

# Ev Esaslı Uzaktan Çalışma: Bursa'da Engelli Belediye Çalışanlarının Algıları

Sanem Berkün\*

---

**Özet:** Bu araştırma; engellilerin istihdamının önemini vurgulayan, engelli istihdamının sağlanmasında; yararlanılan istihdam yöntemleri arasında bulunan, ev esaslı uzaktan çalışma (evde uzaktan çalışma) yöntemine, ne şekilde yaklaşıldığını Bursa ilindeki çeşitli engelli belediye çalışanlarının değerlendirmeleri (algıları) ışığında sorgulayan bir çalışmadır. Engellilerin çalışma hayatı içinde sahip oldukları konuma dair çeşitli saptamalarda bulunularak çalışmanın temel kurgusu oluşturulmaktadır. Çalışmayla; bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi ile gündeme gelen ev esaslı uzaktan çalışma (evde uzaktan çalışma) yönteminin, evde çalışmayı tercih eden engellilere; erişilebilir ve engelsiz bir çalışma ortamında önyargı ve ayrımcı davranışlara maruz kalmadan istihdam fırsatı sunduğu argümanı sorgulanmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Engelli, uzaktan çalışma, ev esaslı uzaktan çalışma (evde uzaktan çalışma), belediye.

## **Home-Based Telecommuting in the Light of the Perceptions of Disabled Municipality Workers in Bursa**

**Abstract:** This study emphasizes the importance of the employment of the disabled, and investigates how the home based telecommuting (telecommuting at home), one of the employment methods used in providing employment for the disabled, is approached in the light of the opinions (perceptions) of various disabled municipality workers in Bursa. The basic setup of the study is constituted by making various assignments regarding the positions the disabled have within working life. The study also discusses the argument that the home based telecommuting method (telecommuting at home), which has come to the forefront with the development of the computer and communication technologies, provide employment opportunities for the disabled, who prefer to work at home in order to work in an accessible and unhindered work environment without being exposed to prejudgments and discriminatory behaviors.

**Key Words:** Disabled, teleworking, home based telework (telework at home), municipality.

---

## GİRİŞ

Günümüzde “engellilerin, ekonomik ve sosyal yaşama tam katılmalarını sağlamak”, ulaşılmak istenen ortak bir hedef haline gelmiştir. Bu ortak hedef, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde, engellilerin istihdamı önündeki engellerle mücadele stratejileri geliştirilmesinde belirleyici bir etkiye sahip olmuş

---

\* Arş. Gör. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü, Prof. Dr. Ramazan AYDIN Yerleşkesi, 17200, Biga / Çanakkale/Türkiye.

ve bu süreçte özellikle kamu kurum ve kuruluşlarının sorumluluklarının çoğalması kaçınılmaz hale gelmiştir. Bu çerçevede engellilerin istihdamının artırılması amacıyla geliştirilen yeni yöntemlerinden; öncelikle, kamu kurum ve kuruluşları tarafından yararlanılmasının beklenmiştir. Ülkemizde de engellilere yönelik geliştirilen politikalar, son zamanlarda önem kazanmıştır. Ancak, engellilerin istihdam sorunları çözümlenmiş değildir. “2002 Türkiye Engelliler Araştırması” sonuçlarına göre, nüfusun %12.29’unu engelliler oluşturmaktadır. Engelli bireylerin mesleki vasıflarının olmaması ve eğitim düzeylerinin düşük olması onların istihdam edilmelerini de sınırlamakta ve her beş engelliden sadece biri işgücü piyasasında yer almaktadır. Ülkemizde engellilere dair uygulanan istihdam yöntemleri; işverenlerin yasal zorunluluk ile engelli çalıştırılmaları, korumalı işyerleri, engellilerin evde çalıştırılması, kişisel çalışma yöntemi, kooperatif çalışma yöntemi olarak sıralanabilir. Ancak yapılan bu düzenlemeler ve uygulanan istihdam yöntemleri içerisinde yaygın olarak kullanılan, yasal zorunluluk ile engelli çalıştırılmasıdır. Bu durum, engelli istihdamındaki açığı kapatmak için yeterli olmamaktadır. Ev esaslı uzaktan çalışma (evde uzaktan çalışma) çalışanın, tüm işlerini evden yaparak, telefon, faks, elektronik posta aracılığı ile işverene ilettiği uzaktan çalışma şeklidir ve hareketlilik ihtiyacını ortadan kaldırdığından engellilerin istihdamı için önemli bir açılmıdır. Öte yandan engelli bireyi çalışma hayatının sosyal getirilerinden uzak tuttuğu gerekçesi ile eleştirilmektedir. Bununla birlikte engellilerin “gönüllü olarak” istemeleri durumunda, ev esaslı uzaktan çalışma (evde uzaktan çalışma) kapsamında istihdam edilebilmeleri için gerekli ortam ve koşullar sağlanmalıdır. Ülkemizde evde çalışma yöntemine yönelik olarak yasal çerçeve netleştirilebilmiş değildir ve uygulamalar sınırlıdır. Engellilerin evde çalışma yöntemi hakkındaki bilgi düzeyleri ve bu yöntemle yaklaşımlarının ne olduğu bilinmemektedir.

Çalışmanın temel amacı; engellilerin istihdamının önemine dikkat çekerek, engelli istihdamının artırılması için esnek çalışma türlerinden biri olan ev esaslı uzaktan çalışma (evde uzaktan çalışma) yönteminin sosyal boyutta taşıdığı olumsuzluklara karşın, engellilere yeni açılımlar sunacağı argümanını, çalışan engellilerin görüşlerini referans alarak değerlendirmektir. Bu çerçevede ilk bölümde, uzaktan çalışmaya yönelik gerekli kuramsal çerçeve çizilmektedir. İkinci bölümde çeşitli ülkelerdeki uygulama örneklerinden de yararlanarak engellilerin istihdamında evde çalışma yöntemi değerlendirilmektedir. Üçüncü bölümde ise, engellilerin evde çalışma yöntemine yönelik bilgi düzeyleri ve bu yöntemi değerlendirmelerine yönelik veriler elde edilmeye çalışılmaktadır. Bu çalışmanın önemini ise Alfred Adler’in şu sözleri özetlemektedir. “Bir toplumdaki bütün insanların yetenek ve imkânlarının denk olmasını bekleyemeyiz. Ne var ki, gereği gibi örgütlenmiş uyumlu bir toplum, kendisini oluşturan tek tek bireylerin yeteneklerini geliştirme ve güçlendirmede duraksamaz.”.

## UZAKTAN ÇALIŞMA

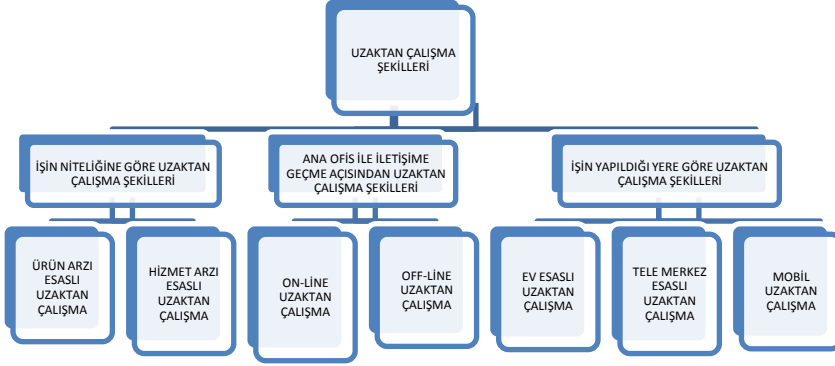
Son yıllarda iletişim ve elektronik teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, çalışma hayatının yeniden yapılanmasını zorunlu hale getirmiştir (Güloğlu, 2011). Günümüzde işin nasıl ve nerede yapıldığı değil, işin tam ve eksiksiz olması ve zamanında işverene ulaştırılması önemsenir olmuştur (Pinhas, 2007: 50). Birçok kuruluş; maliyetleri düşürdüğü, verimliliği yükselttiği, işçi devir hızını azalttığı, örgütlerinin değişen koşullara uyum sağlamasına ve vasıflı işgücü gereksinimlerini karşılamasına yardımcı olduğu için, geleneksel bağımlı çalışma ilişkilerinden farklı çalışma şekillerini yoğun olarak kullanmaya başlamıştır (Tokol, 2001, 152-153). Bu farklı çalışma şekilleri içerisinde uzaktan çalışma; bir yandan işverenlere vasıflı çalışanları istihdam edebilme ve diğer yandan çalışanlara ise morallerini ve üretkenliklerini artırabilecekleri ortamlarda çalışma fırsatı sunduğundan her geçen gün yaygınlaşan bir istihdam biçimi haline gelmiştir (Work At Home/Telework as a Reasonable Accommodation, [eeoc.gov/facts/telework.html](http://eeoc.gov/facts/telework.html), 2012). Ayrıca bu gelişmeler teknolojiyi etkin şekilde kullanan işgücünü arar hale getirmiştir (La Monica, 2003).

Uzaktan çalışma (*Telework/Teleworking*), ilk defa, 1970'li yıllarda yaşanan petrol krizi sonrasında, yolculukların ve buna bağlı olarak enerji tüketiminin azaltılmasını amaçlayan bir çalışma şekli olarak, Nilles tarafından geliştirilmiştir (Alkan Meşhur, 2010:3). Son zamanlarda yaygın olarak tercih edilen standart dışı bu çalışma şekli, evde çalışma kavramına yeni bir içerik kazandırmıştır (Demircioğlu ve Engin, 2002: 32 – 33; Tan, 2007:38). Uzaktan çalışma kavramının ne ifade ettiği üzerine yapılan tanımlar farklılık göstermektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) uzaktan çalışmayı, merkez bürodan veya üretimin yapıldığı yerden uzak bir yerde yapılan ve işçinin merkez büroda veya üretim yerinde çalışan diğer işçilerle doğrudan kişisel ilişki yerine, yeni teknolojiler kullanarak ilişki kurduğu çalışma şekli olarak tanımlamaktadır (Tokol, 2001, 159). AB'nin mevzuatındaki bir tanımında ise uzaktan çalışma; işçiler, kendi hesabına çalışanlar ve ev işçileri tarafından, işin tümü veya önemli bir bölümünün, müşteriden, işverenden, geleneksel işyerinden uzakta bir mekânda yapıldığı ve yeni bilgi teknolojileri ve telekomünikasyonun etkin şekilde kullanıldığı çalışma şekli olarak ifade edilmektedir (Zengingönül, 2003, 165). Edna Murphy, uzaktan çalışmayı, işin yeni teknoloji kullanımı aracılığıyla mekândan bağımsız olarak yapılması şeklinde ifade etmektedir (Murphy, 1996, 27-68). Braber'de (2011) benzer bir şekilde uzaktan çalışmayı, işin önemli bir bölümünün işyeri dışında gelişmiş iletişim teknolojilerinden (internet teknolojileri, e-posta, anlık mesajlaşma, video konferans gibi) yararlanılarak yapıldığı çalışma biçimi olarak tanımlamaktadır. Tüm uzaktan çalışma tanımlarında; “organizasyon”, “yer” ve “teknoloji” öğeleri, belirleyici özellikler olarak kullanılmaktadır. Özetle uzaktan çalışma, işin merkez ofislerden veya üretim mekânlarından uzak bir yerde yapılmasıdır (Alkan Meşhur, 2006: 22-23).

## Uzaktan Çalışma Şekilleri

Çalışma hayatına ve iş ilişkilerine büyük bir esneklik kazandıran uzaktan çalışma, çeşitli şekillerde uygulanabilmektedir. Şekil 1’de görülebileceği gibi; literatürde, uygulamada görülen bu çeşitliliği daha kolay inceleyebilmek amacıyla değişik özellikler dikkate alınarak sınıflandırmalar yapılmaktadır (Tan, 2007: 42-55). Çalışmanın nihai amacı ve sınırları dikkate alınarak bu bölümde sadece “ev esaslı uzaktan çalışma” kavramına yer verilmekte ve bir sonraki bölümde bu çalışma şeklinin engellilerin istihdamında sunabileceği açılımlar çeşitli ülkelerdeki uygulama örneklerinden de yararlanarak incelenmektedir.

**Şekil 1: Uzaktan Çalışma Şekilleri**



**Kaynak:** Tan(2007: 42-55)’a yararlanılarak.

Ulaşım sisteminde sanayi devrimi ile gözlenen gelişmelerin etkisiyle evden, fabrika veya ofise kaymış olan işyeri; günümüzde, bilişim teknolojilerinin sunduğu imkânlar ile tekrar eve dönmüştür (Alkan Meşhur, 2007: 267). Ev esaslı uzaktan çalışma (evde uzaktan çalışma) ile istihdamı açıklayan, kapsamlı ve herkesin hemfikir olduğu tek bir tanım bulunamamaktadır. Ancak genel olarak ev esaslı uzaktan çalışma (evde uzaktan çalışma) çalışanın, tüm işlerini evden yaparak, telefon, faks, elektronik posta aracılığı ile işverene ilettiği uzaktan çalışma şeklidir. Diğer bir anlatım ile iş, gelişmiş teknoloji yardımı ile evden yapılmakta ve ev esaslı uzaktan çalışan (evde uzaktan çalışan) kişi ve işe alan kurum arasındaki iletişim, bilişim teknolojilerinin kullanımı ile gerçekleştirilmektedir (Abdel-Wahab, 2007: 368; Cooper, 1996: 10-12). Dolayısıyla bulunan

noktadan bilgiye ve hizmetlere erişilebildiğinden, hareketlilik ihtiyacı da ortadan kalkmaktadır.

## ENGELLİ İSTİHDAMINDA EV ESASLI UZAKTAN ÇALIŞMA

### Avantajlar ve Dezavantajlar

Bilgisayar ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, engelli insanların hayatlarında da önemli değişimler getirmiş ve engellilerin birçok işi yalnız başına yapabilmelerini olanaklı kılmıştır. Bilgisayar ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler sayesinde; hareket etmekte zorlanan ortopedik engelliler, yapıları çevredeki engelleri aşarak ihtiyaç duydukları hizmet ve bilgiye ulaşabilmektedir. Görme engelliler, yazılı metinleri tarayıp sesli hale getirip okuyan cihazları kullanabilmekte, işitme engelliler SMS'in dışında 3G ile işaret dilini kullanarak kablosuz iletişimin birçok özelliğinden yararlanabilmekte, öğrenme güçlüğü olanlar, özel öğrenme gereksinimine göre hazırlanmış bilgisayar destekli programlarla eğitimlerini sürdürebilmekte ve Alzheimer hastaları, ayakkabılarına yerleştirilen GPS cihazları sayesinde kaybolma tehlikesinden kurtulabilmektedirler. Bu niteliğiyle bilgisayar ve internet, özgürlüğe, özgüvene ve iş yapabilirliğe açılan bir kapı durumundadır (Emiroğlu, 2008: 158) ve internete bağlı kişisel bilgisayarı olan birçok engelli, yardımcı teknolojilerinde yardımı ile fiziksel engelleri aşarak, kişisel gelişimini sağlayabilmekte ve çalışma hayatına katılabilmektedir (Lidia vd., 2010).

