



İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi
Journal of the Human and Social Science Researches
[2147-1185]

[itobiad], 2019, 8 (1): 270/291

**Engelli Bireylerin Çalışma Hayatında Maruz Kaldıkları Duygusal
Yükler: Sakarya İli Örneği**

Emotional Burdens Faced by Disabled Individuals in Working Life: An
Example of the Province of Sakarya

Serdar ORHAN

Dr. Öğr. Üyesi, Sakarya Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Böl.
Dr., Sakarya University, Labour Economics and Industrial Relations
orcid.org/0000-0003-4326-8413
sorhan@sakarya.edu.tr

Sezgin UYSAL

YÖK 100/2000 Doktora Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve
Endüstri İlişkileri Bölümü
YÖK 100/2000 Phd. Student, Sakarya University, Labour Economics and Industrial
Relations orcid.org/0000-0002-0324-7899
sezgnuysal@gmail.com

Makale Bilgisi / Article Information

Makale Türü / Article Type : Araştırma Makalesi / Research Article
Geliş Tarihi / Received : 18.10.2018
Kabul Tarihi / Accepted : 07.03.2019
Yayın Tarihi / Published : 12.03.2019
Yayın Sezonu : Ocak-Şubat-Mart
Pub Date Season : January-February-March

Atıf/Cite as: ORHAN, S , UYSAL, S . (2019). Engelli Bireylerin Çalışma Hayatında Maruz Kaldıkları Duygusal Yükler: Sakarya İli Örneği. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 8 (1), 270-291. Retrieved from <http://www.itobiad.com/issue/43055/472032>

İntihal /Plagiarism: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and confirmed to include no plagiarism. <http://www.itobiad.com/>

Copyright © Published by Mustafa YİĞİTOĞLU Since 2012 - Karabuk University, Faculty of Theology, Karabuk, 78050 Turkey. All rights reserved.

Engelli Bireylerin Çalışma Hayatında Maruz Kaldıkları Duygusal Yükler: Sakarya İli Örneği

Öz

Engelli bireylerin istihdam edilmesi sanayi devriminden günümüze kadarki süreçte her zaman bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. II. Dünya Savaşı'ndan sonra engelli bireylerin istihdam edilmesi yönünde bir takım gelişmeler yaşanmaya başlamış ancak yeterli derece çözüm üretilememiştir. Engelli bireylerin istihdam sorunu dışında, istihdam edildikten sonra da çalışma hayatında birçok sorun yaşadığı görülmektedir. Bu sorunların bazıları iş yerindeki çalışanlardan kaynaklanırken diğer kısmı ise işveren ya da işyerindeki şef veya amirlerinden kaynaklanmaktadır. İş hayatındaki engelli bireylerin yaşamış olduğu sorunlar birey üzerinde belirli duygusal yüklerin oluşmasına sebep olmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, çalışma hayatındaki engelli bireylerin maruz kaldıkları duygusal yüklerin tespit edilmesi ve bu yüklerin engellilik türüne göre farklılıklarının belirlenmesidir. Çalışma yöntemi olarak nitel bir araştırma üzerine kurgulanmış ve 5 engellilik türünden toplam 25 engelli bireyle yüz yüze mülakat gerçekleştirilmiştir. Mülakatlar Nvivo11 programı ile analiz edilip yorumlanmıştır. Yapılan çalışma farklı engel türlerine sahip engelli bireylerin, çalışma hayatında maruz kaldıkları duygusal yüklerin oranlarında da farklılıklar olduğunu göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Engelliler, İstihdam, Engelli İstihdamı, Duygusal Yük, Çalışma Hayatı

Emotional Burdens Faced by Disabled Individuals in Working Life: An Example of the Province of Sakarya

Abstract

Employment of disabled individuals has always been encountered as a problem since the industrial revolution until today. There were some improvements concerning the employment of disabled individuals after the World War II, but no proper solutions could be generated. It is seen that disabled individuals face many problems in their employment process, as well as in their working life following the employment. While some of these problems arise from colleagues, some others arise from employers, bosses or superiors in the workplace. These kinds of problems can create emotional burden on individuals with disabilities. Problems faced by disabled individuals in working life cause the development of certain emotional burdens on the individual.

In this study, it was aimed to detect the emotional burdens faced by disabled individuals in working life and to determine the differences between these burdens according to types of disability. The method of the study was planned as qualitative method and face-to-face interviews were conducted with a total of 25 disabled individuals with 5 different types of disability. The interviews were analyzed and interpreted with the Nvivo11 software. The study indicated that there were also differences between the rates of emotional burdens faced by disabled individuals with different types of disability in working life.

Keywords: Disabled Individuals, Employment, Disabled Employment, Emotional Burden, Working Life



Giriş

Çalışma hayatında engelli bireylerin istihdamına ilişkin Dünya’da birçok farklı model ve yöntem uygulanmaktadır. Engelli bireylere yönelik geliştirilen bu politikalara rağmen engelli bireyler için istihdam konusu günümüzde de büyük bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu problemlerin büyük bir kısmı engelli bireylerin çalışma hayatına katılması noktasında yaşansa da engelli bireyler için çalışma hayatına girdikten sonra da bazı sorunlar devam etmektedir.

Engelli bireylerin istihdam sorunlarına ilişkin literatür incelemesi yapıldığında daha çok engelli bireylerin istihdam edilmesi üzerine çalışmalar yapıldığını görmekteyiz. Hâlbuki engelli bir bireyin çalışma hayatına girdikten sonra da yaşadıkları problemler devam etmektedir. Engelli bir bireyin iş hayatına girdikten sonra iş çevresinden kaynaklanan birçok sorun ortaya çıkmaktadır. Bu sorunlar engelli bir bireyin toplumsal hayatında yaşamış olduğu sorunlarla da kimi zaman benzer kimi zaman ise farklılıklar gösterebilmektedir.

Çalışma hayatına girmiş engelli bir bireyin iş arkadaşlarından ya da işverenlerinden kaynaklı yaşamış oldukları birtakım sorunlar bireyler üzerinde bazı duygusal yüklerin oluşmasına sebep olmaktadır. Bu duygusal yükler farklı şekillerde olabilirken, çalışma hayatında baskın şekilde karşılaşılan yükler; engelli bireye karşı olumsuz tavır ve tutumlar, kötü söz ya da davranışlar, engelli bireyi konu alan çeşitli şakalar ya da çalışanlar tarafından düzenlenen organizasyonlara davet edilmeme vb. gibi durumlar olarak örnek verilebilir. Çalışan engelli bireylerde yaşanan bu tür duygusal yükler, engelli bireyin iş performansını etkilemekte, işe olan verimliliğini ve bağlılığını azaltmaktadır. Bunun yanında maruz kalınan yükler, bireyin kendisini dışlanmış veya topluma karşı kendisini işe yaramaz hissetmesine neden olmaktadır. Bunun sonucunda çalışan engelli birey hayata karşı kendisini soyutlayarak kendisini yaşamsal döngü içerisinde sorgulama içerisine girmektedir. Ayrıca iş hayatının getirmiş olduğu yükler, birçok engelli bireyin çalışma hayatına karşı kendisini soyutlayarak çalışma isteklerinin azalmasına neden olmaktadır. Özellikle ülkemizde 2010 yılında TÜİK’in yapmış olduğu “Özrümlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması” raporu engelli bireylerin çalışma hayatına kendi istekleri doğrultusunda girmek istemediklerini, çalışmaktan ziyade evde oturmayı tercih ettiklerini göstermektedir. Ayrıca iş piyasasında yer alan çalışan engelli bireylerin kendi istekleri doğrultusunda işten ayrılmayı istedikleri görülmektedir (TÜİK, 2011: 44-45) .

Yapılacak olan bu çalışmada da engelli bireylerin çalışma hayatında yaşamış oldukları duygusal yüklerin tespit edilmesi, engelli bireylerin çalışma



hayatlarında ne tür duygusal yüklerle maruz kaldıkları ve bu yüklerin engel türlerine göre farklılık gösterip göstermediği üzerinde bir alan araştırması yapılmıştır. Yapılan araştırmada engelli bireylerin yaşadıkları duygusal yükler nedeniyle karşılaştıkları sorunlar üzerinde durulmuştur.

