haktan mahrum oldukları, istihdam halinde olanların da çeşitli sorunlar yaşadıkları bilinmektedir. Tüm engelli grupları içinde görme engellilerin de çalışma yaşamında karşılaştıkları kendilerine özgü zorluklar mevcuttur. Zorluklar karşısında görme engelli bireyler ya çalışma yaşamından yoksun kalmayı tercih etmekte ya da olumsuz çalışma koşulları altında çalışmayı sürdürmektedir. Çalışma yaşamında görme engellilerin yaşadıkları zorlukların tespit edilmesi, bu olumsuz durumların düzeltilmesi ve görme engellilerin istihdamlarının artırılması açısından büyük önem arz etmektedir. Bu araştırmanın amacı istihdam halinde olan görme engelli bireylerin çalışma yaşamında karşılaştıkları zorlukları tespit etmektir. Bu amaçla Çanakkale ilinde istihdam edilen görme engelli vatandaşlarla nitel bir araştırma gerçekleştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Engelli, Görme Engelli, Çalışma Yaşamı, Çanakkale

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, Çanakkale, E-posta: ekanyilmaz@comu.edu.tr. ORCID: 0000-0002-3396-0791

² Prof. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Çanakkale, E-posta: bbacak@comu.edu.tr. ORCID: 0000-0003-1695-1866

³ Doktora Öğrencisi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat, Çanakkale, E-posta: fulyakrgl88@gmail.com. ORCID: 0000-0002-1007-1561

KANYILMAZ POLAT, E. , BACAK, B. , KIROĞLU, F. M. (2020). Çalışma Yaşamında Görme Engelli Bireyler: Çanakkale Örneği. Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 20(49) , 917-960. DOI: spcd.vi.610253

VISUALLY IMPAIRED PEOPLE IN THE WORKING LIFE: EXAMPLE OF ÇANAKKALE

Abstract

Work is a psycho-social need providing internal satisfaction integrating individuals into society besides being one of the most basic rights of every individual. Disabled individuals are deprived of this basic right with low employment rates however it is also known that people with disabilities employed have various problems. In all groups of people with disabilities, there are available specific difficulties that in also visually impaired people face in their working life. In the face of difficulties, visually impaired individuals either prefer to be deprived of working life or continue to work under adverse working conditions. It is of great importance to identify the difficulties experienced by visually impaired people in working life, to correct these negative situations and in terms of to increase the employment of visually impaired people. The aim of this study is to identify the difficulties faced by visually impaired individuals in employment. For this purpose, a qualitative research was carried out with visually impaired citizens employed in Çanakkale.

Keywords: *Disable, Visually Impaired, Working Life, Çanakkale*

GİRİŞ

Dünyada bir milyardan fazla insan bir tür engel ile yaşamını devam ettirmek zorundadır. Başka bir deyişle dünya nüfusunun yaklaşık olarak %15'lik kısmı engelli bireylerden oluşmaktadır (WHO, 2011, s.1). Türkiye'de ise 2011 yılında gerçekleştirilen Nüfus ve Konut Araştırması sonuçlarına göre en az bir engele sahip olan bireylerin oranı % 6, 9'dur. Başka bir ifadeyle Türkiye'de 4 milyon 876 bin kişi bir tür engel ile yaşamını sürdürmektedir.

Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı ve Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı işbirliği ile 2002 yılında gerçekleştirilen Türkiye Özürlüler Araştırmasında engellik ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma, zihinsel, süregen hastalık olarak 6 türde ele alınmıştır (Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı ve Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, 2002, s.10). Dünyada ve Türkiye'de en sık rastlanılan engel grupları arasında görme engelliler ikinci sırada yer almaktadır. Türkiye'de 2010 yılında TÜİK'in gerçekleştirdiği "Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması'na göre toplam engelliler içerisinde görme engellilerin oranı % 8,4'dür. Bu kişilerden ise % 43,6'sının görme engel oranı %70 ve üzerindedir (TÜİK, 2010, s.1).

Tüm engel gruplarına benzer şekilde görme engellilerin de sosyal yaşamlarında ve iş bulmada bir takım sıkıntılarla karşılaştıkları bilinmektedir. Dünya Sağlık Araştırması verilerine göre engelli bireylerin istihdam oranları engelli olmayan bireylerle kıyaslandığında oldukça düşüktür. Bu duruma ek olarak Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün gerçekleştirdiği bir araştırmada 27 ülkede çalışma yaşında olan engelli bireylerin emek piyasasında olumsuzluklar yaşadığı ve engelli olmayan kişilerle kıyaslandığında emek piyasasında daha kötü sonuçlar elde ettiği tespit edilmiştir. Ayrıca engelli bireylerin çalışma yaşamının dışında kalma oranı engelli olmayan bireylere nazaran 2,5 kat daha yüksek bulunmuştur (WHO, 2011, s.5).

Her engel grubunun kendine özgü zorlukları, sosyal yaşam ve çalışma yaşamından beklenti ve istekleri mevcuttur. Görme engellilerin rahat çalışabilmeleri için işyerlerinde bir takım düzenlemelere ihtiyaçları olabilmektedir. Diğer yandan düzenlemelere rağmen görme engelli bir çalışan için uygun olmayan işyerleri, meslekler ve ortamlar olabilmektedir. Bazı işverenlerin engelli istihdam etmek konusunda isteksiz olmaları, engelli birey

çalıştırsalar bile engelsizmiş gibi performans beklmeleri de konunun diğeri bir tarafıdır. Tüm bu sorunlar genelde tüm engellilerin, özelden görme engellilerin çalışma yaşamına katılımlarını güçleştirmekte, çalışma yaşamına girenlerin ise çalışma şartlarını olumsuz etkilemektedir.

Engelli Kavramı

İnsan olma halinin bir parçası olan engellilik, herkesi yaşamının belirli bir döneminde geçici veya kalıcı olarak zayıf düşüren ve uzun yıllar yaşayan insanlarda işlerini yerine getirme konusunda zorluk yaşatan bir durumdur (WHO, 2011, s.1). Engelli kavramı ve kapsamı bireylerin yaşadıkları zaman ve mekana bağlı olarak farklılık göstermektedir. Geçmişten günümüze kadar engelli bireyler için engel durumlarına yönelik olarak “aksak”, “çolak”, “kör”, “topal” gibi kavramlar kullanılmıştır. Engellilik kavramının bütün dünyada kabul gören tek bir tanımı bulunmamakla beraber bu kavramın yerine günümüzde sıklıkla “sakat” ve “özürlü” kavramları kullanılmaktadır.

Türk Dil Kurumu (TDK) engelli tanımını “vücudunda eksik veya kusuru olan, özürlü” olarak yapmaktadır. 5378 sayılı Engelliler Hakkındaki Kanun ise engelli tanımını “fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğeri bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey” olarak yapmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü “noksanlık, özürlülük ve maluliyet olarak yaptığı tanımlarda genel olarak bedensel, zihinsel ve ruhsal özelliklerden belirli bir oranda ve sürekli olarak fonksiyon ve görüntü kaybına neden olan organ yokluğu veya bozukluğu sonucu kişinin normal yaşam gereklerine uyamama” şeklinde tanımlamaktadır (Zaim Gökbay vd., 2011, s.1). Türk Dil Kurumu’nun engelli tanımı vücuttaki eksiklik veya kusur ile sınırlıyken 5378 sayılı Engelliler Hakkındaki Kanun’unun ve Dünya Sağlık Örgütü’nün engelli tanımını bedensel, zihinsel veya ruhsal bir kayba ek olarak yaşama etkin katılıma da dikkat çekmektedir.

Doğum öncesi veya doğum sonrası çeşitli nedenlerle ortaya çıkan engellilik farklı türlerde vukuu bulmaktadır. Bunlar arasında en sık rastlanılan engel türlerinden biri görme engelidir. Görme engeli bireylerde “körlük” veya “az görme” durumu olarak karşımıza çıkmaktadır. Görme engelinin yaygın olarak kabul gören yasal ve eğitşsel olmak üzere iki tanımı bulunmaktadır. Yasal tanıma

göre daha iyi duruma getirmek için gerçekleştirilen tüm değişikliklere rağmen gören gözün doğal görme gücünün onda birine başka bir deyişle 20/200'lük görme kesikliğine veya daha azına malik olan ya da görme açısı 20 dereceyi geçmeyen bireylere "kör"; gerçekleştirilen tüm değişikliklerle birlikte görme kesikliği 20/70 ile 20/200 arasında olan bireylere de "az gören" denilmektedir (MEB, 2008, s.4). Öğrenim değişkenlerinden öğrenme kanallarını ölçüt alan eğitsel tanıma göre görme keskinliği kaybından ağır derecede etkilenmiş olup, öğretimini dokunarak okuduğu kabartma yazıyla (Braille'le) ve konuşan kitaplardan dinleyerek devam ettirme ihtiyacında olan bireylere "kör"; büyüteçlerle normal puntolu ve büyük puntolu yazılı materyali okuyabilen bireyler ise "az gören" denilmektedir (Özyürek, 1998, s.130).

Türkiye'de 2010 yılında gerçekleştirilen Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması'nda görme engelliler toplam yüzdeliğin %8,4' nü oluşturmaktadır. Söz konusu payın içerisindekilerin %67' si erkek ve %33' ü kadın; %59,2' si kent, %40,2' si kırsal yerleşimli; görme kaybı (özür oranı) %20-39 arası olanlar %28,3; %40-69 arası olanlar %28,1; %70 ve yukarısı olanlar %43,6'tür. Yaş grubuna göre ise 0-6 yaş arası olanlar %1,4; 7-14 yaş arası olanlar %5,1; 15-24 yaş arası olanlar %16,1; 25-44 yaş olanlar %36,2; 45-64 yaş arası olanlar %25,5 ve 65 yaş ve yukarısı olanlar %15,8' ini oluşturmaktadır (TÜİK, 2010, s.1).

Çalışma Yaşamında Görme Engelli Bireyler

Birinci Dünya Savaşı'na kadar görme engelli bireyler de diğer engelliler gibi pek çok işyerinde kabul görmemiş ve çalışma yaşamına katılımları çok sınırlı olmuştur (Koçyıldırım, 1998, s.52). Bu dönemlerde bazı mesleklerde istihdam edilen görme engelliler diğer mesleklerde çalıştırılmamıştır. 19. yüzyıla kadar görme engellilere bakış açısının bir sonucu olarak Batılı ülkelerde hayır kurumu niteliğinde devlet tarafından açılmış olan özel korumalı işyerlerinde ya da geleneksel olarak toplumca kabul gören sepet örmeciliği, hasır işlemeciliği, ciltçilik, müzisyenlik gibi işlerde istihdam edilmişlerdir. Doğu Asya ülkelerinde masaj terapisti olarak çalışan görme engelli bireyler, İslam ülkelerinde çoğunlukla hafız olarak çalışmıştır (Derici, 1999, s.166).

Birinci ve İkinci Dünya Savaşlarından sonra istihdam edilebilir nüfusun önemli bir kısmı silahaltına alındığından savaşa katılan ya da katılmayan pek çok ülkede önemli bir işgücü talebi doğmuştur. Savaşın yarattığı bu ortam

engelli bireyler için bir fırsata dönüşmüş ve hali hazırda çok fazla istihdam edilemeyen görme engellilerin istihdam olanakları artmıştır. Savaş döneminde zorunlu olarak ortaya çıkan istihdam fırsatı üretim yeterliliklerine şüphe ile bakılan ve istihdam edilmek istenilmeyen görme engelli bireylerin işgücünden yararlanılması için elverişli bir ortam oluşturmuştur (Enç, 1978, s.20). Bu doğrultuda görme engelli bireylerin sanayi, tarım ve hizmetler sektöründe uygun işlerde istihdam edilebilmeleri için Birinci ve İkinci Dünya Savaşı arasındaki yirmi yıllık sürede rehabilitasyon hizmet ve teknikleri geliştirilmiştir. Bu şekilde görme engelli bireylerin ne gibi işlerde verimli çalışabilecekleri araştırılıp iş envanterleri oluşturulmuştur. İkinci Dünya savaşından sonra görme engelli bireylerin istidam edilebileceği alanlar, çalışabileceği işler artış göstermiş ve istihdamına yönelik çalışmalar güncellenerek günümüze kadar gelmiştir (Ataman,1999, s. 295).

Günümüzde bilim ve teknolojinin gelişimiyle birlikte pek çok meslek görme engellilerin de yapabileceği hale getirilmektedir. Ancak çalışma yaşamına girmeden önce ve çalışma yaşamında görme engellilerin hala pek çok sorunla karşılaştıkları bilinmektedir. Görme engellilerin karşılaştıkları sorunlar istihdam edilmeden önce ve istihdamları halinde olmak üzere ikiye ayrılabilir. İstihdam edilmeden önce görme engellilerin karşılaştıkları en önemli sorunlardan biri “eğitim” sorunudur. Görme engelli bireylerin eğitim kurumlarına ulaşımında güçlük çekmesi, yeterli sesli dokümana ulaşamaması ve uzman personel eksikliği gibi nedenlerle temel ve mesleki eğitim imkanlarından yeteri kadar yararlanamaması, istihdam edilme şanslarını azaltmaktadır (Çarkçı, 2011, s. 139). Görme engelli bireyler açısından eğitim olanaklarının arttırılması hem istihdam edilebilirliklerini arttıracak hem de istihdam edilen görme engelliler sayesinde devletin sosyal güvenlik yükü azalacaktır (Arıcı,1999, s.82).