Günümüz bilgisayar ve iletişim teknolojileri hareketlilik ihtiyacını ortadan kaldırdığından, engellilere erişilebilir ve engelsiz bir çalışma ortamında önyargı ve ayrımcı davranışlara maruz kalmadan çalışma fırsatları sunmaktadır (West ve Anderson, 2005: 117). Bu fırsatlardan birisi de ev esaslı uzaktan çalışmadır. Ev esaslı uzaktan çalışma, özellikle hareket güçlüğü çeken engelliler için önemli bir açılmadır ve yeni bir çalışma biçimi olarak engelli dostu istihdam politikaları içinde değerlendirilmelidir (Seyyar, 2011). Ev esaslı uzaktan çalışma yöntemi, engellilerin fiziksel engellere takılmadan yaratıcılıklarını ortaya koyabilecekleri ve kendilerini daha güçlü hissedebilecekleri ortamlar sağlamaktadır (Lai, 1994: 90).<sup>1</sup>

Literatürde engellilerin ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdam edilmelerine yönelik olarak birbiriyle çelişen, iki ayrı bakış açısı bulunmaktadır. Kimi çevreler engellilerin ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdam edilmelerini, engelli istihdamı için önemli bir açılım olarak görmekte ve bu yöntemin yaygınlaşmasını desteklemektedirler. Bu görüşü paylaşanlara göre, engellilerin ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdam edilmeleri, şu açılardan ya-

---

<sup>1</sup> Keza George Bush'un Yeni Özgürlük Teklifi, evde çalışmanın engelli kişiler için istihdam fırsatlarını artırmada önemli bir rol oynayabileceği konusuna vurgu yapmaktadır (Work At Home/Telework as a Reasonable Accommodation, eeoc.gov/facts/telework.html, 2012).

rarlıdır (Alkan Meşhur, 2006: 80; jobaccess.gov.au ,2012; teleworkaustralia.net.au,2012; Weiss, 2012; Lapointe vd., 1998):

- Yapılı çevredeki engeller nedeniyle, çalışma hayatının dışında kalan engelliler, bilgisayar ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelerin sağladığı yenilikleri kullanarak ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında coğrafi sınırlara bağlı olmadan istihdam edilebilmektedirler.
- Engelliler ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdam edildiklerinde, ulaşım problemlerine bağlı olarak stres yaşamamaktadırlar.
- Birçok işyeri, engelli bireylerin ihtiyaçları, özellikleri ve yetenekleri dikkate alınmadan düzenlenmekte ve ihtiyaçlarına uygun tasarlanmamış ortamlarda çalışan engellilerin verimleri düşmektedir. Engelliler ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdam edildiklerinde, fiziksel ihtiyaçlarının karşılanacağı bir ortamda çalışmanın konfor ve mutluluğuna ulaşarak, işlerinde daha yüksek bir performans gösterebileceklerdir.
- Engelliler ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdam edildiklerinde, kendi özel ihtiyaçlarına uygun bir çalışma ritmi belirleyebilirler. Gereksevim duydukları çalışma programını özgürce uygulayabilirler.
- Çalışma arkadaşları ve işverenler çoğu zaman engelli kişilere, diğer kişilerden farklı yaklaşım ve davranışlarda bulunmaktadır. Bu tutumlar genellikle küçümseme ve acıma şeklinde olmaktadır. Tüm bu davranışlar, engelli bireylerin moralini bozmakta ve işteki verimliliklerini olumsuz yönde etkilemektedir. Ev esaslı uzaktan çalışma engellilerin, bu ön yargılardan etkilenmeden çalışabilmelerine imkân sağlamaktadır.
- Ev esaslı uzaktan çalışma ile çalışma saatlerinde esneklik sağlanmaktadır. Bu esneklik; sağlık durumları için uygun çalışma saatlerini bizzat belirlemek isteyen ve tıbbi tedavilerini sürdürebilmek gibi çeşitli nedenlerle, esnek çalışma saatleri içerisinde çalışmayı talep eden engellilerin ihtiyaçlarını karşılamaktadır.
- Normal emek piyasasında istihdam edilemeyecek düzeyde ağır sakatlığı bulunan engelliler, ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam edilebilmektedir.
- Normal emek piyasasında istihdam edilmeyi bekleyen engelliler, çalışmaya ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdam edilerek başlayabilmekte ve daha rahat hissettikleri ev ortamında kendilerini çalışma hayatına hazırlayabilmektedirler.

Kimi çevreler ise engelli bireylerin ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdam edilebilmelerine çekince ile yaklaşmakta ve bu yöntemi eleştirilmektedirler. Bu görüşü paylaşanlar, ev esaslı uzaktan çalışanların ücretlerinin, işyerinde çalışanlara oranla düşük tutulabileceğinden ve işçi sağlığı ve işyeri güvenliğinin yeterli olmayabileceğinden söz etmekte; bu durumun ise engelli işgücü

için çok daha önemli sorunlar doğurabileceğine dikkat çekmektedirler. Bu çekinceler engellilerin ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdam edilebilmelerine yönelik özel yasal düzenlemelerin oluşturulması ile aşılabilir görünmektedir. Ayrıca bu yöneme çekince ile yaklaşanların, yöneme ilişkin en önemli kaygısı; ev esaslı uzaktan çalışma yönteminin, bu kapsamda istihdam edilen engelli kişileri, bir ölçüde de olsa, olağan çalışma ortamından ve özellikle de bu ortamın sosyal getirilerinden soyutladığı düşüncesidir. Ancak bu noktada gözden kaçırılmaması gereken, ev esaslı uzaktan çalışmanın, alternatif bir istihdam biçimi olduğudur. İsteyen herkes gibi, evinde çalışmayı kendi iradesi ile tercih eden engelliler de, evlerinde çalışma hakkına sahiptir. Engellilerin gönüllü olarak istemeleri durumunda, ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdam edilebilmeleri için gerekli ortam ve koşullar sağlanmalıdır.

### **Çeşitli Ülkelerde Engelli İstihdamında Ev Esaslı Uzaktan Çalışma Uygulamaları**

Ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında engelli istihdamı, birçok ülke tarafından engellilerin çalışma yaşamına katılabilmelerini sağlayan önemli bir fırsat olarak görülmektedir (Alkan Meşhur, 2006: 82). Birçok ülkede ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında engelli istihdam edebilmek amacıyla çeşitli çalışmalar başlamıştır.

Ev esaslı uzaktan çalışma, özellikle engelli insanlar için artan iş olanakları sağladığından, son yıllarda ABD Federal Hükümeti tarafından teşvik edilmektedir (Baker ve Fairchild, 2005). İstihdamda Eşit Fırsatlar Komisyonu tarafından Engelli Amerikalılar Sözleşmesi kapsamında hazırlanan “İşverenlere Engellilerin İstihdamı Konusunda Uygulama Kılavuzu: Amerikalı Engellilere Uygun Şartlarda İstihdam Sağlama ve Gereksiz Külfet Yaratmamaya Dair Yürürlük” (*Enforcement Guidance: Reasonable Accommodation and Undue Hardship Under the Americans with Disabilities Act*) adlı kılavuzda, engelli bireylerin ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdamları için gerekli olan donanımın sağlanması, kabul edilebilir bir uygulama biçimi olarak değerlendirilmektedir. Ancak kılavuza göre işverenlerin, tüm engelli çalışanlarına ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdam imkânı vermesi zorunlu değildir. Zira tüm engelliler, evde çalışmaya ihtiyaç duymamakta ya da bunu istememektedirler. Keza tüm işler de evde yapılamaya uygun değildir (Work At Home/Telework as a Reasonable Accommodation, [eoc.gov/facts/telework.html](http://eoc.gov/facts/telework.html), 2012). Ulusal Uzaktan Çalışma Enstitüsü, (*National Telecommuting Institute, Inc. NTI*) 1995 yılında, engelli olan Amerikalılara evden çalışılabilecekleri işleri belirlemek amacıyla kurulmuştur. İşverenlere yüksek kalite ve uygun maliyetle evden çalışma konusunda eğitilmiş çalışanlar sağlayan bu şirket, engellilere de evde istihdam edilebilmeleri yönünde eğitim hizmeti sunmaktadır. NTI özellikle Sanal Çağrı Merkezleri ve Sanal İrtibat Merkezleri ile Tıbbi Kayıtlar alanında işgücü

geliştirmede yüksek başarı göstermiştir (Descriptions of Work-at-Home Positions through NTI, [nticentral.org/work-at-home-jobs-positions.shtml](http://nticentral.org/work-at-home-jobs-positions.shtml), 2012). ABD’de ayrıca Midwest Institute for Telecommuting Education (MITE) (Ortabatı Uzaktan Çalışma Eğitim Kurumu) ve Mineapolis Rehabilitasyon Merkezi (MRC); engelli çalışanların her gün işe gidip gelirken yaşadıkları sıkıntıları ortadan kaldırmak ve esnek bir çalışma düzenlemesine olan ihtiyacı karşılamak amacıyla bir ev esaslı uzaktan çalışma temel eğitim programı geliştirmişlerdir. Bu program engelli kişiler için ev esaslı uzaktan çalışma eğitimlerine, 1989 yılında başlatmıştır ve her yıl 24 kişi programa katılmaktadır. Eğitim teknik yetenekleri geliştirmenin yanında, iletişim, müşteri hizmeti ve özel uzaktan çalışma yeteneklerini de içermektedir (Alkan Meşhur, 2006: 83-84).

Engelli insanlar için ev esaslı uzaktan çalışma uygulamaları İngiltere’de de yaygınlaşmaktadır. Örneğin Remploy İngiltere’de bulunan bir kuruluş olup, özel sektör ve devlete geniş bir yelpazede ürün ve hizmetler sunmaktadır. Remploy’un görevi engelli kişiler ve çalışma yaşamında karmaşık engellerle karşı karşıya kalanlara, sürdürülebilir istihdam fırsatları sunmaktır. Remploy bu amaçla önemli kaynaklarla donatılmıştır. İlçe ve şehir merkezinde bulunan 64 şube ve ofis ağına ve bunlar vasıtasıyla sağlanan kapsamlı bir dizi uygun destek hizmetine sahiptir. Ayrıca İngiltere’de bulunan 54 fabrikası aracılığı ile engelli kişilerin işe alımında en büyük işverenlerden biri durumundadır. İşverenleri, engelli kişileri işe almanın faydaları konusunda bilinçlendirme faaliyetlerinde bulunan Remploy, 2010 - 2011 arasındaki bir yıllık dönemde engelli kişiler ve iş yaşantısında engellerle karşılaşanlar için 20,000’den fazla istihdam alanı sunmuştur ([remploy.co.uk/about-us.ashx](http://remploy.co.uk/about-us.ashx), 2012).

*Job Access*; Kanada’da farklı hükümet birimlerinde çalışan engellileri kapsayan pilot bir proje olarak başlatılmıştır. Yaklaşık 20 uzaktan çalışanın katıldığı projede işin 2-3 gün evden yapılması hedeflenmiş ve her katılımcının evine bilgisayar altyapısı kurulmuştur. Bu süreç 6 ay içerisinde tamamlanmış, ev esaslı uzaktan çalışma uygulamaları ise 2 yılı aşan bir zaman gerektirmiştir. Proje sonunda tüm katılımcılar, ev esaslı uzaktan çalışma deneyiminden memnun kaldıklarını belirtmişlerdir. Proje tamamlandıktan sonra 18 ev esaslı uzaktan çalışandan 15’i ev esaslı uzaktan çalışan olarak istihdam edilmeye devam etmiştir. Proje ile edinilen bulgulara göre ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdamın, çalışan engellilere getirdiği en önemli açılımların; işe gidip gelirken yaşanan sıkıntıları ortadan kaldırması ve daha esnek çalışma programının oluşturulmasına fırsat vermesi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Alkan Meşhur, 2006: 82-83).

Engelli kişilerin çalışma hayatına katılmasında, ev esaslı uzaktan çalışmadan, yararlanılabileceği fikri, Norveç’teki en büyük engelli organizasyonu olan FFO içerisindeki bir grup kişiden çıkmış ve hükümet tarafından da desteklenen bir projeye dönüşmüştür. Proje kapsamında FunkWeb şirketi kurulmuştur. Web sayfası oluşturma, teknik destek ve diğer hizmetleri sağlama gibi bilgi teknolo-



jisi hizmetlerini satan şirket içerisinde, bilgisayar ve iletişim teknolojilerinden yararlanarak engelli kişilere uzaktan eğitim ve rehabilitasyon hizmeti verilmiştir. Şirketin engelli ve engelli olmayan çalışanları bulunmaktadır. Benzer olarak Telenor projesinde de nihai amaç; bilgisayar ve iletişim teknolojilerinden yararlanarak engellilerin geleceğin iş piyasasına entegre edilmesi ile bir şeyler kazanılabileceği inancını, önce şirket içerisinde oluşturmak ve sonra bunu toplumun geneline yaymaktır. Proje içerisinde yer alan engellilerin çoğunun, proje sonunda kalıcı bir işi oldu. Telenor projesi ise Norveç'te en başarılı rehabilitasyon projelerinden biri olarak değerlendirildi (Buland - Dah1, 2012: 266-267).

Elbette engellilerin ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdam edilebilmelerinde, en önemli koşul engellilerin gönüllü olarak evde çalışmayı istemelelidir. Evinde çalışmayı kendi iradesi ile tercih eden engellilerin ev ortamları; onların mutlu, rahat ve etkin çalışabilmelerini sağlayacak şekilde düzenlenmelidir. Evlerin engellilerin çalışmasına uygun hale getirilmesi sürecinde, oluşabilecek maliyetlerin karşılanmasında devlet de katkıda bulunmalıdır. Bu kapsamda devlet politikalarının acilen geliştirilmesi büyük bir önem arz etmektedir (Ozawa ve Yeo, 2006: 188-189). Engelli kişiler arasındaki farklılıklar, onları kolektif bir mevcudiyet olarak algılamayı zorlaştıracak büyüklüktedir (Smits,2004: 658) ve geliştirilen politikalarda başarı elde edilebilmesi, engellilerin heterojen bir grubun üyesi oldukları gerçeğinin dikkate alınmasına bağlıdır (Anderson, vd.,2001: 102). Bu duyarlılık ise engellilerin çok değişik ihtiyaç ve beklentilerinin fark edilmesi ve karşılanmasına fırsat verecektir.

Ülkemizde de engellilere yönelik olarak hukuki ve toplumsal bazı ilerlemeler gözlenmektedir. Sayıları oldukça az olmakla birlikte engellilerin ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdam edilebilmelerine yönelik bazı projeler bulunmaktadır<sup>2</sup>. Ancak bu uygulamalar; engelli nüfusun maruz kaldığı problemlerin boyutları dikkate alındığında oldukça yetersizdir. Çalışmanın son bölümünde; Bursa ilindeki çeşitli belediyelerde çalışan engellilerce, engelli istihdamının sağlanmasında ev esaslı uzaktan çalışma yönteminin değerlendirilmesine dair bir alan araştırması yer almaktadır.

---

<sup>2</sup> Ege Üniversitesi İİBF Engelli Meslek Edindirme Uzaktan Eğitim Programı (EMEP), Gümrük İşletmelerinde Esnek Çalışma Sistemleri Işığında Engelli İstihdamı (GÖZİS) Projesi, E-Ticaret Uzmanlık Eğitim Projesi.

## EV ESASLI UZAKTAN ÇALIŞMA İLE İSTİHDAMIN ENGELLİ ÇALIŞANLARCA DEĞERLENDİRİLMESİ

### Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı; engellilerin istihdamının önemine dikkat çekmek ve ev esaslı uzaktan çalışma yönteminin engellilere yeni açılımlar sunacağı argümanını, konunun asıl muhatabı olan engellilerin görüşleri ışığında değerlendirmektir. Diğer bir ifade ile engellilerin bakış açısı ile ev esaslı uzaktan çalışma yöntemine yaklaşımın nasıl olduğuna dair ipuçlarına ulaşılmak istenmektedir.

Engellilerin çalışma hayatı içinde sahip oldukları konuma dair çeşitli saptamalarda bulunularak çalışmanın temel kurgusu oluşturulmaktadır. Çalışmayla; bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi ile gündeme gelen ev esaslı uzaktan çalışma yönteminin, evde çalışmayı tercih eden engellilere; erişilebilir ve engelsiz bir çalışma ortamında önyargı ve ayrımcı davranışlara maruz kalmadan istihdam fırsatı sunduğu argümanına destek aranmaktadır.

### Araştırma Alanının Seçimi

Engellilerin, ekonomik ve sosyal yaşama tam katılmalarını sağlamak amacıyla yürütülen çalışmalarda, kamu kurum ve kuruluşları daha büyük bir sorumluluk taşımakta ve geliştirilen yeni yöntemlerin öncelikle, kamu kurum ve kuruluşları tarafından kullanılması beklenmektedir. Bu çerçevede alan araştırmasının, kamu kurumlarında yapılması tercih edilmiş ve belediyeler, kamu kurumları içerisinde değişimlere çok daha kolay adapte olabildiğinden, araştırma, belediye çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Ayrıca alan araştırmasında işsiz (çalışabilir durumda olmalarına karşın, istidam edilmeyen) engelliler kapsam dışı bırakılmıştır. Bu sınırlamanın gerekçesi, işsizliğin engelliler için oldukça önemli bir problem olmasıdır. Çünkü Maslow'un Motivasyon Kuramı<sup>3</sup> bağlamında düşünüldüğünde, birçok engelli işsiz için, çalışmak; çalışma koşullarından da, istihdam edilme şekline de daha belirleyici olacaktır. Bu durum ise engellilerin ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdam edilmelerine yönelik değerlendirmelerinde yönlendirici etkide bulunabilir. Bu nedenle araştırma; sadece aktif olarak çalışma hayatında bulunan ve dolayısıyla işsizlik stresi yaşamayan engelliler üzerinde gerçekleştirilmiştir.

31 Aralık 2011 yılı, TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) Adrese Dayalı Nüfus Kayıt sistemi verilerine göre Bursa; Türkiye'nin sanayileşmiş, istihdam kapasite-

<sup>3</sup> Maslow, gereksinimlerin belirli bir sıra izlediğini, bu sıraya uygun biçimde aşağıdan yukarıya doğru bir gereksinme giderilmedikçe, bir üst gereksinmeye geçilmediğini ileri sürmektedir. Basamaklı yapı içinde yer alan gereksinimler zinciri aşağıdan yukarıya doğru; fizyolojik gereksinimler, güven gereksinimi, sosyal gereksinimler, saygınlık gereksinimi ve kişisel bütünlük gereksinimi şeklindedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 138).

tesisi yüksek ve nüfusun 4. sırada en yoğun olduğu (% 3,6 ile 2.652.126 kişi) kentidir (TİK, 2011: 18). Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü bünyesinde oluşturulan Ulusal Engelliler Veritabanı içerisinde Bursa ilinde yaşayan engellilerin sayısı 39443 olarak belirtilmektedir<sup>4</sup>. Bursa'nın bugünkü ekonomik yapısı içerisinde, ülke ekonomisini temsil eder mahiyetteki temel sektörler, en önemli yeri işgal etmektedir (Palabıyık - Berkün, 2010: 89). Ayrıca Bursa, yoğun göç alan, kentsel hizmet gereksiniminin hızla arttığı ve dolayısıyla gereksinimlerin herkesin erişebileceği şekilde süratle karşılanmasının büyük önem arz ettiği metropollerdendir. Bu çerçevede, alan araştırması için Bursa seçilmiş, anket<sup>5</sup> uygulamaları Bursa kenti sınırları içerisinde bulunan, belediye çalışanları ile gerçekleştirilmiştir.