Çalışma hayatındaki engelli bireyler üzerinde oluşan duygusal yüklerin tespiti, engelli bireylerin istidam edilmesi sonrasında ortaya çıkabilecek sorunların belirlenmesi ve bu sorunların meydana gelmeden önce önlenmesi noktasında farkındalık oluşturmaya katkı sağlayacaktır.

Bu durumdan yola çıkarak yapılan bu çalışma, engelli bireylere yönelik plan, proje ve uygulamaların daha fazla karşılık bulmasına ve engelli bireylerin duygusal alanlarının desteklenerek, onların toplumsal entegrasyonlarının sağlanmasına yönelik yönetsel süreçlerin başlatılmasına bir girdi oluşturmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Ancak çalışmada yükler, engellilerin iş hayatında karşılaştıkları davranışlar, kendileri ile kurulan iletişim ve kendilerini ifade edemedikleri durumların onlar üzerinde yaratmış olduğu etkiler temelinde tespit edilmeye çalışılmıştır.

1. Çalışma Hayatında Engelli Bireylerin İstihdam Yöntemleri ve Karşılaştıkları Zorluklar

Günümüzde, dünya nüfusunun yaklaşık bir milyarı engelli bireylerden oluşmaktadır ve bu sayı dünya nüfusun yaklaşık %15'ini oluşturmaktadır. WHO ve ILO'nun dünya engellilik raporuna göre dünya üzerinde yer alan 15 yaş üstü engelli birey sayısı 785 milyondur (WHO, 2011:44). Bu verilere göre dünya üzerinde yer alan engelli bireylerin yaklaşık %80'ninin çalışma yaşında olduğunu söyleyebiliriz.

Ancak engelli bireylerin engelli olmayanlara göre kıyaslandığında daha fazla işsizlik oranları olduğu görülmektedir. Ayrıca engelli bireylerdeki yoksulluk oranları engeli olmayan bireylere göre daha yüksek görülmektedir (www.ilo.org). Bu bakımdan engelli bireyler çalışma hayatında açık bir şekilde dezavantaj yaşamaktadır. Dezavantajların giderilmesi adına uluslararası alanda birçok çalışma yapılmış ve engellilerin istihdamını arttırmaya yönelik politikalar düzenlenmiştir. Çalışma hayatında engelli bireylere yönelik düzenlenen istihdam politikaları şöyledir;

- Kota Sistemi
 - Korumalı İşyerleri
 - Kişisel Çalışma Yöntemi
 - İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdamı
 - Evde Çalışma
 - Kooperatif Çalışma Yöntemi
 - Sadece Engellilerin Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam
- (Orhan, 2013:37)



Engelli bireylerin istihdamına yönelik politikalar özellikle 2. Dünya savaşından sonra oluşturulmaya başlamıştır. Bu politikaların oluşturulmasına sebep olan durum ise, savaş sonrası ihtiyaç duyulan işgücü ihtiyacının giderilmesindeki zorunluluklar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bakımdan küresel çapta engellilere yönelik uygulanan istihdam politikalarının genellikle ikiyüzlülük ve çıkar ilişkisi üzerine şekillendiğini söylemek mümkündür. Örneğin sanayi devriminin ilk kriz döneminden itibaren yüksek işsizlik dönemlerinde (örneğin 1930'lar) "çalışamaz" olarak kabul edilmiş çok sayıda engelli bireyin, emek ihtiyacının arttığı 2. Dünya savaşı yıllarında mühimmat fabrikalarında hızlı bir şekilde işgücüne dâhil edilmesi, durumu özetlemektedir (Priestley, 2011:523).

Kota Sistemi: Avrupa'da I. Dünya Savaşından sonra uygulanmaya başlayan ve engelli bireylerin kamu ve özel sektörde istihdamını teşvik etmek amacıyla belirli oranlarda zorunlu olarak engelli bireylerin istihdam edilmesini kolaylaştıran sistemdir. Kota sistemi özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra daha fazla önemi artmış ve Avrupa'daki devletler tarafından özellikle savaş sırasında gazi olan askerlerin istihdam edilmesinde kullanılmıştır. İlerleyen yıllarda ise bu durum diğer engelli sivil bireyleri de kapsayacak şekilde genişletilmiştir (Waddington,1996:62).

Türkiye'de ise ilk kez 1475 sayılı İş Kanunu ile çalışma mevzuatına girmiş olan kota sistemi, iş kanununa göre, özel sektörde 50 veya daha fazla işçi çalıştıran işverenlerin %2 oranında engelli birey istihdam etmesini zorunlu kılmıştır. Bu oran kamu da ise %3 olarak belirlenmiştir. Ancak 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı yeni iş kanunuyla birlikte engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu kanunu 2008 yılında revize edilmiştir¹. Yeni kanuna göre, 50 veya daha fazla işçi çalıştıran işverenlerin engelli çalıştırma kota oranı özel sektörde %3, kamu işyerlerinde ise %4 olarak arttırılmıştır (4857sy. İş.K. Madde 30).

Korumalı İş Yerleri:

Normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engelli bireyler için mesleki rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenerek çalışma ortamının özel olarak dizayn edildiği işyerleridir. Korumalı işyerlerinde genel olarak istihdam piyasasına kazandırılmaları güç olan engellilerin istihdamları amaçlanmaktadır. (Fırat, Seyhan; Hızıroğlu, Mahmut; Coşkun, 2009).

Bunun yanında, korumalı işyerlerinin asıl işlevi sadece engelli bireylerin ve özellikle zihinsel engelli bireylerin bir şekilde istihdam edilmesi değil aynı zamanda engellilerin tedavi ve sosyalleşme sürecine de yardımcı olmaya yönelik bir politika olarak da karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca korumalı iş yerleri, yüksek oranda engel derecesine sahip olan engelli bireylerin çalışma hayatına katılmasını kolaylaştırması açısından önemli bir yere sahiptir

1



(Çavuş ve Tekin, 2015:160).Korumalı iş yerlerine örnek verecek olursak ülkemizde yer alan “Bizim Köy” korumalı işyeri projesi inceleme olarak ele alınabilir.

Korumalı işyerlerinin diğer yöntemlere göre zayıf ve dezavantajlı diyebileceğimiz yönü ise engelli bireylerin işyerinde de sadece engelliler ile birlikte çalışmalarını neticesinde toplumsal hayata adaptasyonu noktasında sıkıntılara neden olabilmesidir.

Kişisel Çalışma Yöntemi:

Kişisel çalışma yöntemi, engelli bireylerin kendi işyerlerini kurup çalıştırmaları hatta diğer bireylere istihdam alanı sunmalarıdır. Fakat bu yöntem ülkemizde oran bakımından çok düşüktür (Genç ve Çat, 2013:376). Engelli bireyler kişisel çalışma yöntemi şeklinde çalışma imkânı bulmalarında genellikle yakın aile bireylerinden yardım alarak ortak bir çalışma ilişkisi yürüttükleri görülmektedir. Bu tarz bir çalışma yönteminin uygulanabilmesi için öncelikle engelli bireyin belirli özelliklere sahip olması gerekmektedir. Bu gereklilikler şu şekilde sıralanabilir;

- Engellilerin temel eğitimi
- Ülkedeki ekonomik gelişmeler ve kaynak bulma imkânları
- Engellilere sağlanan mesleki eğitim
- Girişimciliğin teşvik edilmesi (Orhan, 2013:43)

Engelli bireyler için kişisel çalışma yönteminin başarılı olabilmesi için yukarıda belirtilen gerekli imkânların sağlanması büyük önem arz etmektedir. Ayrıca bu imkânların sağlanmasında ve yöntemin başarıya ulaşması açısından devlet desteği de son derece gereklidir (Orhan, 2013:43).

İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdamı:

İşverenlerin kota/ceza ve korumalı işyerlerinin dışında tamamen kendi isteğine bağlı olarak engelli istihdam etmesi durumudur. Ancak engelliler konusundaki önyargılar bu imkânı da oldukça sınırlandırmaktadır.

Farklı olarak görülmek engelli bireye üzerinde ciddi baskılar oluşturmaktadır. Bu baskının bir sonucu olarak engelliler, çalışmakta olduğu yerde kendisini kabul ettirme, üretken olduğunu kanıtama ve ilişki kurmakta zorlanmadığını ispatlama için özürsüz bireyin gösterdiğinden çok daha büyük bir çaba harcama eğilimine girdikleri görülmektedir (Orhan,2013:43).

