

Araştırma Makalesi

Görme Engelli İşgücü Açısından Çalışmanın Anlamı ve İşlevleri: Nitel Bir Araştırma

Elif Özlem ÖZÇATAL

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi
elifozlem.ozcatal@gop.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7737-5810

Umur AŞKIN

*Sorumlu Yazar, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Niksar Uygulamalı Bilimler
Fakültesi*
umur.askin@gop.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8456-2411

Öz

Çalışmak, gelir, sosyal statü, sosyal ilişkiler ve topluma aidiyet duygusu gibi pek çok önemli bireysel, ekonomik ve psiko-sosyal işlevleri yerine getirmektedir. Bütün bu işlevleri ile çalışmak, (görme) engellilerin de toplumla bağının kopmaması, toplumsal yaşama katılmasında merkezi rol oynamaktadır. Bu çalışma, nitel araştırma yöntemi ile çalışma yaşamına aktif olarak katılan görme engelli bireylerin çalışmayı nasıl anlamlandırdıkları, çalışmanın engelli bireyler için işlevlerini incelemekte ve ortaya koymaktadır. Bulgular, görme engelli bireyler için “çalışma”nın anlamlı ve önemli olduğunu göstermektedir. Çalışmak, para kazanmanın ötesinde, görme engelli olmanın yol açtığı olumsuz psikolojik, sosyal, duyuşsal sonuçları bertaraf etmede ve yaşadıkları topluma dahil olma duygusunu pekiştirmede değerli bir işlev görmektedir. [Görme] engellilere yönelik önyargılı işveren/iş arkadaşı tutumlarının varlığı ve işyeri düzenlemelerinin (görme) engeline göre yapılmaması gibi olumsuzluklar, “çalışma”nın görme engelli çalışanlar açısından psiko-sosyal, bireysel faydalarını azalttığı çalışmada ulaşılan diğer bulgulardır.

Anahtar kelimeler: Görme engelliler, çalışmanın anlamı, çalışmanın işlevleri, nitel araştırma
Jel Sınıflandırma Kodları: I14, J14, J15, J28, J70, J81

The Meaning and Functions of Work for the Visually Disabled Labor: A Qualitative Research¹

Abstract

Working provides income, social status, social relations, and a sense of belonging to society, among other important individual, economic, and psycho-social functions. Working with all these functions plays a central role in the (visually) disabled people's keeping their ties with society and participating in social life. The study examines and reveals how visually impaired individuals actively participating in working life make sense of work and the functions of work for them with the qualitative research method. Findings show that “work” is meaningful and important for visually impaired individuals. Working, beyond earning money, has a valuable function in eliminating the negative psychological, social, and sensory consequences of not seeing and reinforcing the sense of being included in the society they live in. The presence of negative attitudes such as prejudiced employer/colleague attitudes towards the [visually] disabled and the lack of workplace arrangements according to the (visually) disabled are other findings of the study, which reduces the psycho-social and individual benefits of work for visually impaired employees.

Keywords: Visually impaired, meaning of work, functions of work, qualitative research
JEL Classification Codes: I14, J14, J15, J28, J70, J81

¹ Extended abstract is presented at the end of the article.

Geliş Tarihi (Received): 12.07.2022 – Kabul Edilme Tarihi (Accepted): 07.10.2022

Atıfta bulunmak için / Cite this paper:

Özçatal, E. Ö. ve Aşkın, U. (2022). Görme engelli işgücü açısından çalışmanın anlamı ve işlevleri: Nitel bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12 (3), 75-105, DOI: 10.18074/ckuiibfd.1143275.

1. Giriş

Çalışma ve ücretli istihdam, kişinin kendisini ve ailesini geçindirmek için olanaklar sunduğundan günümüz toplumlarında çok değerli bir araçtır. Çalışma çağındaki yetişkinler için çalışmak (iş, istihdam) bir başarı göstergesi olarak hayatta kalmalarını sağlayan önemli bir araçtır. Çalışmak sağladığı düzenlilik, öngörülebilir rutin(ler) nedeniyle yaşamın birincil düzenleyici yapısı, insan yaşamının temel ve merkezi bileşeni olarak önemli bir yere ve anlama sahiptir (Zhou, Smith, Parker ve Griffin-Shirley, 2013). Çalışmak, yurttaşların ekonomik, sosyal ve kültürel yaşama tam ve etkin katılımına katkıda bulunan kilit unsurdur; bireye bir amaç duygusu ve kolektif iyiliğe katkıda bulunma olanağı sunar. Bireylerin kendilerini tanımlamalarının birincil yoludur. Çalışma/iş, özellikle engelli olanlar için, özdeğer ve temel sosyal değerleri desteklemektedir.

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), “çalışmanın” sağlıklı bir yaşam tarzını sürdürmek için gerekli olan zaman yapısı, sosyal temas, toplu çaba ve amaç, sosyal kimlik ve düzenli aktivite gibi temel etmenlerin gerçekleşmesine olanak sağladığını belirtmektedir. Bu faktörlerden herhangi birinin yokluğu büyük bir psikolojik yük oluşturabilmektedir. Çalışmanın sağlayabileceği amaçlılık ve yaşama kattığı anlam, sağlığın iyileşmesine katkı sunarak genel bir refah duygusunun artmasına da katkıda bulunmaktadır. Çalışmanın getirilerinden olan ilerleme, sosyal destek sistemleri içerisinde yer alma, kendini ifade etme ve kendi kaderini tayin etme fırsatları aynı zamanda psikolojik sağlık için gerekli bileşenleri de sağlamaktadır (Blustein, 2008). Temel düzeyde, çalışmanın kendisi sağlıklıdır ve tedavi edici olabilir.

Engelli olmayanlarla karşılaştırıldıklarında, daha fazla sosyal yalıtılmışlık, sosyal dışlanma, damgalanma ve mali yük yaşadıkları için çalışmak engelli²bireyler için daha faydalıdır (O’Sullivan, Strauser ve Wong, 2012; Blustein, 2008). Çalışma ortamı, gelir, sosyal etkileşim ve sağlık için fırsatlar sağlayarak engelli bireylerin içinde buldukları olumsuz deneyimleri dengeleyebilir. İstihdamda yer almak, gelir kazanımı ve sosyal rol anlamına gelmektedir ve ikisi birlikte sosyal statüde iyileşmeye yol açmaktadır (Wolfensberger, 2002). Elde edilen düzenli gelir daha iyi barınma, beslenme, sağlık hizmetleri, sosyal ve yaşam alanı ve daha iyi aile ilişkilerine erişim sağlanmada etkilidir (Blustein, 2008; Bond vd., 2001). Bireysel

² “Engelli”lik terimini Dünya Sağlık Örgütü (WHO ve WB 2011)’nin “devam eden bozukluklara, aktivite sınırlamalarına ve katılım kısıtlamalarına” uyumlu olarak kullanıyoruz. Engelliler olarak sınıflandırılan kişiler, cinsiyet, yaş gibi engelliliklerinin arka planı gibi konularda değil, aynı zamanda (vücut fonksiyonlarının ve yapılarının) bozulmalarının türleri ve dereceleri bakımından da farklılık göstermektedir. Engelliliğin türü kişiden kişiye değişebilir; bir birey, işitme, görme, bilişsel, ortopedik, öz bakım veya bağımsız yaşam problemlerinden birine veya birkaçına sahip olabilir. Tek bir nedenden veya birkaç nedenin birleşimi sonucu var olabilen engellilik, bireyin çalışma sırasındaki performansını olumsuz yönde etkileyebilir.

açıdan işsizlik, daha yüksek kaygı, depresyon (Blustein, 2008), düşük refah ve sağlık durumuna yol açmaktadır.

Bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlığı üzerinde olumlu etkisi bulunan “çalışma”, insan gereksinimlerinin de temelini oluşturmaktadır. Çalışmak, bireylerin (1) hayatta kalma ve güç, (2) sosyal bağlantı ve (3) kendi kaderini tayin etme olmak üzere üç temel insani gereksinimini karşılayabileceği bir araçtır (Blustein, 2008; Blustein, Kenna, Gill ve DeVoy, 2008).

Engelli gruplar arasında (az görme ve körlüğü içeren) görme bozukluğu³ olanların özel bir yeri vardır. Görme bozukluğu, bireylerin bir yandan ilişkilerini diğer yandan yaşam hedeflerini etkileyen kronik bir durumdur. Görme engeli, bireylerin bağımsızlık kazanma ve aktif bir yaşam (tarzı) sürdürme yeteneğini etkileyerek görme engelli bireylerin yaşam kalitesi üzerinde derin bir etkiye sahip olabilmekte; onları fiziksel ve psikolojik olarak etkileyebilmekte ve günlük aktivitelerini engelleyebilmektedir. Görme bozukluğu, insanların (seçtikleri, herhangi bir) mesleğe/işe katılma yeteneklerini/yeterliliklerini etkileyebilmekte; istihdamın önünde engel ve çalışmayı bırakma nedeni olabilmektedir (Kaldenberg, 2011; Zhou vd., 2013; Nyman, Dibb, Victor ve Gosney, 2012). Diğer engellilerde olduğu gibi görme engelli kişilerde istihdam açısından dezavantajlı gruplar arasında yer almaktadır. Diğer yandan görme engelliler arasında işsizlik ve eksik istihdam oranı yüksektir. Ayrıca bu kişiler iş bulma ve istihdamı sürdürme konusunda zorluklarla karşılaşmaktadırlar (Durre, 2008; Jacko, Cobo, Cobo, Fleming ve Moore, 2010). İşgücü piyasası ve istihdam dışında kalan (işsiz) görme engellilere yönelik yapılan bir araştırmada, çalışmamanın kişinin benlik saygısını ve kişiliğini olumsuz etkilediği; düşmanca davranış/duygularını ve bağımlılık ilişkilerini artırdığı sonucuna varılmıştır (Shaw, Gold ve Wolffe, 2007). Bu grupta yer alan bireyler açısından istihdamda yer al(a)mama, psikolojik rahatsızlıklara, iş bulma ve sürdürmede işlev bozukluklarına ve ekonomik olarak yoksullaşmaya zemin hazırlamaktadır.

Bu araştırmada, bir ücret karşılığı çalışan görme engelli bireyler açısından çalışmanın anlamına (işle ilgili değerlere) yönelik duygu, düşünce ve değerlendirmelerinin ne(ler) olduğu ortaya konmaya çalışılmıştır. Alan yazınında görme engelli bireylerde çalışmanın anlamına yönelik sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Yapılan araştırmalar, engelli bireylerin istihdamda yer almasının, onların gelire erişimlerini artırarak yaşam kalitelerinin iyileşmesine hizmet ettiğine, sosyalleşme ve topluma kabul edilme için fırsatları ve toplum içerisinde benlik

³ Görme bozukluğu türleri arasında tam körlük, ışık algısı ile körlük, yasal körlük (yani, ciddi şekilde kısıtlı bir görüş alanı veya en iyi düzeltme ile daha iyi olan gözde 20/200'den az görme keskinliği) ve renk körlüğü bulunur (Durre, 2008:987). Görme bozukluğu, bir kişinin okuma, alışveriş ve çalışma gibi çok çeşitli günlük görevleri yerine getirme yeteneğini ve aynı zamanda bir kişinin yaşam kalitesinin ötesinde bağımsızlık, özerklik, öz yeterlilik ve kişinin eylemleri ve işleri üzerinde kontrol duygusu gibi yönleri de etkileyebildiği kabul edilmiştir.

saygısını ve aidiyet duygusunu artırdığına vurgu yapmaktadır (Garcia-Villamizar ve Hughes, 2007; Jahoda, Kemp, Riddell ve Banks, 2008; Kober ve Eggleton, 2005; Leufstadius, Eklund ve Erlandsson, 2009). Engelli bireyler açısından ücret karşılığı çalışmak, para kazanmakla birlikte yapacak işin olması bağlamında “normalleştirici” bir işlev görmekte; sosyal onay almanın, özgüven geliştirilmesinin, engelliliğin ötesine odaklanmanın yolu olarak değerlendirilmektedir (Nagle, Cook ve Polatajko, 2002). İşe yüklenen anlamların ve bunlarla ilişkilendirilen niteliklerin anlaşılması yalnızca görme engelli bireyler için değil, çalıştıkları kurumlar için de önemlidir. Görme engellilerin işe alınması, onlara uygun düzenleme yapmaktan daha fazlasını içerir. Ek olarak işverenlerin/yöneticilerin ve görme engellilerin istihdamı nasıl algıladıkları ve her birinin işletmeye/kuruluşa katabileceği kişisel değerler de büyük önem taşımaktadır. Bu tespitler çerçevesinde çalışma bulgularının görme engelli bireylerin istihdam edilmesine yönelik geliştirilecek eğitim ve sosyal politikalara ve alan yazındaki var olan boşluğu doldurmaya katkı sunması umulmaktadır. Çalışmada, nitel araştırma yöntemi olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile elde edilen ham veriler tematik analize tabi tutulmuş; elde edilen veriler alan yazındaki sonuçlar ile karşılaştırılarak değerlendirilmiştir.

