

ORTOPEDİK ENGELLİLERİN İSTİHDAMINDA TELE ÇALIŞMAYA İLİŞKİN TUTUMLAR AÇISINDAN BİR UYGULAMA

AN APPLICATION IN TERMS OF ATTITUDES TOWARDS
THE EMPLOYMENT OF ORTHOPAEDIC DISABLED PERSONS
WITH TELEWORKING

H. Filiz ALKAN MEŞHUR¹

ÖZET

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemelerle birlikte işin yerine getiriliş şekilleri de değişmekte ve dönüşmektedir. İşin geleneksel işyeri dışında yapılması esasına dayalı tele çalışma, bilgi çağının beraberinde getirdiği önemli gelişmelerden birisidir. Bu makalenin amacı, ortopedik engelli kişiler için bir istihdam alternatifi olarak tele çalışma kavramını değerlendirmektir. Bu bağlamda, makalede engellilerin istihdamının önemi vurgulandıktan sonra, esnek ve yeni bir çalışma biçimi olan tele çalışma ve unsurları tartışılmıştır. Ayrıca, tele çalışmaya yönelik tutumların belirlenmesi amacıyla, Ankara ilinde yaşayan 155 ortopedik engelli bireyi kapsayan bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, tele çalışma ortopedik engellilerin çalışma yaşamına katılımlarını artıran bir istihdam seçeneğidir ve bu yolla çalışacak olan ortopedik engellilerin sosyal yaşama entegrasyonları artacaktır.

Anahtar Sözcükler: *Tele çalışma, ortopedik engelliler, bilgi ve iletişim teknolojileri, istihdam, tutumlar*

ABSTRACT

With the improvements of the information and communication technologies, the nature of work and workplace is changing. Teleworking is an information age phenomenon growing out of information-based work as well as the rapid advance of technology. Teleworking that can be done at a distance, usually via the use of information and communications technologies. The purpose of this article is to evaluate the teleworking concept as an employment alternative for people with orthopaedic disabilities. In this context, the importance of employment of people with disabilities was emphasized. Then, teleworking as a new and flexible working way and its components were discussed. Moreover, a field survey was done in order to determine attitudes of them towards teleworking. The sample comprised 150 nonworking orthopaedic disabled persons who are living in Ankara. According to results of the study, teleworking is an employment alternative that supports participation of people with orthopaedic disabilities into the working life. Also, the social integration of orthopaedic disabled persons who are working in this way will increase.

¹ Selçuk Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Şehir ve Bölge Planlama Bölümü, Yrd. Doç. Dr.

Key Words: Teleworking, disabled persons, information and communication technologies, employment, attitudes

1. GİRİŞ

Geçmişten günümüze engelliler, hem kentsel hem de sosyal yaşamda çoğu zaman göz ardı edilmişlerdir. Buna karşın, Birleşmiş Milletler ve Dünya Sağlık Örgütü'nce (WHO) hazırlanan raporlara göre dünya nüfusunun yaklaşık %10'u engellidir ve dünyada yaklaşık 500 milyon engelli olduğu tahmin edilmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu tarafından 2010 yılında açıklanan sonuçlara göre ise, ülkemiz nüfusunun %12,29'u engellidir. Bu bilgiler çerçevesinde, ülkemizde yaklaşık 8,5 milyon engelli bireyin bulunduğu anlaşılmaktadır (TÜİK, 2010).

Engelli insanlar fiziksel mekân kullanımlarında erişebilirlik açısından kısıtlamalar ile karşılaşmaktadır. Bu fiziki kısıtlamalar nedeniyle de eğitim ve çalışma hayatına katılmaları oldukça güçleşmektedir. Eğitim alamayan engelli birey ise çalışma olanaklarından da mahrum kalmaktadır. Bu saptamalar, kentsel mekânların, engellilerin de kolaylıkla erişebileceği şekilde planlanması gibi bir zorunluluğu ortaya çıkarmaktadır. Bunun yanı sıra, engellilerin yaşamlarını kolaylaştıracak ve çalışma hayatına katılmalarını artıracak yeni çözümlerin ve önerilerin üretilmesi gerekmektedir. Bu çerçevede, bilişim teknolojileri ve internetin, engelli kişilere, farklı aktivitelere katılabilme adına sağladığı açılımlar dikkate değerdir.