İstihdam edilmeden önce görme engelli bireylerin karşılaştıkları sorunlardan bir diğeri de genelde işgücü, özelde engelli işgücü talebi azlığıdır. Teknolojik gelişmeler ve mevcut ekonomik durum işverenleri daha az işçi ile daha çok üretim ve hizmet yapmaya yönlendirmektedir. Kamu sektöründe tasarruf önlemleri alındığı, yeni istihdam edilecek bireylerde daha az personel alımı hedeflendiği bilinmektedir. Devlet hizmet satın alımı ve özelleştirmeler ile mümkün olduğunca memur sayılarını dengede tutmayı hedeflemektedir. Bu

kararlar kamu istihdamında yer alacak görme engellilerin sayısını da nispeten azaltmaktadır (Derici, 1999, s.179). T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni incelendiğinde engelli bireyleri çalıştırmakla yükümlü işyeri sayısının 2019 yılı Nisan sonu itibariyle kamuda 1,299'dur. Engelli çalıştırmakla yükümlü olan işyerlerinde çalıştırılması gereken engelli birey sayısı 2019 yılı Nisan sonu itibariyle kamuda 17,044 olmakla beraber 50 kişiden fazla ve az çalışanı olan işyerlerinde çalışan engelli sayısı 16,044'tür (T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2019, s. 11). Yine aynı bültende 2018 yılı Aralık ayı verilerinde engelli memurların 10,450'si görme engelli bireylerden oluştuğu görülmektedir. Sosyal bir devlet olma ilkesi gereği engelli bireylerin istihdamının arttırılması uzun vadede toplumsal refahında artışına katkıda bulunacaktır.

Özel sektörde ise işverenlerinin görme engelli bireyler hakkında “iş yaşamında başarılı olamaz”, “bir işletmede yapacağı işler sınırlıdır ve başka işlere aktarılamaz”, “işletme karlılıklarını azaltırlar ve uzun dönemde maliyetleri yükseltirler” gibi olumsuz önyargıları görme engelli bireylerin istihdam olanaklarını kısıtlamaktadır (Koçyıldırım, 1998, s.53). Ayrıca işverenlerin bazı sosyal ve yasal zorunluklar karşısında engelli çalıştırdıklarını ancak “en sağlam engelli” aradıkları görülmektedir. % 40 engel oranına sahip dış görünüşünde herhangi bir eksiklik veya farklılık olmayan bireylerin daha çok tercih edilmesi engel oranlarına sahip bireylerin istihdamını zorlaştırmaktadır (Ölmezoğlu, 2015, s.34-35).

Görme engelli bireylerde aile desteği yaşamının tüm süreçlerinde büyük önem arz etmektedir. Bilhassa görme özürlü bireyler yetişme sürecinde aile desteğinden mahrumsa önemli sorunlar ortaya çıkmaktadır (Arıkan, 2001, s.25). Çocuklarının engelinin kabullenilen aileler tedavi, rehabilitasyon ve eğitim süreçlerinin hızlı işlenmesine ve bireyin yaşama katılımına katkı sağlamaktadır. Engelli çocuk sahibi olan bireyler duygusal olarak bu durumu ne kadar çabuk aşarlarsa o kadar çabuk bilinçlenip engelli bireyin eğitimi, topluma katılımı ve meslek öğrenmesini desteklemektedirler (Genç, 1999, s.284). Ailelerin eksik bilinç düzeyinde olması, engelli bireye karşı gereğinden fazla koruyucu tutum sergilemeleri görme engelli bireylerin bağımsız hareketleri kısıtlamakta ve onları eve bağımlı hale getirmektedir. Söz konusu durum engelli bireyde istihdam edilebileceğine dair inancını kırmaktadır (Şahan, 2018, s. 50).

Engellilerin istihdamına engel olan diğer bir faktör de toplumun tutum ve bakış açısıdır. Görme engelli bireylere bir sebep olmaksızın zaman zaman olumsuz tavır alındığı ve dolayısıyla başta insan hakları olmak üzere çalışma hakları ve demokratik hakların bilerek veya bilmeyerek ihlal edildiği görülmektedir (Korkut, 1999, s.251). Bu bireylere acınarak bakılması, farklılaştırılması da dışlanmalarına neden olmaktadır. Acınarak bakılan engelli bireyler çalışma yaşamında ötekileştirilmekte ve “bazı işleri yapamaz” önyargısı ile farkında olmadan dışlanmakta, ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar (Esra Burcu, 2017, s.113).

Görme engelli bireylerin çalışma yaşamında karşı karşıya oldukları diğer bir sorun da işe yerleştirildikleri sırada söz konusu olmaktadır. Görme engelli bireylerin İŞKUR tarafından yapılanlar da dahil olmak üzere pek çok işe yerleştirmede engel durumlarına uygun olmayan işlere yönlendirildikleri görülmektedir. Diğer bir ifade ile zaman zaman bir görme engelli için önerilen iş, görme engelli bir çalışan tarafından yapılması çok da mümkün olmayan işler olmaktadır. Görme engelli bireyler ön değerlendirmeye tabi tutulmadan rastgele işlere yönlendirilmekte ve yönlendirildiği işlerde kabul edilmediği için de ümitsizliğe sürüklenmektedir (Atasayar, 1978, s.64). Görme engelli çalışanların karşılaştığı diğer bir sorunda sadece belli görev ve mesleklerin görme engelliler tarafından yapılabileceğine dair kalıplaşmış inançlardır. Özellikle santral memuru, danışma gibi nispeten daha az nitelik gerektiren işlerde çalıştırıldıkları görülmektedir (Arslan vd., 2014, s. 7). Kota sistemi ile engelli işçi çalıştırmak zorunda olmayan işyerlerinde ise işverenlerin “bu iş yapamaz” mantığı ile engelli bireyi istihdam etmek istemedikleri görülmektedir (Arslan vd., 2014, s. 8-9).

Ülkedeki ekonomik göstergelerin durumunun kötüye gitmesi ve işgücüne olan talebin düşmesi ile mevcut işsizlik oranlarının artması engelli bireyleri emek piyasasında dezavantajlı konuma düşürmekte ve iş bulma sürecinin uzamasına sebebiyet vermektedir. İşsizlik oranlarının yüksek olduğu dönemlerde “Ben sağlam kişilere iş veremiyorum, görme engelli bireylere mi iş vereceğim” algısının işverenlerde yaygın olarak kabul görmesi görme engelli bireylerin söz konusu dönemlerde çalışma yaşamına katılımını olumsuz yönde etkilemektedir (Koçyıldırım 1998, s.52).

Diğer bir nokta da görme engelli bireylerin istihdam edilmeleri ancak çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlardır. Görme engelli bireyler açısından mevcut binalar ve konutlar, yollar, kaldırımlar asgari ihtiyaçlara uygun ölçülerde inşa edilmemiştir ve görme engelli bireyler ulaşım hizmetlerinden gerektiği kadar faydalanamamaktadır (Benli, 1999, s.54). İşyeri mekan düzenlemelerindeki tasarım eksiklikleri ve fiziki altyapı düzenlemelerinin yetersizliği engelli bireylerin çalışma esnasında yaralanmalara kadar varan sorunlarla karşılaşmasına neden olmaktadır (Çarkçı, 2011,s.140).

İstihdam halindeyken yaşanan sorunlardan bir diğeri de istihdam edilmiş görme engelli bireylerin görevlerini yerine getirmesini kolaylaştıran özel donanımlı araç ve gereç eksikliğidir (Kürkçü, 1998, s.182). Bu doğrultuda ekran okuma programları, yazılı metin okuma araçları, elektronik Braille not defterleri, kabartma klavye ve ekranlar gibi yardımcı teknolojilerin birçok işyerinde mevcut olmaması görme engelli bireylerin istihdam edilmesinde, iş hayatına adapte olmasında ve bilgiye erişiminde görme engelli bireylere güçlük yaşatmaktadır (Aslan, 2016, s.58).

İş arkadaşlarının görme engelli bireyler hakkında olumsuz, farklılaştıran tutumları, gerçekçi olmayan bilgilere sahip olmaları görme engelli bireyler ve iş arkadaşları arasında yardımlaşmayı ve işbirliğini güçleştirmekte ve örgüt iklimini olumsuz etkilemektedir (Derici, 1999, s.172). Bu durumlar engelli çalışanların istihdam edilmek istenmemesi, yasal bir zorunluluk olarak istihdam edilmeleri halinde de ayrımcılık, mobbing gibi uygulamalarla caydırarak istifaya zorlamaları ile sonuçlanmaktadır (Ölmezoglu, 2015, s.34).

Görme engelli bireyler çalışma yaşamında sahip oldukları kapasitenin ve bilgi birikiminin çok altında kalan niteliksiz işlere yönlendirilmesi de değinilmesi gereken diğer bir noktadır. Engelli bireylere yetenek ve niteliklerine bakılmadan “engelli” bakış açısıyla sıradan, kalifiye olmayan işler sunulabilmektedir. Bu bağlamda görme engelli bireylerin terfi etme olanakları ortadan kaldırılmakta, cesaretleri kırılmakta, motivasyon ve verimlilikleri düşmektedir. Bu durumda görme engelli bireylerin çalışma arzusu kaybolmakta ve yapabileceklerinin asgarisini yapmakla yetinmektedirler (Arıkan, 2001, s. 35).

YÖNTEM

Bu bölümde çalışmanın amacı ve kullanılan yöntemle dair bilgiler verilmektedir. Araştırmanın örnekleme, verilerin toplanması ve analizi ile ilgili ayrıntılı bilgiler verilmektedir.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışma, görme engelli çalışanların çalışma yaşamı öncesi ve çalışma yaşamı sırasında karşılaştıkları sorunları ve sorunların çözümüne dair beklentilerini betimlemek amacıyla gerçekleştirilmiş nitel bir araştırmadır. Birçok soruna maruz kalan görme engelli çalışanlar engelleri sebebiyle işveren tarafından pek tercih edilmemektedir. İşe alındıklarında ise mesleklerine ve aldıkları eğitime uygun işlerde istihdam edilmemektedir.

Bu çalışmanın amacı, çalışma hayatına girmeden önce ve çalışma hayatı içerisindeyken görme engelli çalışanların maruz kaldıkları sorunların tespit edilmesidir. Katılımcıların yaşadıkları deneyimlerden faydalanarak görme engelli çalışanların sorunları ve beklentileri incelenmiştir. Görme engelli çalışanların yaşadığı sorunlar, onlara karşı tutumlar ve beklentileri yapılan görüşmeler ile ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda yaşanan sorunların temel nedenleri ortaya çıkarılarak, çözüm önerileri sunmak hedeflenmiştir.

Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini, Türkiye’de istihdam edilen görme engelli bireyler oluşturmaktadır. Bu sayı net olarak belirlenemediği için çalışmada kartopu örnekleme tekniği kullanılmıştır. Kartopu örnekleme evreni oluşturan birimlere ulaşmada zorluk olması durumunda veya evren hakkındaki bilgilerin eksik olması durumunda kullanılmaktadır. Kartopu tekniğinde araştırmacı konuyla ilgili bilgisi olduğunu bildiği bir örneğe ulaşarak, “bu konuda en çok şeyi bilen kimdir” sorusu ile o örneğin yönlendirdiği diğer kişilere ulaşmaktadır (Baltacı, 2018, s.253). Görme engelli bireylere ulaşabilmek amacıyla 2019 yılı Mayıs ayında Çanakkale İlinde Görme Engelliler İl Temsilcisi olan Akif TELLİ ile yapılan pilot görüşme sonrasında ulaşılan 12 görme engelli birey çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır.

Verilerin Toplanması

Araştırma verilerinin toplanmasında yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Görme engelli çalışanların görüşlerine ihtiyaç duyulduğundan literatür taraması gerçekleştirilip soru havuzu oluşturulmuştur. Sonrasında konu ile ilgili akademik çalışmalar yapan iki uzman yorumu alınarak “yarı yapılandırılmış görüşme formu” hazırlanmıştır.

Görüşme formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde görme engelli çalışanların demografik bilgilerini toplamaya yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise görme engelli çalışanların çalışma yaşamı öncesi ve çalışma yaşamı sırasında karşılaştıkları sorunlara ve çözümü konusunda beklentilerine yönelik sorulara yer verilmiştir. İki görme engelli çalışan ile pilot görüşme gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmeler sonucunda soru formunda herhangi bir değişikliğe gerek duyulmadığı için gerçekleştirilen iki pilot görüşmede analize dahil edilmiştir.

Görüşme İlkeleri

Katılımcılar ile gerçekleştirilen görüşmelerin tamamı 5 günlük bir zaman diliminde yapılmıştır. Görüşmeler katılımcılardan alınan randevular doğrultusunda, katılımcıların işyerlerinde uygun bir araştırma ikliminde araştırmacılar tarafından şahsen gerçekleştirilmiştir.