2. Literatür Araştırması

"Anlam", insanların hayatında önemli bir rol oynar. Bireyin hayatına anlam katan “şeyler” kişiden kişiye değişir. Holbeche ve Springett (2004) araştırmalarında, katılımcıların yarısından fazlasının hayatlarındaki anlamı işlerinde aradığını bulmuşlardır. İşyer(ler)i, insanların ev dışındaki sosyal etkileşimlerinin çoğunu sağladığı mekânlardır. İşyerleri, ücretli çalışmanın gerçekleştiği yerlerdir ve günümüz toplumunda insanlar zamanlarının çoğunu⁴ ücret karşılığı çalışma ile geçirmektedir. Ücretli çalışma yetişkinliği ifade ettiği, değerli ve geçerli bir statü taşıdığı (Silva, 2012) için önemli kabul edilmektedir.

Çalışmak, gelir ve sosyal rol anlamına gelmekte ve her ikisi birlikte sosyal statüde iyileşmelere yol açmaktadır (Wolfensberger, 2002). Çalışmak, daha iyi barınma, sağlık hizmetleri, beslenme, yaşam alanı ve daha iyi aile ilişkilerine erişim sağlayabilmektedir (Blustein, 2008). Çalışmak, paranın yanı sıra arkadaşlık, dostluk, topluluk duygusu, beceri ve yaratıcılık geliştirme fırsatı, olumlu ve değerli bir kimlik ve yaşam için bir amaç oluşturabilir. Ayrıca hobiler ve tatiller gibi boş zaman etkinlikleri, güvenli ve tatmin edici bir gelecek ve emeklilik için araçlar sağlayabilir (French, 2017). Ücret karşılığı çalışma, sağladığı maddi bağımsızlık ve özerklik elde etmeye yönelik kültürel zorunluluk olarak kişisel kimlik oluşumunun merkezinde yer almaktadır (Galer, 2012) ve önemli bir kişisel anlam sağlayıcıdır. Bu bağlamda, modern yaşamın daha belirgin alanı haline gelen ve çalışanların psikolojik, sosyal ve ekonomik gereksinimlerini karşılaması beklenen (Rosso,

⁴ ABD’de istihdam edilenlerin tipik bir hafta içi günlük zamanlarının %68,8’ini çalışarak geçirdikleri bulunmuştur (Bureau of Labor Statistics, 2016)

Dekas ve Wrzesniewski, 2010) ve doğası gereği kişisel olan (Hasselkus, 2011) çalışmanın anlamını keşfetmek önemlidir.

Çalışmanın anlamı kişiseldir, ancak temelleri toplumsal, kültürel, dini gelenekler, aile, eğitim ve iş deneyimi yoluyla gerçekleşen sosyalleşme arasındaki karmaşık etkileşimlerde yatmaktadır (Wilpert ve Maimer, 1994). Deneyime bağlı olarak çalışmanın anlamı her birey için farklı olmakla birlikte bu anlam, bireyin ücret karşılığı gerçekleştirdiği çalışma ile ilişkisinin ve ilgisinin özünü oluşturmaktadır (Tommasi, Ceschi ve Sartori, 2020).

Günümüzde “hak” olarak kabul edilen çalışma, ekonomik boyutuyla kişinin karşılığında “ücret” aldığı ve temelde insani gereksinimlerini karşıladığı önemli bir uğraştır. Ekonomik kendine yeterlilik için sağladığı fırsat iyi bir yaşam standardına ulaşmada temel bir unsurdur. İnsan(ların) sağlığına ve refahına, saygınlık ve özdeğer duygusuna katkıda bulunmakta ve kendini ifade etme aracı olarak hizmet etmektedir (Berg, 2008). İnsana yakışır ve güvenceli bir istihdam, yoksulluktan çıkış için önemli bir adımdır; bu nedenle, çalışma hakkı temeldir ve her insanın bu hakkı kullanabilme fırsatına sahip olması gerekir (Filmer, 2008). İstihdamda aktif olarak yer almak, yeterli barınma, sosyal katılım, kimlik ve yetişkin statüsü edinmenin yanı sıra fiziksel ve psikolojik refah ile de ilişkilendirilmektedir. Ekonomik ödüllerin yanı sıra bir kimlik, başarı ve anlam duygusu da sağlamaktadır. Bu bağlamda, istihdamda yer almak, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (MİH) yaklaşımının ilk basamağı olan yiyecek ve barınma gibi temel gereksinimlerin giderilmesiyle doğrudan bağlantılıdır. İstihdama ulaşmak MİH'in ikinci tatmin düzeyi güvenlik gereksinimi ile ilgilidir. İstihdamda olmak, MİH'in üçüncü düzey hiyerarşi, özsaygı ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerinden bahsettiği sosyal gereksinimlerin karşılanmasına eşdeğer değerli bir sosyal rol sunmaktadır (Crowther, Marshall, Bond ve Huxley 2001). Bu bağlamda, bir erkek ve bir kadın arasındaki kişisel ilişkinin nihai amacı olarak kabul edilen evlilik, aile kurma insanların önemli bir sosyal gereksinimi olarak bu basamakta yer almaktadır. Birçok kültürde, bir ailede bir erkeğin (bir koca ve baba olarak) birincil gelir sahibi olması beklenmektedir. Bir erkeğin (görme engelli olsun ya da olmasın) işsiz olması, aile kurmasını zorlaştırarak sosyal gereksinimlerini gidermesi bağlamında çaresiz bırakabilmektedir. Çalışmanın, MİH'in dördüncü ve beşinci basamaktaki benlik saygısı ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerini karşılamadaki rolüne de vurgu yapılmaktadır (Lehman vd., 2002; Woodside, Schell ve Allison-Hedges, 2006). Bir bireyin kendi kaderini tayin etme ve benlik saygısına sahip olması, yaşamı üzerinde daha fazla kontrol sahibi olmasını sağlar. Bu da başkalarıyla etkileşime girme, karar verme ve potansiyellerini gerçekleştirmede bireylere yardımcı olur.

Çalışmak, genellikle içsel ve dışsal ödüller sağlayan pozitif bir deneyimdir (Baker, Jacobs ve Tickle-Degnen, 2003, s. 58). Baldry (2013, s. 576)'e göre çalışmak, geniş anlamda “insanların fiziksel ve sosyal çevrelerini inşa etme, sürdürme ve

dönüştürme faaliyeti”dir. Modern yaşamın merkezinde yer alan çalışmak, birçok insanın uyanık zamanlarının önemli bir bölümünü geçirdiği bir uğraştır. Yaşamı sürdürmek için temel ekonomik gereksinimi karşılayan “*çalışma*” diğer işlev ve anlamlarından soyutlanarak ele alınamaz; çoğu birey için yaygın bir yaşam alanı ve belirgin bir anlam ve kendini tanımlama kaynağıdır (MacGregor, 2012; Galer, 2012; Dutton, Roberts ve Bednar, 2010, s. 265). Çalışmak, engelli ve engelsiz tüm bireylerin fiziksel ve duygusal esenliği için esastır ve herkesin yaşamında önemli bir role sahiptir. Çalışmak, benlik saygısını ve fiziksel sağlıkta iyileşmeyi destekleyerek “*dünyayı insanlaştırmak ve bir şeyler üretmek*”tir (Kovacs, 1986’dan aktaran Yeoman, 2014, s. 236) ve “*dünyada var olmanın temel bir tarzı*” olarak ekonomik üretkenliğinin ötesinde değerler ve anlamlar yaratma ve sürdürme işlevi görmektedir (Yeoman, 2014).

Bireyin manevi değerlerini kapsayan çalışmanın anlamı, bireyin manevi değerlerini genel yaşam alanındaki tüm faaliyetlerine dâhil eder. Bu bağlamda çalışma, karmaşık bir sosyal işbirliği sisteminin üretilmesine ve yeniden üretilmesine katkıda bulunan tüm faaliyetleri içerecek şekilde istihdam ilişkisini aşan bir dünyada var olma tarzıdır (Yeoman, 2014); yalnızca maddi gereksinimleri karşılamakla kalmaz, yüklenen anlam(lar)la birlikte kişinin saygınlık gereksinimlerini, amaç duygusunu ve sosyal gereksinimlerini de karşılayabilir. Çalışmaya yüklenen anlam(lar), işle ilgili birçok sonuç üzerinde fark yaratabilir: Çalışmanın ekonomik getirisinin ötesinde, ücretli işlerinden anlam bulan bireyler, daha yüksek iş ve yaşam doyumu, daha iyi iş performansı, daha uzun çalışma süresi ve hastalandığında daha az süre hastalık süresi bildirmektedir (Claes ve Quintanilla, 1993; Wrzesniewski, McCauley, Rozin, ve Schwartz, 1997). Çalışmak, insanın kendisini ve düşük sosyal beklentileri aşmanın bir yoludur (MacGregor, 2012; Galer, 2012).

İşin birey için anlamlı olması, bireyin psikolojik, ruhsal ve sosyal amaç ve katkı duygusunu tatmin edebilme yeteneğine bağlıdır. Kişisel olarak tatmin edici, içsel olarak motive edici ve ödüllendirici olmalıdır. Anlamlı iş, bireyin genel yaşamına yönelik algılanan, bir değeri olan iştir. Rosso ve arkadaşları (2010, s. 95) anlamlı çalışmayı, “*özellikle önemli olarak deneyimlenen ve bireyler için daha olumlu anlam taşıyan iş*” olarak tanımlamaktadır. Kahn (1990, s. 704) ise çalışmayı, “*işte anlam ve hayatta anlam için kişisel ve varoluşsal ihtiyaçları karşılayan görev veya rol*” olarak tanımlamaktadır.

Çalışanların işlerini anlamlı bulmaları durumunda, iş ve özel yaşam arasındaki bağlantı nedeniyle hem kişisel hem de mesleki yaşamlarında daha kararlı, ilgili ve mutlu oldukları bulgulanmıştır (Gallup, 2017; Shuck ve Rose, 2013). Bununla birlikte, işleriyle, işverenleriyle duygusal bağlar kuramayan pek çok kişi çalışmayı anlamlılıktan yoksun bulmaktadır⁵ (Shuck ve Rose, 2013). Bu durum, çoğunlukla

⁵ Gallup (2017) dünya genelinde yapmış olduğu araştırmada çalışanların %85’inin yaptıkları iş yaşamında kopukluk (disengagement) olduğunu ortaya koymaktadır.

kişinin çalıştığı işi (kendi) hayatı için anlamsız olarak algılaması; kötü çalışma koşulları ve işverenleri/yöneticileri ile sağlıksız ilişkilerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Gallup, 2017; Shuck, 2011; Steger, Bundick ve Yeager, 2011). İş arkadaşları ve işverenlerle kaliteli sosyo-duygusal ilişkiler kurmanın bir insani gereksinim olduğunu belirten Kahn (1990), çalışanların anlam, kendini gerçekleştirme ve aşma konusundaki gereksinimlerini ancak tüm kişiliklerini (zihin, beden, duygular ve ruh) kullanabilecekleri işlerde giderebileceklerine vurgu yapmaktadır. Çalıştığı ortamda (işveren ve iş arkadaşları ile) duygusal kopukluk yaşayanlar ve kötü çalışma koşulları ile karşı karşıya olanlar çalışmayı kendi hayatları için anlamsız bulmaktadır (Shuck, 2011; Steger vd., 2011; Shuck ve Rose, 2013).

Çalışmak, sağlık üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir. Gelir ve sosyal ağlar gibi doğrudan sağlık üzerindeki etkileriyle birlikte anlamsız ve düşük nitelikli işler stres kaynağı olarak değerlendirilmektedir. Bu durum, sağlık sorunlarının ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Tinson, 2020). Engelli bireylere yönelik yapılan araştırmalarda da “çalışma”nın anlamlı ve önemli olduğu ve zaman içinde sağlığı geliştirici etkileriyle birlikte yaşam kalitesinin iyileşmesi ve sürdürülmesi sürecinde önemli bir husus olduğu bulgulanmıştır (Eklund, Hansson ve Ahlqvist, 2004; Argentzell, Håkansson ve Eklund, 2012).