Evde Çalışma

Dünya üzerinde sanayi devrimi sonrası fordist üretim sisteminin getirmiş olduğu anlayışın krize uğramasından sonra bilgi toplumu anlayışının hâkim olduğu post fordist üretim sistemine geçilmiştir. Bu yeni sistem, çalışma şekil ve yöntemlerinde önemli değişikliklere yol açmıştır. İlerleyen yıllarda özellikle 1980'ler itibariyle teknolojinin gelişmesi ve neo-liberal politikaların uygulanmaya başlamasıyla çalışma hayatında yeni kavramlar ortaya



çıkmağa başlamıştır. Buna bağlı olarak son yıllarda çalışma hayatında esneklik kavramına önem verilmeye başlanmış, klasik çalışma ortamı ve işçi işveren ilişkileri de değişmiştir.

Esneklik, hızla küreselleşen dünyada değişen ekonomik ve sosyal şartlara, hızla gelişen teknoloji ve uluslararası rekabet şartlarına işletmelerin ayak uydurabilmeleri için sosyal tarafların çalışma tür ve koşullarını istedikleri gibi belirleyebilme serbestisinin olduğu çalışmalar olarak karşımıza çıkmaktadır (Tuncay, 1995: 5). Çalışma hayatında yaşanan bu esneklik işyerinin esnekliğini, iş ve işçinin esnekliğini, çalışma sürelerinin esnekliği, ücretlerin esnekliğini ve iş kanunlarının bunlara uyum için esnekliğini beraberinde getirmiştir (Sönmez, 2006: 186). Engelli bireyler de çalışma hayatında esneklik uygulamalarında kendisine yer bulmuş ve evde çalışma ya da tele çalışma gibi uzaktan çalışma imkânı sunan işlerde istihdam edilmesi amaçlanmıştır.

Kooperatif Çalışma Yöntemi

Kooperatif çalışma yöntemi, engelli bireylerin kendi çabalarıyla ya da devlet desteği ile kurdukları kooperatif örgütlenme yapı içerisinde çeşitli alanlarda kendilerine çalışma imkânları oluşturmalarıdır. İşbirliği ve dayanışmayı esas alan bu yöntem ile engelli bireyler, kooperatif üyelerinin mevcut yetenek ve imkânlarını değerlendirme ve yapacakları işe göre düzenleme yapılması amaçlanmaktadır. (Alkan Meşhur, 2004:183).

Kooperatif çalışma yöntemini uygulayan ülkeler kendi mevzuatlarına göre bu kooperatifleri farklı şekillerde sübvansede etmektedirler. Örneğin İtalya'da değeri 200.000 EURO'nun altında olan işlerde sosyal kooperatifler varsa ihale olmaksızın sosyal kooperatiflere öncelik verilmektedir (Samek and Ara, 2002).

Uygulamada kooperatif çalışma yöntemi korumalı işyerlerine oldukça benzeyen bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır. Tek fark korumalı işyerlerinde işyeri şeklinde örgütlenme yapısı hâkimken, bu yöntemde ise, engelli bireyler kooperatifler halinde örgütlenmesi hedef alınmıştır(Orhan,2013:45).

Sadece Engellilerin Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam

Engelli bireylerin engel türüne göre belirlenmiş alanlardaki işlerde öncelikli olarak istihdam edilmesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna örnek olarak Avrupa'daki bazı ülkelerde telefon santral operatörlüklerinde görme engelliler istihdam edilmektedir. Günümüzde Türkiye'de de kamuya ait işyerlerinde buna benzer uygulamalar görülmektedir. Bu yöntemin başarı ile uygulanabilmesi için engellilerin yapabileceği işlere ait iş ve meslek analizlerinin yapılması ve iş tanımlamalarının düzenlenmiş olması gerekmektedir (Selek Öz & Orhan, 2012: 44-45).

İş tanımları uygun yapıldığı takdirde, engelli bireylerin hangi işleri yapabileceklerini veya mevcut işi yapabilmek için hangi mesleki



yeterliliklere sahip olması gerektiği konusunda objektif bir bilgiye vakıf olunabilir. Ancak bu yöntemin en eleştirel noktası engelli bireylerin mesleki olarak belli kalıplara sokulup, bireylerin mesleki hareketlerinin kısıtlanması noktasında bir risk oluşturmaktır. Bu riske rağmen, yöntemin engellilerin sadece belirli işlerde çalıştırılarak onların uzmanlaşmasına olanak sağlama potansiyeli de artı bir güçlü yön olarak ön plana çıkabilmektedir.

Buradan da anlaşılacağı üzere engelli bireylerin istihdam sorunu uygulanan birçok politikaya rağmen yeterli düzeyde çözüme kavuşmadığı ve engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin sorunların devam ettiği görülmektedir. Bunun yanında engelli bireylerin istihdam edilmesi sonrasında da birçok sorunla karşılaştığı görülmektedir.

Engelli bireylerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlara ilişkin TÜİK'in 2010 yılında yapmış olduğu Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması'na göre; Türkiye'deki çalışan engelli bireylerin %54,3'nün çalıştığı işyerinde tedaviler için izin almasında kolaylık sağlanmadığı, ulaşım konusunda işverenin servis imkânı sağlanmadığını söyleyenlerin oranı %73,2'dir. Ayrıca çalışan engelli bireylerin %78'i, çalışma saatlerinin kendilerine düzenlenmediğinden yakınmaktadır. Yine çalışan engellilerin %84,1'i işe uyum eğitimi verilmediğini ve işyerindeki diğer çalışanların engelliler ile nasıl çalışması gerektiği hakkında bilgilendirilmediğini söyleyenlerin oranı %79,3'tür (TÜİK, 2010:43).

TÜİK, yapmış olduğu araştırmada çalışan engelli bireylerin işten ayrılma sebeplerinin ise, %22,1 ile engelli bireyin kendi isteği ile gerçekleşirken, %4'ü ise işveren ve diğer çalışanların (çalışma arkadaşlarının) olumsuz tutum ve davranışları neden olduğunu ileri sürmüşlerdir (TÜİK, 2010:44).

TÜİK'in araştırma sonuçları, çalışmakta olan engelli bireylerin iş hayatında oldukça zorlandıklarını ve işveren/amir ya da iş arkadaşlarından belli derecede duygusal yüke maruz kaldıkları sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Maruz kalınan bu duygusal yükler sonucunda engelli bireyler kendilerini toplumsal ve iş hayatına karşı dışlanmış hissetmekte ve bu duruma çözüm olarak işten ayrılmayı tercih ettikleri görülmektedir. Ancak, duygusal yüke maruz kalan engelli bireylerin engel türüne karşı hangi duygusal yüklerle ne derecede maruz kaldıklarına dair bir sonuç elde edilememektedir.

2. Duygusal Yük Kavramının Tanımı ve Analizi

Duygusal yük kavramı (emotional burden) psikoloji disiplini başta olmak üzere özellikle uluslararası yazında analiz birimi olarak bireye odaklanan ve çok sayıda bilimsel alan çalışmasında atıfta bulunulan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Duygusal yük kavramına uluslararası yazında gösterilen bu yoğun ilgiye rağmen, ulusal yazında kavram sadece psikoloji disiplini içerisinde kalmıştır. Oysa duygusal yük kavramı yönetim, insan



kaynakları ve sosyal politika disiplinlerinde de gerçekleştirilecek birçok araştırma ve çalışmaya önemli bir uygulama alanı oluşturma potansiyeline sahiptir (Ersoy, 2016:27).