Görüşme öncesinde katılımcılara elde edilen verilerin sadece bilimsel bir araştırma kapsamında kullanılacağı ve isimlerinin, kurumlarının gizli tutulacağı belirtilip araştırmanın amacı, görüşmenin kapsamı, tahmini görüşme süresi izah edilmiştir. Görüşme formunu incelemek isteyen katılımcılara formda yer alan sorular araştırmacılar tarafından okunmuş ardından soruları olup olmadığı sorulmuş ve görüşmeye başlanmıştır.

Görme engelli çalışanlar ile görüşmeler sırasında bazı prensipler kararlaştırılmıştır. Bunlar; (1) sorulan soruya verilen cevap yeterli değilse, katılımcıya “Eklemek istediğiniz bir şey var mı?” gibi sorular sorulması; (2) sorulan soruyla beraber başka bir sorununda cevabı verilmiş ise o soruya gelindiğinde “Bahsettiniz ama eklemek istediğiniz bir nokta var mı?” şeklinde soru sorulması; (3) görüşme gerçekleştirilirken görme engelli çalışanların açıklık getirilmesini talep ettiği sorularda yönlendirme yapılmadan uygun bir şekilde izah edilmesi şeklinde sıralanabilir.

Verilerin Analizi

Bu araştırmada verilerin analizi için tematik analiz yaklaşımı kullanılmıştır. Gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda toplanan veriler, birbirini andıran temalar altında toplanarak dizgesel bir şekilde sunulmaktadır. Toplanan verilerin tematik analiz aşamaları özetle aşağıdaki gibidir;

- Doküman haline getirilen yarı yapılandırılmış görüşme verileri birçok kez okunarak incelenmiştir.
- Verilerin kodlanması amacıyla paragraflara, cümlelere ve kelimelere işaretler konulmuştur.
- Verilerin kodlanması işlemi araştırmacılar haricinde bir uzman tarafından daha gerçekleştirilmiştir.
- Araştırmacılar ve uzman tarafından hazırlanan kodlamalar kıyaslanmış ve uzlaşma sağlanmıştır.
- Belirlenen tüm kodlamalar kategorize edilerek temalar oluşturulmuştur.

BULGULAR

Örnekleme oluşturan Çanakkale İli kamu sektöründe istihdam edilen görme engelli çalışanların %75'i erkek %25'i kadın olup yaşları 22 ile 44 arası değişmektedir. %41,7'si bekar %58,3'ü evli olan katılımcıların %50'si lisans mezunu, %8,3 önlisans mezunu, %41,7'si lise mezunudur. Lisans mezunu katılımcılardan 3'ü eğitimine başka bölümlerde devam ederken lise mezunu katılımcılardan 3'ü de üniversitenin çeşitli bölümlerinde lisans eğitimine devam etmektedir. Görme engelli çalışanların yoğunlukla santral memuru olarak görevlendirildiği görülmektedir. Kurumda en uzun süre çalışan 14 yıldır, en kısa çalışan 8 aydır çalışmaktadır. Ayrıntılar Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo1: Görme Engelli Çalışanlara Yönelik Bilgiler

Katılımcılar	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim Durumu		Görevi	Ailedeki Birey Sayısı	Hanehalkı Gelir Durumu	Deneyim Süresi	Kamu Sektöründe Deneyim Süresi
				Derecesi	Bölüm					
Katılımcı 1	Erkek	30	Bekar	Lisans	Almanca Öğretmenliği/ Felsefe (Mezun) Tarım Önlisans (Okuyor)	Santral Memuru	4	8000 TL	7	7
Katılımcı 2	Erkek	25	Bekar	Lisans	Tarih Öğretmenliği (Mezun) Zootečni (Okuyor)	Evrak Getir Götür	4	4000 TL	6	6
Katılımcı 3	Erkek	44	Evli	Lise	-	Santral Memuru	4	4000TL	16	7,5
Katılımcı 4	Erkek	43	Evli	Önlisans	Elektrik (Mezunu)	Santral Memuru	3	4000 TL	11	8
Katılımcı 5	Erkek	40	Evli	Lise	Sosyoloji (Okuyor)	Tarama Merkezi Memuru	5	6500TL	12,5	1 Yıldan Az (8 Ay)
Katılımcı 6	Erkek	35	Evli	Lisans	Jeofizik Mühendisliği (Mezun)	Memur/ Yarı zamanlı iş güvenliği uzmanı	2	6000TL	5	5
Katılımcı 7	Kadın	33	Bekar	Lise	İşletme (Okuyor)	Santral Memuru	3	3000TL	8	3
Katılımcı 8	Erkek	25	Bekar	Lisans	Türk Dili ve Edebiyat Öğretmenliği (Mezun) Adalet Önlisans (Okuyor)	Santral Memuru	3	10000TL	3	3
Katılımcı 9	Kadın	42	Evli	Lise	-	Santral Memuru	2	7000TL	16	14
Katılımcı 10	Erkek	25	Bekar	Lisans	Kamu Yönetimi (Mezun)	Genel idari hizmetler memuru	4	6500TL	7	7
Katılımcı 11	Kadın	22	Evli	Lise	Türkçe Öğretmenliği (Okuyor)	Yardımcı Hizmetli	2	3500TL	3	3
Katılımcı 12	Erkek	40	Evli	Lisans	Tarih (Mezun)	Memur	2	4500TL	10	4

Araştırmaya katılan görme engelli çalışanların engel oranları %46 ila %100 arası değişmektedir. Katılımcıların %66,7' si doğuştan, %16,7'si kaza sonucu %16,7'si hastalık sonucu görme engelli konuma gelmiştir. Katılımcılardan

%83,3'ü rehabilitasyon hizmetlerinden faydalanmazken %16,7'si rehabilitasyon hizmetlerinden faydalanmıştır. Katılımcıların %58,3'ü beyaz baston, %16,7'si gözlük, %16,7'si protez göz kullanırken %8,3'ü engele yönelik destekleyici araç kullanmamaktadır. Katılımcıların %91,7'si Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı ile yerleşirken %8,3'ü kurumların kendi bünyesinde açtığı sınav ile çalıştıkları kuruma yerleşmişlerdir. Ayrıntılar Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Görme Engelli Çalışanlara Yönelik Bilgiler 2

Katılımcılar	Engellilik Oranı(%)	Engelinizin Kaynağı	Rehabilitasyon Merkezine Gitme Durumu	Destekleyici Araç	İş Bulma Kanalı
Katılımcı 1	100	Doğuştan	Yok	Beyaz Baston	EKPSS
Katılımcı 2	64	Doğuştan	Yok	Beyaz Baston	EKPSS
Katılımcı 3	90	Kaza	Var	Beyaz Baston	EKPSS
Katılımcı 4	70	Doğuştan	Yok	Kullanmıyor	EKPSS
Katılımcı 5	90	Doğuştan	Yok	Gözlük	EKPSS
Katılımcı 6	46	Kaza	Yok	Protez Göz	EKPSS
Katılımcı 7	51	Hastalık	Yok	Gözlük	EKPSS
Katılımcı 8	90	Doğuştan	Yok	Beyaz Baston	EKPSS
Katılımcı 9	100	Doğuştan	Var	Beyaz Baston	Kurum Bünyesinde Açılan Sınav
Katılımcı 10	90	Doğuştan	Yok	Beyaz Baston	EKPSS
Katılımcı 11	85	Doğuştan	Yok	Beyaz Baston	EKPSS
Katılımcı 12	46	Hastalık	Yok	Protez Göz	EKPSS

Katılımcılara “İş bulma konusunda sorun yaşadınız mı?” sorusu yöneltilerek kamu kurumlarına yerleştirilmeden önce ve kamu kurumlarına başvuru sırasında yaşadığı sorunlar araştırılmıştır. Katılımcıların verdikleri cevaplar “iş bulma” ana teması altında 5 alt kod belirlenmiştir. Bu bağlamda ayrıntılar Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. “İş Bulma Konusunda Sorun Yaşadınız mı?” Sorusuna Verilen Cevapların Alt Kodları

Katılımcılar	Eğitime Erişim	Mülakat Sırasında Adaletsiz Davranış	Olumsuz Özel Sektör Deneyimi	Eğitim ve İş Yaşamı Uyuşmazlığı	Yetersiz Kadro
Katılımcı 1	⊗	⊗			⊗
Katılımcı 2				⊗	
Katılımcı 3		⊗	⊗		
Katılımcı 4	⊗		⊗		
Katılımcı 5	⊗	⊗			
Katılımcı 6					
Katılımcı 7			⊗		
Katılımcı 8	⊗				
Katılımcı 9		⊗	⊗		⊗
Katılımcı 10	⊗				
Katılımcı 11	⊗		⊗	⊗	
Katılımcı 12		⊗			

Eğitim Alt Koduna Yönelik Yanıtlar;

Görme yetisini kısmen veya tamamen kaybetmiş bireylerin eğitimlerinde özel araç ve yöntemlere ihtiyaç vardır. Gelişen teknoloji ile pek çok eğitime yardımcı araç seçeneği günümüzde mevcut olmakla birlikte bu araçlara erişim konusunda engelli vatandaşlar sıkıntı yaşamaktadır. Bu araçlarla donatılı okullar her yerde olmadığı gibi görme engelli okulları da Türkiye'nin bazı illerinde mevcuttur. Katılımcıların eğitime erişim konusundaki görüşlerinden bazıları şu şekildedir;

“Eğitim sisteminde engellilere yeterince yer ayrılmadığını düşünüyorum. Hem materyal hem de eğitimciler anlamında. Kaynaştırma eğitimi için sistem hazır değil görme engelli sınıfında fazlalık olarak gören öğretmen var yani o şekilde. Görme engelinin 40 kişilik sınıfta en öne geçip tahtayı görmeye çabalamasına gerek yok. Özel eğitime kah ailesi göndermemiş kah da biraz görüyor diye bunun görüşü var biz bunu almayız demişler, körler okuluna falan bir sürü şey yani ilkokul çok gerekli özel eğitim çok önemli. Okullarda özel eğitim sınıfları var şu anda ne kadar doğru eğitim veriyor tartışılır.”(Katılımcı 10)

“Lise ya da üniversite döneminde yaşıyoruz ister istemez. Çünkü yeteri kadar kaynağa erişmek zor oluyor. Kaynağın bizim okuyabileceğimiz şekle dönüştürülmesi de farklı bir aşama çünkü o sıkıntı olabiliyor. Onun dışında herkes yeni yayınları alabiliyor. Biz onu seslendiremezsek ya da bilgisayara aktaramazsak bizim onu okuma imkanımız yok. Kaynağa erişimde çok sıkıntı oluyor eğitimde.” (Katılımcı 11)

Çanakkale ilinde araştırmaya dahil olan görme engellilerin %53,8'i yeterli sayıda sesli veya Braille alfabesine uygun ders kaynağı bulamadıklarını ifade etmişlerdir. 13 farklı üniversite görme engellilerle gerçekleştirilen bir araştırmada görme engelli öğrenciler ihtiyaç duydukları halde ulaşamadıkları bilgi kaynaklarından bahsetmişlerdir. Katılımcıların % 60'ı elektronik kaynaklara, % 52'si Braille alfabesi ile yazılmış kitaplara, % 48'i kaset ve cd formatında kaynaklara, % 8'i de büyük baskı kitaplara ihtiyaç duydukları halde ulaşamadıklarını belirtmişlerdir (Aydın, 2012, s. 100).

Eğitim olanaklarına erişemeyen görme engelleri yanında istihdam edilebilirlikleri de işgücü piyasasına girişte bir dezavantaj olarak karşılına çıkmaktadır. Görme engelli bireyler için yeterli eğitimin sağlanamaması iş bulma ve istihdam edilme şansını azaltmaktadır. Batman'da gerçekleştirilen görme engellilerin sosyal yaşamda karşılaştıkları sorunlara dair çalışmada katılımcıların % 72,7'si eğitim olanaklarının yetersizliğini dile getirmiştir. Aynı çalışmada köy ve kırsal alanda yaşayan pek çok görme engellinin görme engellilere yönelik eğitim faaliyetlerinden haberdar bile olmadıkları belirtilmektedir (Arslan vd., 2014, s. 10). Bengisu, Izbırak ve Mackieh çalışmalarında Braille alfabesi eğitimi almış görme engelli bireylerin bu eğitimi almayanlara oranla iş bulma şanslarının daha yüksek olduğunu vurgulamıştır (Bengisu vd., 2008, s. 288). Ryles' de çalışmasında Braille alfabesi ile okuma becerilerinin erken ve kapsamlı ediniminin okuma alışkanlığını uzun dönemli geliştirdiği için görme engelli bireylerin iş bulma şanslarını arttırabileceğini ve dolayısıyla finansal bağımsızlıklarını destekleyebileceğini ifade etmiştir (Ryles vd., 1996, s. 225).

Diğer yandan görme engelli çalışanların eğitim görecekları binalarına ulaşımında güçlük yaşadıkları ve engellerine uygun olarak dizayn edilmemiş sınıflarda eğitim görmek zorunda kaldıkları görülmektedir. Katılımcılar eğitim

aldıkları dönemde Türkiye’de görme engelliler için okullar bulunduğunu ancak yatılı olması, kırdaki yaşamları ve kendilerini götürüp getirecek aile bireylerinin çalışmak zorunda olması gibi nedenlerle bu okullara ulaşamadıklarını ifade etmişlerdir.