Sağlık durumları izin verdiği ölçüde engelli kişilerin de ücret karşılığı bir işte çalışmalarının teşvik edilmesinin ve desteklenmesinin yoksulluğu azalttığı; yaşam kalitesini ve refahı artırdığı; topluma tam katılımı, bağımsızlığı ve insan haklarını teşvik ettiği; iyileşme ve rehabilitasyonu desteklemeye yardımcı olduğu; daha iyi sağlık sonuçlarına yol açtığı; uzun vadeli iş gör(e)meme riskini azalttığı; tedavi edici olduğu ve engelliliğin zararlı fiziksel, zihinsel ve sosyal etkilerini en aza indirdiği için gerekli olduğu düşünülmektedir (Butterworth vd., 2011; Waddell ve Burton, 2006). Bununla birlikte, engellilik araştırmalarında çalışma (iş ve istihdam) sorunlarına daha az ilgi gösterilmiştir. Genel olarak engellilerin istihdamına yönelik literatür azdır. Az sayıdaki literatür içinde engelli bireyler açısından çalışmanın anlamı ve işlevine yönelik yayın sayısı da azdır. Sınırlı da olsa ilgili literatüre bakıldığında engellilik ve çalışma ile ilgili ortak bakış açılarının ortaya çıkartıldığı görülmektedir.

Tüm engellilik türlerinde “çalışma” ile ilgili ortak temalar özetle ekonomik açıdan kendi kendine yeterlilik, psikolojik refah ve değerli bir sosyal rol sağlamak olarak ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte, engelli çalışanların işyerinde yaşadıkları engeller nedeniyle engelsizlere göre çalışmadan daha az memnuniyet duyduğu belirtilmektedir (Uppal, 2005; MacGregor, 2012; Schur, Kruse, Blasi ve Blanck, 2009; Jones, 2016). Engelli bireyler açısından çalışmanın amacı “normal yaşama” ulaşmaları şeklinde yorumlanmaktadır. Engelli bireyler için istihdamda yer almanın “normalliğin teyidi” olduğu savunulmaktadır (Sainsbury 1993, s. 107’den aktaran Sugino, 1997, s. 40). Yapılan araştırmalarda işgücü piyasasında ve/veya istihdamda

olsun ya da olmasın görme engelli bireylerin büyük çoğunluğu⁶ çalışmayı önemli bulmaktadır. Ev dışında bir işte ücretli çalışma, para kazanmanın yanı sıra bir takım başka amaç ve hedeflerin varlığını da ortaya koymaktadır. Bu amaç ve hedefler arasında bağımsız olmak, sosyal temas, herkes gibi (normal) olmak, kişisel başarı, özgüven ve amaç duygusu kazanmak yer almaktadır (Whaley vd., 1986, s. 14'den aktaran Sugino, 1997, s. 42). Sosyal olarak dâhil olma, saygı görme ve meslektaşları ile eşit düzeyde çalışma görme engelli çalışanların iş doyumuna katkıda bulunmaktadır. (Douglas, Pavey, Clements ve Corcoran, 2009). Çalışmanın anlamlı olması için sadece işyerinde olmak yeterli değildir; orada değer de görmek önemlidir (Cameron, 2014, s. 29). Bu nedenle, görme engelli bireyler açısından çalışmak tek başına anlamlı değildir; çalışmanın anlamlı olması, işyerine dâhil edilmelerine de bağlıdır.

Çalış(a)mama durumu (ücretli istihdam fırsatının olmaması), bireyin aile yaşamı da dâhil olmak üzere yaşam kalitesini olumsuz yönde etkilemekte (La Grow ve Daye, 2005); yaşam döngüsündeki gelişimini engellemekte, benlik ve değerliliğine de zarar vermekte ve (Lam, 2006, s. 583), engellilerin vatandaşlığa ve sosyal statüye erişimini sınırlamaktadır (Rose, 2015, s. 528). İşsizlik, fiziksel ve zihinsel sağlık sorunlarıyla ilişkili olarak ele alınmakta; yoksulluk, depresyon ve düşük öz saygı gibi birçok olumsuz ekonomik, sosyal, duygusal, psikolojik sonuçları çağrıştırmaktadır.

Görme engelli bireyler, yaptıkları iş(ler)in, ilgi alanları ve yetkinlikleri ile ilgili, potansiyellerini fark etmelerini sağlayacak nitelikte, bir değere sahip oldukları ve takdir edildikleri hissini ver(ebil)ecek olmasını istemektedirler (Garcia, Prier, Faleschini ve Boucher, 2016). Bunlara ek olarak kendini gerçekleştirebilme ve kişisel gelişim, kendilerini topluma katkı verme ve yararlı olarak görme, bir gruba veya topluluğa ait olma duygusu ve çalışmanın kazandıracığı prestij de önemlidir⁷. Çalışan görme engellilerin kaygı belirtilerinin çalışmayanlara göre daha az olduğu (Cimarolli ve Wang, 2006), daha fazla özsaygıya sahip oldukları bulgulanmıştır (Goertz, van Lierop, Houkes ve Nijhuis, 2010). Çalışmanın görme engelli bireylerin daha geniş ve olumlu sosyal destekten yararlanmalarına yol açtığı (Cimarolli ve Wang, 2006) ve işyerindeki bu sosyal desteğin görme engelli bireylerin yaşamları için bir "kolaylaştırıcı" olabileceği belirtilmektedir (Goertz vd., 2010; Kempen, Balleman, Ranchor, van Rens ve Zijlstra, 2012; Papakonstantinou ve Papadopoulos, 2010). Görme engelliler açısından çalışma, maddi kazanç elde ederek bağımlılığı azaltma, statü ve özgüven kazandırmanın yanı sıra aile sağlığı

⁶ Kanada'da görme engelliler ile gerçekleştirilen bir çalışmada, çalışmaya katılanların %98,1'i çalışmanın önemli olduğunu belirtmiştir (Garcia vd., 2016)

⁷ Mojon-Azzi, Sousa-Poza ve Mojon (2010) 10.340 çalışan bireyi kapsayan çalışmada görme engeli bulunan çalışanların işlerinden daha az memnun, karar verme özgürlüğüne ve yeni beceriler geliştirmek için daha az fırsata sahip olduklarını hissettiklerini göstermektedir.

üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir (Sherrod, Vitale, Frick ve Ramulu, 2014; Harrabi, Aubin, Zunzunegui, Haddad ve Freeman, 2014; La Grow ve Daye, 2005).

3. Çalışmanın Amacı ve Yöntemi

Bu araştırmanın amacı, görme engelli bireylerin çalışmayı/işi nasıl algıladıkları ve anlamlandırdıklarını araştırmak ve anlamaktır. Araştırma katılımcıları Tokat'ta yaşayan ve işgücü piyasasında aktif olarak yer alan ve çalışan görme engelli bireylerdir. "Görme engelliler çalışmayı nasıl algılıyor ve anlamlandırıyor?", "Ücret karşılığı bir işte çalışmanın görme engellilere sağladığı faydalar nelerdir?", "Eğer ekonomik gereksinimleri olmasa çalışmayı sürdürmek istiyorlar mı? ve istiyorlarsa nedenleri nelerdir?" şeklindeki araştırma soruları çalışmaya rehberlik etmiştir. Görme engelli kişilere yönelik, başta psikolojik etkileri ve zorlukları hakkında yapılan çalışmalara olmak üzere az sayıda istihdama katılıma ve sürdürme ile ilgili çalışmalar eşlik etmiştir. Ancak "çalışmanın" anlamına yönelik derinlemesine anlayış geliştirilmesi hususu göz ardı edilmiştir. Araştırma, çalışmanın engelli bireyler açısından nasıl anlamlandırıldığına yönelik gelişen bilimsel tartışmaya katılımcı bakış açıları ekleyerek literatüre katkıda bulunmaktadır.

Araştırmacılar, "çalışma" olgusunun görme engelli katılımcıların anlatılarına dayanan *sosyal ve kültürel bütünsel, anlatsal bir tanımını oluşturmak* (Creswell, 2007) ve *doğası veya anlamı hakkında daha derin bir anlayış kazanmak* (Moustakas, 1994) için en uygun nitel araştırma yöntemini bulmuştur. Nitel araştırmada, katılımcının kişisel deneyiminin ve tutumunun "ne", "nasıl" ve "neden" sorularının yanıtlarını verdiği kabul edilir (McCusker ve Günaydın, 2015). Nitel araştırmanın amacı, sonuçları ölçmek için sayılar yerine kelimeler aracılığıyla anlayış geliştirmek ve araştırılan konu hakkında araştırmacılara, katılımcılara ve okuyuculara, araştırılanların kişisel deneyimlerini anlamalarını sağlamak ve araştırma katılımcıları hakkında derinlemesine bir anlayış kazandırmaktır (Barnham, 2015; McCusker ve Günaydın, 2015). Araştırmada, araştırma sorularına ve alan yazınında eksik olan bilgilere dayanarak (görme engelli bireylerin çalışma "deneyimlerinin özünü tanımlama anlayışına dayanan") fenomenolojik bir tasarım seçildi. Fenomenolojik araştırma, araştırmaya konu olan kişilerin olguları nasıl tanımladıklarını ve duyuları aracılığıyla nasıl deneyimlediklerini inceler (Patton, 2015; Moustakas, 1994). Amaç ise, ortak bir olguyu paylaşanların yaşanmış deneyimlerini anlamaktır (Magrini, 2012; Rudestam ve Newton, 2007).

Katılımcıların paylaştığı deneyimlere bağlı olarak, görüşme kılavuzunun büyük bir kısmı, görüşme sürecinde ortaya çıkan ve görüşme öncesinde üzerinde düşünülmemiş konuları ve alanları araştırmaya olanak tanıyan (daha az yapılandırılmış) açık uçlu sorular içermiştir (Hopf, 1995'den aktaran Fiala, 2018, s. 6).

Görüşme verilerinden bilgi elde etmede, ortak konuları, tekrar eden temalar veya ifadeler, düşünceler çerçevesinde yapılandırılan tematik analiz/teknik (Ganapathy, 2016) kullanılmıştır. Görüşme verileri, araştırma sorusu/sorularına yanıt oluşturacak temalar ve kodlar çıkartılarak analiz edilmiştir (Percy, Kostere ve Kostere, 2015; Valsmoradi, Jones, Turunen ve Snelgrove, 2015). Nitel araştırmalarda araçların, işlemlerin ve verilerin “uygunluğu” anlamına gelen geçerlik (Leung, 2015, s. 325) ve güvenilirliği (Leung, 2015) sağlamak için araştırma öncesinde deneme görüşmesi ve saha testi yapılmıştır. Araştırma soruları, araştırma tasarımı ve katılımcılar (uygun bir örneklem grubunun seçimi) geçerliliğe katkıda bulunmaktadır. Araştırma için yapılan veri analizinin kavramsal çerçeve ile uyumludur ve araştırma sorularını yanıtlamıştır.

Bu kadar küçük (14 görme engelli çalışandan oluşan) bir örneklemden elde edilen bulguların genelleştirilebileceği iddia edilmese de engelli bireylerin çalışmanın anlam ve işlevine yönelik söylemlerinin analizinin diğer engellilerin dünya genelinde paylaştıkları deneyimleri az ya da çok ana hatlarıyla ortaya koyacağına inanılmaktadır. Zira nitel araştırma, doğası gereği, istatistiksel veya ampirik hesaplamaların ötesinde insan yaşamının ve sosyal dünyanın anlam ve deneyim boyutlarını anlamaya yönelik olarak bilgi edinmenin zor olduğu, fenomenlerle ilgili bütüncül bir bakış açısı sunmaktadır (Arastaman, Fidan-Öztürk ve Fidan, 2018, s. 47).

3.1. Katılımcılar

Bu araştırmanın katılımcıları amaçlı/seçici örnekleme tekniği kullanılarak belirlenmiştir: Araştırılan olgu hakkında derinlemesine ve ayrıntılı bilgi sağlayabilecek ücret karşılığı çalışan 14 görme engelli bireyi içermektedir. Katılımcılar belirlenirken görme bozukluklarının olmasına ve ücret karşılığı bir işte çalışıyor olmalarına dikkat edilmiştir.