Duygusal yük, insanların psikolojileri üzerinde yarattığı etki sebebiyle psikoloji disiplinin yoğun ilgi gören konularından bir tanesidir. Duygusal yükün insanların psikolojileri üzerinde derin etkide bulunmasının birbiri ile ilişkili iki temel nedeni bulunmaktadır. Bu nedenlerden ilki, duygusal yüklerin yaşamsal döngü içerisinde yer alan bütün düzlemlerden ortaya çıkabilmesidir. Duygusal yükün insanların psikolojileri üzerindeki derin etkilerinin bir diğer nedeni de bahsedilen birinci nedenin uzantısı niteliğindedir. Yaşamsal döngü içerisinde yer alan bütün düzlemlerde oluşabilen ve insanları etki altına alarak onların duygusal dengelerini ve yaşamsal kalitelerini etkileyen duygusal yükün çok sayıda formu bulunmaktadır. Dolayısıyla, duygusal yük insanların aile yaşantılarından iş yaşantılarına, bireysellik alışkanlıklarından yaşamsal tercihlerine ve yaşamsal düzlemdeki bütün karşılaşmalarda ve yaşanmışlıklarda ortaya çıkabilmekte ve insanları etkisi altına alarak onları olumsuz etkileyebilmektedir (Rumsey ve Persson, 2014:11-12).

Bu nedenle özellikle, günümüz dünyasında birçok insan duygusal yükle karşı karşıya kalmakta fakat yine de bu insanların birçoğu bunu göstermeme eğilimi içerisine girmektedir. Ancak duygusal yüklerle yaşamak zor olduğu için insanlar yaşamsal dönemlerinin belli aşamalarında çeşitli tepkiler ile yüklerini yansıtır hale gelebilirler. Fakat böylesi bir yansıtmanın standart bir biçimi olduğu söylenemez. Yansıtmanın, duygusal yük ağırlığı ve etki alanının duygusal yük oluşturan temel nedenle, kişinin düşünme ve duygusal olarak kendini yönetebilmesi bilinç düzeyine göre değişiklik göstermektedir. Bilindiği üzere insanlarda duygusal yük oluşturan çok farklı nedenler olabilmektedir. Günümüz dünyasında bu nedenler arasında finansal zorluklar, sağlık sorunları, çocukluk travmaları, insanların sevdikleri biri ya da birilerini kaybetmeleri, bazı duygusal depresyonları ve toplumsal yaşam döngüsü içerisindeki pişmanlıkları, yetersizlikleri, başarısızlıkları ve kendilerini suçlu hissetmeleri gibi birçok neden bu yükleri oluşturabilmektedir (Thoits, P, 1995:54) .

Bu ifade edilenler yanında insanların yaşadıkları ve karşılaştıkları durumlar ile kendilerine davranışları karşısında kendilerini ifade edemedikleri her durumun bir anlamda duygusal bir yük oluşturduğu ifade edilmektedir. Duygusal yüklerin insanlar üzerindeki etkileri yukarıda da kısmen değinildiği gibi farklı şekillerde ve yoğunlukla olmaktadır. Bu konuda toplumsal düzlemde yoğun duygusal yükle karşı karşıya kalan en önemli grubun toplum içinde dezavantajlı gruplar olarak nitelendirilen engelliler olduğuna dair bir görüş birliğinin olduğu söylemek mümkündür. Çünkü engelli bireyler bir yandan kendilerini yetersiz, güçsüz, yararsız, güvensiz, başarısız ve umutsuz hissederken, diğer yandan da toplumsal yaşamda gerek aile ve mahalle çevresi gerekse okul ve iş çevresindeki karşılaştıkları



olaylar, kendilerine söylenen sözler ve kendilerine karşı sergilenen davranışlar karşısında kendilerini tam olarak ifade edememektedirler. Bu durum onların dezavantajlı olmayan diğer insanlara oranla daha yoğun bir duygusal yüke maruz kalmalarına neden olmaktadır. Bunun yanı sıra, engelliler hem engellerinin onlar üzerinde yaratmış olduğu hisler hem de toplumsal alanlardaki yaşamsal tecrübe ve bilgi eksikliklerinden dolayı, duygusal yükleri taşıma ve yönetme konusunda da diğer insanların karşılaştığından daha fazla sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. Engellilerin taşımak zorunda kaldıkları bu yoğun duygusal yük, onların bir duygu bütünlüğü içerisinde toplumla uyumunu zorlaştırmakta, hatta kimi bölge ve yerlerde imkânsız hale getirebilmektedir. Engellilerin duygusal yüklerine ilişkin bir çözümleme yapılmadan onlar adına katkı sağlamaya yönelik her plan, proje ve strateji ise beklenen katkıları sağlayamamaktadır.

2.1. İş Yaşam Çevresi Kaynaklı Duygusal Yükler

İş çevresi bireyin yeni ilişkiler, yeni yaşam düzeni ve eğitim hayatında farklı bir rekabetle karşılaştığı alandır. Aynı zamanda birey hem iş yaşam alanında kendi yaptığı kariyer planını gerçekleştirme hem de ailesinin ve yakın çevresinin kendisinden beklentilerini karşılama çaba ve uğraşı içerisinde. Bireyin iş yaşamında var olan rekabeti göğüsleyememesi, kendi kariyer planının gerçekleşmemesi karşısında yaşadığı hayal kırıklıkları ve iş arkadaşlarıyla iletişim ve iş sorunları birey için yeni duygusal yük alanları oluşturmaktadır. İş yaşam çevresinin engelli bireyler için ortaya çıkardığı yükler ise engelli bireyin kendisini yetersiz ve yararsız hissetmesi, iş arkadaşlarının engelli bireye acıması veya tersine onu aşağılamaları, işverenin engelli bireye işletmenin yasal bir yükü olarak bakması gibi durumlar olarak kendini göstermektedir (Thompson, E., & Doll, W. 1982: 385-386).

Günümüzde, dezavantajlı bireyler içerisinde ele alınan engelli bireylerin çalışma hayatında karşılaştıkları duygusal yükler, normal bireylere göre daha fazla olmaktadır. Engelli bireylerin psikolojik olarak daha hassas bireyler oldukları düşünülürse bu durum onları daha fazla etkilemekte ve iş yaşam dengelerini büyük ölçüde bozmaktadır. Engelli bireyin çalışma hayatında iş arkadaşları ya da işveren/ amirinden aldığı sözlü ya da davranışsal tepkiler engelli bireyin hayatını olumsuz yönde etkilerken, bu durum engelli bireyin hayata karşı kendisini işe yaramaz hissetmesine ya da toplumdan dışlanmış hissetmesine yol açmaktadır. Bu durum engelli bireyin çalışma performansı olumsuz etkilemektedir.

Çalışma ve istihdam edilme isteğinin engellenemez bir hak olduğu günümüz de engelli bireylere uygulanan ayrımcı davranışlar, engellilerin iş hayatından dışlanmasına yol açmaktadır. Ayrıca mevcut iş koşullarının ve ekonomik sistemin engelli bireyler için uygun tasarlanmamış olması, engelli bireyleri iş hayatının dışına itmektir. Her şeye rağmen iş piyasası içinde yer alan engelli bireylerin karşılaştıkları zorluklar görmezlikten gelinmekte



ve onları anlamak ve iş yaşamına uygun hale getirmek yerine, iş hayatından ve toplumsal hayattan soyutlanma ile karşı karşıya bırakılmaktadır.

Engelli bireylerin iş yaşamında karşılaştıkları zorluklar sebebiyle, engelli bireylerin üzerinde oluşan duygusal yüklerle karşı toplumsal farkındalık oluşturmak ve engelli bireylerin iş yaşamına daha kolay adapte olabilmelerini sağlamak, toplumun bir görevidir. Bu sayede engelli bireyler ve birer engelli adayı olan bizler için dünya, daha yaşanabilir bir yer haline dönüşecektir

3. Engelli Bireylerin Çalışma Hayatında Maruz Kaldıkları Duygusal Yükler: Sakarya İli Örneği

Araştırmanın Amacı:

Yapılan araştırmada, Sakarya’da kamu ve özel sektörde çalışmak da olan engelli bireylerin, işyerlerindeki arkadaşlarından ya da işveren/amirlerinden maruz kaldıkları duygusal yüklerin tespit edilmesi ve farklı engel gruplarına sahip bireylerin kaldıkları duygusal yük oranlarının karşılaştırılması amaçlanmıştır.

Araştırmanın Yöntemi:

Araştırmada, 5 farklı engel türüne sahip (işitme, görme, zihinsel, ortopedik ve diğer) 15’i erkek, 10’nu kadın olmak üzere toplam 25 adet çalışan engelli bireye yönelik altı (6) adet mülakat sorusu sorulmuştur. Bu mülakat soruları engelli bireylerin çalışma hayatlarında maruz kalmış oldukları duygusal yüklerin tespit edilmesine yönelik hazırlanmıştır. Mülakat sorularının analiz edilmesinde Nvivo 11 programından yararlanılmıştır.