Mülakat Sırasında Adaletsiz Davranışlar Alt Koduna Yönelik Yanıtlar

Kamu kurumlarına giriş için yapılan sınavlarda yazılı ve mülakat aşamaları söz konusudur. Katılımcılar yazılı sınavlarda başarı göstermelerine rağmen mülakat sınavlarında elendiklerinden bahsetmişlerdir. Görme engelli çalışanların %38,5’i sınavları kazanmasına rağmen mülakat sınavında elenmişlerdir. Bu durumu da mülakat sınavlarında adaletsiz tutumlara bağlamışlardır. Görme engelliler konuyla ilgili adaletsiz bazı deneyimlerini şu şekilde ifade etmişlerdir;

“EKPSST olmadan önce mülakat yapılyordu, mülakatla eleniyorduk. Mülakat yönteminde torpil oluyor. EKPSST den önce ben çok sınava girdim mülakatta elendik maalesef. Elendiğimin nedenini de biliyorum, %100 torpil oldu. Mülakat iyi değil keşke puana göre yapsalar.” (Katılımcı3)

“Çok ciddi sorunlar yaşadım. O zamanlar genel bir sınav yoktu. İletişim de şimdiki gibi değildi. Kurumların sınavlarını takip ediyorduk, şans eseri has bel kader duyarsak sınavlara gidiyorduk. Sınavlar biraz formalite idi. Alınacak kişiler önceden belliydi. 9-10 defa sınava girdim. Devlet kurumu olarak özele başvurularım da oldu. Engellilik oranım %100 olduğundan direkt eliyorlardı. Sınavı kazansak da mülakat yapılyordu. 2003 yılında X kurumunun açtığı sınavda Türkiye genelinde birinci oldum. O sınavda mülakata gittik, elendik. Hiçbir kültüre dayalı soru sorulmadı. Podyumda gibi yürüttüler, bilseydik yürümeyi çalışır giderdik. 25 puan vermişler.” (Katılımcı 5)

Literatürde mülakat sınavlarında yaşadıkları adil olmayan tutumlardan dolayı sınavdan elenenlerden bahsedilen çalışmalar mevcuttur. Bengisu vd. yaptıkları çalışmada katılımcıların %17’sinin işe alım sürecinde, giriş sınavlarında ve mülakatlarda ayrımcılığa maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir (Bengisu vd., 2008, s. 292).

Olumsuz Özel Sektör Deneyimi Alt Koduna Yönelik Yanıtlar

Görme engelli çalışanların %38,5'i kamuda istihdam edilmeden önce özel sektörde girdikleri işlerde kota uygulamasından dolayı istihdam edildiklerini ve verilen işin engel durumlarına uygun olmadığını belirterek özel sektöre dair olumsuz deneyimlerini ifade etmişlerdir. McDonnall ve Crudden çalışmalarında görme engelli gençlerin çalışma yaşamına geçiş sürecinde yeterli iş becerisine sahip olma hususunda uzun deneyim sürelerinin ve olumlu iş tecrübelerinin önemli olduğunu vurgulamıştır (McDonnall ve Crudden, 2009, s.336). Bu bağlamda görme engelli bireyler yeteri kadar iş tecrübesine sahip olamadıkları için istihdam edilmede sıkıntı yaşamaktadır. Katılımcıların özel sektör deneyimlerine dair görüşlerinden bazıları şu şekildedir;

“İş ararken sorun yaşadım hiç görmeyen ve az gören iseniz direkt eleniyorsun. Özel sektör senden ne kadar faydalanabilecek ona bakar, ondan sonra seni öyle işe alır. Bir de şey var adam sırf o kadroyu doldurmak için örnek veriyorum engelli çalıştırırsa 2000 maaş verecek çalıştırmazsa 3000 ceza veriyor. Sırf ceza ödememek için bu sefer sadece kadroda göstermek için alıyor istihdama katmak için değil.” (Katılımcı 4)

“Özelde iş aradım ama bulamadım. Bir fabrikadan çağrı geldi fakat elime kocaman bir bıçak verip balık temizlememi istediler.” (Katılımcı 9)

Özel sektörde kota uygulaması gereği engelli istihdam eden bazı işyerlerinde görme engelli bireylere engel durumlarına uygun olmayan işler verildiği görülmektedir. Görme engelli bireye bıçak ile balık temizlemek bu örneklerden bir tanesidir. Bu durum işverenlerin engelli birey çalıştırmayı sadece ve sadece yasal bir zorunluluk olarak yerine getirdikleri izlenimini vermektedir. Görme engeli engeline uygun olmayan işi yapmayı reddetmesi halinde ise kendi isteği ile işten ayrılmış olarak ifade edilebilmektedir.

Eğitim ve İş Uyuşmazlığı Alt Koduna Yönelik Yanıtlar

Görme engellilerin çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlardan bir tanesi de eğitim düzeyleri ile yaptıkları işler arasındaki uyumsuzluk olmuştur. Engelleri dolayısıyla iş arayan görme engelli bireylere yapabilecekleri, eğitimlerine ve engellerine uygun işler verilmek yerine düşük nitelik gerektiren işler verilmektedir.

Bu çalışmada Görme engelli çalışanların %15,4'ü aldıkları eğitimle potansiyel çalışma güçlerinin çok altında vasıf isteyen işlerde çalışmayı içeren eğitim ve iş uyuşmazlığı yaşadığını belirtmiştir. Eğitim ve iş uyuşmazlığı nedeniyle görme engelli bireylerin sınırlı bir iş seçimine yönlendirilmesi sağlıklı bir yaklaşım olmadığı gibi düşük seviyelerde istihdam edilmelerine neden olacağından iş tatmin düzeylerinde azalmaya sebebiyet vermektedir (Bengisu vd., 2008, s.288-289). Katılımcıların eğitim ve iş uyuşmazlığı görüşleri şu şekildedir;

“Eğitim ve iş yaşamı ile ilgili genel uyuşmazlık var EKPSS ile çoğu zaman insanlar neresi olursa olsun diye okudukları bölümü değil de düz memurluğu seçiyor birçok arkadaşımı gözlemledim mezun olduğu bölüm ile tercih ettiği bölümü ilişkilendirmiyor.” (Katılımcı 2)

“Aldığım eğitimle yaptığım iş uyuşmuyor. Aralık ayında görevde yükselme sınavı yapıldı. Ama çoğu kişi istemedi çünkü unvanımız yukarı çıkıyor ama yaptığımız iş değişmiyor. İş yönünden değişmeyince bir anlamı yok potansiyelimizi tam olarak kullanmıyorlar. En büyük sıkıntı bize uygun işin bulunamaması. Bu her kurumda var. Bir kuruma 8-9 çalışan alınıyor biri masa başı işlerini yaptı biri temizlik yaptı yani böyle hiç iş düşmeyen insan oluyor. Bu da burada çalışıyor sonuçta ama çalışmıyor yani. Yapabilmek potansiyelim varken boş durmak hiç hoş değil (Katılımcı 11)

Yapılan görüşmelerde katılımcıların hiçbirinin eğitim düzeyine uygun işlerde istihdam edilmediği görülmektedir. Öğretmenlik mezunu olan katılımcılar bu meslekte istihdam edilemeyeceklerini düşündüklerinden memur olma yolunu tercih etmişlerdir.

Yetersiz Kadro Alt Koduna Yönelik Yanıtlar

Katılımcılar kamuda istihdam edilen memurlar olduğundan öncelikle kamuya girmeden önceki özel sektörde iş arama ve çalışma deneyimlerinden bahsetmişlerdir. Kamuda işe yerleşen görme engelliler bundan memnun olmakla birlikte kamunun görme engelliler için sağladığı kadroların yetersizliğinden bahsetmişlerdir. Görme engelli çalışanların %15,4'ü kamu kurumlarında engellilere yönelik açılan kadroların yetersizliğini ifade ederek kamu kurumlarında engellilere daha fazla yer verilmesi gerektiğini vurgulamıştır.

“İşe alımlarda yeterli kadro açılmadığını düşünüyorum.” (Katılımcı 1)

“Devlete girenler şanslı ama devlet de çok az kadro açıyor” (Katılımcı 2)

Engelli bireylerin güncel istatistiklerine ulaşamamakla birlikte engellilerin işgücüne katılım oranının belirtildiği en yakın kaynak olan 2011 Nüfus ve Konut Araştırması'nda engellilerin işgücüne katılım oranı % 35,4 olarak belirtilmektedir. Bu oran kadın engellilerde % 12,5; erkek engellilerde % 22,1'dir. Diğer yandan 4857 sayılı İş kanununun 30. Maddesi uyarınca % 4 oranında engelli çalıştırmak zorunda olan 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerinin sayısı 2019 Mayıs ayında kamuda 1.265; özel sektörde 16.347 tanedir. Bu işyerlerinde çalıştırılmakla yükümlü olunan toplam engellilerin sayısı; kamuda 16.370 kişiye; özel sektörde 103.852 kişidir. Ancak halen kamuda 2019 Mayıs ayı itibarıyla 2.615 engelli, özel sektörde 19.119 engelli kota açığı bulunmaktadır. Bu rakamlar özellikle özel sektörde engelli çalıştırması yasal zorunluluğuna rağmen istihdam edilmemiş engelli sayılarını göstermektedir. 2018 yılı sorunda yaklaşık 56.000 engelli memurun kamu kurumlarında istihdam edildiği görülmektedir. Kamu kurumlarında çalıştırılan engelli memurların 2018 yılında toplam rakamı; 10.450'dir. Bu rakamlar geçmiş yıllara nazaran çok artmakla birlikte hala çalışma isteği ve gücünde olan pek çok engellinin işsiz olduğu da bir gerçektir (T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2019).

Katılımcılara iş yerlerine erişim esnasında sorun yaşayıp yaşamadıkları sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların verdikleri cevaplar “işyerine erişim” ana teması altında iki alt kategori üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu bağlamda ayrıntılar Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. “İşyerine Erişimde Sorun Yaşadınız Mı?” Sorusuna Verilen Cevapların Temaları

Katılımcılar	Uygun Olmayan Çevre Koşulları	Ulaşımında Yaşanan Sıkıntılar
Katılımcı 1	⊗	
Katılımcı 2	⊗	
Katılımcı 3	⊗	
Katılımcı 4	⊗	⊗
Katılımcı 5	⊗	⊗
Katılımcı 6		
Katılımcı 7		
Katılımcı 8	⊗	
Katılımcı 9	⊗	
Katılımcı 10	⊗	⊗
Katılımcı 11	⊗	
Katılımcı 12		

Engelli bireyler açısından çalışma yaşamı ile dolaylı da olsa ilgisi olan diğer bir unsur da ulaşım engelleridir. Görme engelli bireyin sosyal yaşamlarında günlük işlerini yapabilmeleri, işlerine, okullarına, markete vb. gidebilmeleri önem arz etmektedir(Özteke Kozan vd., 2018, s. 219). Eğitim engeline benzer şekilde bireyin istihdam edildiği kuruma ulaşmasında yaşadığı güçlük birey için çalışma yaşamında önemli bir sorun olacaktır. Günlük yaşamlarında birinin yardımı olmadan yürüyemeyen bireyler için her gün onları işe getirip götürecek birinin olması şarttır. Beyaz baston kullanan görme engelliler için ise güzergah boyunca sarı çizgilerin sağlıklı bir şekilde yerleştirilmiş olması bireylerin kimseye ihtiyaç duymadan işyerlerine ulaşması konusunda önemlidir. Diğer yandan bina içerisindeki yerleşimin görme engelli bireylere uygun olarak dizayn edilmemiş olması çalışma süresi içerisinde bireye sıkıntı yaşatabilecektir.