İletişim teknolojileri, engelli kişilerin bireysel hareketini desteklemektedir. Bu değişim, rekreasyon, çalışma ve eğitim gibi yaşamın çeşitli alanlarını da etkilemektedir. Engelli kişilerin hareket zorlukları ve fonksiyon kayıpları göz önüne alındığında, iletişim hizmetlerine ve bilgiye ulaşmak, bu bireyler açısından daha fazla önem taşımaktadır. İletişim teknolojilerindeki hızlı gelişmelerin, bulunulan noktadan bilgiye ve hizmetlere erişmeyi kolaylaştırması, dolayısıyla, hareketlilik ihtiyacını ortadan kaldırması, özellikle hareket gücünü çeken ortopedik engelliler için önemli bir fırsattır. Söz konusu ortamda, ortopedik engelli kişiler, yapılı çevredeki kısıtlar nedeniyle ulaşmakta güçlük çektikleri hizmet ve bilgilere, buldukları yerden kolaylıkla ulaşma olanağına sahip olabilmektedir.

İletişim teknolojilerindeki gelişmenin önemli bir açılımı olan tele çalışma, bilişim teknolojileri aracılığı ile, buna uygunluğu sağlanmış bir işin, işyeri dışından, evden, rekreasyon alanlarından, otomobilden, otel odasından veya herhangi bir başka yerden internete bağlı bir diz üstü bilgisayar ya da hareketli (mobil) telefon ile yapılabilmesidir. Tele çalışma kavramının, vurgulanması gereken en önemli boyutu, yapılı çevredeki engeller nedeniyle gerek eğitim gerekse çalışma hayatına devam edemeyen engelli kişilere sağlayabileceği açılımlardır. Bu bağlamda, tele çalışma önemli bir fırsattır ve

Ortopedik Engellilerin İstihdamında Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlar Açısından Bir Uygulama

değerlendirilmelidir.

Ortaya konan saptamalar ışığında, çalışmanın temel kurgusu, engelli kişilerin çalışma yaşamına aktif olarak katılımını sağlayacak esnek bir çalışma biçimi olarak tele çalışma kavramını ortaya koymak ve engelliler açısından kullanımını değerlendirmektir. Çalışmanın kapsamını ise, kentsel mekânları kullanmakta en çok zorlukla karşılaşan ortopedik engelliler oluşturmaktadır.

KAPSAM VE YÖNTEM

Çalışma, ortopedik engellilerin çalışma yaşamına yeteri kadar katılamamaları açısından yeni bir çalışma biçimi olarak tele çalışmanın getirdiği açılımların araştırılmasını ve yeni bir istihdam seçeneği olarak tele çalışmanın çalışmayan ortopedik engelliler ile yapılacak olan anketlerin sonuçlarına göre test edilmesini amaçlamaktadır. Alan araştırmasına katılan çalışmayan ortopedik engellilerin hemen hemen hepsi (yaklaşık %98'i) çalışmak isteyen fakat iş bulamayan, dolayısıyla işgücü içinde istihdam edilemeyen kişilerdir.

Bilimsel araştırma yöntemi olarak kabul edilen, tümdengelim (deductive) yaklaşımı yöntem olarak kullanılmıştır. Tümdengelim yaklaşımı doğrultusunda konuya ilişkin genel yaklaşımlar ve bunlara ilişkin değerlendirmeler yapılmıştır. Sürecin devamında, hipotez ve varsayımlar belirlenmiştir. Üçüncü aşamada ise, hipotezin test edilmesine yönelik (gerçekleme-verification) saha araştırması yapılmış ve hipotezler test edilmiştir. Bu bağlamda öncelikle varsayımlar ortaya konulmuştur:

1. Çalışmak bütün insanların sosyal ve psikolojik olarak ihtiyaç duyduğu bir gereksinimdir. Çalışmayan insan, kişisel anlamda tatmin olamaz. Kişi çalışmak ve topluma yararlı olmak ister. Bu anlamda, ortopedik engelliler de çalışma yaşamına katılarak istihdam edilmek istemektedirler.
2. Ortopedik engelliler, herhangi bir engeli bulunmayan insanlara göre istihdam edilmeye daha fazla ihtiyaç duymaktadırlar.
3. Mekânı kullanmakta en fazla sıkıntı çeken engel grubu ortopedik engellilerdir.