Araştırma kapsamında 7 kadın ve 7 erkek görme engelli bireyle açık uçlu sorular yardımıyla derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Hem ekonomik hem de zamansal olarak kaynakların sınırlı olması nedeniyle, tüm katılımcılar Tokat ilinden seçilmiştir. Yaş aralığı 27-49 olan katılımcıların 6’sı bekar, 7’si evli ve 1’i duldur. Katılımcıların eğitimleri ortaokul (1), lise (3), önlisans (2) ve lisans⁸ (8) düzeyindedir. Çalışma süreleri 5-19 yıl arasında değişmektedir ve hepsi kamu sektöründe (12’si memur, 2’si işçi statüsünde) çalışmaktadır. Kamu sektöründe

⁸ Lisans mezunlarının 3’ü Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi, İktisat ve İşletme Fakültelerini çalıştıkları dönemde bitirmişlerdir.

çalışan görme engellilerin ikisi İş-Kur aracılığıyla, üçü KPSS sınavı, dokuzu ÖMSS/EKPSS⁹ sınavları ile işe girmiştir¹⁰.

Görüşmelerden önce katılımcılara araştırmanın amacı hakkında bilgi verilmiştir. Görüşmeler, katılımcının bilgilendirilmiş onayı ile gerçekleştirilmiştir.

3.2. Bulgular ve Tartışma

Çalışmanın engelli işgücü açısından önemini ve işlev(ler)ini belirleyebilmek için katılımcılara çalışmanın onlar için ne anlam taşıdığı, ne tür faydalar sağladığı ve ekonomik gereksinimleri olmasa bile çalışmak isteyip istemediklerine yönelik sorular sorulmuş ve bu sorulara yanıtlar aranmıştır. Katılımcıların verdiği yanıtlar çerçevesinde çalışmanın anlamı ve işlevi a) Çalışmanın bireysel faydaları/işlevleri b) Çalışmanın ekonomik faydaları/işlevleri c) Çalışmanın Psiko-sosyal faydaları/işlevleri d) Ekonomik gerekçenin bulunmaması durumunda çalışma isteği temalarına ayrılarak incelenmiştir.

3.2.1. Çalışmanın Bireysel Faydalarına/İşlevlerine Yönelik Bulgular

Katılımcıların, çalışmanın *bireysel işlevleri* temasında kodlanan görüşmelerdeki duygu ve düşüncelerine yönelik ifadeleri, *kendini daha iyi hissetme, kendini daha mutlu hissetme, yaşama daha sıkı bağlanma, engelliliğin hissettirdiği olumsuz düşüncelerde azalma, bu düşüncelerden kurtulma, yaşamı daha anlamlı bulma, özgüveninin artması, yaşamın düzene girmesi, kimlik duygusu verme, işe karşı bireysel bağlılık, ayrıcalıklı hissetme, sorumluluk hissi ve bir amaca sahip olma duygusu, can sıkıntısından kurtulma, bağımsız olma, herkes gibi normal olma, yaşamın gerçekleriyle yüzleşme ve farklı deneyimler elde etme* olarak alt temalara ayrılarak kodlanmıştır.

Tommasi vd. (2020) deneyime bağlı olarak çalışmanın her birey için farklı geliştiğini belirtirken, Wilpert ve Maimer (1994) ise temelleri toplumsal, kültürel, dini gelenekler, aile, eğitim ve iş deneyiminden etkilenen çalışmanın anlamının kişiselliğine vurgu yapmaktadır. Katılımcıların araştırma sorularına verdikleri yanıtlar da bu durumu ortaya koymaktadır. Araştırmanın katılımcıları çalışmanın kendilerini daha iyi hissettirdiğini belirtmiştir. Çalışma ve özgüven arasındaki

⁹ Türkiye'de engelli istihdamı son yıllarda bir kamu politikası alanı olarak ön plana çıkmış, bu politika çerçevesinde 2002 yılından itibaren kamuda engelli personel istihdamında önemli artışlar meydana gelmiştir. 2012 yılında yürürlüğe giren Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik ile Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavları (EKPSS) uygulamasına geçilmiş; engelliler yapılan bu sınavlarda aldıkları puanlara göre çeşitli kamu kurumlarına yerleştirilmişlerdir. (ASPB, 2015:74).

¹⁰ Engelli personel içinde daha düşük oranlarla yer alan ve istihdam edilme olanakları görece olarak daha zayıf olan engelli grupları bakımından engelli personel alımı için düzenlenen bu sınavlar (ÖMSS-EKPSS) son derece işlevsel olmuştur (ASPB, 2015:74). Bu çalışmada da söz konusu politikanın bir yansıması olarak özelde istihdam edilme olanakları daha düşük olan görme engelli bireyler için ÖMSS-EKPSS sınavının ön planda olduğu tespit edilmiştir.

olumlu ilişki de katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. Çalışmak, Yeoman (2014)'ın da belirttiği üzere “dünyada var olmanın temel bir tarzı”dır ve ekonomik üretkenliğin ötesinde değerler ve anlamlar yaratma ve sürdürme işlevi görmektedir. İnsanların ilişkileri ve yaşam hedeflerini etkileyen ve kronik bir durum olan görme engelliliği, kişilerin yaşam kalitesi ve psikolojileri üzerinde de önemli etkileri bulunmaktadır. Çalışmanın görme engelli olmanın yol açtığı olumsuz düşünceleri azalttığı da katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. Bu durum, Blustein (2008) ve O’Sullivan vd., (2012)’nin çalışmanın psikolojik sağlık için gerekli bileşenleri sağladığı tespitleri ile de uyumludur.

Çalışma sonucunda kendini mutlu hissetme, yaşama daha sıkı bağlanma, yaşamın daha anlamlı olması, yaşamın düzene girmesi ve kimlik duygusu verme arasındaki ilişki de katılımcılar tarafından dile getirilmiştir. Katılımcılar, çalışmaya, işe karşı bireysel bağlılık duyduklarını, üzerine düşeni yapma/sorumluluk hissi, bir amaca sahip olma ve ayrıcalıklı hissetme gibi anlamlar da yüklemektedir.

“Çalışmaktan çok mutluyum. Çalışmaya başlayınca kendime olan saygım arttı. Bu benim için çok değerli. İş bana bir kimlik duygusu verdi. Öğretmenlik yapmaktan çok memnunum, işime karşı duygusal bir bağlılık hissediyorum, sevdiğim işi yapıyorum ancak görme bozukluğum nedeniyle zor olan ve değiştirmeye gücüm olmayan şeyler var. İşler gören insanlar tarafından yönetiliyor.”¹¹

“Çalışmak bana özgüven veriyor. Kendime olan saygım arttı. Çalıştığım için kendimi iyi hissediyorum. Çalıştığım için kendimi ayrıcalıklı hissediyorum. Çalışırken üzerime düşeni yaptığımı hissediyorum. Bu da beni mutlu ediyor.”¹²

“Engelli olmama rağmen çalışmayı başardığım için mutluyum. Çalışmayı seviyorum, çalışırken kendimi iyi hissediyorum. Daha planlı yaşıyorum. Hiçbir şey yapmadan oturmak bana göre değil.”¹³

“Hep çalışmak istedim, bağımsız olmayı, kendi paramı kazanmayı ve kendi masraflarımı ödemeyi istedim. İşim yokken kendime güvenim yoktu, işsiz olmaktan utanıyordum. Şimdi kendime güveniyorum. Kendimle gurur duyuyorum çünkü kimseden yardım almıyorum. Dünyaya dahil olduğumu düşünüyorum.”¹⁴

“(Çalışmaktan) Beklentim büyük değildi ama yaşama bağlandım. Çalışmak, işe gitmek için hazırlanmak, ev dışında bir şeyler yapıyor olmak farklı hissettiriyor. Kendimi daha mutlu hissediyorum Kendime güvenmeye başladım. Para kazanmak evin dışına çıkmamı sağladı. Dışarı çıkmak ve bir amaca sahip olmak sizi tam bir insan yapar diye düşünüyorum.”¹⁵

İstihdamın görme engelli bireylerin hayatındaki önemi, paradan daha fazlasını oluşturmaktadır. Çalışmak, bireyin yaşamında istikrarın ekonomik ve sosyal temeli olarak hizmet eder; bireysel bağımsızlık için esastır ve insanların kendilerini nasıl

¹¹ Kadın, 33 yaşında, bekar, lisans mezunu, kamu çalışanı, sınıf öğretmeni, 7 yıldır çalışmakta

¹² Erkek, 29 yaşında, bekar, ön lisans mezunu, kamu çalışanı, bilgisayar teknikeri, 5 yıldır çalışmakta

¹³ Kadın, 27 yaşında, bekar, lisans mezunu, kamu çalışanı, memur, 4 yıldır çalışmakta

¹⁴ Erkek, 27 yaşında, bekar, lise mezunu, kamu çalışanı, işçi (hizmetli), 7 yıldır çalışmakta

¹⁵ Erkek, 42 yaşında, evli, lisans mezunu, kamu çalışanı, bağlama öğretmeni, 16 yıldır çalışmakta

tanımladıklarının önemli bir bileşenidir. Chan ve arkadaşlarının (2005) çalışmanın engelli ve engelsiz yetişkin kişilerin fiziksel ve duygusal esenliği için esas olduğu tespiti ile Butterworth vd., (2011)'nin çalışmanın benlik saygısına, değerine ve fiziksel sağlıkta iyileşmeye neden olduğu yönündeki tespitleri araştırmamızın sonuçları ile örtüşmektedir. Katılımcıların ifadelerinden oluşturulan *daha iyi hissetme, özgüven sahibi olma/özgüvenin artması, daha mutlu hissetme, yaşama daha sıkı bağlanma, kendisine olan saygısının artması, yaşamı daha anlamlı bulma, kendisi ile gurur duyma, bir amaca sahip olma, kimlik duygusu verme, engelli olmanın yol açtığı olumsuz düşüncelerde azalma* gibi kodlamalar bu bağlamda düşünülmektedir. McDonnal ve Crudden (2009) araştırmalarında, çalışmanın katılımcıların benlik saygısını artırdığına ve bunun da diğer insanlarla ilişki kurmalarına yardımcı olmak suretiyle kendi kaderini tayin etme yeterliliklerini geliştirdiğine vurgu yapmışlardır. Olumlu bir benlik imajına sahip olmak, görme engelliler de dahil olmak üzere mesleki performans, baskı altında dayanıklılık, mutluluk ve genel yaşam memnuniyeti gibi birçok yönden fayda sağlamaktadır (Judge ve Hurst, 2008). Yüksek benlik saygısı, mutluluk, yaşam doyumu ve yaşam kalitesi ile olumlu ilişkilere sahiptir (Baumeister, Campbell, Krueger ve Vohs, 2003).

Katılımcıların çalışırken kendilerini “*herkes gibi (normal) olarak*” görmeleri, Nagle vd. (2002)'nin çalışmaya “*normalleştirici bir işlev*” atfederek “*engelliliğin ötesine odaklanma*”nın yolu olduğu tespitiyle de uyumludur. Katılımcıların ifadelerinden ortaya çıkan “*(görme) engelli olmanın yol açtığı olumsuz düşüncelerin azalması*” kodlaması bu bağlamda da önemlidir. Çalışmanın (görme) engelli bireyler için “*normal yaşama*” ulaşmalarındaki önemi Sugino (1997)'nin çalışmasında da vurgulanmaktadır. Görme engelli birey için çalışmak, görememenin kendisinde yol açtığı olumsuz psikolojik, sosyal, duysal etkileri bertaraf etmesinde; yaşadığı topluma dâhil olmasında, katılma duygusunu pekiştirmesinde önemli ve değerli bir araç olarak tedavi edici bir işlev görmektedir.

3.2.2. Çalışmanın Ekonomik Faydalarına/İşlevlerine Yönelik Bulgular

Alan yazınında temel bir “*hak*” olarak ele alınan çalışmanın en önemli tanımlayıcı özelliği, ekonomik boyutuyla kişinin karşılığında “*ücret*” aldığı, gelir elde ettiği ve insani gereksinimlerini karşıladığı, hayatta kalmalarını sağlayan önemli bir araçtır (Zhou vd., 2013). İnsana yakışır ve güvenceli bir istihdam, yoksulluktan çıkış için önemli bir araçtır (Filmer, 2008) aynı zamanda ekonomik kendine yeterlilik için bir fırsat sağladığı için iyi bir yaşam standardına ulaşmada temel bir unsurdur (La Grow ve Daye, 2005; Baker vd., 2003, s. 58; Berg, 2008).

Katılımcıların ücretli bir işte çalışmanın ekonomik getirilerine yönelik ifadeleri, *para kazanma, gelecek güvencesi, geçim sağlama, kimseye muhtaç ve/veya bağımlı olmama, ekonomik özgürlük, düzenli gelir, kendi masraflarını karşılama* şeklinde alt temalara ayrılmıştır. Ayrıca *aileye ekonomik destek sağlama, ev ve araba gibi*

ekonomik değeri olan mülk alabilme gibi “ekonomik refah artışı” çalışmanın ekonomik faydaları arasında değerlendirilmiştir.