Araştırmaya İlişkin Bulgular:

Çalışmada, iş hayatında yer alan engelli bireylerin genel olarak üç farklı duygusal yükü daha çok karşı karşıya kaldıkları tespit edilmiştir. Tespit edilen 3 temel duygusal yük; kötü söz ve davranışa maruz kalma, dışlanma ve kendini işe yaramaz hissetme şeklindedir. Mülakatların analizi sonucunda belirlenen duygusal yükler, çalışmanın ana temalarını oluşturmaktadır. Temaların belirlenmesinde önemli bir rol oynayan ve çalışan engelli bireylere yöneltilen mülakat soruları tablo 1 de verilmiştir.

Tablo 1: Araştırmaya İlişkin Mülakat Soruları

1	Çalışma hayatınızda iş arkadaşlarınızdan, engeliniz hakkında kötü söz veya davranış şeklinde herhangi bir olay yaşadınız ya da duydunuz mu?
---	---



2	Çalışma hayatında işvereninizden engeliniz hakkında duymuş olduğunuz kötü söz ya da olumsuz bir hareket anlamında herhangi bir olay yaşadınız mı?
3	İş hayatınızda, engelli olmayan diğer iş arkadaşlarınızla kendinizi kıyasladığınızda “engelli olmasaydım bende şunu yapardım” dediğiniz bir olay ya da keşkeniz oldu mu?
4	Çalışma hayatına girmeden önce ya da girdikten sonra çalışma isteğinizden/fikrinizden dolayı yakın çevrenizden (Aile-Akraba) olumlu ya da olumsuz tepkiler aldınız mı?
5	Çalışma hayatınızda işinizle ilgili olarak yapmayı isteyip de engeliniz yüzünden yapamadığınız şeyler var mı?
6	Çalışma hayatınızda yaşadığınız sizi olumsuz etkileyerek üzerinizde kalıcı etkiler bırakan olay ya da olaylar nelerdir?

Şekil 1: Engel Türlerine Göre İş Arkadaşlarından Maruz Kalınan Duygusal Yükler

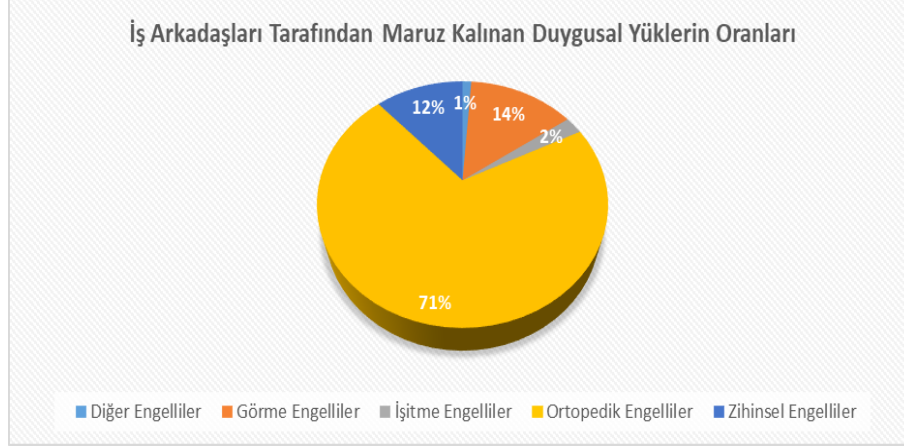


Çalışan engelli bireylerin iş arkadaşlarından maruz kaldığı duygu yükleri (kötü söz veya davranış, dışlanma ve kendini işe yaramaz hissetme) üç temel tema olarak ele alınmış ve bu duygusal yüklerin engellilik türlerine göre en yoğun yaşandığı engelli birey grubu ortopedik engelliler olarak karşımıza çıkmaktadır. Ortopedik engellilerden sonra iş arkadaşları tarafından en fazla duygusal yüke maruz kalan engelli grubu ise görme engellilerdir. Görme engellilerden sonra ise zihinsel engelliler, işitme



engelliler ve diğer engelliler (süreç hastalık vs.) duygusal yüke maruz kalma açısından çoktan aza doğru sıralanmıştır.

Şekil 2: Çalışan Engelli Bireyin İş Arkadaşları Tarafından Maruz Kaldığı Duygusal Yüklerin Oranları



Çalışan engelli bireylerin iş arkadaşlarından maruz kaldıkları duygusal yüklerin oranlanmasında ise %71 oranında en fazla ortopedik engelli bireyler yüke maruz kalmışlardır. Ardından %14 ile görme engelli bireylerin bu yüklerle maruz kaldıkları görülmektedir. Zihinsel engelli bireylerin ise %12 oranında duygusal yüke maruz kaldığı görülürken işitme engelli bireyler %2 ve diğer engelliler %1 oranında yüke maruz kalmışlardır.

Şekil 3: Engel Türlerine Göre İşveren/Amir Tarafından Maruz Kalınan Duygusal Yükler

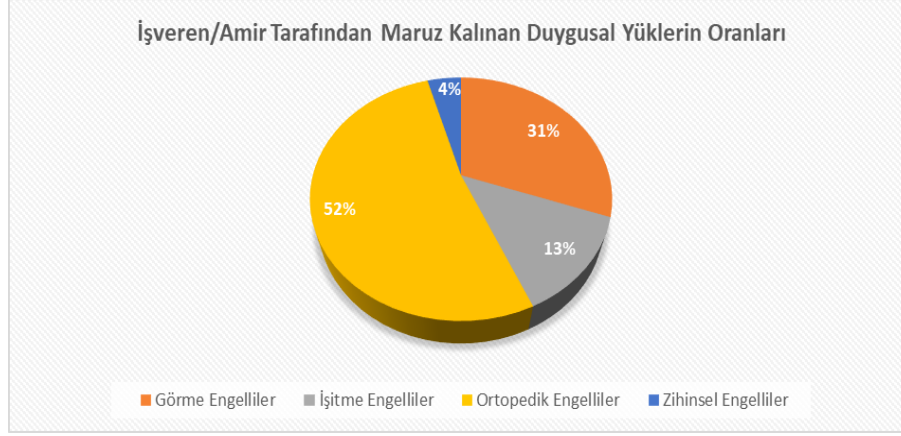


Çalışan engelli bireylerin çalıştıkları işyerlerindeki amir ya da işverenlerinden maruz kaldıkları duygusal yüklerin ağırlığına bakıldığında ise, yine en fazla duygusal yüke maruz kalan engelli birey grubunun ortopedik engelli bireyler olduğu görülmektedir. Bunun yanında yine görme engelli bireyler duygusal yüke maruz kalmaları açısından ortopedik engellilerden sonra gelse de, üçüncü sırada yer alan işitme engellilerin zihinsel engellilerden daha fazla duygusal yüke maruz kaldıkları görülmektedir. İşveren/amir tarafından kalınan duygusal yüklerle iliği diğer



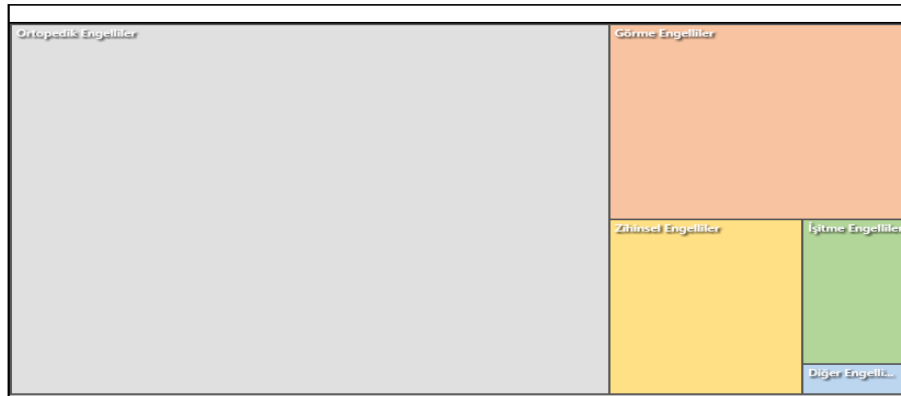
bir sonuç ise diğer engelli bireyler kategorisinde yer alan engellilerin hiçbir duygusal yüke maruz kalmadıkları yönündedir.