Uygun Olmayan Çevre Koşulları Alt Koduna Yönelik Yanıtlar

Çalışmada görme engelli çalışanların işe geliş gidişlerde ve çalışma süreleri içinde herhangi bir engelle karşılaşp karşılaşmadığı sorulmuştur. Katılımcıların % 69,2'si işyerine erişimde çarpma, düşme ve yaralanmalara yol açabilecek uygun olmayan çevre koşullarından dolayı sorun yaşamaktadır. Katılımcıların uygun olmayan çevre koşullarına yönelik görüşlerinden bazıları şu şekildedir;

“Şurada yamuk ağaç var yolun ortasında, baston altından geçiyor, kafan üstünde kalıyor ve kafa çarpıyor haliyle. Ağaç kesmek istemiyorlarsa en azından düzenlesinler üst dallarını alsınlar.” (Katılımcı 2)

“Sarı yolu giderken önüne ağaç çıkabiliyor. Yollar çok dar. Kaldırımlarda elektrik direkleri, sandalyeler, masalar var hem de her şeyi koyuyorlar.” (Katılımcı 3)

“Kaldırımlar da yollar da yetersiz kalıyor. En basitinden kaldırımlar dükkan sahipleri kaldırımları da kullanıyor bu sade engelliye değil normal vatandaşı da etkiliyor elektrik direğini geçtim işaret direği koyuyor. Normalde gider direğe çarpabilir. Rampalar yetersiz. Adam görme engelli yolunu geçtim çıkarıp arabasını kaldırıma koyuyor. (Katılımcı 4)

“Yoldaki mantarlardan çok şikâyetçiyiz.” (Katılımcı 5)

“Yolun üzerindeki yamuk ağaçlar, çukurlar sıkıntı yaşıyor mesela bizim burada yamuk ağaç var, bastonla tararken ağacı fark etmiyorsun hani dibi yok ağacın ama kafana çarpıyor. Uzuyor kenardan dalları. Kaldırım boşlukları, çöp boşlukları yüksek oluyor onlara dikkat etmiyorlar. Kaldırımdaki saksılar sıkıntı. Bu sıkıntılardan kaynaklı çarpıp düşebilirim.” (Katılımcı 11)

Ulaşımında Yaşanan Sıkıntılar Alt Koduna Yönelik Yanıtlar

İşe gidiş yolundaki engeller bireyin işe giderken birine bağımlı hale gelmesine neden olmaktadır. Duckett ve Pratt'ın gerçekleştirdiği bir çalışmada görme engelli bireyler için hareketliliğin ve ulaşımın önemli olduğu ve bunların eksikliği durumunda görme engelli bireylerin toplumdan izole yaşamak zorunda kaldığı belirtmiştir (Duckett ve Pratt, 2001, s. 821). Diğer bir çalışmada Whiteneck ve meslektaşları çevresel faktörlerin sağlık koşullarıyla etkileşiminden dolayı çevre ve topluma tam katılımının önünde engelli bireyler için

bariyerler oluşturduğunu ifade etmiştir (Whiteneck vd., 2004, s. 1325). Aynı zamanda ulaşımın görme engelli bireylerin potansiyellerini açığa çıkarmada ve toplumda aktif rol almada bir anahtar görevi gördüğünü ifade etmiştir (Duckett ve Pratt, 2001, s. 821). Bu çalışmada katılımcıların %23,1’ü ulaşımında sorun yaşamaktadır. Söz konusu duruma yönelik bazı görüşler şu şekildedir;

“Durak sistemine otobüslerin entegre olması gerekiyor sadece çalışan personel için değil bütün engelliler için geçerli mesela bizim duraklarımız konuşuyor ama bazı otobüslerimiz konuşmuyor. Otobüslerdeki bu sistemlerinde tamamlanması gerekiyor. Trafik ışıklarında seslendirme mevcut değil eksik yani hiçbir trafik ışığında yok ben karşıya geçeceğim zaman bile en ufak yerde bile bekliyorum çünkü birkaç kez kaza tehlikesi atlattım.” (Katılımcı 10)

Çanakkale’de olduğu gibi Türkiye’nin pek çok yerinde görme engelliler kent içerisinde ulaşım güçlükleri yaşayabilmektedir. Ankarada gerçekleştirilen araştırmada katılımcıların % 56.6’sı her zaman ulaşım engeli ile karşılaştıklarını belirtmişlerdir (Yıldız ve Gürler, 2018, s. 254).

Çalışmada görme engelli bireylere karşı çevrenin tutumu sorgulanmıştır. Katılımcılara “Ailenizin, iş arkadaşlarınızın, yöneticinizin ve içinde bulunduğunuz toplumun size karşı tutumu hakkında ne düşünüyorsunuz?” sorusu yöneltilerek görme engelli çalışana yönelik tutumlar araştırılmıştır. Katılımcıların verdikleri cevaplar “tutum” ana teması altında 4 alt kategori üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu bağlamda ayrıntılar Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. “Ailenizin, İş Arkadaşlarınızın, Yöneticinizin Ve İçinde Bulduğunuz Toplumun Size Karşı Tutumu Hakkında Ne Düşünüyorsunuz?” Sorusuna Verilen Cevapların Temaları

Katılımcılar	Toplumun Olumsuz Tutumu	Ailenin Olumsuz Tutumu	İş arkadaşlarının Olumsuz Tutumu	Yöneticinin Olumsuz Tutumu
Katılımcı 1				
Katılımcı 2	⊗	⊗	⊗	⊗
Katılımcı 3		⊗	⊗	⊗
Katılımcı 4	⊗			
Katılımcı 5	⊗	⊗		
Katılımcı 6	⊗	⊗		
Katılımcı 7	⊗			
Katılımcı 8				
Katılımcı 9	⊗	⊗	⊗	⊗
Katılımcı 10	⊗			
Katılımcı 11	⊗			
Katılımcı 12			⊗	

Toplumun Olumsuz Tutumu Alt Koduna Yönelik Yanıtlar

Engelli vatandaşlara yönelik toplumsal tutum bazen küçümseme, aciz ve hor görme şeklinde olabildiği gibi bazen de aşırı koruyucu, acıma şeklinde de olabilmektedir. Bu araştırmada katılımcı görme engelli çalışanların %53,8’i toplumun empati kurmamasından, engelli bireylere bakış açısından ya da toplumun aşırı duygusal, acıyan tutumundan dolayı rahatsızlık duymaktadır. Katılımcıların toplumun olumsuz tutumlarına yönelik görüşlerinden bazıları şu şekildedir;

“Milletimize illa belli edicez görme engelimiz olduğunu. Hastanelerde sesli çağrı olmadığı için doktora “sıram geldiğinde seslenir misin” diye odasına girdiğim zaman insanlar bayağı bir fırça atıyorlar engelli olduğumu anlayana kadar. Ayrıca otobüse bindiğimde ücretsiz bindiğim için ilk zamanlarda sıkıntı yaşadım. Özel otobüs sahipleri ilk zamanlar tersliyordu bizi”(Katılımcı 5).

“Toplumun bakışı başlı başına yanlış. Toplum çok önyargılı çok duygusal

aşırı duygusal bu kadar duygusal olmamak gerekiyor. Önceden engelli dediğin zaman kör dediğin zaman insanların gözünde cami köşesinde duvar dibinde dilenen engelli profili canlanıyormuş insanların gözünde şu anda bu durumu kullanan arkadaşlar olduğu kadar engellilere bu şekilde bakmaya devam eden arkadaşlarda var yani acıyarak bakan. Biz toplum için daha iyisini düşünmek durumundayız. Bir keresinde birisi yolun karşısına geçireyim de seni sevap alayım dedi bir keresinde de arkadaşımınla yürürken buyurun kardeşim deyip elimize para sıkıştırarak uzaklaştı”.(Katılımcı 10)

Benzer durumlar başka çalışmalarda da dile getirilmiştir. 2017 yılında Ankara’da 274 görme engelli birey üzerinde gerçekleştirilen araştırmada kadın katılımcıların % 86’sı, erkek katılımcıların % 82’si toplumun kendilerine ön yargılı yaklaştıklarını belirtmişlerdir. Örneklerde görme engelli bir müezzin engelden dolayı cemaatin kendisiyle namaz kılmak istemediğinden bahsetmiştir. Santral memuru olarak istihdam edilen katılımcı ise kendisine telefon tahsis edilmediğinden bahsetmiştir. Bu olayların önemli bir nedeni görme engelli bireylerin toplum tarafından aciz, hiçbir işi yapamaz gözüyle görülmesidir(Yıldız ve Gürler, 2018, s.250). Bir diğer çalışmada toplumun görme engelliler de dahil engel gruplarını kendine yetebilen bireyler olarak görmediği, korumak mantığıyla farkında olmadan engelli bireyin engellendiği, bakıma muhtaç bireyler olarak algılandığı belirtilmiştir(Korkut, 1999, s.251).

Ailenin Olumsuz Tutumu Alt Koduna Yönelik Yanıtlar

Görme engelli bireyler için yaşam sürecinde aile ortamının destekleyici ilişkileri büyük önem taşımaktadır. Görme engelli bireylerin aileleri tarafından dışlanması, engelli bireylerin olumsuzluklar karşısında yalnız kalmasına sebep olmaktadır (Arıkan, 2001, s.25). Bunun tersine durumlarda ise ailelerin aşırı koruyup kollama hissi ile görme engelli bireyin bağımsızlığını engelledikleri ve kendilerine bağımlı hale getirdikleri görülebilmektedir. Bu çalışmada katılımcıların %38,5’i ailenin aşırı koruyucu tavır sergilediğini ifade etmiştir. Katılımcıların ailenin olumsuz tutumlarına yönelik görüşlerinden bazıları şu şekildedir;

“Ailem destek oldu, bir yandan da bilinçsizce köstek de oldu. İlkokul süreci biraz karışık ben normallerle aynı okulda okudum. Ailem başta bilmiyordu. 4. sınıfta görme engelliler okulu beni fark edip çağırdığında dedem gitmemi

istemedi. Okulun fiziki şartlarına bakmış ve beğenmemiş. Görme engellilere yönelik okula giden çocuklarda bir yönden de avantaj oluyor şöyle avantaj oluyor çocuk erken yaşta kendi işini kendi yapmayı öğreniyor Türkiye’de engellilerle ilgili temel sorunlardan biri de koruyucu ailelerdir.”(Katılımcı 2)

“Ailem beni görme engeliler okuluna gönderecekti fakat Ankara’da yer bulunmadı daha sonrasında Niğde önerildi fakat annem benim oğlum küçük diye göndermek istemedi.”(Katılımcı 3)

“Ailelerin koruyuculuğu yalnız dolaşımda biraz sorun yaratıyor. Birilerini bekleyerek hayat geçmez. Ben buna karşıyım” (Katılımcı 9)

Görüşmeler esnasında katılımcıların verdiği yanıtlara bakıldığında aileleri ve sosyal çevre tarafından anlayış ve ilgi bekledikleri ancak bu ilginin gereğinden fazla olduğu zaman kendilerine sıkıntı yaşattığı yönündedir. Ailelerin bu aşırı ilgisinin kaynağında engellilere atfedilen “kendi işini kendisi yapamaz”, “bizim yardımımıza muhtaç” anlayışı olduğu düşünülebilir.

İş Arkadaşları ve Yöneticinin Olumsuz Tutumu Alt Koduna Yönelik Yanıtlar

Yöneticilerin ve iş arkadaşlarının olumsuz tutumu görme engelli bireylerin iş deneyimleri üzerinde derin etkiler yaratmaktadır. Bu çalışmada görme engelli katılımcıların %30,8’i iş arkadaşlarının %23,1’i yöneticilerinin engelli çalışanlara olumsuz tutum gösterdiği ifade etmiştir. Katılımcıların iş arkadaşlarının ve yöneticilerinin olumsuz tutumlarına yönelik görüşlerinden bazıları şu şekildedir;

“İş arkadaşlarım içinde çok iyisi de var görme engelli affedersiniz öcü gibi görende var her türlü insanla karşılaşıyoruz. Öcü gibi görenler sanki maaşı onlardan alıyormuşum gibi yapıyor. X kişisi, burada temizlik işlerinde çalışan bir arkadaş vardı o asgari ücret alıyor sen daha fazla alıyorsun aslında “senin aldığın maaşı o hak ediyor sen aldığın maaşı hak etmiyorsun” diyor bana bu da idareci olarak başımıza getirilen biri. Seni fazlalık görüyor yük gibi. Biz merhamet dilemiyoruz hakkımız olanı istiyoruz.” (Katılımcı 9)

“Çalışma arkadaşları ile samimiyetiniz artınca bazen engelinize yönelik yapılan espriler can sıkıcı olabiliyor.”(Katılımcı 12)

“Yöneticilerimiz iyiler ama bilgisizler engelliler ile ilgili eğitim almamışlar. Toplumun geneli ile aynı yargılara sahipler. Yöneticilerim benden öncekilerle ilgili tavrı netti engelliler bilgisayar kullanmaz. Öncelikle yöneticilerin eğitilmesi gerekiyor.” (Katılımcı 2)

“İdareciler tarafından engelli çalışana çalışan olarak bakılmıyor engelli olarak bakılıyor adam onun engelli çalışan olduğundan ziyade engelli olduğunu görüyor. Bu da bir şeyler yapсын işte buna da bir iş verin” (Katılımcı 9)

Bu tarz tutum ve davranışlar, çalışma yaşamında mevcut zorlukların üzerine görme engelli çalışanlar için ayrıca zorluk yaratabilmektedir. Schur ve arkadaşları araştırmalarında engelli çalışanların işe alınmasında ve çalışmasını sürdürmesinde yöneticilerin ve iş arkadaşlarının olumsuz tutumunun engelli çalışanların sosyalleşmesini, kabul görmesini, işe adapte olmasını, performansını açığa çıkarmasını engellediğini ifade etmiştir (Schur vd., 2005, s.10). Batman'da görme engellilerin sosyal yaşam içinde karşılaştıkları zorlukları araştıran çalışmada, engel oranı düşük olan görme engellilerin çalışmak istedikleri ancak işverenler tarafından “bu işi yapamaz” bakış açısı ile istihdam edilmedikleri görülmektedir (Arslan vd., 2014, s.8-9).