Günümüzde insanlar doğal, sosyal ve kültürel gereksinimlerini karşılamak için gelir elde etmek zorundadır. Bir işe sahip olmak, istihdama katılmak bunu sağlamanın en önemli yoludur. Bu zorunluluk engelli bireyler için de geçerlidir. Engelli bireylerin para kazanabildikleri bir işte çalışmaları gerek bağımsız bir birey olmaları gerekse de daha sağlıklı ve kaliteli yaşam olanaklarına erişebilmeleri açısından büyük önem taşımaktadır. Araştırmamızın bu bulguları, Blustein (2008) ve Bond ve arkadaşlarının (2001) “çalışmanın” sağladığı düzenli gelirin daha iyi barınma, beslenme ve sağlık hizmetlerini beraberinde getirdiği tespitleri ile de uyumludur. Refah artışı ve ekonomik özgürlüğün *yaşam kalitesini iyileştirmeye hizmet etmek* gibi olumlu sonuçları bulunmaktadır (Garcia-Villamisar ve Hughes, 2007; Jahoda vd., 2008; Koberand ve Eggleton, 2005; Leufstadius vd., 2009) Çalışan engellilerin aile bireyleri de elde edilen gelirden ve sosyal güvence olanaklarından yararlanabilmektedir. Konuya yönelik görüşülen engelli bireylerin bazılarının ifadeleri aşağıda verilmiştir.

*"Benim için çalışmanın en önemli faydası geçimimi sağlıyor, para kazanıyorum. Eşim sağken eşimden hiç para istemedim. Eşim sağken evimizi alabildik. Eşim öldükten sonra kimseye muhtaç olmadan çocuklarıma bakabildim. Çocuklarıma bir kadın olarak tek başına okutabiliyorum."*¹⁶

*"Çalışmak benim için çok önemliydi. O kadar okuduktan sonra işe giremeseydim, sanırım çıldırırdım. Can sıkıntısından patlardım. Engellilerin yardıma muhtaç olması beni rahatsız ediyor ve ben bu şekilde etiketlenmek istemedim. Kendi parayı kazanmak güzel bir duygu. Ev ocak kurmak..."*¹⁷

*"Para kazanmak, kendi parana sahip olmak güzel bir duygu... Çalışmadan önce de mutluydum ama şimdi çok daha mutluyum. Bir de gurur meselesi var. Görme engelli bir kadın olarak 19 yıldır çalışıyor olmak bana gurur veriyor. Kendi paramı kazanıyorum. İstedğim yere gidecek gücüm var. Oğlumu alıp tatile gidiyorum."*¹⁸

Yukarıda aktarılan ifadelerden de anlaşılacağı üzere engelliler açısından bir iş sahibi olmak, kendi yaşamlarını idame ettirecek geliri elde ederek başkalarına ekonomik bakımdan bağımlı olmaktan kurtulma olanağını sunmakta ve ekonomik olarak birilerine bağımlı, muhtaç olmaya yönelik durumun yol açtığı olumsuz duygulardan kurtulmalarını sağlamaktadır.

Çalışmanın bireysel işlevleri arasında yer alan *geleceğin güvence altına alındığı düşüncesi* önemlidir. İnsanların geleceklerinin güvence altında olduğunu hissetmeleri, geleceklerine yönelik endişe, korku, kaygı gibi olumsuz duygulardan uzaklaşarak yaşamları, gelecekleri ile ilgili farklı kararlar alabilmelerine olanak

¹⁶ Kadın, 44 yaşında, dul, lise mezunu, kamu çalışanı, santral memuru, 17 yıldır çalışmakta

¹⁷ Erkek, 36 yaşında, evli, lisans mezunu, kamu çalışanı, kütüphanede görevli, 11 yıldır çalışmakta

¹⁸ Kadın, 49 yaşında, evli, önlisans mezunu, kamu çalışanı, santral memuru, 19 yıldır çalışmakta

tanımaktadır. Katılımcıların anlatımlarından yukarıda yapılan alıntılar, French (2017)'in çalışmanın *güvenli ve tatmin edici bir gelecek ve emeklilik için araçlar sağladığı* tespiti ile uyumludur. Ayrıca katılımcıların “kendi masraflarını ödeme”, “ekonomik özgürlük” ve “kimseye muhtaç, bağımlı olmama” gibi maddi bağımsızlığa vurgu yapan ifadeleri, Galer (2012)'in maddi bağımsızlık yoluyla özerklik elde etme ve kişisel kimlik oluşumu arasındaki ilişkiyi de hatırlatmaktadır. Görme engelli bireyler açısından bu çalışma, Sherrod, vd. (2014), Harrabi vd., (2014) ve La Grow ve Daye (2005)'in araştırmalarındaki gelir elde ederek bağımlılığı azaltma ve özgüven kazandırma bulgularıyla örtüşmektedir. Çalışmanın “ekonomik yeterlilik için fırsat sağlama” bulgusu, araştırmamızın sonucunda ortaya çıkan ve çalışmanın bireysel faydaları/işlevleri arasında yer alan “kimlik duygusu verme” ve “bağımsız olma, bireysel özgürlük” kodlamalarıyla da uyumludur.

3.2.3. Çalışmanın Psiko-Sosyal Faydalarına/İşlevlerine Yönelik Bulgular

Katılımcıların çalışmanın psiko-sosyal işlevlerine yönelik ifadeleri, *topluma yararlı bir birey olma, bir işe yaradığını düşünme, başta iş arkadaşlıkları olmak üzere yeni arkadaşlıklar kurma, sosyalleşme, diğer insanlarla birlikte çalışma, çevresi tarafından takdir edilme, ev dışına çıkabilme, evlilik/aile kurma, toplumla bütünleşme/kaynaşma*, şeklinde alt temalara ayrılmıştır.

Elde edilen gelir, ev dışında bir yaşamı olanaklı kılmaktadır; arkadaş toplantıları gibi etkinliklere katılma, çalışmanın ekonomik ve psiko-sosyal işlevlerinin birlikte görünümü olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte, çalışarak gelir elde eden ve geleceğini güvende hisseden tüm bireyler gibi (görme) engelli bireyler de daha kolay evlilik kararı alabilmektedir. Katılımcıların 7'si evlidir ve 1'nin (dul; eşi vefat etmiş) evlilik deneyimi olmuştur. Evli katılımcılar, gelir elde ettikleri için çalışmanın sağladığı faydalar arasında “*aile kurma*”yı, “*evli olma*”yı belirtmişlerdir.

Aile, evlilik bireyin sevgi ve saygı gibi psikolojik gereksinimlerini karşılamakta; toplumun en küçük ve temel toplumsal kurumudur. Aile sahibi olmak, bireyleri bir sosyal gruba katarak sosyalleşmesini ve daha geniş bir toplumun parçası olmasını sağlamaktadır (Kır, 2011). Evlilikte eşler, “destek, korunma ve yaşam gereksinimlerini doyurma” olanağı bulurlar (Özgüven, 2000, s. 20'den aktaran Kır, 2011, s. 388). Toplumsal ve sosyal normlar tarafından yürütülen evlilik yolu ile toplumda farklı ilişki ağları geliştirmektedir. Çalışmak, özellikle engelli erkeklerin evlilik kurumunu kurmasını kolaylaştırmaktadır. Görüşülenlerin evlilik ve aile kurmaya yönelik ifadelerinden bazıları aşağıda verilmiştir.

“Çalıştığım, para kazanabildiğim için geçimimi sağlıyorum. Aile kurdum, çocuk sahibi oldum. Ailemi geçindiriyorum. Çalışarak, topluma öğretmen olarak yararlı oluyorum. Toplumla kaynaşabildim. Çalışmasaydım sahip olduğum birçok şeye sahip olamazdım

herhalde... Çok kötü olurdu diye düşünüyorum. Görememenin verdiği acıyı, üzüntüyü unutturuyor bana"¹⁹

"Çalışmak, para kazanmak demek. Çalıştığım için düzenli maaşım var, ailemin yardımıyla kendi evimi de satın aldım. Güzel bir evim var ve hiçbir endişe duymadan bağımsız olarak yaşayabilirim. Kredi borcum bitince evlenmeyi düşünüyorum."²⁰

Görme engelli bireylerin çalışma yaşamına aktif olarak katılımları, onların toplumdaki soyutlanmalarının önünü keserek, bu bireyler üzerinde sosyal ve psikolojik açıdan tedavi edici etki yaratmaktadır (Bilgin, 2000, s. 2). Çalışmak, engelliler açısından sosyal ve psikolojik iyilik hali sağlamaktadır. Sosyal ve psikolojik iyilik hali ise bireyin kendine güvenini ve saygısını geliştirmektedir. Çalışan bir birey olarak görme engelliler üretmek bir değer yaratmanın mutluluğunu hissederken aynı zamanda yaşadığı toplumla olan bağı güçlenmektedir. Katılımcılar çalışmaya başladıktan sonra özgüvenlerinin arttığını; kendilerini topluma yararlı ve katkı sunan bireyler olarak görmeye başladıklarını; toplum nezdinde saygınlık kazandıklarını ve takdir edildiklerini belirtmişlerdir. Araştırmamızın bulguları Lehman vd. (2002) ve Woodside vd. (2006)'nin araştırmalarında ortaya koydukları "çalışma"nın benlik saygısı ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerini karşılama bulgular ile uyumludur. Katılımcıların çalışmanın psiko-sosyal işlevlerine yönelik bazı ifadeleri aşağıdadır:

"İnsanlara ekonomik anlamda bağlı olmaktan, muhtaç olmaktan kurtardı beni çalışmak. Özgüven kazandı bana çalışmak. 'İşim var, ben çalışıyorum' diyorum. Mutluluk veriyor bana. Çalışmaya başlamadan önce ben neden böyleyim diye düşünüyordum. Görmemenin zorluklarına katlanma gücü veriyor bana çalışmak."²¹

"Bir arkadaşımın babasının 'Kızlar çalışmak zorunda değilsiniz' dediğini hatırlıyorum. Para kazanmak ve herkes gibi olmak istiyordum. Sosyal yaşama çıktım çalışmaya başladıktan sonra, ekonomik özgürlük kazandım. Çalışmadığım dönemde abime, babama muhtaçtım. Çalışmaya başladıktan sonra abim ev alırken yardım bile ettim. Çalışmaya başladıktan sonra evlendim. Kocamın eline bakmıyorum. Kazandığım para ile ben de evi geçindiriyorum, oğlumun ihtiyaçlarını ben de karşılıyorum"²²

"Çalışma hayatımdan memnunuz. Bir sürü iş başardım. Bazı zor insanlar olmasına rağmen, iş arkadaşlarım ve yöneticilerin arasında iyi insanlar da var, çok yardımsever ve destekleyici olanlar da var ve bazı iyi arkadaşlar edindim."²³

"Çalışmak benim için adeta bir yolculuk oldu. Çalışmaya başlamak bir meydan okumaydı benim için. Kendimi kanıtladım. Çalışmaya başlayınca evin dışına çıktım, işe yaradığımı gördüm. Yeni arkadaşlar edindim."²⁴

¹⁹ Erkek, 41 yaşında, evli, lisans mezunu, kamu çalışanı, sosyal bilgiler öğretmeni, 18 yıldır çalışmakta

²⁰ Erkek, 32 yaşında, bekar, lisans mezunu, kamu çalışanı, idari personel, 6 yıldır çalışmakta

²¹ Kadın, 47 yaşında, bekâr, lisans mezunu, kamu çalışanı, santral memuru, 15 yıldır çalışmakta

²² Kadın, 35 yaşında, evli, ortaokul mezunu, kamu çalışanı, hizmetli, 8 yıldır çalışmakta

²³ Kadın, 47 yaşında, evli, lise mezunu, kamu çalışanı, santral memuru, 9 yıldır çalışmakta

²⁴ Erkek, 45 yaşında, evli, lisans mezunu, kamu çalışanı, santral memuru, 17 yıldır çalışmakta

Katılımcılar, evlilik-aile kurma dışında, “yeni arkadaşlar edinme”, “ev dışına çıkabilme”, “sosyalleşme, sosyal yaşama çıkma”, “toplumla bütünleşme/kaynaşma” ve “diğer insanlarla birlikte çalışma” şeklinde kodlanan ifadelerde bulunmaktadır. Bu ifadeler, görme engellilerin “çalışma”yı “dünyada var olmanın temel bir tarzı” (Yeoman, 2014) olarak Baldry (2013, s. 576)’ın da belirttiği gibi “(görme engelli) insanların fiziksel ve sosyal çevrelerini inşa etme, sürdürme ve dönüştürme faaliyeti” olarak değerlendirdiklerini ortaya koymaktadır.