Bu varsayımlardan yola çıkarak hipotezler şu şekilde belirlenmiştir:

1. *Çalışma yaşamında ortopedik engellilerin aktif olarak yer almalarında tele çalışma önemli bir esnek istihdam biçimidir,*
2. *Tele çalışma ile ortopedik engellilerin sosyal yaşama katılımları artacaktır.*

Çalışmanın bilimsel hedefi, ortopedik engellilerin tele çalışmaya yönelik davranış ve tutumlarını ortaya koymaktır. Bu çerçevede izlenen yöntem şu şekildedir:

Çalışmaya yönelik problemin tespiti ve tanımlanması sürecinde, tanımlayıcı (descriptive) bir analiz yapılmıştır. Öncelikle, ortopedik engellilerin kentsel mekânları kullanamamaları sonucunda, eğitim yaşamlarına devam edememeleri ve sonrasında da çalışma hayatına katılamamaları sorun olarak saptanmıştır. Devam eden süreçte, bilişim teknolojilerinin beraberinde getirmiş olduğu tele çalışma kavramı ve ortopedik engelliler için sunacağı fırsatlar ortaya konulmuştur. Ortopedik engellilerin tele çalışmaya yönelik tutumlarını belirleyen (χ^2 -kikare, korelasyon ve regresyon istatistiksel analizlerinin kullanıldığı) bir saha araştırması çalışma kapsamında yer almaktadır. Bu bağlamda, tele çalışmanın ortopedik engellilerin çalışma yaşamına aktif katılımlarını artıran ve topluma sosyal entegrasyonlarını sağlayan bir çalışma biçimi olup olamayacağı test edilmektedir.

2. ENGELLİLERİN İSTİHDAMININ ÖNEMİ

Toplumdaki her insan gibi, engelli bireylerin de var olan potansiyellerine dayalı olarak yaşamlarını bağımsız bir şekilde devam ettirmelerinin temel şartı; herhangi bir iş ve mesleği en iyi şekilde yapabilecek düzeye ulaşmalarıyla mümkündür (Baran, 2003). Çalışmanın gerek bireysel gerekse toplumsal refahın sağlanmasındaki önemi aşikârdır. Çalışmayı özendirmenin hem bireysel hem de toplumsal açıdan sayısız yararları vardır. Öte yandan, çağdaş anlayışın bir gereği olarak “çalışmak ve işsizlikten korunmak” bir insan hakkı olarak da değerlendirilmektedir. Ayrıca üretmek toplumda saygın bir yer edinme isteği, her sağlıklı insan gibi engellilerin de temel arzusudur. Eğitilerek topluma kazandırılan engelli, özelde aile ekonomisine, genelde de ülke ekonomisine katkıda bulunur (Öztürk, 2011). Çalışma, bireylerin bir gelir sahibi olmalarının yanı sıra sosyal ilişkileri, kişisel tatmini, mutluluğu ve aile ilişkileri gibi diğer pek çok faktörü de etkilemektedir (Ergün, 2005). Bunun yanı sıra, bireyler kendine güven ve sorumluluk duyguları ile çalışma hayatına katılarak ev dışında sosyal ilişkilerde fırsat elde etmektedirler. Dolayısıyla, işgücü içinde istihdam edilemeyen kişilerde sosyal, ekonomik ve psikolojik sorunların ortaya çıkacağı açıktır (Barnes, 1994’den aktaran Baybora, 2006).

Dünya genelinde yaşayan yaklaşık beş yüz milyon engelli engel nedenleri ne olursa olsun ya da dünyanın neresinde bulunuyorsa bulunsunlar yaşadıkları toplum içerisinde çeşitli sosyal ve fiziksel kısıtlarla karşılaşmaktadır (Murat, 2009). Engellilerin istihdamında öncelikle kabul edilmesi gereken konu engeli bulunmayan insanlara göre istihdam edilmeye daha çok ihtiyaç duyduklarıdır. Bu ihtiyacın karşılanması, her şeyden önce engellinin bir biçimde toplumdan soyutlanmasını önlemekte, diğer bir ifadeyle, bu bireylere sosyal ve psikolojik olarak tedavi edici etki yapabilmektedir. Diğer taraftan, hem çalışarak kazandığı para ile başkasına muhtaç olmamak, hem de yetişkin bir insan olarak üretime katılmak, engelli