Katılımcılara “İşyerinde çalışmanıza engel teşkil eden fiziki unsurlar nelerdir?” sorusu yöneltilek görme engelli çalışanların çalışmasına engel olan işyerinin mekansal düzeni ve mevcut donanım durumu araştırılmıştır. Katılımcıların verdikleri cevaplar “işyerine ait fiziki unsurlar” ana teması altında 2 alt kategori üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu bağlamda ayrıntılar Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. “İşyerinde Çalışmanıza Engel Teşkil Eden Fiziki Unsurlar Nelerdir?” Sorusuna Verilen Cevapların Temaları

Katılımcılar	Donanım ve Yazılım Eksikliği	Mekansal Düzenleme Eksikliği
Katılımcı 1		
Katılımcı 2	⊗	⊗
Katılımcı 3		⊗
Katılımcı 4	⊗	⊗
Katılımcı 5		
Katılımcı 6		
Katılımcı 7		
Katılımcı 8		
Katılımcı 9	⊗	
Katılımcı 10	⊗	
Katılımcı 11	⊗	⊗
Katılımcı 12		

Donanım ve Yazılım Eksikliği Alt Koduna Yönelik Yanıtlar

İstihdam edilen görme engellilerin görevlerini layığıyla yerine getirebilmeleri için gerekli bazı yazılım ve donanımlar mevcuttur. Özellikle teknolojinin gelişmesi ile görme engelli bireylerin faydalanabileceği çok sayıda donanım ve yazılım söz konusudur. Bu çalışmada katılımcı görme engelli çalışanların %38,5’i yazılım ve donanım eksikliğinden dolayı verilen işi yerine getirirken zorluklar yaşadığını belirtmiştir. Zorluklar yaşadığı belirten görme engelli çalışanlar bu doğrultuda ihtiyaçlarını şahsi olarak temin etmekte ya da korsan ürünler kullandıklarını belirtmektedir. Katılımcıların yazılım ve donanım eksikliğine yönelik görüşlerinden bazıları şu şekildedir;

“Her ne kadar resmi kurumlarda lisanssız program kullanmak yasak olsa da kullananlar var. Bizim çoğunlukla görme engellilerin kullandığı ekran okuyucu programın lisanslı fiyatı 1200 dolar falandır. Bunu talep etsek bile işyeri karşılamıyor. Senin kurmana da engel oluyor ama sırf bu sebepten başta görme engellilere bilgisayar verirken bile tereddüt ediyorlar.” (Katılımcı 2)

“Ben mesela devletin verdiği bilgisayarı kullanabiliyorken arkadaş kendi laptopunu getiriyor arkadaşta ses kayıt programı var. Mesela ben kendi

bilgisayarıma da kurdum ama bunlar korsan ses programları. Şimdi biz bunları devlete yaptırmaya kalkarsak bunları lisanslı almak zorunda ama biz kendi bilgisayarımıza korsan mı crek mi ne diyorlar ondan yaptırıp kullanıyoruz.” (Katılımcı 4)

“Ben ses kayıt cihazımı kendim üç maaş karşılığı aldım.” (Katılımcı 9)

Günümüzde teknolojik olan, olmayan pek çok cihaz görme engelli bireylerin yaşamlarının önemli bir parçası haline gelmiştir. Yardımcı teknolojiler sayesinde eğitimden istihdama görme engelliler büyük bir adaptasyon gücüne kavuşmakta, pek çok içeriğe erişim fırsatı sağlanmaktadır (Aslan, 2016, s.57). Mc Donnall ve Crudden çalışmalarında görme engeline özgü yardımcı teknolojilerin kullanımının istihdamla güçlü bir ilişkisi olduğu belirtmiştir (Mc donnall ve Crudden, 2009, s.337).

Mekansal Düzenleme Eksikliği Alt Koduna Yönelik Yanıtlar

Görme engelli çalışanların %30,8’i ise mekansal koşulların engel durumlarına uygun olmadığını, gerekli önlemlerin sistemli bir şekilde alınmadığını belirtmektedir. Bu bağlamda Erdoğan gerçekleştirdiği bir çalışmada kamu binalarının eski ve plansız olmasına; merdivenlerin, lavaboların dizaynının görme engelli bireylerin ihtiyaçlarını karşılamadığına ve mevcut olan binaların büyük bir bölümünde kılavuz yolu bulunmadığına vurgu yapmıştır (Erdoğan, 2016 s.225). Katılımcıların mekansal düzenleme eksikliğine yönelik görüşlerinden bazıları şu şekildedir;

“Bize özel bir düzenleme yapılmadı ama biz atandıktan sonra rampalar yapıldı. Sarı şeritler bir iki sene önce yapıldı. Ülkece önce bir sistem kuruyoruz sonra yama yaparak engellileri ona adapte etmeye çalışıyoruz. Bu yüzden sarı şeritlerde olmuyor. Oysaki yapım aşamasında bunu düşünüp sonra yapmak gerekiyor.” (Katılımcı 2)

“Bize özel bir düzenleme de yapılmadı. Belli ödenekler olduğundan dolayı yasadaki düzenlemeleri istersen yönetimle papaz oluyorsun.” (Katılımcı 4)

Katılımcılara “Görme engellilerin istihdama katılımında ve çalışma yaşamında genel olarak karşılaştığı olumsuzluklar ve zorlandığı konular nelerdir?” sorusu yöneltilerek görme engelli çalışanların genelinin maruz kaldığı olumsuz koşullar araştırılmıştır. Katılımcıların verdikleri cevaplar

“istihdama katılma ve çalışma hayatında sorunlar” ana temasın altında 7 alt kod üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu bağlamda ayrıntılar Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. “Görme Engellilerin İstihdama Katılımında ve Çalışma Yaşamında Genel Olarak Karşılaştığı Olumsuzluklar ve Zorlandığı Konular Nelerdir?” Sorusuna Verilen Cevapların Temaları

Katılımcılar	Kariyer Çapasının	Mobbing	Dinlenme ve İzin Eksikliği	Aileye Aşırı Bağımlılık	Önyargı	Banka ve Resmi Kurumlarda Yaşanan Sorunlar	Özgüven Eksikliği
Katılımcı 1	⊗						
Katılımcı 2		⊗					
Katılımcı 3						⊗	
Katılımcı 4							⊗
Katılımcı 5					⊗		
Katılımcı 6							
Katılımcı 7				⊗			
Katılımcı 8	⊗						
Katılımcı 9	⊗	⊗	⊗				
Katılımcı 10	⊗	⊗	⊗	⊗			
Katılımcı 11	⊗	⊗	⊗				
Katılımcı 12							

Kariyer Çapası Alt Koduna Yönelik Yanıtlar

Görme engelli bireylerin çalışma yaşamına girerken uzun süre işsiz kalmaları genelde bireyleri ideallerinden ve eğitimini aldıkları meslekten farklı, nerede bulabilirlerse orada istihdam edilmeye yönlendirmektedir. Tesadüfen bir kuruma yerleştirilen görme engelli bireyin kendine “kariyer çapası” uyguladığı ve “buradaki rahatı bir daha bulamam” düşüncesi ile yükselmeye, terfi etmeye ya da eğitimini aldığı işe yönlenmedikleri görülmektedir.

Bu çalışmada da Görme engelli çalışanların % 38,5’inin işyerinin fiziki şartları değişir ya da daha fazla sorumluluk yüklenir gerekçesiyle görevde yükselmeyi reddederek kendilerine kariyer çapasını uyguladıkları görülmektedir. Görme engelli bireylerin güvenli bölge olarak belirledikleri

çalışma ortamından ayrılırim gerekçesi ile buldukları pozisyonda devam etmeyi seçtikleri söylenebilir. Katılımcıların kariyer çapasına yönelik görüşlerinden bazıları şu şekildedir;

“Şu an santralde çalışıyorum daha önceleri Almanca öğretmenliği yapmak istiyordum fakat şu an durumumdan memnunum.” (Katılımcı 1)

“Yükselme sınavlarına girmek istemiyorum. Müdür olduğunda sorumluluk artıyor. Sorumluluk almayı sevmiyorum.” (Katılımcı 8)

“Terfide bir yere kadar yükseltiyor ondan sonra imkânsızlıkları veriyor.” (Katılımcı 9)

“Şeflik istemedim açıkçası tayin durumu var aynı yerde çıkmama durumu var.” (Katılımcı 10)

“İş yönünden bir değişim olmuyor. Unvan ve belki ücret değişiyor.” (Katılımcı 11)

Mobbing Alt Koduna ilişkin Yanıtlar

Görme engelli çalışanların %30,8'i yöneticisi tarafından hususi olarak aykırı işlerde çalıştırıldığını ya da sözlü şiddete maruz kalarak mobbinge uğradığını ifade etmiştir. Katılımcıların mobbing uygulanmasına yönelik görüşlerinden bazıları şu şekildedir;

“Mobbingi bilinçsizce yapıyorlar. Yaptıklarının farkında değil. Görme engelli alırsın önceden planlısın, gereklerini yaparsın. Devletin atıyor, geliyorsun müdürün diyor ki, genel kamudaki bakış açısını söylüyorum, “iş bulunca sana söyleyeceğiz” diyorlar. Sen takıl şurada diyorlar. Onca çalışmayan adam var sen de gel katıl diyorlar.” (Katılımcı 2)

“Özel şirkete gidiyorsunuz görme engelliye çalıştırmak istemiyor, kamuda ise bazı idareciler ise engelli olduğumuz için mobbing yapıyor.” (Katılımcı 9)

“Zaman zaman engel gruplarına aykırı işlerde çalıştırılma durumu var. Görme engelli bireye tuvalet yıkatma durumu, mobbing uygulama durumu var.” (Katılımcı 10)

“Çoğu ilde amirlerden engellilere yönelik olarak “siz niye çalışıyorsunuz? Gidin.” falan deniyor.” (Katılımcı 11)

Benzer durumlar başka çalışmalarda da ortaya konmaktadır. Cesim, Şanlı ve Akel'in gerçekleştirdiği çalışmada engellilerin en çok maruz kaldıkları mobbing davranışları “konuşurken sık sık sözünüzün kesilmesi”; “başkalarının yanında küçük düşürücü davranılması”; “yapılan iş ve işin sonuçları ile ilgili sürekli kusur/hata bulunması” ve “kapasitenin üstünde işlerden sorumlu tutulma” olarak belirtilmiştir. Yine aynı çalışmada bu tür davranışların engelli bireylerde yoğun stres ve üzüntü hissedilmesine, engelli bireyin yalnızlık duygusunu beslemesine ve konsantrasyonda güçlük yaşanmasına neden olduğu ifade edilmiştir (Cesim vd., 2018, s.38-39).

Dinlenme ve İzin Süreleri Alt Koduna Yönelik Yanıtlar

Görme engelli çalışanlar sağlık kontrollerini gerçekleştirebilmek veya eğitimlerine devam edebilmek gerekçesiyle zaman zaman izin talep ettiklerinde sorun yaşadıklarını belirtmiştir. Hatta söz konusu durumun yıllık izin kullanımında ve resmi tatillerde bile ortaya çıkabildiğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda katılımcıların %23,1'i izin kullanmakta sıkıntı yaşamaktadır. Dinlenme ve izin eksikliğine yönelik görüşlerinden bazıları şu şekildedir;

“Yıllık iznim verilmiyordu. Geçen yıl valiliğe giderek imzalattım ancak öyle kullanabildim.” (Katılımcı 9)

“Engelli çalışanların eğitime devam etmesinde idareciler zaman zaman sorunlar çıkarabiliyor. Yine mi ders, gitmesen olmaz mı şeklinde söylemler. Genel olarak izinler çok az.” (Katılımcı 10)

“3 Aralık Engelliler Günü ve 10 Mayıs'ta Engelliler Haftası'nın başlangıcı bu sebeple engellilere özel olarak tatil. Bunu söylediğim halde benim amirim 10 Mayıs'ta işe gelin dedi.” (Katılımcı 11)

Aileye Aşırı Bağlılık Alt Koduna Yönelik Yanıtlar

Görme engelli bireyler duyarlı aile üyeleri arasında yetişse bile ailedeki mevcut kaygı duygusundan etkilenmektedir. Gelişim sürecinde görsel olarak desteklenemeyen bireyler bu durumu işitme ve dokunma hissi ile telafi etmeye çalışmaktadır. Buna karşın günlük davranışları yaşlılarıyla kıyaslandığında daha geç kavramaktadır. Aksi söz konusu olduğu durumlarda ise hayatını sürdürmede yardıma ihtiyaç duymaktadır (Arıkan, 2001, s.25). Bu bağlamda katılımcıların % 15,4'ü işe gelip gidişlerde ya da hayatını sürdürmede aileye

bağımlılık hissettiğini; % 7,7'si kendinden kaynaklanan özgüven eksiliği olduğunu ifade etmiştir. Sayılan durumlara ait görüşlerden bazıları şu şekildedir;

“İşe mesai arkadaşlarımla gidip geliyorum. *Onlar müsait olmadığında annemle gidip geliyorum.*” (Katılımcı 7)

“*Ailelerin bilinçsizce aşırı duygusal davranması, işe kendi götürüyor sınava kendi götürüyor. Görme engelli bir bireyin baston kullanması gerekiyor.*” (Katılımcı 10)

“*Aileden kaynaklı ailenin fazla üzerine düşmesi işe ailesinin getirip götürmesi, özgüven eksikliği doğuruyor.*” (Katılımcı 4)

Bu yanıtlar, ailelerin destek olmaması kadar gereğinden fazla koruyucu, kollayıcı ve destekleyici olmanın bireylerin sosyal yaşama bağımsız olarak katılımlarının önünde de engel olduğu görülmektedir. aileler engelli çocukları küçükken şefkat ve koruma duygusu ile onları görme engelliler için uygun okullara göndermeme, gittikleri her yere yanlarında gitme, bağımsız bir şey yapmalarına izin vermeme gibi aşırı kollayıcı tavırlarla çocuklarda özgüven eksikliği yaratabilmektedirler.