3.2.4. Ekonomik Gerekçe Olmasa Çalışma İsteğine Yönelik Bulgular

Katılımcılara, çalışmanın ekonomik işlevi dışındaki diğer işlevlerinin daha iyi anlaşılabilmesi için “paraya gereksininiz olmasa yine çalışmak ister misiniz?” sorusu yöneltildi. Bu soruya 8 katılımcı “hayır, çalışmak istemiyorum”, 6 katılımcı ise “evet, çalışmak isterim” yanıtını vermiştir.

Ekonomik gerekçesi olmasa çalışmak istemediğini belirten katılımcılar, işyerinin engeline uygun olmaması ve işe geliş gidişte yaşadığı ulaşım sorunu gibi çevresel koşulları; iş arkadaşlarının ve yöneticilerinin engellilerle ilgili önyargılarından kaynaklanan kötü davranışlarını ve işyerindeki iletişim eksikliğini çalışmak istememe nedeni olarak belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra yaptığı iş(ler)in eğitimine, niteliğine uygun olmaması (bir diğer ifade ile *eksik istihdamda olma* durumu), işin sıkıcı olması ve işyerinde yükselme olanağının olmaması da diğer nedenler olarak ifade edilmiştir.

Süre gelen sağlık sorunlarının yol açtığı sorunlar nedeniyle hem çalışma yaşamına hem de toplumsal yaşama katılım konularında sürekli bir savaşım içerisinde olan görme engelli bireyler, toplumun ötekileştirici tutumlarından ve önyargılarından kaynaklanan soyut ve toplum tarafından sonradan oluş(turul)an engeller nedeniyle kendilerini toplumdan geri çekmeyi düşünebilmektedir. Bu durumun işgücü piyasasına yansımaları istihdama ve işgücü piyasasına katılımdan vazgeçme şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Ekonomik gerekçesi olmasa çalışmak istemeyen katılımcıların çalışmak istememe nedenlerine yönelik bazılarının ifadeleri aşağıda aktarılmıştır.

*"Param olsa, ihtiyacım olmasa çalışmazdım. İşyerim uygun değil bir kere. Tuvalet, kapı girişi, yemekhane benim için yıllardır hep sorun. İş arkadaşım çok yok. Çok konuşmuyorlar benimle; engelliyim diye herhalde. Yemekhaneye yıllardır gidemiyorum. Kimse gel birlikte gidelim demedi yıllardır. Gitmesi, gelmesi de benim için sorun, çok uzak. Santralde çalışıyorum, telefon bağlıyorum. Ufacık bir hatamda, 'beceremiyorsan git evinde otur' diye uyarılıyorum yıllardır. Böyle olumsuzluklara katlanıyorum. Çocuklarımın okulu bitirmesini bekliyorum. Emekli maaşım olacak, emekli ikramiyemi alacağım."*²⁵

"İş yerinde (gören) iş arkadaşlarımdan bana 'Bay Görmez' demesinden nefret ediyorum. Kendimi bir yabancı gibi hissediyorum. Onlardan bana sadece adımla hitap etmelerini"

²⁵ Kadın, 44 yaşında, dul, lise mezunu, kamu çalışanı, santral memuru, 17 yıldır çalışmakta

istedim. Ama yine de bana kötü davranıyorlar. Biraz daha saygılı, biraz daha düşünceli ve biraz daha insancıl olmalarını istiyorum. Engelli olduğunuzda size farklı davranıyorlar.”²⁶

“İşyerinde ortopedik engelli çalışma arkadaşım dışında konuştuğum hiç kimse yok. Tek başına bir odadayım. Santralde çalışmak diğerlerinden uzak durmak isteyenler için uygun bir iş. Ben sosyal bir insan olduğumu düşünüyorum. İnsanlarla arkadaş olmak, konuşmak istiyorum. Ama bu işyerinde iletişim sıfır. Kimsenin konuştuğu yok benimle. Görme engelli olduğum için bana verilen tek iş de bu. Santral işi. Sadece bu işi yapabileceğimize inanılıyor. Aldığım eğitimin, becerimin bir önemi yok. Görme engellinin tek yeri santral diye düşünüyorlar.”²⁷

“Çalışırken bütün gün oturmak ve her zaman aynı monoton işleri yapmak her geçen gün daha da zor gelmeye başladı benim için. Motive olamıyorum. Üniversite mezunu olmama rağmen yıllardır aynı işi yapıyorum. Sadece telefon bağlamak; bu çok sıkıcı.”²⁸

Araştırmamızda ekonomik gereksesi olmasa çalışmak istemeyenlerin ifadelerinde ortaya çıkan “işyerinde iletişim eksikliği”ne, “iş arkadaşlarının kötü davranması”, “iş arkadaşlarını ve yöneticilerinin inanç ve önyargıları”na, “iş arkadaşları ve yöneticilerin (görme) engelli bir birey olarak neden çalıştı(rıldı)klarına yönelik sorgulamaları”na yönelik kodlamalar ortaya çıkmıştır. Bu kodlamalar, yapılan araştırmalarda (engelli) bireylerin “kötü çalışma koşulları ve işverenleri/yöneticileri ile sağlıklı iletişim kurmaları” nedeniyle çalışmayı anlamlılıktan yoksun bulması” (Gallup, 2017; Shuck, 2011; Steger vd., 2011; Shuck ve Rose, 2013) ile uyumludur. İlgili kodlamalar, Kahn (1990)’ın çalışmanın anlamlı olması için işveren ve iş arkadaşları ile kaliteli sosyo-duygusal bağ kurması gerekliliğine yaptığı vurgunun ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Çalıştığı ortamda duygusal kopukluk yaşayanlar, kötü koşullarda çalışanlar çalışmayı anlamsız (Shuck, 2011; Steger vd., 2011; Shuck ve Rose, 2013) ve/veya daha az anlamlı (Uppal, 2005; MacGregor, 2012; Schur vd., 2009; Jones, 2016) bulmaktadır. Aynı zamanda çalışmanın (görme) engelliler için anlamlı olması işyeri ve iş arkadaşları tarafından değer görmelerine de bağlıdır (Cameron, 2014, s. 29). Araştırmamızın bulguları da tüm bu verilerle örtüşmektedir.

Katılımcılar, işyerinde merdivenlerin görme engelliler için yüksekliğini, asansör olmamasını, tuvalet kullanımında yaşadıkları sorunları, yemekhaneye ulaşım ve kullanımda yaşadıkları çevresel koşulları çalışmak istememe nedeni olarak ortaya koymuşlardır. İşyerinde karşılaşılan engeller ve olumsuzluklar katılımcıların çalışma istek ve arzularını köreltmekte ve katılımcıları çalışma yaşamı dışına itmektedir. Katılımcıların vurguladıkları bu hususlar sorunun kaynağının görme engelinden daha çok toplumsal engellenmişlik durumu olduğunu göstermektedir (Ünal ve Yıldız, 2017, s. 344). Bu bağlamda işyerlerinin fiziki koşulları ile birlikte psikolojik ortamı engelliler açısından sorun yaratmaktadır (Aytaç ve Çetin-Aydın, 2019, s. 84). Çalışma ortamında olumsuz işveren ve çalışan tutumlarına ve

²⁶ Erkek, 36 yaşında, evli, lisans mezunu, kamu çalışanı, kütüphanede görevli, 11 yıldır çalışmakta

²⁷ Kadın, 47 yaşında, bekâr, lisans mezunu, kamu çalışanı, santral memuru, 15 yıldır çalışmakta

²⁸ Erkek, 45 yaşında, evli, lisans mezunu, kamu çalışanı, santral memuru, 17 yıldır çalışmakta

ayrımcılığına maruz kalan engelliler yeteneklerine, eğitimlerine uygun olmayan düşük statülü işlerde çalıştırılmaktadır (Yılmaz, 2004). Bu koşullar ise engellilerin çalışma isteğini azaltmaktadır. Araştırmamızın bulguları da bu yöndedir.

Katılımcılar, ekonomik gerekçesi olmasa çalışmayı bırakma isteğinin diğer nedenleri olarak “*yaptığı işin eğitimine, niteliğine uygun olmaması*” ve “*yaptığı işin sıkıcı olması*” olarak ifade etmişlerdir. Garcia vd. (2016)'nin de belirttiği gibi görme engelliler yaptıkları iş(ler)in, ilgi alanları ve yetkinlikleri ile ilgili, potansiyellerini fark etmelerini sağlayacak, bir değere sahip olmasını ve takdir edildikleri hissini verebilecek nitelikte olmasını önemli görmektedir. Bunun aksine, karar verme özgürlüğü ve yeni beceriler geliştirmek için daha az fırsat sunan işlerde çalışmak, görme engelli çalışanlar için çalışmayı bırakma düşüncesine neden olmaktadır (Mojon-Azzi vd., 2010). Araştırmamızın bulguları da Garcia ve arkadaşlarının (2016) ve Mojon-Azzi ve arkadaşlarının (2010) tespitleri ile örtüşmektedir.

İşyerlerindeki fiziki yapıdan ve insan(lar)dan kaynaklanan olumsuzluklar görme engelli çalışanları çalışma yaşamından soğutmaktadır. Olumsuzluklara rağmen gelir elde ettikleri bir işte çalışmalarının görme engelli bireyler üzerindeki olumlu etkisi, ekonomik bağımsızlıklarını sağlamaya katkısı, yeni bir sosyal çevreye girmiş olmaları sosyal dışlanma riski yüksek olan engellileri hayata bağlayan önemli bir unsurdur. Ekonomik zorunlulukları bulunmasa da çalışma isteğinde olanlar, çalışmanın bireysel ve psiko-sosyal işvelerine vurgu yapmaktadır. Topluma yararlı olma, başkalarına bağımlı ve/veya muhtaç olmama, özgüven kazanma, yaşama (daha) aktif katılım, ev dışında (belirli ölçülerde de olsa) sosyalleşme ekonomik bir zorunluluk olmasa bile çalışmayı sürdürme düşüncesinde öne çıkmaktadır.

4. Sonuç ve Değerlendirme

Günümüz toplumlarında istihdama katılmak, iş sahibi olmak toplumsal üyeliğin dolayısıyla topluma katılımın temel bir yoludur. Çalışmak (ücretli istihdam), topluma katılımda engel teşkil eden yoksulluk ve sosyal dışlanma gibi sorunları aşmada kilit önemdedir. Çalışmak bireylerin kendileri, aileleri için gelire, sosyal güvenceye, sağlığa, refaha ulaşması olanağı vermektedir. Bireyler çalışma ile yaşadığı topluma etkin bir vatandaş olarak katılımın temel bir aracına kavuşmakta, kamu tarafından sunulan refah hizmetlerine erişimde hak ve sorumluluklar ile donatılmış olarak toplumsal yaşamda bir sosyal üyelik konumuna sahip olmaktadır. Böylece yaşadığı toplumun etkin bir üyesi olarak (ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan) toplumsal yaşama katılmaktadır. Aynı zamanda çalışma bireyin yaşamını anlamlı ve değerli kılan bir etkinliktir. Birey çalışma ile kendini geliştirme, farklı toplumsal ve çevresel ağlara katılma, sosyal etkileşimde bulunma gibi çok önemli insani ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Birey için sağladığı tüm bu gibi bireysel, ekonomik, psiko-sosyal işlevleri sayesinde çalışma önemli bir gelir kaynağı olmasının yanı sıra bireyin toplumsal katılımı, yaşadığı toplumla bütünleşmesinin temel bir bileşeni durumundadır.