Ortopedik Engellilerin İstihdamında Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlar Açısından Bir Uygulama

bile olsa her insanın gösterdiği normal bir istek olmaktadır (Özürlüler Şurası, 1999). Bunun yanı sıra istihdam engellilerin genellikle dikkate alınmayan zekâ, yetenek ve becerilerin de üretim sürecine dâhil edilmesini sağlayacaktır (ILO, 1992). Engellilerin fiziksel ya da düşünsel bir engelinin bulunması sağlam olan yeteneklerini kullanamayacakları anlamına gelmez. Böyle düşünüldüğünde toplum için bir israf söz konusudur. Engelli olmayan diğer bireyler de çalışırken sahip oldukları organları tüm kapasitesi ile kullanmazlar. Yaptıkları işin cinsine göre bir kısım yeteneklerini ya hiç kullanmazlar ya da eksik kapasite kullanırlar. Bu durumda engelli bireylerin de çalışabilecekleri ve kendilerinden sağlıklı insanlar gibi ya da onlara yakın verim alınabileceği söylenebilir (Seçkin, 1978).

Engellilerin istihdamının önemi ekonomik açıdan değerlendirilecek olursa, nüfus içinde önemli bir orana sahip olan engelli bireylerin hiç üretmeden tüketmesinin nüfus ile kaynak dengesini olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Bu nedenle, kaynakların optimum düzeyde kullanılabilmesi için engellilerin de üretime katılması gerekmektedir (Aydın, 1991). Ülkelerin kaynaklarının sınırlı, ihtiyaçlarının ise sınırsız olduğu gerçeğinden hareketle engellileri de güçleri oranında toplumda üretici hale getirmek bir zorunluluktur. Toplumlar, engellileri üretken olmayan, dolayısıyla da ailesi ya da devlet tarafından bakıma muhtaç olan kişiler olarak görmektedirler ve çoğunlukla da onlara acıma duygusuyla yaklaşmaktadırlar. Yöneticiler de genellikle, engellileri hukuki bir zorunluluk ya da özel bir nedenleri olmadıkça istihdam için tercih etmemektedirler. Çünkü onlara göre, engelliler deneyimsizdirler, kariyer ve mesleki eğitim açısından da yapılacak olan işe uygun değildirler. Bu nedenle, diğer işsizlere göre istihdam edilme şansları daha azdır (ILO, 1985). Önemli olan, engelli bireyin hangi işte verimli bir biçimde çalışabileceğinin tespit edilerek ülke ekonomisine katkı sağlamalarının gerçekleştirilmesidir. Bunun yanı sıra, engelli kişilerin kendi kendine yeterli hale getirilmemesi ve istihdam edilmemesi durumunda, kendilerine bakma zorunluluğunda kalan yakınlarından en az bir kişinin de çalışma gücüne sahip olmasına rağmen, ulusal gelire katkıda bulunmaksızın gelirden pay alır duruma getireceği unutulmamalıdır (Karaduman, 1988).

Bedensel, zihinsel, ruhsal ve sosyal özelliklerinde doğuştan veya sonradan belirli bir oranda ve sürekli olarak engelleri olan kişilere yönelik hizmetler çok yönlü olma özelliğine sahip bulunmaktadır. Engelliler de, engelli olmayan bireyler gibi yasal, sosyal, kültürel ve ekonomik haklara bir başka deyişle tüm insan haklarına sahiptir. Bu nedenle, engelli gruplara sağlık, eğitim, kültür, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler gibi tüm sosyal amaçlı sektörler ile mali sektörlerin konusu olmaktadır (DPT, 2001).

Ülkelerin gelişmişlik seviyelerine göre de engellilerin istihdam piyasasında yer alma durumu değişmektedir. Engellilerin istihdam edilmeleri kadar, işyerindeki tutumlar da büyük öneme sahiptir, işe alımlarda ayrımcılık

yapılamayacağı gibi, çalışmaya başlayan engellilere de ayrımcılık yapılamaz. Pozitif ayrımcılık ilkesinden hareketle engellilere eğitim, bilgi ve becerilerini en yüksek düzeyde kullanabilecekleri iş ortamları sağlanmalıdır. Çalışan engellilerin işyerlerindeki çalışma arkadaşlarının ve işverenlerin tutumları, ön yargıları onların iş verimliliklerini büyük oranda etkilemektedir (Ergün, 2005).