Önyargı, Banka ve Diğer Resmi Kurumlarda Yaşanan Aksaklıklar ve Özgüven Eksiliği Alt Kodlarına Yönelik Yanıtlar

Görme engelli bireyler genellikle istihdam içerisinde potansiyellerine uygun işlere yerleştirilmemektedir. İşverenler ise uygun işlerde istihdam edilmeyen görme engelli çalışanlardan yeterli verimi alamamaktadır (Koçyıldırım 1998, s.54). Bu bağlamda görme engelli bireyler başarılı bir performans sergileyemediğinden üzüntü duymakta ve toplumun olumsuz yargılarına maruz kalmaktadır. Katılımcılardan %7,7'si toplumun ön yargısına maruz kaldığını ifade etmiştir. Söz konusu duruma yönelik ifadeler şu şekildedir;

“*Toplumun şöyle bir yargısı var. Mesela matematik öğretmeni olan bir görme engellinin başarısı bireysel algılanırken bir görme engellinin başarısızlığı hepimize mal ediliyor.*”(Katılımcı5)

“Önce ebeveyn bilinci sonra okullarda toplumsal bilinç verilmeli ebeveynlerimizde son dönemlerde kaynaştırma sınıfları var çocuklarını o sınıflarda okutmak istemeyen ebeveynler, bireyler var. *Topluma karışması*

gereken çocuklarımız var ama biz hor görüp aşağılıyoruz. Tabiri caiz ise veba virüsü gibi bakılıyor bize kaçılıyor.” (Katılımcı 7)

Bazı banka görevlileri tarafından 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun (HMK) “İmza atamayanların durumu” başlıklı 206. maddesine atıf yapılarak, okuma yazma bilen ve imza atabilen görme engelli bireylerden banka görevlilerince bankalarda gerçekleştirdikleri işlemler sırasında kendilerinden tanık göstermelerinin istendiği ve imza atamayanlar kapsamında değerlendirildiği bilinmektedir (Türkiye Körler Federasyonu, 29 Haziran 2019). Bu bağlamda görme engelli çalışanlardan %7,7’si banka ve noterde işlerini hallederken sıkıntı yaşadığını ifade etmiştir. Söz konusu duruma yönelik görüş şu şekildedir;

“2012 yılında işe başladığımda memur maaşımın yatması için banka hesabı açtırmada çok sorun yaşadım. Avukat bir arkadaşım banka müdürü ile konuştuktan sonra hesap açtırabildim. Sanırım görevli arkadaş prosedürü bilmiyordu. Zaman zaman diğer bankalarda da bu gibi sorunlarla karşılaştım. Ayrıca burada ki bir noter bana çok sorun çıkardı. Önceden görme engelli bireyler için iki şahit isteniyordu. Sonra tekrar düzenleme yapıldı. Biz notere güvenmiyorsak iki şahit gerekli şeklinde düzenlendi fakat noterdeki çalışanlar form verdi. “Bunu doldur o zaman.” Dedi. Bende kızdım. “Görmüyorum.” Dedim. “İsmimi yazayım, adımı yazayım, imza atalım.” Dedim. “Olmaz.” Dedi. Sen “bu formu dolduracaksın.” dedi. Oysaki başka bir noterde sorunsuz bir şekilde bunu çözdük.” (Katılımcı 3)

Katılımcılara “Görme engelli bireyler için devlet, toplum ve işverenden beklentiniz nelerdir?” sorusu yöneltilerek görme engelli çalışanların gerçekleştirilmesini ya da araştırılmıştır. Katılımcıların verdikleri cevaplar Beklentiler ana teması altında 3 alt kod üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu bağlamda ayrıntılar Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. “Görme engelli bireyler için devlet, toplum ve işverenlerden beklentiniz nelerdir?” Sorusuna Verilen Cevapların Alt Temaları

Katılımcılar	Devletten Beklentiler	Toplumdan Beklentiler	İşverenlerden Beklentiler
Katılımcı 1			
Katılımcı 2	⊗	⊗	
Katılımcı 3	⊗		
Katılımcı 4	⊗	⊗	
Katılımcı 5	⊗	⊗	
Katılımcı 6	⊗		
Katılımcı 7	⊗		
Katılımcı 8			
Katılımcı 9	⊗		
Katılımcı 10	⊗	⊗	⊗
Katılımcı 11	⊗	⊗	
Katılımcı 12	⊗	⊗	

Devletten Beklentiler Alt Koduna Yönelik Yanıtlar

Görme engelli çalışanların %76,9’u devlet kurumlarından bir takım beklentileri olduğunu ifade etmiştir. Bu bağlamda çevresel iyileştirmelerin gerçekleştirilmesine, erişilebilirlikte eşitlik sağlanmasına ve sistemlerin iyileştirilmesine değinilmiştir. Fırsat eşitliğinin sağlanabilmesi ve görme engelli bireylerin topluma tam katılımının sağlanabilmesi açısından devlet kurumlarından beklenenlerin gerçekleştirilmesi büyük önem taşımaktadır.

“Devletten beklentim büyük oranda erişebilirlik. Yapım aşamasında kullanıcılarında fikri alınarak internet ortamı dahil her şeyin erişilebilir şekilde düzenlenmesi.” (Katılımcı 2)

“Kılavuz yollarının engellilerle koordineli şekilde yapılması gerekir. Yapılanlar hizmet olsun diye yapılıyor ama faydalı olması için yapılması gerekir. Mesela nokta nokta yerler yavaşlama yerleri, dönüş yolları, karşıdan karşıya geçerken kullandığımız yerlerde tam yavaşlamış oluyorsun kılavuz yolu ağaca çıkıyor, çöpe çıkıyor. Engellilere danışılması gerekiyor.” (Katılımcı 10)

“Kaldırımdaki saksıların yayılarak kaldırımları kaplaması konusunda bir şeyler yapılmalı. Kılavuz yolu çöp kutusuna çıkmamalı. Devlet yapabilirliğe göre kadroya almalı aliverelim engellileri yardımcı hizmetlere gibi olmamalı. Ayrıca hem iş hem de eğitim alanında gerekli imkanların sağlanması bir insan işe giderken nasıl gideceğim, nasıl erişebileceğim düşüncesi olmamalı.” (Katılımcı 11)

“Engelli otoparkları yaygınlaştırılmalı. Eski binalara kılavuz yollar, asansör ve rampalar yapılmalı.” (Katılımcı 12)

Toplumdan Beklentiler Alt Koduna İlişkin Yanıtlar

Görme engelli çalışanların % 46,2’si toplumdan empati yapmasını ve ön yargılarından kurtulmasını beklemektedir. Çağdaş toplumların en önemli göstergelerinden biri engelli bireylerin önündeki setlerin kaldırılması olup engelli bireyler başta olmak üzere yakınlarının da ihtiyaç ve beklentilerine cevap verilmesidir (Erdoğan, 2016, s.225). Bu bağlamda toplum olarak görme engelli bireylerde dahil engelli bireylerin beklentileri karşısında duyarlı olunmalıdır. Görme engelli katılımcıların topluma yönelik beklentilerine ilişkin görüşlerinden bazıları şu şekildedir;

“Toplumdan beklentim lütfen bilmeden fikir sahibi olmayın. Önyargıları kırmak kolay değil ama bu kadar da önyargılı olmayın.” (Katılımcı 2)

“İnsanlar görmediğimi anlayınca yüksek sesle konuşmasın.” (Katılımcı 5)

İşverenlerden Beklentiler Alt Koduna İlişkin Yanıtlar;

Görme engelli bireylerin istihdamını arttırmak ve aktif yaşama katılımını desteklemek konusunda işverenler büyük önem taşımaktadır. Görme engelli çalışanların %7,7’si işverenlerden ayrımcılık yapmamalarını ve potansiyellerine uygun işlerde değerlendirilmelerini beklemektedir. Görme engelli katılımcıların işverene yönelik beklentilerine ilişkin görüşleri şu şekildedir;

“İşverenden de engellileri bir ayrıma tutmamasını bekliyoruz. Engelliler de her işi yapabilir.” (Katılımcı10)

Verilen yanıtlardan görme engelli bireylerin kendilerini toplumdan izole etmek istemedikleri, kendilerine güven duydukları, engelleri ile barışık

oldukları ve kendilerini bu engelle yaşamaya alıştırdıkları görülmektedir. Görme engelli katılımcıların çoğunun eğitilmiş olduğu, engelsiz insanların yaptıkları her işi yapamayacak olsalar da kendilerine fırsat verildiğinde pek çok işi yapabileceklerini ifade etmişlerdir. Araştırmacıların gözlemi araştırmaya katılan bütün görme engellilerin neşeli ve güler yüzlü olduğu, görüşme için alınan izinlerde kibar ve yardım sever oldukları, kendilerine güvenen bir tavırları olduğu gözlenmiştir.

SONUÇ

Bu çalışmada görme engelli bireylerin çalışma yaşamı öncesinde ve çalışma yaşamı içerisindeyken karşılaştıkları sorunlar, görme engelli çalışanların bakış açısı ile ele alınmıştır. Görme engelli bireylere insan onuruna yakışır bir yaşam sağlanması ve topluma kazandırılmasının en gerçekçi yolu çalışma hakkını kullanmalarından geçmektedir(Şişman vd., 2011, s.111). Görme engelli bireylerin kendi deneyim ve görüşleri esas alınarak çalışma yaşamına katılımı ve çalışma yaşamı içerisindeyken karşılaştıkları sorunların nedenleri ve sorunların çözümüne dair beklentilerinin ortaya konulması söz konusu duruma yönelik çözüm odaklı öneriler geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

Bu çalışma, Çanakkale ilinde kamu sektöründe istihdam edilen 12 görme engelli ile gerçekleştirilmiş nitel bir araştırmadır. Araştırmada veriler görüşme yöntemi ile toplanmıştır. Görüşmeler sonrasında yapılan tematik analizde iş bulmada yaşanan sorunların en önemli gerekçesi olarak eğitime ulaşmada yaşanan güçlükler gösterilmiştir. Türkiye’de nüfusun yaklaşık % 10’u görme engelli vatandaşlardan oluşuyorken, görme engelliler okullarının sayısı çok azdır.

Eğitime ulaşmada ailelerin destek vermemesi veya aşırı koruyucu davranışlar sergileyerek görme engelliler okuluna göndermek istememesi, bireylerin bağımsız hareketlerini geliştirmede zorluk yaşamasına ve yaşlılarından geri kalmasına sebep olmuştur. Ortaya çıkan bu zorluklar ileriki yaşlarda rehabilitasyon alınarak giderilmeye çalışılmıştır.

Ayrıca görme engelli bireyler, görme engelliler okullarının bazı şehir merkezlerinde hizmet verdiğini ve bu okullara ulaşmada güçlük yaşandığından bahsetmiştir. Aynı zamanda sesli kaynakların kısıtlı olması eğitime erişimde fırsat eşitliğini zedelemektedir. Daha sonrasında bu sıralamayı olumsuz özel

sektör deneyimi ve mülakat sırasında yaşanan adaletsiz davranışlar takip etmiştir. Görme engelli bireylerden bazıları kamu sektöründe çalışmadan önce çeşitli sektörlerle ait işyerlerinde istihdam edilmiştir. İstihdam edildikleri sırada işverenlerin kota uygulamasından dolayı engelli bireyleri işe almak istediklerini, %40'a yakın engel oranına sahip bireyleri tercih ettiklerini ve görme engelli bireylerin engel durumlarına uygun olmayan işlerde çalıştırdıklarını belirtmişlerdir. EKPS öncesinde kurumlar bünyesinde gerçekleştirilen sınavlarda bilgiye ve liyakate dayalı olmayan keyfi uygulamaların hakim olduğu belirtilen diğer bir konudur.

Katılımcılar istihdam edildiklerinde ise işyerine erişimde yaşanan sorunların başında çarpma, düşme ve yaralanmalara yol açabilecek uygun olmayan çevre koşullarından bahsetmişlerdir. Bu bağlamda kaldırımlarda bulunan yamuk ağaç dalları, beton mantarlar, kılavuz yolu üzerine park edilen motorlu araçlar, çevre düzenlemesi kapsamında konulan saksılar ve dükkân önüne konulan malzemeler görme engelli bireylerin işyerine erişiminde ve günlük hayatlarını sürdürmesinde sorun yaşatmaktadır. Görme engelli çalışanlar verilen işi gerçekleştirirken yeterli donanım ve yazılımın sağlanmadığını ve alım gücü dahilinde donanımların kendileri tarafından temin edilmeye çalışıldığını yazılımların ise ücretsiz olanlarının ya da korsan olanlarının kullanıldığı belirtilmiştir. Ayrıca işyerindeki engele yönelik mekansal düzenlemelerin görme engelli bireyler çalışmaya başladıktan sonra gerçekleştirildiği belirtilirken eski binalarda ise mekansal düzenlemelere yönelik bir adım atılmadığı ifade edilmiştir.