Engelli olmayanlara göre daha fazla sosyal yalıtılmışlık, damgalanma yaşayan ve topluma katılımında dezavantajları olan engelli bireyler için çalışmak özellikle daha faydalıdır. Bu çalışmanın bulguları da görme engelliler özelinde “çalışma”nın anlamını, işlevlerini bizzat onların deneyimlerinden yola çıkarak ortaya koymaktadır. Araştırma bulgularına bakıldığında görme engelliler için çalışmanın çok değerli işlevleri yerine getirdiği görülmektedir. Çalışmak, görme engelli bireyler için kendini daha iyi/mutlu hissetme, yaşama daha sıkı bağlanma, özgüven sahibi olma, düzenli bir yaşama kavuşma, kimlik duygusu kazanma, bir amaca sahip olma gibi ekonomik üretkenliğin ötesinde değerler ve anlamlar yaratma işlevi görmektedir. Bu bulgular çalışmanın görme engelliler için fiziksel ve psikolojik sağlıklarını iyileştirici faydalarına da işaret etmektedir. (Görme) engelli birey için çalışmak, görememenin kendisinde yol açtığı olumsuz psikolojik, sosyal, duyuusal etkileri bertaraf etmesinde; yaşadığı topluma dâhil olmasında, katılma duygusunu pekiştirmesinde önemli ve değerli bir araç olarak tedavi edici bir işlev görmektedir. Bunun anlamı ise görme engelliler için çalışmanın basitçe para kazanmalarını sağlamaktan öte fiziksel, sosyal, psikolojik esenlikleri için esas teşkil ettiğiidir. Katılımcılar açısından bir iş sahibi olmak, kendi yaşamlarını idame ettirecek geliri elde ederek kendilerini, ailelerini başkalarına ekonomik bakımdan bağımlı olmaktan kurtulma olanağını sunmaktadır. Çalışmak, engelli bireyler açısından maddi bağımsızlık yoluyla özerklik elde etmeleri, özgüven kazanmaları, yaşamları ve gelecekleri üzerinde söz haklarının olmasını sağlamaktadır. Çalışan görme engelli bireyler evlilik, aile kurma, arkadaş edinme, sosyal yaşama katılma, bir işe yaradığını hissetme, çevresi tarafından takdir görme gibi çalışmanın psiko-sosyal getirilerinden de faydalanmaktadır. Çalışmanın bu getirileri görme engelliler açısından sosyal ve psikolojik iyilik hali sağlamakta; toplum içinde benlik saygısı, değerli bir kimlik ve aidiyet duygusunu arttırmaya katkı yapmaktadır. Buna karşın işin bireyin eğitime, kendini geliştirmesine uygun olmaması; işyerinde ihtiyaçlarına uygun düzenlemelerin yapılmaması; kendilerine yönelik olumsuz işveren ve iş arkadaşı tutumları gibi çalışma ortamı koşulları görme engelliler için çalışmanın anlamını sadece ekonomik gerekçelerle para kazanma işlevine indirgemektedir. İşyerlerindeki tutumsal ve fiziki koşulların olumsuzluğu, görme engelliler açısından, çalışmanın benlik saygısı, fiziksel-psikolojik esenlik durumu, sosyal etkileşim, sosyal statü, topluma katkı ve topluma katılım sağlama gibi işlev ve anlamlarını sınırlandırmaktadır.

Araştırmanın bulguları “çalışma”nın görme engelli kişilerin sağlıklarını, yaşam kalitelerini ve refahları üzerinde olumlu etkileri olduğunu, topluma katılımlarını ve bağımsızlıklarını sağladığını, engelliliklerinin yol açtığı fiziksel, psikolojik ve sosyal olumsuzlukları azaltma gibi çok önemli işlevleri yerine getirdiğini (bizzat onların kendi deneyimlerinden-ifadelerinden) ortaya koymaktadır. Görme engellilerin ücret karşılığı bir işte çalışmalarının teşvik edilmesi ve desteklenmesi bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır. Tüm engelli bireylerde olduğu gibi görme engelliler için de istihdama katılmak özellikle önemlidir. Nitekim engelli olmak genellikle sosyal olarak yaşadığı toplumdan bir tecrit edilmişlik, dışlanmışlık

durumunu ifade etmektedir. Çalışmak, istihdama katılmak ise hem bu dışlanmışlığı ortadan kaldırmak hem de yoksulluğu azaltmak için önemli fırsatlar sunan bir araç olmaktadır. Bu bağlamda, araştırmanın sonuçları ve ortaya koyduğu bulgular önemlidir. Çünkü çalışma çağındaki çalışabilir görme engelliler için çalışmak önemli ve anlamlı olup, çalışmak istemektedirler. Ancak işyerlerinde kendilerine karşı var olan önyargılı tutum ve davranışlar; (görme) engelliler için gerekli uygun işyeri düzenlemelerinin ihmal edilmesi ve genellikle eğitimlerinden/becerilerinden bağımsız olarak niteliksiz iş fırsatlarının sunulması, (görme) engelli bireylerin çalışmanın ilgili literatürde vurgulanan anlam ve işlevlerine erişebilmelerine engel olmakta ve olmaya da devam etmektedir. Bu nedenle, başta görme engelli bireyler olmak üzere tüm engel gruplarındaki engelli bireyler işgücü piyasasında ve istihdamda yer al(a)madıkları için hem ekonomik yaşamdan hem de sosyal hayattan dışlanmaktadır. Engellilerin istihdama dâhil edilmesi politikalarında, görme engelli bireylerin istihdamının sayısal olarak artırılması kadar, işyerlerinin engelleyici fiziki ve tutumsal ortamlarının düzeltilmesine yönelik kalıcı çözümler üretmek de gözden kaçırılmaması gereken politika öncelikleri arasındadır.

Kaynakça

- Abberley, P. (2002). Work, disability, disabled people and European social theory. C. Barnes, M. Oliver, L. Barton (Eds.). *Disability Studies Today* içinde (120–138) USA: Malden, MA, Polity Press,
- Arastaman, G., Fidan-Öztürk İ. ve Fidan, T. (2018). Nitel araştırmada geçerlik ve güvenilirlik: Kuramsal bir inceleme. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi (YYU Journal of Education Faculty)*, 15 (1), 37-75
- Argentzell, E., Håkansson, C. ve Eklund, M. (2012). Experience of meaning in everyday occupations among unemployed people with severe mental illness. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 19(1), 49–58.
- ASPB (2015). *Kamuda engelli istihdamının analizi*. T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara
- Aytaç, S. ve Çetin-Aydın, G. (2019). Engelli bireylerin gözünden çalışma hayatı, sorunlar ve beklentileri üzerine bir uygulama örneği. Ö. Yaşar, N. Önsal, D. B. Sarıipek (Eds), *Engellilerin istihdamı ve sosyal koruma* içinde (71-86) Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi
- Baker N. A., Jacobs, K. ve Tickle-Degnen, L. (2003). A methodology for developing evidence about meaning in occupation: Exploring the meaning of working. *OTJR Occup Particip Health*, 23(2), PP. 57–66
- Baldry, C. (2013). Meaning of work. V. Smith (Ed.) *Sociology of work: An encyclopedia* içinde (576-77) California: SAGE,

- Barnham, C. (2015). Quantitative and qualitative research. *International Journal of Market Research*, 57(6), 837-854
- Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I. ve Vohs, K. D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles? *Psychological Science in the Public Interest*, 4, 1–44.
- Beck, U. (2001). *The brave new world of work*. USA: Malden, MA, Polity Press
- Berg, S. (2008). *Poverty and education*, The International Academy of Education and the International Institute for Educational Planning (UNESCO), Erişim Tarihi: 02.12.2021.
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.464.9607&rep=rep1&type=pdf>
- Bilgin, K. U. (2000). Özürlülerin çalışma hayatındaki sorunları ve çözüm önerileri. *Kamu-İş Hukuk ve İktisat Dergisi*, 5 (4), 1-19.
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: a conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63(4), 228–240
- Blustein, D. L., Kenna, A. C., Gill, N. ve DeVoy, J. E. (2008). The psychology of working: A new framework for counseling practice and public policy. *The Career Development Quarterly*, 56, 294–308
- Bond, G. R., Resnick, S. G., Drake, R. E., Xie, H., McHugo, G. J. ve Bebout, R. R. (2001). Does competitive employment improve nonvocational outcomes for people with severe mental illness? *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 69(3), 489–501
- Butterworth P., Leach, L. S., Strazdins, L., Olesen, S. C., Rodgers, B. ve Broom, D. H. (2011). The psychosocial quality of work determines whether employment has benefits for mental health: results from a longitudinal national household panel survey. *Occupational and Environmental Medicine*, 68, 806-812.
- Cameron, C. (2014). Developing an affirmative model of disability. J. Swain, S. French, C. Barnes, C. Thomas (Eds) *Disabling Barriers, Enabling Environments* içinde (24–30) London: Sage
- Cimarolli, V. R. ve Wang, S. (2006). Differences in social support among employed and unemployed adults who are visually impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 100 (9), 545-556.

- Chan, F., Leahy, M. J. ve Saunders, J. L. (Eds.). (2005). *Case management for rehabilitation health professionals*. Aspen Professional Services.
- Claes, R. ve Quintanilla, S. A. R. (1993). *Initial career and work meaning in seven european countries*. Cornell University Ithaca, NY, Working Paper #93-11, Erişim Tarihi: 23.12.2021.
https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/77131/Initial_Career_and_Work_MeaningsWP93_11.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry & research design: choosing among five approaches* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Crowther, R., Marshall, M., Bond, G. ve Huxley, P. (2001). Helping people with severe mental illness to obtain work: Systematic review. *British Medical Journal*, 322 (7280), 204-208
- Douglas, G., Pavey, S., Clements, B. ve Corcoran, C. (2009). *Visually impaired people's access to employment: Summary of findings*. Visual Impairment Centre for Teaching and Research, Birmingham: University of Birmingham. Erişim tarihi: 12.12.2021.
<https://www.birmingham.ac.uk/Documents/college-social-sciences/education/victar/network1000-access-to-employment-summary.pdf>
- Durre, I. (2008). Untapped career opportunities for persons with visual impairments. *American Meteorological Society*, 89(7), 987-996.
- Dutton, J. E., Roberts, L. M. ve Bednar, J. (2010). Pathways for positive identity construction at work: four types of positive identity and the building of social resources. *Academy of Management Review*, 35(2), 265-293
- Eklund, M., Hansson, L. ve Ahlqvist, C. (2004). The importance of work as compared to other forms of daily occupations for wellbeing and functioning among persons with long-term mental illness. *Community Mental Health Journal*, 40(5), 465-477
- Fiala, E. (2018). A brave new world of work through the lens of disability. *Societies* 8 (2), 27; doi:10.3390/soc8020027
- Filmer D. (2008). Disability, poverty, and schooling in developing countries: results from 14 household surveys. *World Bank Econ Rev* 22, 141-63
- Freedman, R. ve Fesko, S. L. (1996). The meaning of work in the lives of people with significant disabilities: Consumer and family perspectives *Journal of Rehabilitation*; 62 (3), 49-55

- French, S. (2017). *Visual impairment and work: Experiences of visually impaired*. New York: Routledge
- Galer, D. (2012). Disabled capitalist: Exploring the intersections of disability and identity formation in the world of work. *Disability Studies Quarterly* 32 (3) <https://dsq-sds.org/article/view/3277/3122>
- Gallup, (2017). *State of the Global Workplace*. GALLUP PRESS: New York
- Ganapathy, M. (2016). Qualitative data analysis: Making it easy for nurse researchers. *International Journal of Nursing Education (INT J NURS EDUC)*, 8(2), 106-110.
- Garcia-Villamizar, D., ve Hughes, C. (2007). Supported employment improves cognitive performance in adults with autism. *Journal of Intellectual Disability Research*, 51(2), 142-150.
- Garcia, V., Prier, S., Faleschini, S. ve Boucher, N. (2016). The meaning and importance attributed to work for visually impaired people of the metropolitan area of Quebec. *J. of Blindness Innovation and Research* 6 (2), Erişim Tarihi: 12.12.2021. <https://nfb.org/images/nfb/publications/jbir/jbir16/jbir060202.html>
- Goertz, Y. H. H., van Lierop, B. A. G., Houkes, I. ve Nijhuis, F. J. N. (2010). Factors related to the employment of visually impaired persons: A systematic literature review *Journal of Visual Impairment & Blindness*; 104 (7), 404-418
- Harrabi H., Aubin M-J., Zunzunegui, M. V., Haddad S. ve Freeman, E.E. (2014). Visual difficulty and employment status in the world. *PLoS ONE* 9(2): e88306. doi:10.1371/journal
- Hasselkus B. R. (2011). *The meaning of everyday occupation*. Danver: SLACK Incorporated
- Holbeche, L. ve Springett, N. (2004). *In search of meaning in the workplace*, Horsham, West Sussex: Roffey Park Institute. Erişim Tarihi: 12.12.2021 <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.458.1538&rep=rep1&type=pdf>
- Jacko, V., Cobo, H., Cobo, A., Fleming, R. ve Moore, E. (2010). Mainstream employment in music production for individuals who are visually impaired. *Journal of visual impairment and Blindness*, 104 (9), 519-522
- Jahoda, A., Kemp, J., Riddell, S. ve Banks, P. (2008). Feelings about work: A review of the socio-emotional impact of supported employment on people