Şekil 4: Çalışan Engelli Bireyin İşveren/Amir Tarafından Maruz Kaldığı Duygusal Yüklerin Oranları



Çalışan engelli bireylerin işveren/amir tarafından maruz kaldıkları duygusal yük oranları ise ortopedik engelli bireyler için %52, görme engelliler için %31, işitme engelliler için %13 ve zihinsel engelliler içinse %4 oranındadır. Diğer engel grubunda yer alan bireyler ise duygusal yüke maruz kalmamışlardır.

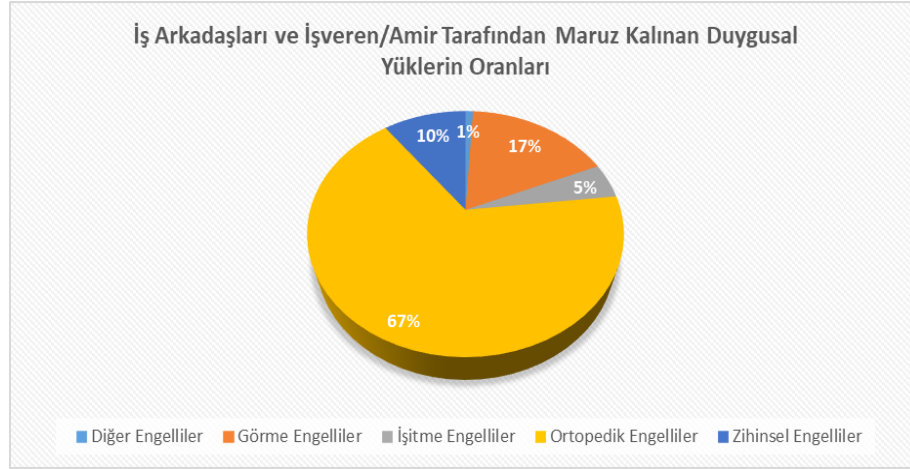
Şekil 5: Engel Türlerine Göre İşveren/Amir ve İş Arkadaşlarından Maruz Kalınan Duygusal Yükler



Çalışan engelli bireylerin işyerlerindeki amir ya da işverenlerinin ve iş arkadaşlarının engelli bireyler üzerindeki toplam oluşturduğu duygusal yüke bakıldığında ise, beş engel türünde de duygusal yüklere maruz kalındığı görülmektedir. Aynı zamanda bundan önceki analizlerde olduğu gibi ortopedik engelli bireyler en fazla duygusal yüke maruz kalan engelli bireyler olurken, diğer engelli bireyler kategorisinde yer alanlar ise en az duygusal yüke kalan bireyler olarak karşımıza çıkmaktadır.

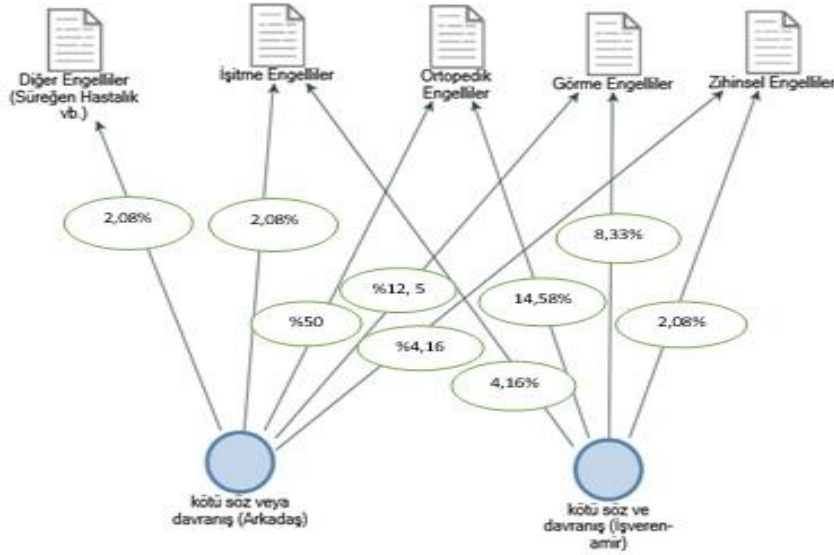


Şekil 6: Çalışan Engelli Bireyin İş Arkadaşları ve İşveren/Amir Tarafından Maruz Kaldığı Toplam Duygusal Yüklerin Oranları



İş arkadaşları ve işveren amir tarafından maruz kalınan duygusal yüklerin oranlarına bakıldığında ise, %67 ile ortopedik engelliler en fazla duygusal yüke maruz kalan bireyler olarak karşımıza çıkmaktadır. %17 oranıyla ise görme engelliler, ortopedik engelli bireylerden sonra gelmektedir. Zihinsel engelli bireylerin oranı %10 iken, %5 ile işitme engelli bireyler, %1 ile diğer engelli bireyler kategorisinde yer alan engelliler en az yüke maruz kalan engelli birey kategorisini oluşturmaktadır.

Şekil 7: Engellilik Türüne Göre İşveren/Amir ve İş Arkadaşlarından Maruz Kalınan "Kötü Söz ve Davranış" Duygusal Yük Dağılımı

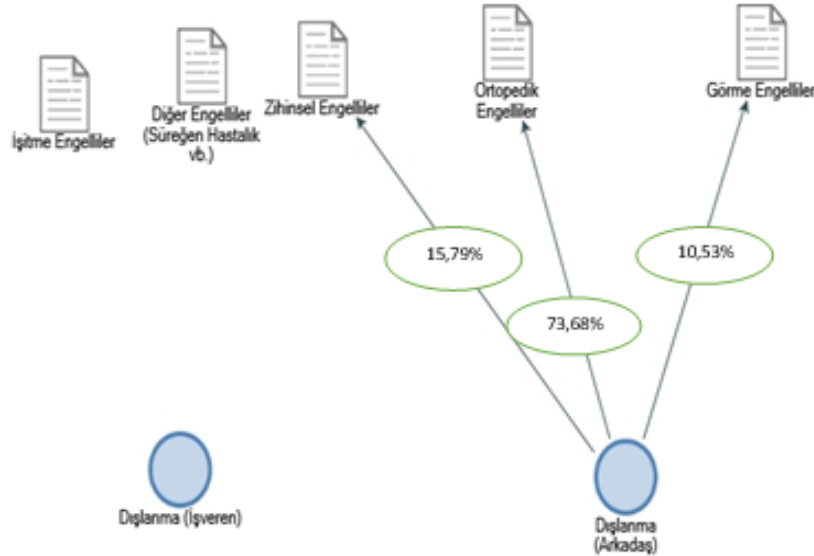


Sakarya ilinde çalışma hayatında yer alan engelli bireylerin engellilik türüne göre maruz kaldıkları “kötü söz ve davranış” duygusal yüküne bakıldığında, diğer engelliler kategorisinde yer alan süregen vb. hastalığı olan engelli bireylerin işveren/amirleri tarafından kötü söz veya davranışa maruz kalmadıkları görülmekte olup, iş arkadaşları tarafından aynı duygusal yüke maruz kaldıkları görülmektedir. Kötü söz veya davranışa maruz kalan engelli bireyler arasında hem iş arkadaşları hem de işveren/amir tarafından ortak olarak en fazla yüke maruz kalan engelli bireyler ortopedik engellilerdir. Ayrıca işveren/amir tarafından görme engelli bireyler %12,5 ve %8,33 ile ortopedik engelli bireylerden sonra en fazla yüke maruz kalan bireyler olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş arkadaşları tarafından kötü söz veya davranışa maruz kalan engelli bireylerin içerisinde %2,08 ile diğer engelliler ve işitme engellilerin eşit miktarda duygusal yüke maruz kaldığı görülmektedir. Ayrıca engelli bireyin iş arkadaşları tarafından işitme engelli bireyler üzerinde oluşturduğu duygusal yük ise %4,16’dır. Zihinsel engelli bireyler ise işveren/amirleri tarafından %2,08 yüke maruz kalırken, iş arkadaşları tarafından %4,16 oranında duygusal yüke maruz kalmıştır.