Görme engelli bireylerin çalıştığı ortamdan hoşnut olduğunda “fiziki yer değişikliği olur” gerekçesiyle terfi etmek için çaba harcamadıkları ve kendilerine kariyer çapası oluşturdukları görülmektedir. Ayrıca görme engelli bireylerin bir kısmı yöneticileri tarafından aykırı işlerde çalıştırıldığı ya da sözlü şiddete uğradığı gerekçesiyle mobbinge uğradığını ifade etmiştir. Bu bağlamda görme engelli bireyler uygun işlerde çalıştırılmadığından iş kazası geçirme riski artmaktadır. Görme engelli katılımcılardan bazıları işe gidip gelişlerde aileden birinin veya iş arkadaşlarının yardımına ihtiyaç duymaktadır. Söz konusu durum görme engelli bireylerin bağımsız hareket edebilmelerini kısıtlamaktadır.

Görme engelli çalışanlar toplumun empati kurmamasından, engelli bireylere bakış açısından ya da toplumun karşı tarafı rahatsız edecek şekilde aşırı duygusal davranmasından kaynaklanan tutumundan dolayı rahatsızlık duymaktadır. Ailelerin görme engelli çocuklarını yanından ayırmak istememesi ve görme engelli birey için ilerleyen yaşlarda da bu tutumunu devam ettirmesi, aşırı koruyucu tavır sergilemesi çalışma yaşamına adapte olmasında sıkıntı yaşamasına neden olmaktadır. İş arkadaşlarının tedirgin davranışlarda bulunması ya da dışlayıcı tutum izlemesi görme engelli bireylerin çalışma yaşamına adaptasyonunu güçleştirmektedir.

Görme engelli bireyler çevresel iyileştirmelerin, erişilebilirlikte eşitliğin, sistemlerin iyileştirilmesinin ve bu gibi düzenlemelerin devlet tarafından hayata geçirilmesini beklerken toplumdaki ise var olan önyargıların kırılmasını ve görme engelli bireylerle empati yapılmasını beklemektedir. Çalışma yaşamında işverenlerden ayrımcı uygulamalara son verilmesi ve engel durumu göz önüne alınarak görevlendirilme yapılması talep edilmektedir.

Toplumsal refahın artırılması ve engelli bireylerin yaşama katılımlarının desteklenmesi görme engelli bireylerinde dahil olduğu tüm engel gruplarının çalışma yaşamı içerisinde yer almasıyla mümkündür. Bu bağlamda bir takım öneriler sunulabilir:

- Görme engellilere yönelik okulların ve meslek eğitimlerinin artırılması,
- Kamuda engelli istihdamının artırılması,
- Engele yönelik çevre ve işyeri düzenlemelerinin sistemli ve engelli bireylerle işbirliği içerisinde gerçekleştirilmesi,
- Görme engelli bireylerin yalnızca santrallerde ya da evrak getir götür işlerinde değil potansiyellerine uygun diğer işlerde de istihdam edilmesi,
- Toplumun engele yönelik davranışlar konusunda bilinçlendirilmesi amacıyla kamu spotları hazırlanması,
- Görme engelli bireylere yönelik yazılım ve donanımların kamu kurum ve kuruluşlarında yaygınlaştırılması,
- Görme engelliler için özel olarak tasarlanmış işyerlerinin açılması ve bu işyerlerinde tüm işlerin yine görme engelliler tarafından yapılması,

- Görme engelli bireylerin girişimciliğe özendirilmesi ve gerekli destek ve hibelerin sağlanması,
- Zorunlu kota sistemine ek olarak ekstra engelli çalıştıran bireylere sigorta ve prim teşviklerinin sunulması gibi önlemler görme engellilerin iş yaşamına katılımlarını arttıracaktır.

Görme engelli bireylerin önce topluma sonra işgücüne katılmalarının en önemli şartı eğitimlerinin yaygınlaştırılmasıdır. Eğitimle donatılmış görme engelliler mesleki eğitim ile de desteklenmelidir. Kamuda çalışan görme engellilerin nispeten daha az sorunları olmakla birlikte çalışma koşullarının özel sektörde de düzeltilmesi ve görme engelli istihdamının artırılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Arıcı, K. (1999).Görme Özürlülerin Sosyal Güvenlik Açısından Korunmaları. Karataş, K. (Ed.), Görme Özürlüler Sosyal Güvenlik Sorunları ve İstihdam Sempozyumu Bildiriler, Bildirileri içinde (71- 86) Ankara: Altı Nokta Körler Hizmet Vakfı Yayınları:3.
- Arıkan, Ç. (2001). Türkiye’de Görme Özürlü Kadınlar: Sorunlar, Beklentiler, Çözüm Önerileri, Ankara: Körler Federasyonu Yayın No:3.
- Arslan, Y., Şahin,H. M., Gülnar, U. Şahbudak, M. (2014). Görme Engellilerin Toplumsal Hayatta Yaşadıkları Zorluklar (Batman Merkez Örneği), Yaşam Bilimleri Dergisi, 4(2), 1-14.
- Aslan, C. (2016). Görme Engelliler İçin Yardımcı Teknolojiler, Çakmak S. (Ed.), Özel Eğitim ve Yardımcı Teknolojiler (ss. 56-92). Ankara: Vize Yayıncılık.
- Ataman, A. (1999). Özel Sektörde Çalışan Görme Engellilerin Karşılaştığı Sorunlar. Karataş, K. (Ed.), Görme Özürlüler Sosyal Güvenlik Sorunları ve İstihdam Sempozyumu Bildiriler, Bildirileri içinde(293-307) Ankara Altı Nokta Körler Hizmet Vakfı Yayınları:3.
- Atasayar, K. (1978). Görmeyenlerin İşgücünden Yararlanma Yolları. Körlük ve Sorunları Seminer Çalışmaları ve Bildiriler, Bildirileri içinde (59-65) Ankara: Türkiye Körler Vakfı Yayınları No:1.
- Aydın, A. (2012). Görme Engelli Üniversite Öğrencilerinin Bilgi Erişim Sorunları. Bilgi Dünyası Dergisi, 13(1), 93- 116.
- Baltacı, A. (2018). Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. Bitlis Eren Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(1), 231-274.
- Bengisu, M., Izbırak, G., Mackieh, A. (2008).Work-Related Challenges for Individuals Who Are Visually Impaired in Turkey. Journal of Visual Impairment & Blindness,102(5), 284-294.
- Benli, A. (1999). Özürlülerin İstihdamında Karşılaşılan Güçlükler ve Kurumsal Yaklaşımlar ile Uygulamalara Eleştirel Bir Yaklaşım. Karataş, K. (Ed.), Görme Özürlüler Sosyal Güvenlik Sorunları ve İstihdam Sempozyumu Bildiriler, Bildirileri içinde (49-60), Ankara: Altı Nokta Körler Hizmet Vakfı Yayınları:3.

- Burcu, E. (2017). Türkiye’de Engelli Bireylerin Dezavantajlı Konumlarına Engellilik Sosyolojisinin Eleştirel Tavrıyla Bakmak. *Toplum ve Demokrasi*, 11(4), 107-125.
- Cesim, Ö. B., Şanlı, Ö., Akel, B. S.(2018).Hacettepe Üniversitesindeki Engelli Çalışanların Karşılaştıkları Psikolojik Şiddet Davranışları (Mobbing) ve Bu Davranışların Etkileri. *H.Ü. Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 5(1), 34-45.
- Çarkçı, Ş. (2011). Engellilerin Mesleki Eğitimi ve İstihdamı (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Derici, M. E. (1999). Görme Özürlüler İçin İş ve Meslek Analizi Yöntemleri. Karataş, K. (Ed.), *Görme Özürlüler Sosyal Güvenlik Sorunları ve İstihdam Sempozyumu Bildiriler, Bildirileri içinde* (165-172) Ankara: Altı Nokta Körler Hizmet Vakfı Yayınları:3.
- DİE, Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı. (2002).Türkiye Özürlüler Araştırması, Erişim Tarihi:14 Haziran 2019, <https://kutuphane.tuik.gov.tr/pdf/0014899.pdf>
- Duckett, P. S., Pratt, R. (2001). The Researched Opinions on Research: Visually Impaired People And Visual İmpairment Research. *Disability & Society*, 16(6), 815-835.
- Enç, M. (1978).Görme Özürlüler Rehabilitasyon ve İstihdam. Türkiye Körler Vakfı Körlük ve Sorunları 2. Semineri, Bildirileri içinde (19-28) Ankara: Türkiye Körler Vakfı Yayınları:1.
- Erdoğan, M. (2016). “Engellilerin Kentleşmesi: Çanakkale Örneği”, *Kentlilik Bilinci ve Kültürü Sempozyumu, Bildirileri içinde* (215-227), Bursa.
- Genç, S. (1999). Görme Engelli Ailelerin Karşılaştığı Sosyal Yardım ve Eğitim Sorunları. Karataş, K. (Ed.), *Görme Özürlüler Sosyal Güvenlik Sorunları ve İstihdam Sempozyumu Bildiriler, Bildirileri içinde* (282-284), Ankara: Altı Nokta Körler Hizmet Vakfı Yayınları:3.
- Koçyıldırım, Ş. (1998). Görme Özürlülerin İstihdamını Zorlaştıran Etmenler ve Önyargılar. Karataş, K. (Ed.), *Görme Özürlüler Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Konferansı, Bildirileri içinde* (ss. 51-57) Ankara: Altı Nokta Körler Hizmet Vakfı Yayınları:2.
- Korkut, S. (1999).Çalışma hayatında Özürlülerin Durumu ve Hakları. Karataş, K. (Ed.), *Görme Özürlüler Sosyal Güvenlik Sorunları ve İstihdam Sempozyumu Bildiriler, Bildirileri içinde* (249-252) Ankara: Altı Nokta Körler Hizmet Vakfı Yayınları:3.

- Kürkçü, A. (1998).Görme Özürlülerin İstihdamında Basına Düşen İşler. Karataş, K. (Ed.), Görme Özürlüler Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Konferansı, Bildirileri içinde (180-183), Ankara: Altı Nokta Körler Hizmet Vakfı Yayınları:2.
- McDonnall, M. C., Crudden, A. (2009). Factors Affecting the Successful Employment of Transition-Age Youths with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 103(6), 329-341.
- MEB. (2008). Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi Görme Engelli Bireyler Destek Eğitim Programı, Erişim Tarihi: 13 Haziran 2019, https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2013_09/04010347_grmeengellibireylerdestekeitimprogram.pdf.
- Ölmezoğlu, N. İ. (2015). Çalışma Yaşamında Engelliler: Gümüşhane İli Engelli İstihdamına İlişkin Emek Arz Yönlü Bir Araştırma (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özteke Kozan, H. İ., Bozgeyikli, H., Kesici, Ş.(2018). Engelsiz Kent: Görme Engelli Bireylerin Kentlerde Yaşadıkları Problemler. *İdeal Kent Dergisi*, 9(23), 216-235.
- Özyürek, M. (1988). Özel Eğitim, ERİPEK, S. (Ed.), Görme Engelliler (ss.129-154). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları: 1018.
- Ryles, R.(1996).The impact of braille reading skills on employment, income, education, and reading habits. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 90(3), 219-226.
- Schur, L., Krusez, D., Blanck, P.(2005). Corporate Culture and the Employment of Persons with Disabilities. *Behavioral Sciences and the Law*, 23(1), 3-20.
- Şahan, C. Ş. (2018). Çalışma Hayatına Katılımda Engellilerin Yaşadıkları Sorunlar: Tekirdağ Süleymanpaşa Örneği (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.
- Şişman, Y., Yazıcı B., Kocabaş F.,(2011). Özürlülerin Çalışma Yaşamına Katılma Gereği ve Türkiye’de Bu Bağlamda Uygulanan Sosyal Politikaların Genel Bir Değerlendirilmesi -Kota Yönteminin Uygulanmasına İlişkin Bir Eskişehir Örneği. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1206.
- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2019). Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni, Erişim Tarihi:03.07.2019, <https://ailevecalisma.gov.tr/media/9085/buelten-haziran2019-son.pdf>.

- TÜİK. (2010). Özürülülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması, Erişim Tarihi: 14 Haziran 2019, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/5602/ozurlulerin-sorun-ve-beklentileri-arastirmasi-2010.pdf>
- Türkiye Körler Federasyonu, Erişim Tarihi: 29.06.2019 <http://www.korlerfederasyonu.org.tr/imza01.asp>.
- Whiteneck, G. G., Harrison-Felix, C. L., Mellick, D. C., Brooks, C.A., Charlifue, S. B., Gerhart, K. A. (2004). Quantifying Environmental Factors: A Measure of Physical, Attitudinal, Service, Productivity, and Policy Barriers. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, 85(8), 1324-1335.
- WHO. (2011). Dünya Engellilik Raporu, Erişim Tarihi: 15 Haziran 2019, <http://siteresources.worldbank.org/TURKEYINTURKISHEXTN/Resources/4556871328710754698/YoneticiOzeti.pdf>
- Yıldız, S., Gürler, S., (2018). Görme Engelli Bireylerin Engelli Haklarına Dair Bilgi Düzeylerinin Ölçülmesi- Ankara Örneği, Kırıkkale Örneği. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 241-268.
- Zaim Gökbat, İ., Ergen, A., Özdemir, N. (2011). Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Bir Vaka Çalışması: Engelsiz Eğitim. *Öneri Dergisi*, 9(36), 1-8.