- with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 21, 1-18.
- Jones, M. K. (2016). Disability and perceptions of work and management. *British Journal of Industrial Relations* 54(1) 83–113
- Judge, T. ve Hurst, C. (2008). How the rich (and happy) get richer (and happier): Relationship of core self-evaluations to trajectories in attaining work success. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 849–863.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724. doi:10.2307/256287
- Kaldenberg, J. (2011). Vision. *Journal of Prevention, Assessment, and Rehabilitation*, 39 (1), 1. doi:10.3233/wor-2011-1144.
- Kempen, G. I. J. M., Ballemans, J., Ranchor, A. V., van Rens, G. H. M. B. ve Zijlstra, G. A. R. (2012). The impact of low vision on activities of daily living, symptoms of depression, feelings of anxiety and social support in community-living older adults seeking vision rehabilitation services. *Quality of Life Research*, 21 (8) 1405-11. DOI:10.1007/s11136-011-0103-5
- Kır, İ. (2011). Toplumsal bir kurum olarak ailenin işlevleri, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (36), 381-404
- Kober, R. ve Eggleton, I. R. (2005). The effect of different types of employment on quality of life. *Journal of Intellectual Disabilities Research*, 49(10), 756-760.
- La Grow S. J ve Daye P. (2005). Barriers to employment identified by blind and vision impaired persons in new zealand, *Social Policy Journal of New Zealand: Issue 26*, Erişim Tarihi: 13.12.2021
<https://www.msd.govt.nz/about-msd-and-our-work/publications-resources/journals-and-magazines/social-policy-journal/spj26/26-barriers-to-employment-identified-by-blind-and-vision-impaired-persons-pages173-185.html>
- Lam, C. S. (2006). Employment, G. Albrecht (Ed.), *Encyclopedia of Disability*, Volume 2 içinde (585–589) London: Sage,
- Lehman, A. F., Goldberg, R., Dixon, L. B., McNary, S., Postrado, L., Hackman, A. ve McDonnell, K. (2002). Improving employment outcomes for persons with severe mental illnesses. *Archives of General Psychiatry*, 59, 165-172

- Leufstadius, C., Eklund, M. ve Erlandsson, L. K. (2009). Meaningfulness in work – experiences among employed individuals with persistent mental illness. *Work* 34, 21-32
- Leung L. (2015). Validity, reliability, and generalizability in qualitative research. *J Family Med Prim Care* 4, 324-7.
- MacGregor, M. (2012). Citizenship in name only: constructing Meaningful citizenship through a recalibration of the values attached to waged labor. *Disability Studies Quarterly*, 32 (3) <https://dsq-sds.org/article/view/3282>
- Magrini, J. (2012). Phenomenology for educators: Max van Manen and "human science" research. *Philosophy Scholarship. Paper 32*. Erişim Tarihi: 12.12.2021 <http://dc.cod.edu/philosophypub/32>
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- McCusker, K. ve Gunaydin, S. (2015). Research using qualitative, quantitative or mixed methods and choice based on the research. *Perfusion*, 30(7), 537-542.
- McDonnall, M. C. ve Crudden, A. (2009). Factors affecting the successful employment of transition-age youths with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 103(6), 329-341.
- Mojon-Azzi, S. M., Sousa-Poza A. ve Mojon D. S. (2010). Impact of low vision on employment. *Ophthalmologica* 224(96), 381-8.
- Nagle, S., Cook, J. V. ve Polatajko, H. J. (2002). I'm doing as much as I can: occupational choices of persons with a severe and persistent mental illness. *J Occup Sci.* 9(2), 72–81
- Nyman, S. M., Dibb, B., Victor, C. R. ve Gosney, M. A. (2012). Emotional well-being and adjustment to vision loss in later life: a meta-synthesis of qualitative studies. *Journal of Disability and Rehabilitation*, 34(12), 971-981
- O'Sullivan, D., Strauser, D. R. ve Wong, A. W. K. (2012). Five-factor model of personality, work behavior self-efficacy, and length of prior employment for individuals with disabilities: An exploratory analysis. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 55(3), 156–165.
- Papakonstantinou, D. ve Papadopoulos, K. (2010). Forms of social support in the workplace for individuals with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness* 104(3), 183-187

- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Percy, W. H., Kostere, K. ve Kostere, S. (2015). Generic qualitative research in psychology. *The Qualitative Report*, 20(2), 76-85
- Rose, S. F. (2015). Work. R, Adams, B. Reiss, D. Serlin (Eds), *Keywords for Disability Studies* içinde (523-530) New York: New York University Press,
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. ve Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127.
- Rudestam, K. E. ve Newton, R. R. (2007). *Surviving your dissertation: A comprehensive guide to content and process* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Schur, L., Kruse, D., Blasi, J. ve Blanck, P. (2009). Is disability disabling in all workplaces? Workplace disparities and corporate culture. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*. 48(3), 381–410
- Shaw, A., Gold, D. ve Wolffe, K. (2007). Employment-related experiences of youths who are visually impaired: How are these youths faring? *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 101(1), 7-21
- Sherrod, C. E., Vitale, S., Frick, K. D. ve Ramulu, P. Y. (2014). Association of vision loss and work status in the United States. *JAMA Ophthalmol* 132(10), 1239-1242
- Shuck, B. ve Rose, K. (2013). Reframing employee engagement within the context of meaning and purpose: Implications for hrd. *Advances in Developing Human Resources*, 15(4), 341-355
- Shuck, B. (2011). Four emerging perspectives of employee engagement: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 10(3), 304-328
- Silva, J. M. (2012). Constructing adulthood in an age of uncertainty. *American Sociological Review*, 78, 505-522
- Steger, M. F., Bundick, M. J. ve Yeager, D. (2011). Meaning in life. R. J. R. Levesque (Ed.). *Encyclopedia of Adolescence* içinde (1666-1677) New York, NY: Springer.

- Sugino, A. (1997). *Work and the blind identity in Japan with reference to the British experience*, (Unpublished Ph. D. Thesis), London School of Economics and Political Science
- Tinson, A. (2020). *What the quality of work means for our health*. The Health Foundation. Erişim Tarihi: 12.12.2021
<https://www.health.org.uk/publications/long-reads/the-quality-of-work-and-what-it-means-for-health#:~:text=Spending%20longer%20in%20low%2Dquality,and%20demography%2C%20reflecting%20broader%20inequalities.>
- Tommasi, F., Ceschi, A. ve Sartori, R. (2020). Viewing meaningful work through the lens of time. *Frontier in Psychology*. 11:585274. doi: 10.3389/fpsyg.2020.58527
- Uppal, S. (2005). Disability, workplace characteristics and job satisfaction. *International Journal of Manpower* 26(4), 336 -349
- Ünal V. ve Yıldız M. (2017). Üniversite gençliğinin engellilere yönelik tutumlarının incelenmesi: Sivas örneği. *The Journal of Academic Social Science Studies*, I (57), 341-358
- Valsmoradi, M., Jones, J., Turunen, S. ve Snelgrove, S. (2015). Theme development in qualitative content analysis and thematic analysis. *Journal of Nursing Education and Practice*. 6 (5), 100-110.
- Waddell, G. ve Burton, A. K. (2006). *Is work good for your health and wellbeing?* UK: The Stationary Office, Erişim Tarihi: 13.12.2021. <https://cardinal-management.co.uk/wp-content/uploads/2016/04/Burton-Waddell-is-work-good-for-you.pdf>
- Wilpert, B. ve Maimer, H. (1994). *Work meanings in international perspective*. (WORC Paper). WORC, Work and Organization Research Centre. Erişim Tarihi: 12.12.2021
<https://pure.uvt.nl/ws/portalfiles/portal/4566354/WBMH5621955.pdf>
- Wolfensberger, W. (2002). Social role valorization and, or versus, “empowerment”. *Mental Retardation*, 40(3), 252–258
- Woodside, H., Schell, L. ve Allison-Hedges, J. (2006). Listening for recovery: The vocational success of people living with mental illness. *The Canadian Journal of Occupational Therapy*, 73(1), 36-43
- WHO (World Health Organization) ve WB (2011). *World report on disability*. Geneva: World Health Organization

- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P. ve Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33
- Yılmaz, Z. (2004). Çalışan özürümlerinin iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar ve bunları etkileyen etmenler. *Öz-Veri Dergisi*, Ankara, I (2), Erişim tarihi:15 Mayıs 1019, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/2626/2sayi-2004-cilt1sayi2.pdf>
- Yeoman, R. (2014). Conceptualising meaningful work as a fundamental human need. *Journal of Business Ethics*, 125(2), 235-251
- Zhou, L., Smith, D. W., Parker, A. T. ve Griffin-Shirley, N. (2013). The relationship between perceived computer competence and the employment outcomes of transition-aged youths with visual impairments. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 107(1), 43-53

The Meaning and Functions of Work for the Visually Disabled Labor: A Qualitative Research

Extended Abstract

1. Introduction

Work and paid employment are an important part of the lives of most adults, including people with disabilities. They are very valuable tool in today's societies as they offer opportunities to support one's self and family. Working for disabled is particularly rewarding and functional, as they experience greater social isolation, social exclusion, stigma, and financial burden than non-disabled people.

In the study, it has been tried to reveal the feelings, thoughts and evaluations of the visually impaired (including low vision and blindness), who have a special place among the disabled groups, regarding the meaning of work (work-related values). Understanding the meaning attributed to work and the qualities associated with work is important for the institutions they work for as well as for visually impaired individuals. In this context, how employers/managers perceive the employment of the visually impaired and the personal values that each of them can add to the business/organization are important. It is expected that the research findings will contribute to the education and social policies for the employment of visually impaired individuals and fill the gap in the literature.

2. Method

In the study, the data obtained by using the semi-structured interview technique, which is a qualitative research method, was subjected to thematic analysis. Research participants were determined using the purposive/selective sampling technique. The criteria for the selection of the study participants (7 men and 7 women) were (a) being between the ages of 25-55, (b) having visual impairments, (c) working in a paid job for at least 3 years. The obtained data were evaluated by comparing with the results in the literature.

Participants were selected from the province of Tokat due to the limited economic and time resources. The age range of the participants was 27-49; 6 are single, 7 are married and 1 are widowed; education levels are secondary school (1), high school (3), associate degree (2) and undergraduate (8). Their term of employment is between 5-19 years and they all work in the public sector.

3. Findings

Within the framework of the answers given by the participants, the meaning and function of working for the visually impaired were divided into four themes: (a) Individual benefits/functions of working, (b) Economic benefits/functions of working, (c) Psycho-social benefits/functions of working, (d) Willingness to work in the absence of economic justification.

The expressions of the participants about their emotional thoughts in the theme of the individual functions of the work were divided into 19 sub-themes and coded: Feeling better, feeling happier, tighter attachment to life, decrease in negative thoughts caused by disability, getting rid of negative thoughts caused by disability, finding life more meaningful, increased self-confidence, ordering of life, giving a sense of identity, individual commitment to work, feeling privileged, a sense of responsibility and a sense of purpose, relief from boredom, being independent, being normal like

everyone else, facing the realities of life getting different experiences emerged as subcodings for individual benefits/functions of the work.

The participants' statements about the economic benefits of working in a paid job were divided into sub-themes such as earning money, future security, making a living, not being needy and/or dependent on anyone, economic freedom, regular income, and paying own expenses. In addition, "economic welfare increase" such as providing economic support to the family, buying property with economic value such as house and car were evaluated among the economic benefits of working.

The statements of the participants about the psycho-social functions of the work were divided into 9 different sub-themes: To be a useful member of society, thinking useful as a person with a disability, establishing new friendships, especially business friendships, socializing, working with other people, being appreciated by the environment, being able to go out of the house, marriage/family formation, integration with society are the subcoding of the psycho-social functions of the work.

Eight of the participants answered "no" to the question "Would you like to work again if you didn't need money?" The participants, who stated that they did not want to work unless there was an economic reason, stated environmental conditions and human-induced problems as the reason for not wanting to work. The fact that the workplace is not suitable for the visually impaired and the transportation problem to and from work create environmental conditions. The bad behavior of colleagues and managers due to their prejudices about the disabled and the lack of communication in the workplace stand out as human-induced problems. Those who state that they do not want to work if they do not have economic problems include that the job(s) they do is not suitable for their education and qualifications (in other words, being underemployed) and finding their job boring and not having the opportunity to be promoted in the workplace are among the other reasons.