### **Araştırma Sorusu ve Araştırmanın Temel Hipotezleri**

Ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algı; demografik özelliklere bağlı değişkenler yanında istihdam biçimi özre sahip olma durumu, özür türü ve özür oranı değişkenlerine bağlı olarak farklılaşmakta mıdır?

H<sub>1</sub>: Ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algı, özre sahip olma durumuna bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H<sub>2</sub>: Engelliler; ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik olumlu bir bakış açısına sahiptirler.

H<sub>3</sub>: Ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdam, engellilerin sosyal yaşamla bütünleşmelerine engel değildir.

### **Araştırmanın Yöntemi**

**Evren ve Örneklem:** İlişkisel tarama modelinde olan araştırmada, araştırma evrenini, Bursa kenti sınırları içerisinde bulunan belediyelerde engelli kotası kapsamında istihdam edilen engelliler oluşturmaktadır. Araştırmanın sorununu en iyi temsil edecek belediyeler, kümeleme örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Araştırma örnekleminin yarısı, Bursa Büyükşehir Belediyesi ve nüfusu en yoğun olduğu Bursa Osmangazi, Bursa Nilüfer ve Bursa Yıldırım Belediyeleri'nde çalışan engelli kotası kapsamında istihdam edilen engellilerin tamamından (toplam 175 engelli katılımcı) oluşmaktadır. Engelliler açısından araştırmada tam sayım yöntemi uygulanmıştır. Örneklemin diğer yarısında, kontrol grubu olarak görüşlerinden yararlanan, özrü olan çalışanlar ile aynı belediyelerde is-

<sup>4</sup> Ulusal Engelliler Veri tabanı; illerde bulunan yetkili sağlık kuruluşları tarafından düzenlenen engelli sağlık kurulu raporu almış ve veri tabanı ile bilgi akışı sağlanabilen bazı kamu kurum ve kuruluşlarına herhangi bir sebepten dolayı başvurmuş engelli kişilerin derlenmiş verilerinden oluşmaktadır. Dolayısıyla Türkiye'de yaşayan tüm engelli bireyleri kapsamamaktadır. Ulusal Engelliler Veri tabanı bulgularına, Bilgi Edinme Kanunu kapsamında yapılan bilgi edinme başvurusu ile ulaşılabilir.

<sup>5</sup> Ev esaslı uzaktan çalışma yöntemine, ne şekilde yaklaşıldığını değerlendirmek amacıyla katılımcılara cevaplanan anket örneği Ek:1'de verilmiştir.

tihtdam edilen ve eşit sayıda olan, amaçlı örnekleme<sup>6</sup> yöntemi ile seçilen özürlü olmayan çalışanlar bulunmaktadır. Örneklemin belediyeler içerisindeki dağılımı Tablo 1’de görüldüğü gibidir.

**Tablo 1:** Belediyelerde Çalışan Kişilerin Örneklem İçerisindeki Dağılımı

Belediye Adı	Çalışan Engelliler	Diğer Çalışanlar
Bursa Büyükşehir Belediyesi	94	94
Bursa Nilüfer Belediyesi	30	30
Bursa Osmangazi Belediyesi	36	36
Bursa Yıldırım Belediyesi	25	25
TOPLAM	175	175

**Verilerin Toplanması Çözümü ve Yorumlanması:** Araştırmada veri toplama aracı olarak literatür taraması ile elde edilen bilgilerden yararlanılarak soru formu oluşturulmuştur. Yapısal olarak soru formunda; sıralama soruları, likert ölçekli sorular ve açık uçlu sorular bulunmaktadır. Soru formunda 13 adet demografik özellikleri ölçen soru, 2 adet sıralama sorusu, 41 adet likert ölçekli soru ve 1 adette açık uçlu soru bulunmaktadır. Likert ölçekli sorularda 5’li likert ölçeği kullanılmıştır ve olumlu ve olumsuz tutum ifadelerini içeren her madde için karşısında “Kesinlikle Katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Kararsızım”, “Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılmıyorum” seçenekleri bulunmaktadır. İçerik olarak ise soru formunda, öncelikle demografik özelliklerin öğrenilmeye çalışıldığı sorular ve devamında; ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik destekleyici ve sorgulayıcı boyutları içeren sorular bulunmaktadır. Soru formunda bulunan tutum ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı, 95 olarak hesaplanmıştır. Uygulama sürecinde, soru formları araştırmacı tarafından belediye çalışanlarına elden dağıtılmış ve yine araştırmacı tarafından bir ay içerisinde toplanmıştır.

Verilerin çözümü sürecinde, öncelikle belediye çalışanlarına uygulanan ölçeğe ilişkin pilot uygulama gerçekleştirilmiş, 100 özürlü olan ve 100 özürlü olmayan toplamda, 200 soru formundan elde edilen veriler SPSS-15 istatistik paket programına girilerek geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Çalışmanın amacına uygun olarak, LISREL paket programı kullanılarak ölçeğin geçerliğine ilişkin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır, Soru formunun iç geçerliği için madde-ölçek korelasyonları hesaplanmıştır. Madde ayırt ediciliği için alt-üst grup %27 dilimleri bağımsız örneklem t-testi ile karşılaştırılmıştır. Güvenilirliğe ilişkin Cronbach Alpha iç tutarlık güvenilirlik katsayısına bakılmıştır. Ölçeğin, yapı geçerliği faktör analizi ile test edilmiş ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testleri kullanılmıştır. Geliştirilen soru formunun nihai uy-

<sup>6</sup> Amaçlı örneklemede, örneklemi oluşturan elemanlar araştırmacının araştırma problemine cevap bulacağına inandığı kişilerden oluşmaktadır (Altunışık vd., 2007, s. 132).

gulamasında 175 özürlü olan ve 175 özürlü olmayan toplamda 350 belediye çalışanından toplanan veriler, alt problemlerin analizinde kullanılmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri ile soru formunun her bir boyutunda ve formun genelinde, ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları arasında farklılığa bakılmış; cinsiyet, medeni durum, herhangi bir özre sahip olup olma durumu ve kurumdaki istihdam biçimi durumları, bağımsız örneklem t-testi analizi ile incelenmiştir. Yaş, eğitim, özürlü durumu ve özürlü oranlarına göre algılar arasındaki farklılığa tek yönlü Anova analizi ile bakılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin dağılımlar, frekans ve yüzde analizleri ile hesaplanmıştır.

## **Araştırmanın Bulguları**

### **Örneklemin Demografik Özellikleri:**

- Örneklem cinsiyet değişkeni dağılımına göre incelendiğinde engelli grubunun %50'si kadın %50'si ise erkektir. Kontrol grubunun ise %41,1'i kadın %58,3'ü erkektir.
- Yaş değişkeni dağılımına göre örneklem incelendiğinde; 18-27 yaş aralığında olan 111 (%31,7), 28-37 yaş aralığında olan 148 (%42,3), 38-47 yaş aralığında olan 53 (%15,1), 48-57 yaş aralığında olan 13 (%3,7) ve 58-67 yaş aralığında olan 7 (%2,0) belediye çalışanı bulunmaktadır. Ayrıca örneklem içerisinde ilgili soruya cevap vermeyen 18 (%5,1) katılımcı vardır.
- Örneklem grubunda "Medeni durum" değişkenine göre dağılımları incelendiğinde; evli olan 205 (%58,6) ve bekâr olan 145 (%41,4) çalışan bulunmaktadır. Bekâr olan 145 çalışandan 78'i hiç evlenmemiş, 41'i boşanmış ve 26'si ise duldur.
- "Eğitim Durumu" değişkenine göre dağılımlar incelendiğinde; ilköğretim mezunu olan 60 (%17,1), lise mezunu olan 147 (%42,0), yüksekokul mezunu olan 68 (%19,4) ve fakülte mezunu olan 75 (%21,4) belediye çalışanı bulunmaktadır.
- Örneklem grubunun "İstihdam Biçimi" değişkenine göre dağılımı incelendiğinde engelli katılımcıların %56,3'ünün memur statüsünde %43,8'inin ise işçi statüsünde çalıştığı anlaşılmaktadır. Kontrol grubunun ise %58,9'u memur, %41,1'i ise işçi statüsünde çalışmaktadır.
- Engelli katılımcıların %44,0'ü, 3 yıldan az bir süredir ilgili belediyelerde çalışmaktadır. %26,9'u 3-6 yıl arası, %12,0'si 6-10 yıl arası ve %17,1'i ise 10 yıldan fazla bir süre ile ilgili belediyelerde çalışmaktadır. Kontrol grubunun ise %37,1'i 10 yıldan fazla bir süreden beri ilgili belediyelerde çalıştığını belirtmektedir. Kontrol grubunda 3 yıldan az bir süredir ilgili belediyelerde çalışmaya devam edenler ile 6-10 yıl arası bir süredir ilgili belediyelerde ça-

İşmaya devam etmekte olanların oranı %18,3'tür. Kontrol grubunun %26,3'ü ise 3-6 yıl arası bir süreden beri ilgili belediyelerde çalıştığını belirtmektedir.

- Özürlü duruma sahip olan 175 çalışandan; 72 (% 41)'si ortopedik engelli, 20 (%11)'si görme engelli, 23 (%13)'ü işitme engelli, 17 (yaklaşık % 10)'si dil ve konuşma engelli, 10 (yaklaşık % 6)'u zihinsel duygusal engellidir. 33 çalışan ise (yaklaşık % 19) süregen hastalığa sahiptir. Zihinsel engellilerin istihdam oranının diğer özürlü gruplarının gerisinde olması; literatürde yer alan, özürlü durumunun istihdam edilmede belirleyici olduğu ve bu ekseninde zihinsel/duygusal engellilerin işgücü piyasasında diğer özürlü gruplarına kıyasla en dezavantajlı konumda buldukları görüşleri ile örtüşmektedir.
- Engelli katılımcıların “Özürlü Oranı” değişkenine göre dağılımlarında, özürlü oranları sınıflandırılırken; 2003 yılında kabul edilen 4842 sayılı “Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun” kapsamında 3. maddede belirlenen sınıflandırma dikkate alınmıştır. 3. Derece (%40-%59) özürlü duruma sahip olan 123 (%35,1), 2. Derece (%60-%79) özürlü duruma sahip 38 (%10,9) ve 1. Derece (%80-%100) özürlü duruma sahip 7 (%2,0) çalışan bulunmaktadır Cevap vermeyen ancak engelli olan 7 (%2,0) çalışan bulunmaktadır. 1. Derece engellilerin istihdam oranının daha az olması; literatürde yer alan, özürlü oranının istihdam edilmede belirleyici olduğu ve ağır engellilerin işgücü piyasasında dezavantajlı konumda buldukları görüşleri ile örtüşmektedir.
- Örneklem içerisinde engelli katılımcıların %93,5'i, kontrol grubunun ise %91,4'ü bilgisayar kullanmaktadır. Ancak engelli katılımcıların %14,3'ü bilgisayar kullanırken sıkıntı yaşadığını belirtirken, kontrol grubunda bilgisayar kullanırken sıkıntı yaşadığını belirtenlerin oranı sadece %5,8'dir. Diğer bir ifade ile örneklem içerisinde bilgisayar kullanırken sıkıntı yaşayanlar arasında engelliler, engelli olmayanların iki katından fazladır.

<sup>7</sup> Ayrıntılı bilgi için bakınız, Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun, Kanun Numarası: 4842, Kabul Tarihi: 09. 04. 2003, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi: 24. 04. 2003, Sayı: 25088, [http://www.alomaliye.com/4842\\_sayili\\_kanun.htm](http://www.alomaliye.com/4842_sayili_kanun.htm) , (12. 06. 2012).

**Geçerlilik ve Güvenilirliğe İlişkin Bulgular:** Verilerin çözümü sürecinde öncelikle, yapı geçerliği faktör analizi ile test edilmiştir. Bu amaçla verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını gösteren Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testleri kullanılmıştır. KMO uyum ölçüsü değeri 0,93'dür. Bu değer kritik değer olarak kabul edilen 0,70'in üzerindedir. Aynı veriler için hesaplanan Bartlett Küresellik Testi 14894,59 olup 0,001 düzeyinde manidardır ( $X^2_{820}=14894,59$ ). Bu değerler, pilot uygulamadan elde edilen verilerin faktör analizine tabi tutulabileceğini göstermektedir. Temel bileşenler analizi kullanılarak yapılan faktör analizi sonuçları Tablo:2'de verilmiştir.

**Tablo 2:** Faktör Öz değerleri ve Açıklama Varyansları

Faktör	Başlangıç Öz değeri			Döndürme Sonrası Faktör Yükleri		
	Toplam	Vary%	Küm%	Toplam	Vary%	Küm%
1	14,775	36,036	36,036	14,620	35,658	35,658
2	9,270	22,609	58,645	9,425	22,987	58,645

Tablo:2'de görüldüğü üzere, soru formunda öz değeri 1'den büyük 2 faktör bulunmaktadır. Bu iki faktörün açıkladığı toplam varyans % 58,65'dir. Başlangıç öz değerleri dikkate alındığında, birinci faktöre ait öz değer 14,78 ve ikinci faktöre ait öz değer 9,27 olarak belirlenmiştir. Bulguların iki faktörlü yapıda olması ve örneklem sayısının yeterli düzeyde bulunmasından dolayı varimax döndürme tekniği kullanılmıştır. Döndürme sonuçlarına göre; birinci faktör toplam varyansın %36,04'ünü ve ikinci faktör toplam varyansın %22,61'ini açıklamaktadır.

Soru formunda yer alan maddelerin hangi faktör yük değerine sahip oldukları Tablo 3'de verilmiştir.

**Tablo 3:** Maddelere Ait Faktör Yük, r ve t Değerleri

Madde No	Boyutlar		r	t
	Sorgulayıcı Boyut	Destekleyici Boyut		
Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam edilirse daha mutlu olurum. (Madde 8)	,94		,93(*)	37,39(*)
Sık sık işsiz kalma korkusu yaşıyorum. (Madde 38)	,94		,92(*)	70,13(*)
Bir imkan olsa ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam edilmek isterim. (Madde 37)	,93		,93(*)	55,90(*)
Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam, çalışanların ücret ve sosyal haklarında gerileme getirir. (Madde 9)	,93		,92(*)	45,51(*)
Ev esaslı uzaktan çalışma, kariyer gelişimimi engeller. (Madde 14)	,93		,91(*)	33,11(*)

Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam çalışma ortamını her an erişilebilir hale getirir. (Madde 41)	,93		,92(*)	44,57(*)
Ev esaslı uzaktan çalışma, çalışanların çalıştıkları kurumlara olan bağlılıklarını zayıflatır. (Madde 24)	,92		,91(*)	38,86(*)
Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam edilmeye uygun kişilik özelliklerine sahip değilim. (Madde 15)	,91		,90(*)	33,93(*)
Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam, çalışanların ücretlerini düşürür. (Madde 40)	,90		,90(*)	35,44(*)
Ev esaslı uzaktan çalışma ile çalışanlar kendilerini dışlanmış hissediler. (Madde 5)	,90		,88(*)	41,50(*)
Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam edilenlerin yasal belirsizliklerden zarar göreceklarine inanıyorum. (Madde 13)	,89		,89(*)	25,30(*)
Oluşabilecek sorunlar karşısında profesyonel destek olmayışı, ev esaslı uzaktan çalışmanın zorlukları arasındadır. (Madde 19)	,89		,87(*)	26,53(*)
Bilgisayar yardımı ile insanlarla çok daha rahat iletişim kuruyorum. (Madde 33)	,88		,87(*)	54,01(*)
Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdama yönelik yasal düzenlemelerin yapılmasını destekliyorum. (Madde 16)	,86		,86(*)	29,84(*)
Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam edildiğimde her zaman çalışmam beklenebilir. (Madde 29)	,85		,84(*)	21,97(*)
Ev esaslı uzaktan çalışma çalışanları işkolizme (işe bağımlılık/aşırı çalışma) sürükler. (Madde 7)	,83		,81(*)	20,20(*)
Çalışırken zamanı etkin olarak kullandığıma inanıyorum. (Madde 35)	,62		,56(*)	6,02(*)
Ev esaslı uzaktan çalışma ile çalışmak isteyenler genelde kendilerini disipline edebilme konusunda sıkıntı yaşamayan kişilerdir. (Madde 20)	,61		,59(*)	9,34(*)
Ev esaslı uzaktan çalışma, çalışanların boş zamanlarının çoğalmasına imkan verir. (Madde 34)	,59		,57(*)	13,63(*)
Ev esaslı uzaktan çalışma, aile bireylerine daha fazla zaman ayrılmasını mümkün hale getirir. (Madde 21)		,80	,76(*)	10,03(*)
Çalışanlara inisiyatif bırakılması, onların zamanı etkin kullanma becerilerinin gelişmesine katkı sağlar. (Madde 31)		,79	,74(*)	9,37(*)
Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam, özellikle engellilerin çalışma hayatına katılımını artırır. (Madde 42)		,79	,72(*)	8,63(*)
Ev esaslı uzaktan çalışma, ulaşım için ayrılan zaman ve enerji kaybını azaltan bir çözüm olarak düşünülebilir. (Madde 18)		,79	,75(*)	9,32(*)
Engellilerin, ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdamına yönelik yasal düzenlemelerin yapılmasını destekliyorum. (Madde 43)		,73	,67(*)	9,46(*)



Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdamın yaygınlaşması beni mutlu eder. (Madde 36)		,70	,65(*)	7,16(*)
Ev esaslı uzaktan çalışma, iş ve ev arasında ayrımı ortadan kaldırır. (Madde 23)		,68	,65(*)	10,03(*)
Bulduğum kurumda en az 12 ay daha çalışmak niyetindeyim. (Madde 25)		,67	,63(*)	10,01(*)
Engellilerin, çalışma hayatında aktif olarak yer almalarını destekliyorum. (Madde 44)		,67	,59(*)	5,74(*)
Farklı bir kurumda çalışırsam daha mutlu, verimli ve başarılı olacağıma inanıyorum. (Madde 28)		,65	,64(*)	10,73(*)
Ev esaslı uzaktan çalışma ile çalışanların kıyafet masrafları, işyerinde istihdam edilenlere göre daha azdır. (Madde 30)		,64	,58(*)	6,14(*)
Çalışma saatlerimin esnek olmasını tercih ederim. (Madde 12)		,63	,57(*)	6,61(*)
Ev esaslı uzaktan çalışma, çalışanların seyahat yorgunluk ve masraflarında azalma sağlar. (Madde 4)		,61	,53(*)	5,62(*)
Kurumumu çalışmak için iyi bir yer olarak tavsiye ederim. (Madde 26)		,59	,57(*)	9,71(*)
Evlerde bilgisayar ve internet bulunmasının çok önemli bir ihtiyaç olduğunu düşünüyorum. (Madde 17)		,57	,53(*)	6,33(*)
Mevcut işimden ve işyerimden memnunum. (Madde 22)		,56	,54(*)	8,71(*)
Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam, çalışanların aile bağlarını zayıflatır. (Madde 10)		,56	,50(*)	3,47(*)
İşe ulaşım benim için bir problem. (Madde 6)		,55	,48(*)	2,70(*)
Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdama yönelik yasal düzenlemelerin yapılması çalışanların yararınadır. (Madde 39)		,54	,51(*)	9,68(*)
Çalışırken bağımsız olmam verimliliğimi düşürür. (Madde 11)		,50	,44(*)	3,02(*)
Çalışırken özgür kalmak beni mutlu eder. (Madde 3)		,49	,45(*)	3,04(*)
Başkalarına kurumumun bir parçası olduğumu söylemekten gurur duyuyorum. (Madde 27)		,48	,45(*)	10,23(*)

\*p&lt;,05

Tablo 3'de de görülebileceği gibi 5., 7., 8., 9., 13., 14., 15., 16., 19., 20., 24., 29., 33., 34., 35., 37., 38., 40. ve 41. maddeler birinci boyutta, 3., 4., 6., 10., 11., 12., 17., 18., 21., 22., 23., 25., 26., 27., 28., 30., 31., 36., 39., 42., 43. ve 44. maddeler ikinci boyutta en yüksek yük değerine sahip olarak sıralanmaktadır. Maddelerin faktör yüklerine bakıldığında, 48 ile 94 arasında değişmektedir. Bu yük değerlerine göre soru formu iki boyutlu olup tüm maddeler soru formunda

yer alabilecek yük değerine sahiptir. Faktör analizi yapılan 42 maddelik soru formunda her iki faktörde de gözükten iki faktör yük değeri arasındaki farkın, .10'dan küçük olduğu yani binişik olduğu bir madde (32.madde) çalışmadan çıkarılmıştır. Nihai soru formunda yapı geçerliği sağlanan 41 madde bulunmaktadır. Birinci boyut 19 madde ile sorgulayıcı nitelikte olduğu için “Sorgulayıcı Boyut” olarak adlandırılmıştır. İkinci boyut ise 22 madde ile destekleyici nitelikte olduğu için “Destekleyici Boyut” olarak adlandırılmıştır. Sorgulayıcı boyutta ağırlıklı olarak Harpaz’ın çalışmasında da belirtilen ev esaslı uzaktan çalışmanın dezavantajlarına (bireysel karakterin uygun olmaması, ücret ve sosyal haklarda gerileme olabilmesi, kariyer gelişiminin daha zor olduğu hissi yaşanabilmesi, aidiyet duygusunun azalması yada olmaması, sosyal izolasyon, işkolemizm, yasal belirsizlikler, profesyonel destek olmaması, fazla uygun olduğunun düşünülmesi sendromu) vurgu yapan önermeler bulunmaktadır. Destekleyici boyutta ise ağırlıklı olarak yine Harpaz’ın çalışmasında da yer alan ev esaslı uzaktan çalışmanın avantajlarını (otonomi/bağımsızlık, zaman yönetimi becerilerinde gelişme, seyahat zaman, yorgunluk ve masraflarında azalma, kıyafet masraflarında azalma, esnek çalışma saatleri) öne çıkaran önermeler bulunmaktadır. Ayrıca Tablo 3’de de görülebileceği gibi madde ölçek korelasyonuna dayalı olarak yapılan madde analizi sonuçlarına göre korelasyon değerleri  $r=,44$ (madde 11) ile  $r=,93$  (madde 8) arasında değişmektedir ve 0,05 düzeyinde anlamlıdır. Korelasyon değerleri, ölçeğin geneliyle ölçülebilecek özelliğin, her bir madde ile ölçülmeye çalışılan özellikle aynı olduğunu ve dolayısıyla tüm maddelerin soru formunda yer alabilecek nitelikte olduğunu desteklemektedir. Üst %27 (n=94) ve alt %27 (n=94) diliminde yer alan katılımcıların her bir maddeye verdikleri cevapların ortalamalarını karşılaştırmak suretiyle yapılan analiz sonucunda elde edilen t değerlerinin tamamı 0,05 düzeyindedir. Bu durum, tüm maddelerin, o madde ile ölçülmek istenen özelliğe sahip olanlarla olmayanları ayırıcı nitelikte olduğunu göstermektedir.

Güvenilirliği değerlendirmek için her bir boyuta ve testin geneline ilişkin olarak belirlenen maddelerin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayılarına bakılmıştır. Bu katsayı, tüm sorular dikkate alınarak hesaplandığından, testin genel güvenilirlik yapısını diğer katsayılara kıyasla, en iyi yansıtan katsayı olma özelliğini taşımaktadır (Özdamar, 2004: 79).

**Tablo 4:** Faktörler ve Soru Formunun Bütününe Ait Alfa Güvenilirlik Katsayıları

	1. Faktör	2. Faktör	Ölçeğin Geneli
<b>Madde Sayısı</b>	19	22	41
<b>Cronbach <math>\alpha</math></b>	,98	,91	,95

Tablo 4’de görülebileceği gibi Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları soru formunda bulunan tutum ölçeğinde 1.Faktör için,98 olarak, 2. Faktör için,91 olarak ve tutum ölçeğinin geneli için ise,95 olarak ölçülmüştür. Bu bulgular ışığında; soru formunda bulunan tutum ölçeğinin her bir boyutu ve geneli için kabul edilebilir düzeyde iç tutarlılık olduğu söylenebilir.

**Doğrulayıcı Faktör Analizi:** Tablo 5’e göre kabul edilebilir kesme noktaları ile analizden elde edilen kriterler (uyum değerleri) karşılaştırıldığında (Büyükoztürk vd., 2010, 271; Yılmaz ve Çelik, 2009: 47), doğrulayıcı faktör analizi yapabilmek için orta düzeyde uyuma sahip ki-kare değerinin yeterli olduğu görülmektedir. Uyum indekslerine bakıldığında ise kabul edilebilir uyum düzeylerine sahip oldukları görülmektedir.

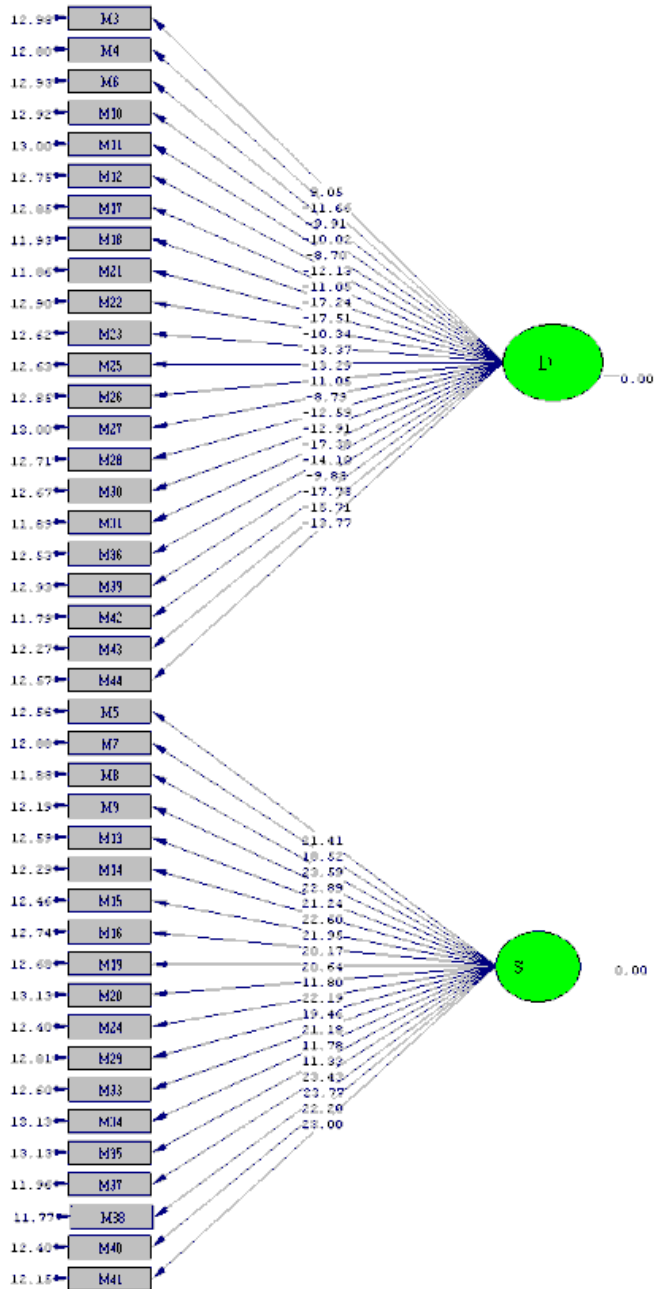
**Tablo 5:** Yapısal Eşitlik Modeline Göre İstihdama Yönelik Algı Ölçeğine Ait Uyum İndeksleri

Uyum İndeksi	Kriter	Kabul İçin Kesme Noktası	Yorum
Ki-kare	5057,21/779=6,49	$\leq 5$ =orta düzeyde uyum	Ki-kare sonucu karşılaştırıldığında orta düzeyde uyuma sahip olduğu görülmektedir.
RMSEA	0,13	$\leq 0,10$ =zayıf uyum	Zayıf uyuma sahip olduğunu göstermektedir.
CFI	0,93	$\geq 0,90$ =iyi uyum	İyi uyuma sahip olduğunu göstermektedir.
NFI	0,92	$\geq 0,90$ =iyi uyum	İyi uyuma sahip olduğunu göstermektedir.
PGFI	0,53	0=uyum yok 1=mükemmel uyum	Orta düzeyde uyum olduğunu göstermektedir.

Boyutlar bazında maddelerin boyutla olan ilişkileri incelendiğinde “Sorgulayıcı Boyutta” yer alan önermelerden; “Bir imkan olsa ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam edilmek isterim” önermesi boyutun %90’ını açıklamaktadır. Bu önerme “Sorgulayıcı Boyutta” yer alan önermeler arasında, en büyük etkiye sahiptir. “Destekleyici Boyutta” yer alan önermelerden ise “Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam çalışma ortamını her an erişilebilir hale getirir” önermesi boyutun %64’ünü açıklamaktadır. Bu önerme “Destekleyici Boyutta” yer alan önermeler arasında, en büyük etkiye sahiptir.

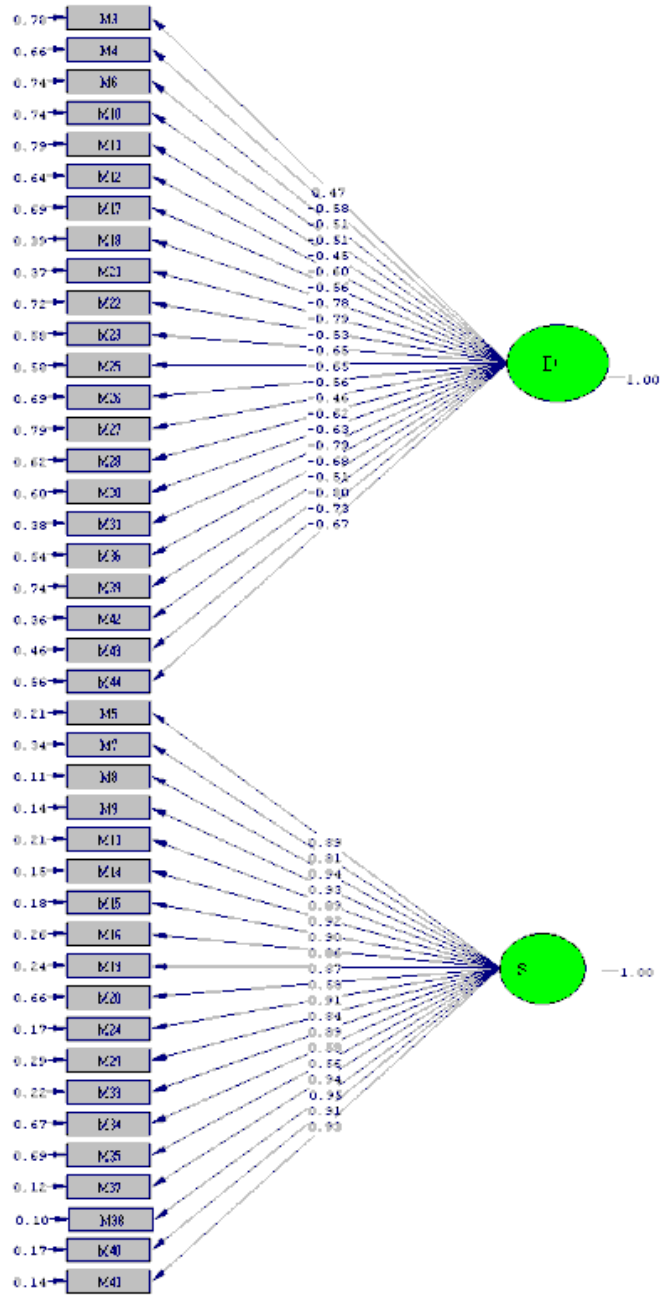
**Model 1:** Destekleyici (D) Boyutta ve Sorgulayıcı (S) Boyutta yer alan maddelerin boyutlarla olan anlamlılığına ait t-değerleri modeldeki şekilde ifade edilmiştir. Modelde yer alan maddelerin her biri boyutlarla anlamlı olduğu görülmektedir. Anlamlı olmayan parametrenin kırmızı olması gerekirdi. Fakat böyle bir durum gerçekleşmemiştir.

### Model 1



Chi-square=5057.21, df=779, P-value=0.00000, RMSEA=0.125

### Model 2



**Model 2:** Destekleyici (D) Boyutta ve Sorgulayıcı (S) Boyutta yer alan maddelerin boyutlarla olan ilişkisini gösteren path diyagramında ilişki düzeyi 30 altında olan madde bulunmamaktadır. Dolayısı ile maddeler ile boyutlar kabul edilebilir düzeyde ilişkiye sahiptir.

Araştırma sorularının çözümlenmesine dönük olarak elde edilen bulgular; ortalama “4.20-5.00” çok yüksek düzeyde algı, “3.40-4.19” yüksek düzeyde algı, “2.60-3.39” orta düzeyde algı, “1.80-2.59” düşük düzeyde algı, “1.00-1.79” çok düşük düzeyde algı, aralıkları dikkate alınarak yorumlanmıştır. Belirtilen ortalamalar bir boyut için elde edilen toplam puanın ilgili boyuttaki madde sayısına bölünmesi ile elde edilen değerler üzerinden hesaplanmıştır. Hesaplama sürecinde kontrol sorularına dikkat edilmiştir.

### Bağımsız Örneklem t- Testi ve Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

**Yaş:** “Ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algı yaş değişkenine bağlı olarak farklılaşmakta mıdır?” sorusuna yönelik Tek Yönlü Anova sonuçları Tablo 6’da görüldüğü gibidir.