Engellilerin “topluma dâhil olma” mücadelesi esasen yurttaşlık haklarını kazanma mücadelesidir. Bu mücadele, eğitim hakkını ve çalışma hakkını elde etme aşamalarında daha yoğun bir şekilde yaşanmaktadır. Engelliler, kendileri için, kendileri adına toplum tarafından özel olarak sunulan hizmetler nedeniyle toplumun genelinden kopuk soyutlanmış bir yaşam sürmektedir. Sunulan bu özel hizmetlerin teşvikiyle de engelliler, istihdam edilebilme şanslarının olmadığı inancıyla eğitim sisteminden kopmaktadır. Bunun sonucunda da çok azı iş piyasasına katılabilme şansını yakalamakta, yurttaşlık görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmektedir (Aktaş vd., 2004). Günümüzde işgücü piyasalarında yoğun rekabet ortamı içerisinde engelli kişilerin bir iş, meslek sahibi olabilmeleri için bazı hizmetlerden tam anlamıyla faydalanmış olması gerekmektedir. Çalışma hakkının engelli olsun ya da olmasın her bireyin hakkı olduğu ve verilmesi gerektiği unutulmamalıdır (Hasırcıoğlu, 2006).

2.1. Çeşitli Ülkelerde Engellilerin İstihdamı

Birleşmiş Milletlerin bağlı organlarında engellilere yönelik çalışmalar bulunmaktadır. Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Organizasyonu (UNESCO) özel eğitimle ilgili olarak yapılan ya da yapılacak faaliyetleri yürütmekle, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) sağlık ve özürüllüğün önlenmesi konusu ile ilgili olarak teknik desteği vermekle, Birleşmiş Milletler Çocuk Fonu (UNICEF) çocuklara yönelik hazırlanan programları destek sağlamakla sorumludur. Ayrıca, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) iş piyasasına engellilerin erişimini, uluslararası çalışma standartları aracılığıyla ekonomik bütünleşmenin sağlanması ve teknik işbirliği sağlamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 159 sayılı "Sakatların Meslekî Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında Sözleşmesi" tam katılım ve eşitlik koşullarında engelliler için uygun bir istihdam ve sosyal bütünleşme ortamının gerçekleştirilmesini amaçlamaktadır. Söz konusu sözleşmeye göre, her kategoride engelliler için uygun meslekî rehabilitasyon tedbirleri sağlamak ve açık işgücü piyasasında engelliler için istihdam olanaklarını artırmak temel amaçtır. Bu amaç gerçekleştirilirken, engelli işçilerle engelli olmayan işçiler arasında fırsat ve muamele eşitliği göz önünde tutulur (Manav, 2006).

Birleşmiş Milletler Özürülüler Programı Birleşmiş Milletler sistemi içerisinde engellilere yönelik hazırlanan temel programdır. Bu program Birleşmiş Milletler Genel Sekreterliği Ekonomik ve Sosyal İşler Bölümünün,

Ortopedik Engellilerin İstihdamında Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlar Açısından Bir Uygulama

Sosyal Politika ve Kalkınma Birimi tarafından yürütülmektedir. Programın genel çerçevesi ve hedefleri Özürlüler için Dünya Eylem Programı ve Özürlüler İçin Fırsat Eşitliği Konusunda Standart Kurallar belgelerine dayanmaktadır. Bu programın temel amaçları engelli bireylerin sosyal hayata ve kalkınma sürecine tam ve etkin katılması konusunda destek sağlanması; engellilere sağlanan haklarının ve onurlarının korunmasına yönelik çabaların artırılması; eğitim, istihdam, bilgi edinme, ürün ve hizmetlere erişimlerinin artırılması şeklinde sıralanabilir (Murat, 2009).