Duygusal yüke maruz kalma açısından en az düzeyde etkilenen engelli grubu ise diğer engelli bireyler kategorisidir. İşveren ya da iş yerlerindeki amirleri tarafından kötü söz veya davranış bir duygusal yüküne maruz bırakılmayan diğer engelliler, iş arkadaşları tarafından %2,08 oranında duygusal yüke maruz bırakılmışlardır.

Şekil 8: Engellilik Türüne Göre İşveren/Amir ve İş Arkadaşlarından Maruz Kalınan “Dışlanma” Duygusal Yük Dağılımı



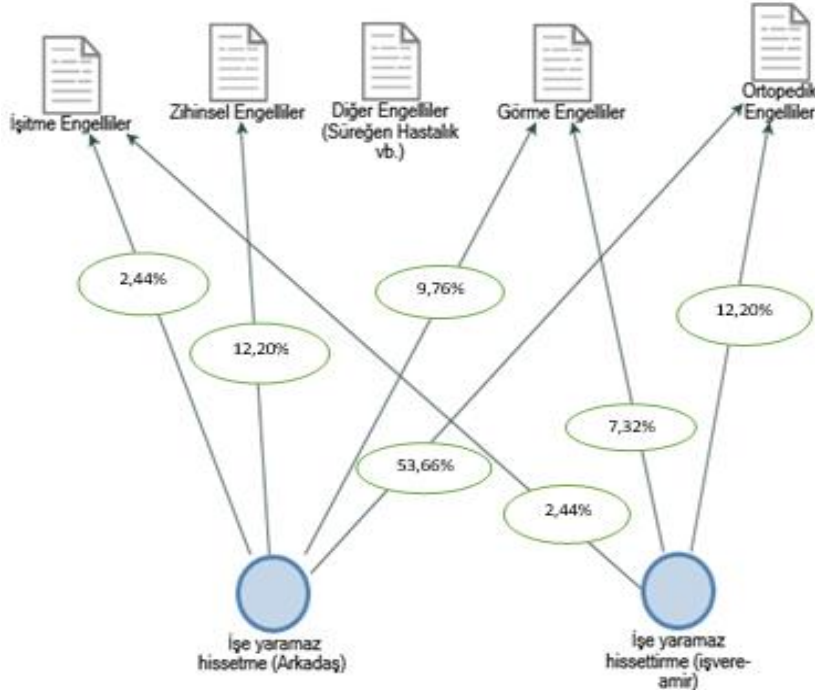
Sakarya’da çalışan engelli bireylerin işveren/amir ya da iş arkadaşları tarafından maruz kaldıkları “Dışlanma” duygusal yükünde ise, işveren/amir konumundaki kişiler tarafından herhangi bir engel türündeki engelli bireyin dışlanmaya maruz kalmadığı görülmektedir. Bu durum engelli bireyin iş arkadaşları yönünde ise daha farklı şekilde sonuçlar elde etmemize sebep olmuştur.

Engelli bireyin iş arkadaşları tarafından maruz bırakıldıkları “dışlanma” duygusal yüküne baktığımızda engelli bireyler arasında en fazla dışlanmaya maruz bırakılan engel türünün ortopedik engelli bireyler olduğu göze çarpmaktadır. Oranlarına bakıldığında ise ortopedik engelli bireylerin arkadaşlarından dolayı üzerinde olduğu yük oranı %73,68’dir.

Ortopedik engelli bireylerin arkasından ise %15,79 yük oranıyla zihinsel engelli bireyler arkadaşlarından en fazla duygusal yüke maruz bırakılan engelli grubudur. Son olarak görme engelli bireylerin arkadaşlarından yaşamış oldukları dışlanma yükünün oranı %10,53 tür.

Bunların yanında engelli bireyin iş arkadaşları tarafından dışlanma yüküne maruz kalmayan engelli birey grubu da bulunmaktadır. İşitme engelli ve diğer engelli bireyler kategorisinde yer alan engelli bireyler ne iş arkadaşlarından ne de işveren/amirleri tarafından “dışlanma” duygusal yüküne maruz bırakılmamışlardır.

Şekil 9: Engellilik Türüne Göre İşveren/Amir ve İş Arkadaşlarından Maruz Kalınan “İşe Yaramaz Hissetme” Duygusal Yük Dağılımı



Engelli bireylerin “kendilerini işe yaramaz hissetme” duygusal yükü oranlarına bakıldığında yine hem iş arkadaşlarından hem de işveren/amirlerinden en fazla duygusal yüke maruz kalan engelli bireyler, ortopedik engelli bireylerdir. Ortopedik engeli olan bireyler iş arkadaşları tarafından %53,66 oranında yüke maruz kalırken, işveren/amirleri tarafından ise %12,20 oranında duygusal yüke maruz kalmışlardır. İşitme engelli bireyler ise iş arkadaşlarından ve işveren/amirlerinden %2,44 oranında duygusal yüke maruz kalmışlardır.

Zihinsel engeli olan bireyler iş arkadaşlarından %12,20 oranında “işe yaramaz hissetme” yüküne maruz kalmışken işveren ya da amirlerinden herhangi bir yüke maruz kalmamışlardır. Bunun yanında görme engeli olan çalışan bireylerin işveren/amir ve iş arkadaşlarından “işe yaramaz hissetme” duygu yüküne maruz kaldıkları oranlar birbirine yakınlığı ile dikkat çekmektedir. Görme engeli olan engelli bireylerin hem işverenlerinden hem de iş arkadaşlarından benzer şekilde yüklere maruz kaldıklarını söylemek mümkündür.

Diğer engelli bireyler kategorisinde yer alan engellilerin ise hiçbir şekilde kendisini işe yaramaz hissettirecek bir davranışa maruz kalmadığı, ilişkiler açısından daha eşitlikçi ve adil bir yaklaşım içerisinde bulunduğu söyleyebiliriz.

Sonuç

Duygusal yük kavramı bireylerin sosyal ya da iş hayatlarında karşılaştıkları psikolojik bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Duygusal yüklerin getirmiş olduğu psikolojik yıpranmalar insanların toplumdaki uzaklaşmasına yol açmakta ve tüm hayatına etki etmektedir. Duygusal yüklere sebep olan etkiler genellikle hayatın getirmiş olduğu stres, olumsuz ya da kötü olaylar, duygusal yıpranmalar (aşk acısı, hayal kırıklıkları vb.) örnek verilebilir. Bunun yanında geçmişte yaşanan olaylar da belli düzeylerde insanlar üzerinde duygusal yüklere neden olan etkiler oluşturabilmektedir. Bu çerçevede insanların aile içerisinde, eğitim öğretim hayatlarında ve iş yaşantılarında karşılaştıkları davranışlar ve yaşamış oldukları olaylar zaman zaman onlar için önemli duygusal yükler meydana getirebilmektedir.

İnsanların yaşadıkları olaylar, kendilerine karşı davranışlar ve kendilerine karşı söylenen sözler karşısında susmak zorunda kalmaları, kendilerini ifade edememeleri veya itirafta bulunacak cesareti bulamamaları onların duygusal yük yoğunlukları ve onların yönetimi üzerinde etkilidir.

Duygusal yük kavramı çalışma hayatı içerisinde hem işverenler hem de çalışanlar açısından büyük öneme sahiptir. Duygusal yüklerin bireyler üzerinde oluşturduğu baskıların azaltılması çalışma ortamını daha sürdürülebilir hale getirirken çalışanların daha verimli ve mutlu çalışmasına fayda sağlar.



Engelli bireylerin toplum tarafından dezavantajlı gruplar içerisinde yer alması onların duygusal olarak daha hassas bir yapıda olmasına neden olmaktadır. Özellikle çalışma hayatında yer alan engelli bireyler, iş yaşamındaki birçok süreçten normal bireylere göre daha fazla etkilenmektedir.

Yapılan bu çalışmada da engelli bireyler içerisinde yer alan engelli grupları üzerinde en fazla duygusal yüke maruz kalan bireylerin ortopedik engelli bireyler olduğu görülmektedir. Bunun yanında engelli bireylerin işveren ya da işyerlerindeki amirlerinden ziyade iş arkadaşlarından daha fazla duygusal yüke maruz kaldıkları görülmektedir. Özellikle maruz kalınan duygusal yükler sonucunda engelli bireyin kendisini dışlanmış hissetmesi diğer duygusal yük temalarına göre daha baskın şekilde ortaya çıkmaktadır.