**Tablo 6:** Örneklem Yaş Değişkenine Bağlı Olarak, Ev Esaslı Uzaktan Çalışma Kapsamında İstihdama Yönelik Algılarındaki Farklılığa İlişkin Tek Yönlü Anova Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Post Hoc (Tukey)
Sorgulayıcı Boyut	Gruplar Arası	1,876	4	,469	3,39	,010*	1-3, 2-3
	Gruplar İçi	45,249	327	,138			
	Toplam	47,125	331				
Destekleyici Boyut	Gruplar Arası	,735	4	,184	1,40	,234	
	Gruplar İçi	42,930	327	,131			
	Toplam	43,665	331				
Soru Formunun Genel	Gruplar Arası	,596	4	,149	1,95	,102	
	Gruplar İçi	24,991	327	,076			
	Toplam	25,588	331				

\*p<.05 Kategoriler: 18-27=1: 28-37=2: 38-47=3: 48-57=4: 58-67=5

Tablo 6’da, belediye çalışanlarının yaş değişkenine bağlı olarak, ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algı sorularına vermiş oldukları cevaplardan yola çıkarak her bir alt boyut ve soru formunun geneline ilişkin algılar arasındaki farklılıklar incelenmiştir.

“Sorgulayıcı Boyutta” belediye çalışanlarının ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları arasında  $F_{(4-327)}=3,39$ ,  $p<,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılık; “18-27” yaş düzeyine sahip olan çalışanların istihdam algılarının ( $\bar{X}=3,03$ , orta düzeyde algı) ve “28-37” yaş düzeyine sahip olan çalışanların istihdam algılarının ( $\bar{X}=3,10$ , orta düzeyde algı), “38-47” yaş düzeyine sahip olan çalışanların istihdam algılarından ( $\bar{X}=3,23$ , orta düzeyde algı) küçük olmasından kaynaklanmaktadır. Yaş düzeyi arttıkça belediye çalışanlarının ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algı düzeyleri de farklılık yaratacak seviyede artış göstermektedir. Başka bir ifade ile ileri yaşlarda olan belediye çalışanlarının, ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik kaygıları daha fazladır. Bu durum literatürde de yer alan çalışma yöntemlerinde yaşanması muhtemel değişime yönelik geliştirilen direncin bir yansıması olarak değerlendirilebilir.

“Destekleyici Boyutta” belediye çalışanlarının yaşları ile ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları arasında  $F_{(4-327)}=1,40$ ,  $p>,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Soru formunun geneline ilişkin belediye çalışanlarının yaşları ile ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları arasında  $F_{(4-327)}=1,95$ ,  $p>,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Özetle yaş değişkenine bağlı algı farklılığının; ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik çekincelerden kaynaklanarak sorgulayıcı boyutta toplandığı ve bu çekincelerin ileri yaşta olan çalışanlar arasında daha yüksek düzeyde hissedildiği görülmektedir.

**Eğitim Durumu:** “Ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algı eğitim durumu değişkenine bağlı olarak farklılaşmakta mıdır?” sorusuna yönelik Tek Yönlü Anova sonuçları Tablo 7’de görüldüğü gibidir.

Tablo 7’de, belediye çalışanlarının eğitim durumu değişkenine bağlı olarak, ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algı sorularına vermiş oldukları cevaplardan yola çıkarak her bir alt boyut ve soru formunun geneline ilişkin algılar arasındaki farklılıklar incelenmiştir.

“Sorgulayıcı Boyutta” belediye çalışanlarının eğitim düzeylerine ile ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları arasında  $F_{(3-346)}=3,14$ ,  $p<,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılık; ilköğretim mezunu olan çalışanların istihdam algılarının ( $\bar{X}=3,04$ , orta düzeyde algı) ve lise mezunu olan çalışanların istihdam algılarının ( $\bar{X}=3,07$ , orta düzeyde algı), fakülte mezunu olan çalışanların istihdam algılarından ( $\bar{X}=3,21$ , orta düzeyde algı) küçük olmasından kaynaklanmaktadır. Eğitim düzeyi arttıkça

belediye çalışanlarının ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algı düzeyleri de farklılık yaratacak seviyede artış göstermektedir. Başka bir ifade ile eğitim düzeyi yüksek olan belediye çalışanlarının, ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik kaygıları daha fazladır.

**Tablo 7:** Örneklemın Eğitim Durumu Değişkenine Bağlı Olarak, Ev Esaslı Uzaktan çalışma Kapsamında İstihdama Yönelik Algılarındaki Farklılığa İlişkin Tek Yönlü Anova Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Post Hoc (Tukey)
Sorgulayıcı	Gruplar Arası	1,296	3	,432	3,14	,025*	1-4, 2-4
	Gruplar İçi	47,555	346	,137			
	Toplam	48,851	349				
Destekleyici	Gruplar Arası	,934	3	,311	2,27	,080	
	Gruplar İçi	47,449	346	,137			
	Toplam	48,383	349				
Soru Formunun Genelı	Gruplar Arası	,068	3	,023	,29	,833	
	Gruplar İçi	27,315	346	,079			
	Toplam	27,383	349				

\* $p < ,05$  Kategoriler: İlköğretim=1: Lise=2: Yüksek Okul=3: Fakülte=4

“Destekleyici Boyutta” belediye çalışanlarının eğitim düzeyleri ile ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları arasında  $F_{(3-346)}=2,27$ ,  $p > ,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Soru formunun geneline ilişkin belediye çalışanlarının eğitim düzeyleri ile ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları arasında  $F_{(3-346)}=,29$ ,  $p > ,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Özetle eğitim durumu değişkenine bağlı algı farklılığının; ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik çekincelerden kaynaklanarak sorgulayıcı boyutta toplandığı ve bu çekincelerin eğitim düzeyi yüksek olan çalışanlar arasında daha yüksek düzeyde hissedildiği görülmektedir.

**Medeni Durum:** “Ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algı medeni durum değişkenine bağlı olarak farklılaşmakta mıdır?” sorusuna



yönelik bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo Tablo 8'de görüldüğü gibidir.

**Tablo 8:** Örneklemen Medeni Durum Değişkenine Bağlı Olarak, Ev Esaslı Uzaktan çalışma Kapsamında İstihdama Yönelik Algılarındaki Farklılığa İlişkin Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	S	t	sd	p
Sorgulayıcı	Evli	205	3,18	,36	4,29	348	,000*
	Bekâr	145	3,01	,38			
Destekleyici	Evli	205	3,94	,37	,06	348	,953
	Bekâr	145	3,94	,38			
Soru Formunun Genelî	Evli	205	3,56	,28	2,87	348	,004*
	Bekâr	145	3,48	,27			

\*p<,05

Tablo 8'de, belediye çalışanlarının medeni durum değişkenine bağlı olarak, ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algı sorularına vermiş oldukları cevaplardan yola çıkarak her bir alt boyut ve soru formunun geneline ilişkin algılar arasındaki farklılıklar incelenmiştir. Analizde bekar kategorisi içinde hiç evlenmemiş, eşinden ayrılmış ve dul katılımcılar bulunmaktadır.

“Sorgulayıcı Boyutta” evli olan belediye çalışanlarının ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları ( $\bar{X}$  =3,18, orta düzeyde algı) ile bekâr olan belediye çalışanlarının ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları ( $\bar{X}$  =3,01, orta düzeyde algı) arasında  $t_{(348)}=4,29$ ,  $p<,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılık evli olan belediye çalışanlarının ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algılarının bekâr olan belediye çalışanlarının ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algılarından büyük olmasından kaynaklanmaktadır.

“Destekleyici Boyutta” ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik, evli olan belediye çalışanlarının algıları ( $\bar{X}$  =3,94, yüksek düzeyde algı) ile bekâr olan belediye çalışanlarının algıları ( $\bar{X}$  =3,94, yüksek düzeyde algı) arasında  $t_{(348)}=,06$ ,  $p>,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Soru formunun geneline ilişkin ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algılar incelendiğinde, evli olan belediye çalışanlarının algıları ( $\bar{X}$  =3,56, yüksek düzeyde algı) ile bekâr olan belediye çalışanlarının algıları ( $\bar{X}$  =3,48, yüksek düzeyde algı) arasında  $t_{(348)}=2,87$ ,  $p<,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılık evli olan belediye çalışanla-

rının ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algılarının bekâr olan belediye çalışanlarının ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algılarından büyük olmasından kaynaklanmaktadır. Başka bir ifade ile evli olan belediye çalışanlarının, ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik kaygıları daha fazladır.

**Özür Durumu:** “Ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algı özre sahip olma durumlarına bağlı olarak farklılaşmakta mıdır?” sorusuna yönelik bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 9’da görüldüğü gibidir.

**Tablo 9:** Örneklem Özre Sahip Olma Durumlarına Bağlı Olarak, Ev Esaslı Uzaktan çalışma Kapsamında İstihdama Yönelik Algılarındaki Farklılığa İlişkin Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları

	Özür Durumu	N	$\bar{X}$	S	t	sd	p
Sorgulayıcı Boyut	Olmayan	175	3,37	,25	18,58	348	,000*
	Olan	175	2,85	,28			
Destekleyici Boyut	Olmayan	175	3,95	,41	,19	348	,850
	Olan	175	3,94	,33			
Soru Formunun Genelî	Olmayan	175	3,66	,30	10,15	348	,000*
	Olan	175	3,39	,18			

\*p<,05

Tablo 9’da, belediye çalışanlarının özre sahip olma durumlarına bağlı olarak, ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algı sorularına vermiş oldukları cevaplardan yola çıkarak her bir alt boyut ve soru formunun geneline ilişkin algılar arasındaki farklılıklar incelenmiştir.

“Sorgulayıcı Boyutta” özre sahip olmayan belediye çalışanlarının algıları ( $\bar{X}$  =3,37, orta düzeyde algı) ile özrü olan belediye çalışanlarının algıları ( $\bar{X}$  =2,85, orta düzeyde algı) arasında  $t_{(348)}=18,58$ ,  $p<,05$ ’e göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılık özre sahip olmayan belediye çalışanlarının, ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algılarının, özrü olan belediye çalışanlarının ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algılarından büyük olmasından kaynaklanmaktadır. Başka bir ifade ile engelli olmayan belediye çalışanlarının, ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik kaygıları daha fazladır. Bu bulgular  $H_1$  ve  $H_2$  hipotezlerini destekler niteliktedir.

“Destekleyici Boyutta” ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik, özre sahip olmayan belediye çalışanlarının algıları ( $\bar{X}$  =3,95, yüksek düzeyde algı) ile özrü olan belediye çalışanlarının algıları ( $\bar{X}$  =3,94, yüksek dü-

zeyde algı) arasında  $t_{(348)}=,19$ ,  $p>,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Soru formunun geneline ilişkin ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algılar incelendiğinde özre sahip olmayan belediye çalışanlarının algıları ( $\bar{X}=3,66$ , yüksek düzeyde algı) ile özürlü olan belediye çalışanlarının algıları ( $\bar{X}=3,39$ , orta düzeyde algı) arasında  $t_{(348)}=10,15$ ,  $p<,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılık özre sahip olmayan belediye çalışanlarının, ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algılarının (yüksek düzeyde algıya sahipler), özürlü olan belediye çalışanlarının ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algılarından (orta düzeyde algıya sahipler) büyük olmasından kaynaklanmaktadır. Başka bir ifade ile engelli belediye çalışanlarının, ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik kaygıları daha azdır. Bu bulgular  $H^1$  ve  $H^2$  hipotezlerini destekler niteliktedir.

**Özür Türü:** “Engelli belediye çalışanları arasında ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algı, özür türüne bağlı olarak farklılaşmakta mıdır?” sorusuna yönelik Tek Yönlü Anova sonuçları Tablo 10'da görüldüğü gibidir.

**Tablo 10:** Engelli Belediye Çalışanlarının Özür Türüne Bağlı Olarak, Ev Esaslı Uzaktan çalışma Kapsamında İstihdama Yönelik Algılarındaki Farklılığa İlişkin Tek Yönlü Anova Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Sorgulayıcı	Gruplar Arası	,380	5	,076	,96	,441
	Gruplar İçi	13,327	169	,079		
	Toplam	13,707	174			
Destekleyici	Gruplar Arası	,281	5	,056	,51	,768
	Gruplar İçi	18,598	169	,110		
	Toplam	18,879	174			
Soru Formunun Geneli	Gruplar Arası	,083	5	,017	,49	,784
	Gruplar İçi	5,705	169	,034		
	Toplam	5,788	174			

\* $p<,05$

Tablo 10'da, engelli belediye çalışanlarının özür türü değişkenine bağlı olarak, ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algı sorularına vermiş oldukları cevaplardan yola çıkarak her bir alt boyut ve soru formunun geneline ilişkin algılar arasındaki farklılıklar incelenmiştir.

“Sorgulayıcı Boyutta” özrü olan belediye çalışanlarının sahip oldukları özür türleri ile ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları arasında  $F_{(5-169)}=,96$ ,  $p>,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. “Destekleyici Boyutta da” özrü olan belediye çalışanlarının sahip oldukları özür türleri ile ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları arasında  $F_{(5-169)}=,51$ ,  $p>,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Soru formunun geneline ilişkin özrü olan belediye çalışanlarının sahip oldukları özür türleri ile ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları arasında  $F_{(5-169)}=,49$ ,  $p>,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Başka bir ifade ile engellilerin sahip oldukları özür türlerine bağlı olarak, ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları farklılaşmamaktadır.

**Özür Oranı:** “Engelli belediye çalışanları arasında ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algı, özür oranına bağlı olarak farklılaşmakta mıdır?” sorusuna yönelik Tek Yönlü Anova sonuçları Tablo 11’de görüldüğü gibidir.

**Tablo 11:** Engelli Belediye Çalışanlarının Özür Oranı Değişkenine Bağlı Olarak, Ev Esaslı Uzaktan çalışma Kapsamında İstihdama Yönelik Algılarındaki Farklılığa İlişkin Tek Yönlü Anova Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Post Hoc (Turkey)
Sorgulayıcı	Gruplar Arası	,580	2	,290	3,80	,024*	1-3
	Gruplar İçi	12,575	165	,076			
	Toplam	13,155	167				
Destekleyici	Gruplar Arası	,350	2	,175	1,60	,205	
	Gruplar İçi	18,030	165	,109			
	Toplam	18,380	167				
Ölçeğin Geneli	Gruplar Arası	,186	2	,093	2,76	,066	
	Gruplar İçi	5,553	165	,034			
	Toplam	5,738	167				

\* $p<,05$  Kategoriler: %40-%59 3. Derece=1; %60-%79 2. Derece=2 ve %80-%100 1. Derece=3

Tablo 11’de, engelli belediye çalışanlarının özür derecesi değişkenine bağlı olarak, ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algı sorularına vermiş oldukları cevaplardan yola çıkarak her bir alt boyut ve soru formunun geneline ilişkin algılar arasındaki farklılıklar incelenmiştir.

“Sorgulayıcı Boyutta” özrü olan belediye çalışanlarının özür dereceleri ile ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları arasında  $F_{(2-165)}=3,80$ ,  $p<,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamlı

farklılık; “%40-%59 3. derece” özür oranına sahip olan engelli çalışanların, ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algılarının ( $\bar{X} = 2,82$ , orta düzeyde algı), “%80-%100 1. derece” özür oranına sahip olan engelli çalışanların ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algılarından ( $\bar{X} = 3,10$ , orta düzeyde algı) küçük olmasından kaynaklanmaktadır. . Başka bir ifade ile yüksek özür oranına sahip engellilerin, ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik kaygıları daha fazladır.

“Destekleyici Boyutta” özrü olan belediye çalışanlarının özür dereceleri ile ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları arasında  $F_{(2, 165)} = 1,60$ ,  $p > ,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Soru formunun geneline ilişkin özrü olan belediye çalışanlarının özür dereceleri ile ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları arasında  $F_{(2, 165)} = 2,76$ ,  $p > ,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

**Engelli Katılımcıların Cinsiyeti:** “Engelli belediye çalışanları arasında ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algı, cinsiyet değişkenine bağlı olarak farklılaşmakta mıdır?” sorusuna yönelik bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 12’de görüldüğü gibidir.

**Tablo 12:** Engelli Belediye Çalışanlarının Cinsiyet Değişkenine Bağlı Olarak, Ev Esaslı Uzaktan çalışma Kapsamında İstihdama Yönelik Algılarındaki Farklılığa İlişkin Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları

		N	$\bar{X}$	S	t	sd	p
Sorgulayıcı Boyut	Kadın	82	2,88	,26	1,27	162	,206
	Erkek	82	2,83	,31			
Destekleyici Boyut	Kadın	82	3,90	,35	-1,02	162	,309
	Erkek	82	3,95	,31			
Soru Formunun Geneli	Kadın	82	3,39	,17	,06	162	,956
	Erkek	82	3,39	,20			

\* $p < ,05$

Tablo 12’de, engelli belediye çalışanlarının cinsiyetlerine bağlı olarak, ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik olarak algı sorularına vermiş oldukları cevaplardan yola çıkarak her bir alt boyut ve soru formunun geneline ilişkin algılar arasındaki farklılıklar incelenmiştir.