Çalışan engelli bireylerin kendilerini dışlanmış hissetmesi diğer tüm duygusal yüklerin engelli birey üzerinde biriktirmiş olduğu hasarın bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Engelli bireyin dışlanma hissine maruz kalmasından sonra kendisine çalışma hayatının içerisinde bir yer bulamaması ve bu durumun birey üzerinde kendisini işe yaramaz hissetmesine neden olduğu görülmektedir. Engelli birey, kendisini işe yaramaz hissetmesi sonucu dış dünyaya karşı kendisini soyutlayarak ya çalışmış olduğu iş yerini değiştirmektedir ya da bir daha çalışma hayatına dönmek üzere çalışmayı bırakmaktadır. Engelli birey çalışmak yerine evde oturmayı tercih etmektedir.

Çalışmanın diğer bir sonucuna göre ise, engelli bireyler için çalışma hayatındaki iş arkadaşlarının, işveren ya da amirlerine göre daha fazla bir tehdit unsuru oluşturduğu gerçeğidir. Bu nedenle engelli bireylerin çalışma hayatına adapte olabilmesi, işyerindeki diğer çalışanların bu konuda bilinçlendirilmesine bağlıdır. Çalışan engelli bireylerin iş hayatlarında iş arkadaşlarından ve işverenlerinden ihtiyaç duydukları ya da bekledikleri tutum ve davranışlar aşağıda belirtilmiştir:

- **Duygusal Etkili Davranış ve Tutum:** Engelli bireyler üzerinde duygusal yük yoğunluğunu arttıran durumlardan birisi olan duygusal etkili davranış ve tutumlar çalışma hayatında engelli bireyler için büyük önem arz etmektedir. Duygusal etkili davranış ve tutumlar, engellilere yönelik davranışların ve onlara karşı sergilenen tutumların engellilerin zihinlerinde anlamlı bulunmadığına dair kuvvetli deliller sunmaktadır. Bu durum, toplumsal düzeyde engelliler ve onlara yönelik yaklaşımın nasıl olması gerektiği ile ilgili bir bilinç düzeyinin oluşmamış olmasının bir yansıması olarak kabul edilebilir. Bu yaklaşımların diğer bir yansıması ise engellilerin çalışma hayatında karşımıza çıkmaktadır.
- **Bir ve Eşit Olma Özlemi:** Engelli bireylerin duygusal yük alanları ve yoğunluklarıyla ilgili olarak öne çıkan bir başka kategori ise bir ve eşit olma özlemidir. İfade edilen bu kategori engelli



bireylere karşı gösterilen davranışın ve onlara karşı takınılan tutumun olması gereken düzlemde olmamasının bir yansıması niteliğindedir.

- **Doğru Empati İsteği:** Son olarak öne çıkan bir diğer yük alanı ise doğru empati isteğidir. Engelliler toplumsal düzlemde ve çalışma hayatında kendilerine yönelik olarak doğru empati kurulmadığı yönünde ciddi bir düşünceye sahiptirler. Mülakat yapılan engellilere göre insanlar onlarla iletişim kurmaya çalışmakta ve onları zaman zaman anlamaya yönelik çabalara girmektedir. Ancak bu çaba engellilere acıma, şefkat ve merhamet gösterme şeklinde ortaya çıkmaktadır. Oysa engelliler kendilerine acınmasını veya kendilerine acizliği hatırlatırcasına şefkat ve merhamet gösterilmesine karşı çıkmaktadırlar.

Engelli bireylerin çalışma hayatındaki duygusal yüklerini ve yoğunluğunu belirlemeye yönelik gerçekleştirilen bu çalışmanın sonuçlarını birer girdi olarak engellilerin duygusal yüklerinin daha geniş bir örneklem ve daha geniş bir engellilik kategorisinde genelleştirilebilir sonuçlara ulaşabilecek şekilde yeniden belirlenmelidir. Çalışma hayatında yer alan engelli bireylerin çalıştığı kurumlardaki personel ve işveren/amir gibi kişilere duygusal yüklerin farkındalığının artırılması için çalışmalar yapılmalı, engelli bireylerin aile ve yakın çevresine, duygusal yüklerin farkındalığına ilişkin eğitim ve seminerler verilmelidir. Ayrıca, çalışma hayatındaki engelli bireylerin çalışma hayatına adapte olabilmesi için engellilere yönelik mentörlük veya koçluk yapabilecek profesyonel eğitim hizmetlerinin ya da profesyonel koçluk mesleğinin hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Bu araştırma, engelli bireylerin göz ardı edilen duygusal yüklerinin ortaya çıkarılmasına öncü olmak için yapılmıştır. Yapılan çalışmada sektör bazında engelli birey dağılımı yeterli ve dengeli düzeyde bir katılımcıya sahip olmadığından analiz edilmesi noktasında objektiflik oluşturmayacağı düşüncesiyle kamu ve özel sektörde çalışan engelli bireylerin duygusal yük karşılaştırılması yapılmamıştır. Sonraki çalışmalarda bu durum da ayrı olarak incelenmek üzere bir bilimsel çalışmanın konusunu oluşturabilir.

Kaynakça

Çavuş, Ö.H, Tekin, A. (2015). Türkiye’de Engellilerin İstihdam Yöntemi Olarak Korunmalı İş yeri, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Cilt:30, Sayı:1, Yıl:2015, ss. 145-165.

Ersoy, A.Y, Taş, A. Orhan, S. Metin, O. Gürler, G. (2016). “Sakarya İlinde Yaşayan Engellilerin Duygu Yükleri Belirlenerek Engelli Duygu Haritalarının Çıkarılması” Proje Raporu, Sakarya.



Fırat, S., Hızıroğlu, M., Coşkun, R. (2009). Engelliler ve İstihdam (Disabled People and Employment)

Genç Y.& Çat G. (2013). Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi Employment of Disabled People and Social Inclusion, (1), sf:363-394.

https://www.ilo.org/global/topics/disability-and_work/WCMS_475650/lang--en/index.htm

Meşhur, H. Filiz Alkan (2004). "Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılmalarının Gereği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi", Öz-Veri Dergisi Cilt:1, Sayı:2, Ankara, s:176-193.

Orhan S. (2013). "Türkiye'de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları (Durum Analizi ve Öneriler)" Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları, Yayın No:35, Ankara.

Priestley, Mark, 2011, Engellilik, Sosyal Politika Kuramlar ve Uygulamalar (ed. Alcock, P. May, M. Rowlingson, K.), Siyasal Kitapevi, 2011, Ankara.

Rumsey, N. Persson, M. (2014). "Face Value: Şekil Bozukluğunun Sosyal ve Psikolojik Boyutu", Proje Raporu, Centre for Appearance Research University of the West of England.

SAMEK Manuela, Giuliana Ara (2002), Active Labour Market Programmes for People With Disabilities, Country Profile: Italy, Institute of Social Research.

Selek Öz, C. & Orhan, S. (2012). Özürlü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme, Çalışma İlişkileri Dergisi, 3 (2), 36-48. Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/download/articlefile/308023>

Sönmez, Pelin (2006) Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdamı Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm, Ankara Avrupa Çalışma Dergisi, Cilt: 5, No: 3, 177-198.

Thoits, P. (1995). American Sociological Association, "Stress, Coping, and Social Support Processes: Where Are We? What Next?" *Journal of Health and Social Behavior*, 53-79.

Thompson, E., & Doll, W. (1982). The Burden of Families Coping with the Mentally III: An Invisible Crisis. *Family Relations*, 31(3), 379-388. doi:10.2307/584170

Tuncay, Can (1995) Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme, İstihdam Dergisi, Sayı: 20, Temmuz-Eylül, 1995.

TÜİK, 2011, *Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması*, Ankara.



Waddington, L. B. (1996). Reassessing the Employment of People with Disabilities in Europe: from Quotas to Anti-Discrimination laws. *Comparative Labor Law Journal*, 18(1), 62-101.

WHO (World Health Organization). (2011). World report on disability 2011. *American Journal of Physical Medicine Rehabilitation Association of Academic Physiatrists*, (91), 549. <https://doi.org/10.1136/ip.2007.018143>

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> (Erişim Tarihi: 02.11.2018)