“Sorgulayıcı Boyutta” ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik olarak kadınların algı düzeyleri ( $\bar{X} = 2,88$ , orta düzeyde algı) ile erkeklerin algı düzeyleri ( $\bar{X} = 2,83$ , orta düzeyde algı) arasında  $t_{(162)} = 1,27$ ,  $p > ,05$ 'e gö-

re anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. “Destekleyici Boyutta” ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik olarak kadınların algı düzeyleri ( $\bar{X}=3,90$ , yüksek düzeyde algı) ile erkeklerin algı düzeyleri ( $\bar{X}=3,95$ , yüksek düzeyde algı) arasında  $t_{(162)}=-1,02$ ,  $p>,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Soru formunun geneline bakıldığında da ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik olarak kadınların algı düzeyleri ( $\bar{X}=3,39$ , orta düzeyde algı) ile erkeklerin algı düzeyleri ( $\bar{X}=3,39$ , orta düzeyde algı) arasında  $t_{(162)}=.06$ ,  $p>,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Başka bir ifade ile engellilerin cinsiyetlerine bağlı olarak, ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları farklılaşmamaktadır.

**Engelli Katılımcıların İstihdam Biçimi:** “Engelli belediye çalışanları arasında ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algı, istihdam biçimlerine bağlı olarak farklılaşmakta mıdır?” sorusuna yönelik bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 13’de görüldüğü gibidir.

**Tablo 13:** Engelli Belediye Çalışanlarının İstihdam Biçimlerine Bağlı Olarak, Ev Esaslı Uzaktan çalışma Kapsamında İstihdama Yönelik Algılarındaki Farklılığa İlişkin Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları

	İstihdam Biçimi	N	$\bar{X}$	S	t	sd	p
Sorgulayıcı	Memur	90	2,81	,27	-2,22	158	,028*
	İşçi	70	2,91	,30			
Destekleyici	Memur	90	4,04	,24	4,67	158	,000*
	İşçi	70	3,81	,40			
Soru Formunun Geneli	Memur	90	3,43	,14	2,32	158	,022*
	İşçi	70	3,36	,23			

\* $p<,05$

Tablo 13’de, engelli belediye çalışanlarının istihdam biçimlerine bağlı olarak, ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algı sorularına vermiş oldukları cevaplardan yola çıkarak her bir alt boyut ve soru formunun geneline ilişkin algılar arasındaki farklılıklar incelenmiştir.

“Sorgulayıcı Boyutta” memur olarak istihdam edilen engelli belediye çalışanlarının ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları ( $\bar{X}=2,81$ , orta düzeyde algı) ile işçi olarak istihdam edilen engelli belediye çalışanlarının ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları ( $\bar{X}=2,91$ , orta düzeyde algı) arasında  $t_{(158)}=-2,22$ ,  $p<,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılık memur olarak istihdam edilen engelli belediye çalışanlarının ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yöne-

lik algılarının işçi olarak istihdam edilen engelli belediye çalışanlarının ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algılarından küçük olmasından kaynaklanmaktadır. Başka bir ifade ile işçi olarak istihdam edilen engelli belediye çalışanlarının, ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik kaygıları daha fazladır.

“Destekleyici Boyutta” memur olarak istihdam edilen engelli belediye çalışanlarının ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları ( $\bar{X} = 4,04$ , yüksek düzeyde algı) ile işçi olarak istihdam edilen engelli belediye çalışanlarının ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları ( $\bar{X} = 3,81$ , yüksek düzeyde algı) arasında  $t_{(158)} = 4,67$ ,  $p < ,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılık memur olarak istihdam edilen engelli belediye çalışanlarının ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algılarının, işçi olarak istihdam edilen engelli belediye çalışanlarının ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algılarından büyük olmasından kaynaklanmaktadır. Başka bir ifade ile memur olarak istihdam edilen engelli belediye çalışanları, ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdamı, işçi olarak istihdam edilen engelli belediye çalışanlarına göre daha fazla desteklemektedirler.

Soru formunun genelinde, memur olarak istihdam edilen engelli belediye çalışanlarının ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları ( $\bar{X} = 3,43$ , yüksek düzeyde algı) ile işçi olarak istihdam edilen engelli belediye çalışanlarının ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algıları ( $\bar{X} = 3,36$ , orta düzeyde algı) arasında  $t_{(158)} = 2,31$ ,  $p < ,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılık memur olarak istihdam edilen engelli belediye çalışanlarının ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algılarının, işçi olarak istihdam edilen engelli belediye çalışanlarının ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algılarından büyük olmasından kaynaklanmaktadır. Memur olarak istihdam edilen engelli belediye çalışanları yüksek düzeyde istihdam algısına sahipken, işçi olarak istihdam edilen engelli belediye çalışanları orta düzeyde istihdam algısı taşımaktadırlar.

Özetle analizler sonucunda ileri yaşlarda olan, eğitim düzeyi yüksek olan, özür durumu bulunan ve evli olan belediye çalışanlarının, ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik kaygılarının daha fazla olduğu görülmüştür. Engelli çalışanlar arasında, sahip olunan özür türüne ve cinsiyet değişkenlerine bağlı olarak, olarak ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algılar değişmezken, özür oranı yükseldikçe ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik kaygı düzeyi artmaktadır. Memur olarak istihdam edilen engelli belediye çalışanları, ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdamı, işçi olarak istihdam edilen engelli belediye çalışanlarına göre daha fazla

desteklemektedirler. Ayrıca memur statüsünde çalışan engelliler yönetime yönelik daha az kaygı taşımaktadırlar. Bulgular; ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik özre sahip olma durumuna bağlı olarak algı farklılığı olduğu ve engelli kişilerin; ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdam edilmeye yönelik olumlu bir bakış açısı taşıdığı argümanlarını desteklemektedir. Böylelikle  $H_1$  hipotezini doğrulanmaktadır. Bunun yanında engelli katılımcıların “Destekleyici Boyuta” kontrol grubunun ise “Sorgulayıcı Boyuta” yakın duran bir algıya sahip olduğu görülmektedir. Diğer bir anlatım ile ev esaslı uzaktan çalışma yönteminin, engellilere yeni açılımlar sunacağı görüşü, konunun asıl muhatabı olan engelliler arasında yüksek düzeyde kabul görmektedir.

**Örneklemin Ev Esaslı Uzaktan Çalışma ile İstihdama İlişkin Değerlendirmelerine Yönelik Bulgular:** Ek 2’de yer alan tabloda nihai soru formunda yer alan maddelere özürlü olan ve özürlü olmayan belediye çalışanlarının vermiş oldukları cevaplara ilişkin frekans ve yüzde dağılımları incelenmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde, neredeyse tüm ifadelerde, ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama olan bakış açısında; engelli katılımcılar ve kontrol grubu arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Bulgular  $H_1$  hipotezini destekler niteliktedir. Engelli katılımcılar; ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdam edilmeye ilişkin tüm olumlu ifadelerle anlamlı derecede pozitif yaklaşırken, olumsuz ifadelerle negatif bir yaklaşım göstermiştir. Bulgular  $H_2$  hipotezini destekler niteliktedir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Alan araştırması ile elde edilen ve yukarıda yer verilen tüm bulgular araştırmanın ana hipotezi olan; engelli katılımcılar ve kontrol grubu arasında ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdam edilmeye yönelik algı farklılığı olduğu ve engelli katılımcıların ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdam edilmeye yönelik olumlu bir bakış açısı taşıdığı ifadesini destekler yöndedir. Ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdama olan bakış açısında; engelli katılımcılar ve kontrol grubu arasında anlamlı farklılıklar bulunmakta, engelli katılımcılar ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdam yöntemine yönelik olumlu bir algı taşımakta böylelikle de  $H_1$  ve  $H_2$  hipotezleri desteklenmektedir.

Araştırma kapsamında örnekleme yöneltilen, ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdamı tercih etme nedenine ilişkin sıralama sorusuna verilen cevaplarda yer alan ilk üç tercih nedeni şöyle sıralanabilir. Engelli grubu; “iş yerine ulaşım güçlüğü”, “işyerlerinde karşılaşılan çalışma zorlukları” ve “işyerlerinde karşılaşılan olumsuz muameleler” nedeniyle ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam yöntemini tercih etmektedir. Kontrol grubu ise “evde çalışmanın rahatlığı”, “çalışma saatlerinde esneklik sağlaması” ve “otonomi/bağımsızlık sağlaması” nedenlerinden dolayı ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam yöntemini tercih etmektedir. Bu nedenler literatürde de yer alan ev esaslı uzaktan çalışmanın avan-



tajları ile büyük bir örtüşme göstermektedir. Örnekleme, ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam edilmeleri durumunda boş zamanlarını ne şekilde geçireceklerine ilişkin sıralama sorusu da yöneltilmiştir. Örnekleme verilen cevaplarda yer alan ilk üç tercih sırasıyla şu şekildedir. Kontrol grubu, ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam edilmeleri durumunda; sosyal ortamlara girerek, dış mekânlarda ve evde yalnız kalarak boş zamanlarını geçireceklerini belirtmişlerdir. Engelli katılımcılar ise, ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam edilmeleri durumunda; dış mekânlarda, sosyal ortamlara girerek ve evde yalnız kalarak boş zamanlarını geçireceklerini belirtmişlerdir. Bulgular H<sub>3</sub> hipotezini destekler niteliktedir. Engellilerin ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdam edilmele-ri durumunda, öncelikle dış mekân ve sosyal ortamlarda zaman geçirmeyi tercih etmeleri, onlara, sosyal yaşama daha fazla entegre olabilme fırsatı sunacaktır. Bu durumda ev esaslı uzaktan çalışma sosyal izolasyona neden olmayacak, aksine engellilerin kent mekânlarını daha fazla kullanmasını sağlayacak ve engellilere, sosyal yaşama daha fazla entegre olabilme fırsatı sunacaktır. Keza ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdam yöntemine çekince ile yaklaşanların, yöneme ilişkin en önemli kaygısı olan; ev esaslı uzaktan çalışma kapsamda istihdam edilen engelli kişilerin sosyal izolasyon yaşayabilecekleri görüşü de, engelli katılımcılar tarafından paylaşılmamaktadır.

Bursa ülkemizin büyük, sanayileşmiş ve gelişmiş bir kentidir. Bununla birlikte Bursa'da engellilerin toplum yaşamına tam katılımlarının önündeki engellerin tümüyle kaldırıldığını söylemek, ne yazık ki mümkün değildir. Alan araştırması ile Bursa kenti sınırları içerisinde bulunan, Bursa Büyükşehir Belediyesi ve nüfusu en yoğun olduğu Bursa Osmangazi, Bursa Nilüfer ve Bursa Yıldırım Belediyeleri'nde çalışan engellilerin (kontrol gurubunun aksine), işe ulaşımı önemli bir problem olarak gördükleri tespit edilmiştir.. Oysa engelli vatandaşlarımızın Anayasa'mız başta olmak üzere 5378 sayılı Engelliler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmündeki Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun ve uluslararası sözleşmelerde eşit, özgür ve onurlu yaşama hakları güvence altına alınmıştır. Herkes için insan onuruna uygun bir hayat standardının sağlanmasının temel koşulu, hizmet ve bilgi sunumunun ulaşılabilirliği ve erişilebilirliğidir. Bu gerçekten yola çıkarak, ülkemizde, yapılı çevrenin herkes için erişilebilir olmasını sağlamak amacı ile yasal<sup>8</sup> düzenlemeler yapılmış, standartlar hazır-

<sup>8</sup> Türk Standartları Enstitüsünce hazırlanan ve bina içi bina yakın çevresi ve açık alanları kapsayan standartlar belirlenmiştir. Bu standartlar yanında Bayındırlık ve İskan Bakanlığı'na hazırlanan imar yasası ve 1999 yılında değiştirilen yönetmeliklerine ve Büyükşehir belediyelerinin imar yönetmeliklerine fiziksel çevre düzenlemelerine yönelik maddeler eklenmiştir. Yerel yönetimlerle ilgili çeşitli kanun ve yönetmeliklerde de engellilere ilişkin olarak yer alan hususlar bulunmaktadır. 5378 sayılı Engelliler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmündeki Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanunu'nun geçici 2. maddesinde, kamu kurum ve kuruluşlarına ait mevcut resmi yapıların, mevcut tüm yol, kaldırım, yaya geçidi, açık ve yeşil alanlar, spor alanları ve benzeri sosyal ve kültürel altyapı alanları ile gerçek ve tüzel kişiler tarafından yapılmış ve umuma açık hizmet veren her türlü yapıların engellilerin erişebilirliğine uygun duruma getirileceği; geçici 3. maddesinde de, Büyükşehir belediyeleri ve belediyelerin, şehir içinde kendilerince sunulan veya dene-

lanmış ve bu düzenlemelerin gerçekleştirilmesinde en büyük görev ve sorumluluk yerel yönetimlere verilmiştir (İkinci Özürlüler Şurası Yerel Yönetimler ve Engelliler, Komisyon Raporları ve Genel Kurul Görüşmeleri, 2005).

Engelli katılımcılar, iş yerlerine ulaşım gücünü yaşamalarının yanında; iş yerlerinde karşılaştıkları çalışma zorluklarından dolayı da ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdam edilmek istediklerini belirtmektedirler. Engellilerin, çalışma hayatında erişilebilirlik açısından çözümlenmesi gereken problemleri bulunmaktadır. Literatürde de belirtildiği gibi, çalışma ortamları genellikle istihdam edilen engelli bireylerin özellikleri ve yetenekleri dikkate alınarak düzenlenmemektedir Bunun sonucunda engelliler çalışırken zorlanmakta ve çoğu kez kendilerinden beklenen verimi sağlayamamaktadırlar. Araştırmaya katılan engelli katılımcılar, farklı bir kurumda çalışırlarsa daha mutlu, verimli ve başarılı olacaklarına inanmaktadırlar. Kontrol grubu, engelli grubuna göre daha fazla, çalışırken zamanı etkin kullandığına inanmakta ve daha az düzeyde işsiz kalma korkusu yaşamaktadır. Dolayısıyla, belediyelerde istihdam edilen engelli bireylerin gereksinim ve beklentilerine uygun düzenlemelerin yapılması, engelli çalışanların daha mutlu ve verimli çalışmaları açısından yararlı olacaktır.

Engelli katılımcılar, işyerlerinde karşılaşılan olumsuz muameleler nedeniyle de ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam edilmeyi tercih etmektedirler. Engelli çalışanlara yönelik bakış açısı, engellilerin toplumla bütünleşmesini zorlaştırmaktadır. Çeşitli çalışmalarda da, çoğu zaman engelli kişilere, diğer kişilerden farklı yaklaşım ve davranışlarda bulunduğundan söz edilmekte ve ev esaslı uzaktan çalışma yönteminin engellilere, bu ön yargılardan etkilenmeden çalışabilme imkânı sağladığı belirtilmektedir.

Türkiye’de esnek çalışmanın yaygınlaştırılması yönünde bir değişim gözlenmekte ve bu değişim yasal düzenlemelere yansımaktadır. Ancak uzaktan çalışma ile ilgili özel bir kanun bulunmamaktadır. Bu süreçte ideal olan, kendine özgü çalışma şartları ve farklı problemleri olan uzaktan çalışanların, kendileri için düzenlenmiş uzaktan çalışma yasaları ile yasal güvenceye kavuşturulmalarıdır. Çünkü Kandemir’inde belirttiği gibi; istihdamda yaşanan gelişmelerin etkisi ile yapılan değişikliklere karşın, mevzuatımızda, genellikle klasik istihdam modeline göre çalışanlar için getirilen ve uzaktan çalışanlara özgü durumları göz önünde bulundurmeyen düzenlemeler bulunmaktadır. Uzaktan çalışmaya yönelik yasal düzenleme; çalışma sürelerine ilişkin uygulanacak standartları, işletme verilerinin ve sırlarının güvenilirliğinin sağlanmasına yönelik önlemleri,

---

timlerinden gerçekleştirilen toplu taşıma hizmetlerinin engellilerin kullanımına uygunluğunu sağlayacağı hükmü altına alınmıştır. Bu uygulamaların gerçekleştirilmesi için tanınan 7 yıllık süre Temmuz 2005 tarihinde başlamıştır. İkinci Özürlüler Şurası Yerel Yönetimler ve Engelliler Komisyon Raporları ve Genel Kurul Görüşmeleri, a.g.e., s: 11 – 12. Belirlenen süre Temmuz 2012’de tamamlanmıştır. Belirlenen sürede eksiklikler tümüyle tamamlanmadığından, 7 artı 1 yıl opsiyonlu yasal süre içinde, başta belediyeler olmak üzere kamu kurum ve kuruluşları, yasa gereği zorunlu olan bu yöndeki çalışmalarını sürdürmektedir (www.pirsushaber.com).

uzaktan çalışan işçinin özel yaşamının korunması için alınabilecek tedbirleri ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik kriterleri belirlemelidir. Bunun yanında uzaktan çalışma yasası ile işverenin uzaktan çalışan işçi üzerinde denetim ve gözetimini ne şekilde sağlayacağı ve uzaktan çalışanın sendikal haklardan nasıl yararlanacağı konularında çözüm yolları sunmalıdır. Ayrıca sosyal izolasyon, siber bağımlılık ve aşırı strese bağlı olarak, uzaktan çalışanların ruhsal sağlıkları ve sosyal çevrelerini korumaya yönelik önlemler alınmalı, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı geliştirilmelidir.

Türkiye’de uzaktan çalışmaya yönelik özel bir kanun bulunmadığı gibi engellilerin evde çalışmasına (istihdamına) yönelik bir kanun da bulunmamaktadır. Oysa engellilerin “gönüllü olarak” istemeleri durumunda, engellilerin ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdam edilebilmelerine yönelik, ortam ve koşulların sağlanması bir gerekliliktir. Ayrıca engellilerin evde çalışmasına yönelik yasal düzenlemelerin yapılması; hem Birleşmiş Milletler ve uluslararası kuruluşların yayınladıkları tavsiye kararlarına uyumluluğu sağlayacak, hem de anayasal düzenlemelerde yer alan pozitif ayrımcılığın tesis edilmesi açısından yararlı olacaktır. Bu süreçte sadece evde çalışmaya yönelik, genel (gerçek kişiler ve işverenler arasındaki ilişkileri düzenleyen) yasal düzenlemelerin yapılması, engellilerin kendilerine özgü durumlarından kaynaklı oluşabilecek çeşitli özel meselelerin çözümlenmesinde yetersiz kalabilir. Bu noktada engelli kişilerin evde çalışmasına yönelik özel yasal düzenlemelerin yapılması ideal olandır ve yasal düzenlemenin, engellilerin ihtiyaçlarına göre hazırlanması büyük bir önem taşımaktadır (özür türü ve oranına uygun evde yapılabilecek işlerin ne şekilde seçileceği, engelliye özgü donanım ve ekipman desteğini kimin karşılayacağı, gerekli eğitimin nerede ve ne şekilde sağlanacağı...). Ancak öncelikle engellilerin ihtiyaçlarını ve sonra da işverenlerin beklentilerini dikkate alarak titizlikle hazırlanmış bir “Engellilerin Evde Çalışması Yasası” bulunduğu, engellilerin istihdamını artırma ve toplumla bütünleşmelerine yardımcı olma sürecinde, evde çalışma (evde ücret karşılığı çalışma) ve ev esaslı uzaktan çalışma yöntemlerinden etkin olarak yararlanılabilecektir. Ayrıca engelli istihdamında bu yöntemlerden yararlanılması sürecinde, kamu kurum ve kuruluşlarının öncülüğü yapması; güven verici, cesaretlendirici ve teşvik edici olacaktır.

Engelli insanlarımızın, yaşamlarına bilgisayar ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelerin sağladığı yenilikler girebildiği ölçüde, engellilerin vasıflı bireyler haline gelmeleri ve böylece toplumla bütünleşerek yaşama bağlanmaları kolaylaşacaktır. Konumuz bağlamında engellilerin ev esaslı uzaktan çalışma kapsamında istihdam edilmeleri; web erişebilirliğinin sağlanması ve engelliler tarafından bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin etkin olarak kullanılabilmesi ile mümkündür. Ancak birçok engelli, bilgisayar ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelerle onlara sağlanan imkânlardan yararlanırken, çok sayıda zorluk ve engelle karşılaşmaktadır. Uluslararası Engelli Hakları İzleme Örgütü’nün

2007 Avrupa raporunda, Türkiye’de web erişilebilirliğinin henüz bir konu olarak dahi gündemde olmadığı ve resmi kurum web siteleri de dâhil olmak üzere bütün web alanında erişilemezliğin norm olduğu belirtilmiştir. Birçok ülkede ise internet siteleri erişilebilirliğinin sağlanması yasalarla zorunlu hale getirilmiştir. Türkiye’de de “Kamu Kurumları İnternet Siteleri Standartları Kılavuzunda” da belirtildiği üzere, web erişilebilirliği, web tasarımcıların inisiyatifine bırakılmamalı, kılavuzda bahsedilen erişilebilirlik standartları yasal düzenlemelerle korunmalıdır.

Elbette nihai olarak engellilerin istihdamının sağlanması, engellileri engelli olmayanların sahip oldukları yaşam standartlarına erişirmede tek başına yeterli olamayacaktır. Çünkü sosyal ve fiziksel çevrenin genelde engellileri dışladığı bilinen bir gerçektir. Engellilerin toplumla bütünleşebilmeleri, sosyal, fiziksel ve ekonomik tüm engellerin kaldırılmasını gerektirmektedir. Bu noktada, engellilerin çalışma hayatına aktif olarak katılımını sağlamada alternatif istihdam yöntemlerinin geliştirilmesi ve geliştirilen yeni yöntemler için uygun ortam ve koşulların sağlanması, atılmış küçük ama önemli bir adım olacaktır.

## KAYNAKÇA

- Abdel-Wahab, Ahmed Gad (2007) “Employees’ attitudes towards Telecommuting. An Empirical Investigation in the Egyptian Governorate of Dakahlia”, *Behaviour & Information Technology*, Vol. 26, No. 5, s. 367-375.
- Alkan Meşhur, Filiz (2010) “Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 25, Sayı: 1, s. 1-24.
- Alkan Meşhur, Filiz (2007) “Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar”, *Akademik Bilişim 07-09 Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri*, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, s.265-272.
- Alkan Meşhur, Filiz (2006) “Engellilerin Bir İstihdam Seçeneği Olarak Tele Çalışma: Modellenmesi ve Modelin Kent Planlama Açısından İrdelenmesi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimler Enstitüsü Mimarlık Anabilim Dalı (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Konya.
- Altunışık, Remzi –Coşkun, Recai –Bayraktaroğlu, Serkan ve Yıldırım, Engin (2007) *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, 5. b, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Anderson, Jane – BRICOUT, John C. ve West Michael D. (2001) “Telecommuting: Meeting the Needs of Businesses and Employees with Disabilities”, *Journal of Vocational Rehabilitation*, Volume: 16, s. 97-104.
- Baker, Paul M.A. ve Fairchild, Alea (2005) “The Virtual Workspace: Telework, Disabilities ve Public Policy”, [http://www.cacp.gatech.edu/research/virtual\\_workspace/eg-baker-fairchild-036.pdf](http://www.cacp.gatech.edu/research/virtual_workspace/eg-baker-fairchild-036.pdf) , (31. 04. 2012).
- Braber Maarten den “Socio-psychological Factors of Using Telework as an Instrument for Reintegration”, <http://referaat.cs.utwente.nl/conference/1/paper/7065/socio->

- psychological-factors-of-using-telework-as-an-instrument-for-reintegration.pdf , (24. 11. 2011).
- Buland Trond ve Dahl Thomas, “Technological Visions for Social Change - Information Technology, Telework, and The Integration of Disabled Persons”, s.263-268, <http://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?arnumber=00915642> , (25. 04. 2012).
- Büyüköztürk, Şener – Şekercioğlu, Güçlü ve Çokluk, Ömay (2010) *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Cooper, Richard C. (1996) “Telecommuting: the Good, the Bad and the Particulars”, *Supervision*, Volume:57, s.10-12.
- Demircioğlu A., Murat ve Engin, Murat (2002) *Dünyada ve Türkiye’de Esnek Çalışma*, İstanbul Ticaret Odası Yayını, Yayın No: 2002-52, İstanbul.
- Descriptions of Work-at-Home Positions through NTI, <http://nticentral.org/work-at-home-jobs-positions.shtm> , (15. 03. 2012).
- Emiroğlu, Bülent Gürsel (2008) “Üniversitelerde Görme Engelli Öğrenciler İçin Bilişim”, *Akademik Bilişim*, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, ss.153-158. [http://www.engelsizbilisim.org/sunular/Emiroglu\\_AB08.pdf](http://www.engelsizbilisim.org/sunular/Emiroglu_AB08.pdf) (14. 12. 2011).
- Güloğlu, Tuncay (2011) “Yeni Teknolojilerin Çalışma İlişkilerine Etkileri”, [http://www.sosyalsiyaset.net/documents/teknoloji\\_etkileri.htm](http://www.sosyalsiyaset.net/documents/teknoloji_etkileri.htm) , (24. 11. 2011).
- İkinci Özürlüler Şurası Yerel Yönetimler ve Özürlüler, Komisyon Raporları ve Genel Kurul Görüşmeleri, TC Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Ankara, 2005.
- Kandemir Murat (2011) *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*, Legal Yayınları, İstanbul.
- Lai, On-Kwok (1994) “Promoting Health and Welfare: The Challenge for Information Technology? A Strategic Agenda for Enabling Disabled People”, *Information Technology & People*, Vol: 7 Iss: 1, s.81-99.
- La Monica, Paul R. (2003) “Intel: U.S. Could Loss Tech Edge”, 2003, <http://money.cnn.com/2003/10/03/technology/barrett/index.htm> , (05.03.2012).
- Lapointe, François – Massé, Danielle - Mabilieu Philippe and Beaudoin, Nathalie (1998) *Teleworking at Home: Issues to Maintain Persons with Disabilities at Work – A Follow up* , [http://www.dinf.ne.jp/doc/english/Us\\_Eu/conf/csun\\_98/csun98\\_171.html](http://www.dinf.ne.jp/doc/english/Us_Eu/conf/csun_98/csun98_171.html) , (30. 03. 2012).
- Lidia, Barés Silvia – Carina, Lic. Litoviccius Patricia and Aires Ciudad Buenos, (2010) “Title Training in the use of the Information and Communication Technologies (ICT), The Remote Education and Telework for People with Disabilities”, <http://www.telework2010.tic.org.ar/papers/Litoviccius%20Bares%20english.pdf> , (19. 04. 2012).
- Murphy, Edna (1996) *Flexible Work*, Director Books, Hertfordshire.
- Ozawa Martha N. ve Yeo Yeong Hun (2006) “Work Status and Work Performance of People With Disabilities” *Journal Of Disability Policy Studies*, Volume: 17, No: 3, s. 180-190.

- Özdamar, Kazım (2004) *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi 1*, Kaan Kitapevi, Eskişehir.
- Palabıyık, Hamit ve Berkün, Sanem (2010) “İşsizlerin Bakış Açısıyla Ekonomik Kriz Sonrasında Bursa Özel Sektöründe İstihdam”, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, Cilt:47, Sayı: 546, s.87-94.
- Pinhas, Mordo Murat (2007) *Sosyal Politika Boyutunda Avrupa Birliği'nde Esnek Çalışma*, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat - Tüz, Melek (2001) *Örgütsel Psikoloji*, 1. b., Livane Matbaası, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Seyyar, Ali “İnsan Hakları Açısından Özürlü Dostu (Mesleki) Eğitim Politikaları”, [http://www.millisuur.com.tr/icerik\\_yorumla.php?id=5](http://www.millisuur.com.tr/icerik_yorumla.php?id=5) , (16. 12. 2011).
- Smits, Stanley J. (2004) “Disability and Employment in the USA: The Quest for Best Practices”, *Disability & Society*, Vol: 19, No: 6, pp. 647-663.
- Tan, Gizem (2007) “Atipik Çalışma Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma” Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- Tokol, Aysen (2001) *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayını, Yayın No: 173, Vipaş A.Ş., Yayın No: 49, Bursa.
- TİK Türkiye İstatistik Kurumu (2011) *Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları*, Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, Ankara.
- Yılmaz, Veysel ve Çelik, Eray (2009) *Lisrel İle Yapısal Eşitlik Modellemesi-I*, Pegem Akademi Yayıncılık Ankara.
- Weiss, Tamar “Telework and Video-mediated Communication: Importance of Real-time, Interactive Communication for Workers with Disabilities”, C:\Documents and Settings\BIIBF\Local Settings\Temp\Rar\$EX40.016\Sanem İstanbul\Telework and video-mediated communication importance of real-time, interactive communication for workers with disabilities.htm, (19. 04. 2012)
- West, Michael D. – Anderson, Jane (2005) “Telework and Employees with Disabilities: Accommodation and Funding Options”, *Journal of Vocational Rehabilitation*, Volume: 23, s. 115-122.
- Work At Home/Telework as a Reasonable Accommodation, <http://www.eeoc.gov/facts/telework.html>, (14. 03. 2012).
- Zengingönül, Oğul (2003) “Sosyal Politika-Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 4, s.157-171.
- [http://jobaccess.gov.au/Employers/Before\\_you\\_start/Preparing\\_and\\_modifying\\_the\\_workplace/Pages/How\\_to\\_provide\\_a\\_flexible.aspx](http://jobaccess.gov.au/Employers/Before_you_start/Preparing_and_modifying_the_workplace/Pages/How_to_provide_a_flexible.aspx) , (01. 04. 2012).
- <http://www.remploy.co.uk/about-us.ashx> , (29. 04. 2012).
- <http://www.teleworkaustralia.net.au/resources/disability.asp> , (01. 04. 2012).
- <http://www.pirsushaber.com/yasal-sure-doldu-engelliler-sosyal-hayata-donus-yapti-829341n.html> (19.07.2013)

**EK 1: Ev Esaslı Uzaktan Çalışma Anketi**

Ev esaslı uzaktan çalışma/evde uzaktan çalışma son zamanlarda yaygın olarak tercih edilen, iletişim ve bilgisayar teknolojilerinde yaşanan gelişmeler yardımı ile çalışanın, tüm işlerini evden yapabildiği çalışma şekillerinden birisidir. Bu anket ile belediye çalışanlarının ev esaslı uzaktan çalışma/evde uzaktan çalışma kapsamında istihdama yönelik algı ve değerlendirmeleri belirlenmektedir. Elde edilen veriler, tümüyle gizli kalacak ve anonim olarak değerlendirilecektir. Lütfen anket formuna isminizi yazmayınız. Katkılarınız için teşekkür ederiz

Yaşınız:
Cinsiyetiniz: ( ) Kadın ( ) Erkek
Eğitim Durumunuz: ( ) <b>İlköğretim mezunu</b> ( ) <b>Lise mezunu</b> ( ) <b>Yüksekokul mezunu</b> ( ) <b>Fakülte Mezunu</b>
Medeni durumunuz: ( ) Evli ( ) Bekar
Özür durumunuz: ( ) Bir özürüm bulunmamaktadır. ( ) Ortopedik ( ) Görme ( ) İşitme ( ) Dil ve Konuşma ( ) Zihinsel/Duygusal engelliyim. ( ) Süreğen hastalığa sahibim. Özür oranınız: %.....
İstihdam biçiminiz: ( ) Memur statüsünde çalışmaktayım. ( ) İşçi statüsünde çalışmaktayım.
Kurumda kaç senedir çalışmaktasınız:.....
Daha önce ev esaslı uzaktan çalıştınız mı? ( ) Evet ( ) Hayır
Bilgisayar kullanıyor musunuz: ( ) Evet ( ) Hayır
Bilgisayar kullanmakta sıkıntı yaşıyor musunuz? ( ) Hayır ( ) Evet.....sıkıntısı yaşıyorum
İnternet kullanıyor musunuz? ( ) Evet ( ) Hayır

Tele-çalışma ile işinizi yapmak ister misiniz? Cevabınız EVET ise; nedenlerinizi numaralandırarak önem sırasına göre belirtiniz?

Hayır ( ) Çünkü.....

( ) İşyerine ulaşım güçlüğü nedeniyle

( ) Ulaşım maliyetleri nedeniyle

( ) İşyerlerinde karşılaşılan çalışma zorluğu nedeniyle

( ) Çalışma saatlerinde esneklik sağlaması nedeniyle

( ) Otonomi/bağımsızlık sağlaması nedeniyle

( ) İşyerlerinde karşılaşılan olumsuz muamele nedeniyle

( ) Evde çalışmanın rahatlığı nedeniyle

( ) Aile üyeleri ile geçirilecek zamanın ayrılmasında esneklik sağlaması nedeniyle

Diğer ( .....)

Tele-çalışma ile çalışırsanız boş zamanlarınızı nasıl değerlendirirsiniz? Sizin için en önemli şıkkı işaretleyiniz. Birden fazla seçenek cazip geliyorsa numaralandırarak önem sırasını belirtiniz?

- ( ) Dış mekânda (Park vb. )  
 ( ) Sosyal ortamlara girerek (Spor kulübü, kafe, tiyatro vb. )  
 ( ) Evde yalnız zaman geçirerek  
 ( ) Diğer .....

Aşağıda bulunan cümlelere yönelik değerlendirmelerinizi belirtilen numaraları işaretleyiniz.

	1) Kesinlikle katılmıyorum	2) Katılmıyorum	3) Kararsızım	4) Katılıyorum	5) Kesinlikle katılıyorum
1. Çalışırken özgür kalmak beni mutlu eder.	1	2	3	4	5
2. Ev esaslı uzaktan çalışma, çalışanların seyahat yorgunluk ve masraflarında azalma sağlar.	1	2	3	4	5
3. Ev esaslı uzaktan çalışma ile çalışanlar kendilerini dışlanmış hissedeler.	1	2	3	4	5
4. İşe ulaşım benim için bir problem.	1	2	3	4	5
5. Ev esaslı uzaktan çalışma çalışanları işkolizme (işe bağımlılık/ aşırı çalışma) sürükler.	1	2	3	4	5
6. Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam edilirse daha mutlu olurum.	1	2	3	4	5
7. Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam, çalışanların ücret ve sosyal haklarında gerileme getirir.	1	2	3	4	5
8. Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam, çalışanların aile bağlarını zayıflatır.	1	2	3	4	5
9. Çalışırken bağımsız olmam verimliliğimi düşürür.	1	2	3	4	5
10. Çalışma saatlerimin esnek olmasını tercih ederim.	1	2	3	4	5
11. Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam edilenlerin yasal belirsizliklerden zarar göreceğine inanıyorum.	1	2	3	4	5
12. Ev esaslı uzaktan çalışma, kariyer gelişimi engeller.	1	2	3	4	5
13. Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam edilmeye uygun kişilik özelliklerine sahip değilim.	1	2	3	4	5
14. Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdama yönelik yasal düzenlemelerin yapılmasını destekliyorum.	1	2	3	4	5
15. Evlerde bilgisayar ve internet bulunmasının çok önemli bir ihtiyaç olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
16. Ev esaslı uzaktan çalışma, ulaşım için ayrılan zaman ve enerji kaybını azaltan bir çözüm olarak düşünülebilir.	1	2	3	4	5
17. Oluşabilecek sorunlar karşısında profesyonel destek olmayışı, ev esaslı uzaktan çalışmanın zorlukları arasındadır.	1	2	3	4	5
18. Ev esaslı uzaktan çalışma ile çalışmak isteyenler genelde kendilerini disipline edebilme konusunda sıkıntı yaşamayan kişilerdir.	1	2	3	4	5



19.	Ev esaslı uzaktan çalışma, aile bireylerine daha fazla zaman ayrılmasını mümkün hale getirir.	1	2	3	4	5
20.	Mevcut işimden ve işyerimden memnunum.	1	2	3	4	5
21.	Ev esaslı uzaktan çalışma, iş ve ev arasında ayrımı ortadan kaldırır.	1	2	3	4	5
22.	Ev esaslı uzaktan çalışma, çalışanların çalıştıkları kurumlara olan bağlılıklarını zayıflatır.	1	2	3	4	5
23.	Bulduğum kurumda en az 12 ay daha çalışmak niyetindeyim.	1	2	3	4	5
24.	Kurumumu çalışmak için iyi bir yer olarak tavsiye ederim.	1	2	3	4	5
25.	Başkalarına kurumumun bir parçası olduğumu söylemekten gurur duyarım.	1	2	3	4	5
26.	Farklı bir kurumda çalışırsam daha mutlu, verimli ve başarılı olacağıma inanıyorum.	1	2	3	4	5
27.	Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam edildiğimde her zaman çalışmam beklenebilir.	1	2	3	4	5
28.	Ev esaslı uzaktan çalışma ile çalışanların kıyafet masrafları, işyerinde istihdam edilenlere göre daha azdır.	1	2	3	4	5
29.	Çalışanlara inisiyatif bırakılması, onların zamanı etkin kullanma becerilerinin gelişmesine katkı sağlar.	1	2	3	4	5
30.	İşyerine gelmeksizin ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdama kesinlikle karşıyım.	1	2	3	4	5
31.	Bilgisayar yardımı ile insanlarla çok daha rahat iletişim kuruyorum.	1	2	3	4	5
32.	Ev esaslı uzaktan çalışma, çalışanların boş zamanlarının çoğalmasına imkan verir.	1	2	3	4	5
33.	Çalışırken zamanı etkin olarak kullandığıma inanıyorum.	1	2	3	4	5
34.	Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdamın yaygınlaşması beni mutlu eder.	1	2	3	4	5
35.	Bir imkan olsa ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam edilmek isterim.	1	2	3	4	5
36.	Sık sık işsiz kalma korkusu yaşıyorum.	1	2	3	4	5
37.	Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdama yönelik yasal düzenlemelerin yapılması çalışanların yararınadır.	1	2	3	4	5
38.	Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam, çalışanların ücretlerini düşürür.	1	2	3	4	5
39.	Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam çalışma ortamını her an erişilebilir hale getirir.	1	2	3	4	5
40.	Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam, özellikle engellilerin çalışma hayatına katılımını artırır.	1	2	3	4	5
41.	Engellilerin, ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdamına yönelik yasal düzenlemelerin yapılmasını destekliyorum.	1	2	3	4	5
42.	Engellilerin, çalışma hayatında aktif olarak yer almalarını destekliyorum.	1	2	3	4	5

43. Var ise ankete “Tele-çalışma” ile ilişkili eklemek istedikleriniz?

**EK 2: Likert Soruların Frekans Yoğunlukları Tablosu**

			Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	Toplam
Çalışırken özgür kalmak beni mutlu eder.	Engelli	N	2	4	3	53	113	175
		%	1,1	2,3	1,7	30,3	64,6	100,0
	Kontrol	N	1	7	5	36	125	174
		%	0,6	4,0	2,9	20,7	71,8	100,0
Ev esaslı uzaktan çalışma, çalışanların seyahat yorgunluk ve masraflarında azalma sağlar.	Engelli	N	6	4	1	68	93	172
		%	3,5	2,3	0,6	39,5	54,1	100,0
	Kontrol	N	5	11	8	55	95	174
		%	2,9	6,3	4,6	31,6	54,6	100,0
Ev esaslı uzaktan çalışma ile çalışanlar kendilerini dışlanmış hissediler.	Engelli	N	89	75	3	5	3	175
		%	50,9	42,9	1,7	2,9	1,7	100,0
	Kontrol	N	9	20	10	119	16	174
		%	5,2	11,5	5,7	68,4	9,2	100,0
İşe ulaşım benim için bir problem.	Engelli	N	7	30	11	48	78	174
		%	4,0	17,2	6,3	27,6	44,8	100,0
	Kontrol	N	37	29	3	92	13	174
		%	21,3	16,7	1,7	52,9	7,5	100,0
Ev esaslı uzaktan çalışma çalışanları işkolizme (işe bağımlılık/aşırı çalışma) sürükler.	Engelli	N	81	59	23	8	4	175
		%	46,3	33,7	13,1	4,6	2,3	100,0
	Kontrol	N	10	20	13	114	17	174
		%	5,7	11,5	7,5	65,5	9,8	100,0
Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam edilirse daha mutlu olurum.	Engelli	N	4	2	6	37	126	175
		%	2,3	1,1	3,4	21,1	72,0	100,0
	Kontrol	N	116	25	12	16	6	175
		%	66,3	14,3	6,9	9,1	3,4	100,0
Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam, çalışanların ücret ve	Engelli	N	88	68	11	5	3	175
		%	50,3	38,9	6,3	2,9	1,7	100,0

sosyal haklarında gerileme getirir.	Kontrol	N	4	13	19	26	112	174
		%	2,3	7,5	10,9	14,9	64,4	100,0
Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam, çalışanların aile bağlarını zayıflatır.	Engelli	N	89	71	2	9	3	174
		%	51,1	40,8	1,1	5,2	1,7	100,0
	Kontrol	N	67	84	10	7	7	175
		%	38,3	48,0	5,7	4,0	4,0	100,0
Çalışırken bağımsız olmam verimliliğimi düşürür.	Engelli	N	101	63	5	4	2	175
		%	57,7	36,0	2,9	2,3	1,1	100,0
	Kontrol	N	86	64	10	10	3	173
		%	49,7	37,0	5,8	5,8	1,7	100,0
Çalışma saatlerimin esnek olmasını tercih ederim.	Engelli	N	6	3	4	63	98	174
		%	3,4	1,7	2,3	36,2	56,3	100,0
	Kontrol	N	5	15	6	33	113	172
		%	2,9	8,7	3,5	19,2	65,7	100,0
Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam edilenlerin yasal belirsizliklerden zarar göreceklarine inanıyorum.	Engelli	N	81	56	16	15	5	173
		%	46,8	32,4	9,2	8,7	2,9	100,0
	Kontrol	N	3	10	17	31	114	175
		%	1,7	5,7	9,7	17,7	65,1	100,0
Ev esaslı uzaktan çalışma, kariyer gelişimimi engeller.	Engelli	N	81	67	6	10	9	173
		%	46,8	38,7	3,5	5,8	5,2	100,0
	Kontrol	N	3	9	12	35	115	174
		%	1,7	5,2	6,9	20,1	66,1	100,0
Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam edilmeye uygun kişilik özelliklerine sahip değilim.	Engelli	N	88	64	8	10	4	174
		%	50,6	36,8	4,6	5,7	2,3	100,0
	Kontrol	N	9	16	17	21	112	175
		%	5,1	9,1	9,7	12,0	64,0	100,0
Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdama yönelik yasal düzenlemelerin yapılmasını destekliyorum.	Engelli	N	8	5	2	56	103	174
		%	4,6	2,9	1,1	32,2	59,2	100,0
	Kontrol	N	99	6	20	36	14	175
		%	56,6	3,4	11,4	20,6	8,0	100,0

Evlerde bilgisayar ve internet bulunmasının çok önemli bir ihtiyaç olduğunu düşünüyorum.	Engelli	N	3	1	2	47	121	174
		%	1,7	0,6	1,1	27,0	69,5	100,0
	Kontrol	N	1	2	9	29	134	175
		%	0,6	1,1	5,1	16,6	76,6	100,0
Ev esaslı uzaktan çalışma, ulaşım için ayrılan zaman ve enerji kaybını azaltan bir çözüm olarak düşünülebilir	Engelli	N	3,0	1,0	1,0	76,0	93,0	174,0
		%	1,7	0,6	0,6	43,7	53,4	100,0
	Kontrol	N	2,0	4,0	11,0	53,0	105,0	175,0
		%	1,1	2,3	6,3	30,3	60,0	100,0
Oluşabilecek sorunlar karşısında profesyonel destek olmayışı, ev esaslı uzaktan çalışmanın zorlukları arasındadır.	Engelli	N	72	61	13	24	5	175
		%	41,1	34,9	7,4	13,7	2,9	100,0
	Kontrol	N	2	7	8	39	119	175
		%	1,1	4,0	4,6	22,3	68,0	100,0
Ev esaslı uzaktan çalışma ile çalışmak isteyenler genelde kendilerini disipline edebilme konusunda sıkıntı yaşamayan kişilerdir.	Engelli	N	3	53	8	38	73	175
		%	1,7	30,3	4,6	21,7	41,7	100,0
	Kontrol	N	34	60	22	40	19	175
		%	19,4	34,3	12,6	22,9	10,9	100,0
Ev esaslı uzaktan çalışma, aile bireylerine daha fazla zaman ayrılmasını mümkün hale getirir.	Engelli	N	2	6	5	70	91	174
		%	1,1	3,4	2,9	40,2	52,3	100,0
	Kontrol	N	4	10	12	35	114	175
		%	2,3	5,7	6,9	20,0	65,1	100,0
Mevcut işimden ve işyerimden memnunum.	Engelli	N	3	7	2	66	97	175
		%	1,7	4,0	1,1	37,7	55,4	100,0
	Kontrol	N	0	4	4	24	141	173
		%	0,0	2,3	2,3	13,9	81,5	100,0
Ev esaslı uzaktan çalışma, iş ve ev arasında ayrımı ortadan kaldırır.	Engelli	N	5	22	5	54	86	172
		%	2,9	12,8	2,9	31,4	50,0	100,0
	Kontrol	N	3	4	11	39	115	172

		%	1,7	2,3	6,4	22,7	66,9	100,0
Ev esaslı uzaktan çalışma, çalışanların çalıştıkları kurumlara olan bağlılıklarını zayıflatır.	Engelli	N	89	64	7	6	8	174
		%	51,1	36,8	4,0	3,4	4,6	100,0
	Kontrol	N	6	12	8	30	119	175
		%	3,4	6,9	4,6	17,1	68,0	100,0
Bulduğum kurumda en az 12 ay daha çalışmak niyetindeyim.	Engelli	N	4	5	5	71	90	175
		%	2,3	2,9	2,9	40,6	51,4	100,0
	Kontrol	N	6	3	8	20	137	174
		%	3,4	1,7	4,6	11,5	78,7	100,0
Kurumumu çalışmak için iyi bir yer olarak tavsiye ederim.	Engelli	N	1	5	3	70	96	175
		%	0,6	2,9	1,7	40,0	54,9	100,0
	Kontrol	N	2	2	6	24	140	174
		%	1,1	1,1	3,4	13,8	80,5	100,0
Başkalarına kurumumun bir parçası olduğumu söylemekten gurur duyuyorum.	Engelli	N	5	4	2	69	93	173
		%	2,9	2,3	1,2	39,9	53,8	100,0
	Kontrol	N	1	3	7	19	145	175
		%	0,6	1,7	4,0	10,9	82,9	100,0
Farklı bir kurumda çalışırsam daha mutlu, verimli ve başarılı olacağıma inanıyorum.	Engelli	N	86	39	10	31	6	172
		%	50,0	22,7	5,8	18,0	3,5	100,0
	Kontrol	N	131	20	14	7	3	175
		%	74,9	11,4	8,0	4,0	1,7	100,0
Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam edildiğimde her zaman çalışmam beklenebilir.	Engelli	N	80	49	14	23	7	173
		%	46,2	28,3	8,1	13,3	4,0	100,0
	Kontrol	N	3	13	31	29	99	175
		%	1,7	7,4	17,7	16,6	56,6	100,0
Ev esaslı uzaktan çalışma ile çalışanların kıyafet masrafları, işyerinde istihdam edilenlere göre daha azdır.	Engelli	N	3	2	8	77	79	169
		%	1,8	1,2	4,7	45,6	46,7	100,0
	Kontrol	N	4	12	16	46	93	171
		%	2,3	7,0	9,4	26,9	54,4	100,0
Çalışanlara inisiyatif	Engelli	N	1	1	8	72	91	173

Bırakılması, onların zamanı etkin kullanma becerilerinin gelişmesine katkı sağlar.	Kontrol	%	0,6	0,6	4,6	41,6	52,6	100,0
		N	4	2	13	46	110	175
		%	2,3	1,1	7,4	26,3	62,9	100,0
İşyerine gelmeksizin ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdama kesinlikle karşıyım.	Engelli	N	143	14	4	6	8	175
		%	81,7	8,0	2,3	3,4	4,6	100,0
	Kontrol	N	8	31	17	10	107	173
		%	4,6	17,9	9,8	5,8	61,8	100,0
Bilgisayar yardımı ile insanlarla çok daha rahat iletişim kuruyorum.	Engelli	N	22	8	11	59	71	171
		%	12,9	4,7	6,4	34,5	41,5	100,0
	Kontrol	N	36	90	23	13	13	175
		%	20,6	51,4	13,1	7,4	7,4	100,0
Ev esaslı uzaktan çalışma, çalışanların boş zamanlarının çoğalmasına imkan verir.	Engelli	N	1	3	4	69	98	175
		%	0,6	1,7	2,3	39,4	56,0	100,0
	Kontrol	N	7	19	19	121	7	173
		%	4,0	11,0	11,0	69,9	4,0	100,0
Çalışırken zamanı etkin olarak kullandığıma inanıyorum.	Engelli	N	1	2	1	76	94	174
		%	0,6	1,1	0,6	43,7	54,0	100,0
	Kontrol	N	2	1	6	35	131	175
		%	1,1	0,6	3,4	20,0	74,9	100,0
Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdamın yaygınlaşması beni mutlu eder.	Engelli	N	2	2	3	64	102	173
		%	1,2	1,2	1,7	37,0	59,0	100,0
	Kontrol	N	110	10	17	28	8	173
		%	63,6	5,8	9,8	16,2	4,6	100,0
Bir imkan olsa ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam edilmek isterim.	Engelli	N	1	4	5	15	145	170
		%	0,6	2,4	2,9	8,8	85,3	100,0
	Kontrol	N	119	24	13	14	5	175
		%	68,0	13,7	7,4	8,0	2,9	100,0
Sık sık işsiz kalma korkusu yaşıyorum.	Engelli	N	88	43	11	26	6	174
		%	50,6	24,7	6,3	14,9	3,4	100,0
	Kontrol	N	131	27	7	6	3	174
		%						

		%	75,3	15,5	4,0	3,4	1,7	100,0
Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdama yönelik yasal düzenlemelerin yapılması çalışanların yararınadır.	Engelli	N	3	8	3	62	99	175
		%	1,7	4,6	1,7	35,4	56,6	100,0
	Kontrol	N	106	11	16	35	7	175
		%	60,6	6,3	9,1	20,0	4,0	100,0
Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam çalışanların ücretlerini düşürür.	Engelli	N	95	62	6	6	4	173
		%	54,9	35,8	3,5	3,5	2,3	100,0
	Kontrol	N	4	17	15	23	115	174
		%	2,3	9,8	8,6	13,2	66,1	100,0
Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam çalışma ortamını her an erişilebilir hale getirir.	Engelli	N	2	2	5	60	106	175
		%	1,1	1,1	2,9	34,3	60,6	100,0
	Kontrol	N	1	7	17	36	114	175
		%	0,6	4,0	9,7	20,6	65,1	100,0
Ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdam, özellikle engellilerin çalışma hayatına katılımını artırır.	Engelli	N	1	0	5	56	113	175
		%	0,6	0,0	2,9	32,0	64,6	100,0
	Kontrol	N	1	1	7	30	136	175
		%	0,6	0,6	4,0	17,1	77,7	100,0
Engellilerin, ev esaslı uzaktan çalışma ile istihdamına yönelik yasal düzenlemelerin yapılmasını destekliyorum.	Engelli	N	0	3	3	35	134	175
		%	0,0	1,7	1,7	20,0	76,6	100,0
	Kontrol	N	0	2	6	29	138	175
		%	0,0	1,1	3,4	16,6	78,9	100,0
Engellilerin, çalışma hayatında aktif olarak yer almalarını destekliyorum.	Engelli	N	1	2	1	76	94	174
		%	0,6	1,1	0,6	43,7	54,0	100,0
	Kontrol	N	2	1	6	35	131	175
		%	1,1	0,6	3,4	20,0	74,9	100,0