İngiltere’de çalışma çağındaki nüfusun yaklaşık %10’u yani 4.5 milyonu engellidir. Bunlardan 1.8 milyonu istihdam edilirken, 250.000 engelli işsizdir. İngiltere’de işsizlik oranı %6.6 engelliler de ise %13.3’tür. İspanya’da engellilerin %50’si gelir getirici bir işte çalışmaktadır. Ayrıca, Avrupa Birliği’nde engelli erkeklerin engelli kadınlara, engelli gençlerin engelli yaşlılara göre istihdam şansının daha fazla olduğu gözlenmektedir. Çalışan engellilerin tahminlerin üzerinde büyük bir bölümü tarım ve inşaat işlerinde, düşük bir bölümü ise sağlık ve diğer hizmetlerde çalışmaktadır. Çok küçük bir bölümü ise imalat sektörü ile finans ve eğitim sektöründe çalışmaktadır. Avrupa Birliği Ülkeleri İstatistik Ofisi (EUROSTAT) tarafından 14 üye ülke arasında gerçekleştirilen araştırmanın verilerine göre, Avrupa’da toplam 50 milyon engelli bireyin bulunduğu ve 14–64 yaş arası engelli nüfus oranının %14.5 olduğunu saptanmıştır (EUROSTAT, 2001).

Amerikan hukukunda, engelliler açısından iki federal yasa son derece önemlidir. Birincisi 1973 tarihli Rehabilitasyon Kanunu (Rehabilitation Act of 1973 – RA), ikincisi ise 1990 tarihli Engelli Amerikan Kanunu’dur. (Americans with Disabilities Act of 1990 – ADA) (Çakmak, 2008). Aynı zamanda, söz konusu Kanunun, dünyada engellilere tanınan haklar bakımından en kapsamlı kanun olduğu söylenebilir. 26 Temmuz 1992’de yürürlüğe giren Kanun, başlangıçta yirmi beş veya daha fazla işçi çalıştıran işverenleri kapsamına alırken, 26 Temmuz 1994’den itibaren bu sayı on beş veya daha fazla işçi çalıştırma olarak belirlenmiştir (Uşan, 1999’dan aktaran Akardere, 2005).

Federal düzeyde ve eyalet düzeyinde ayrı ayrı engellilik ve ayrımcılıkla ilgili pek çok düzenleme olmasına rağmen bu iki Kanun ve özellikle Amerikan Engelliler Kanunu oldukça önemli konuma sahiptir. 1990 Amerikan Engelliler Kanunu bir dönüm noktası olarak nitelendirilmektedir. Kanun; istihdam, barınma ve ulaşım ile ilgili hakları garanti altına almakta, engellilerin de diğer Amerikalılarla aynı haklara sahip olduğu konusunda toplumsal farkındalık uyandırmaya çalışmakta ve kendilerine eşit muamele yapılması için çalışan güçlü, etkili ve düşüncelerini savunan, engellilere özgüveni bir kültür oluşturmaktadır. Amerikan Engelliler Kanununun, engelli hukukuna olan ilgiyi önemli ölçüde artırdığı iddia edilmektedir. Bu Kanunun yürürlüğe konma nedeni, engelli kişilerin iş alanlarında, devlet ve

belediye hizmetlerinde, toplumsal yerleşimde, ticari faaliyetlerde ve ulaşımda eşit haklara sahip olmalarını sağlamaktır (Çakmak, 2008).

İngiliz Hukukunda 1995 tarihli Sakat Ayrımcılığı Kanun yürürlüğe girinceye kadar “Sakat Kişiler (istihdam) Kanunu”, (Disabled Persons Employment) (1944 ve 1958) uzun yıllar uygulama alanı bulmuştur. Sosyal devlet ve demokratik anlayış ile hareket eden Almanya, bu yaklaşımını engellilerin istihdamı konusundaki yeni kanunu uygulamaya koyarak bir kez daha kanıtlamıştır. 1 Ekim 2000 tarihinde yürürlüğü giren “Özürlülerin İşsizliğine Karşı Mücadele Kanunu” engellilerin iş piyasasındaki iş bulma şanslarının arttırmayı hedeflemektedir (Akardere, 2005).

Engellilerin istihdamı ile ilgili olarak dünyada belli başlı iki sistem uygulanmaktadır. Bunlardan ilki ve tarih itibarıyla de öncelikli olarak uygulanan engelli çalıştırma yükümü yöntemi, kota rejimidir (Uşan, 2003). Belirli oranda engelli istihdam edilmesini zorunlu kılan kota rejimi, engellilerin istihdam ilişkisi içerisinde pozitif anlamda korunmalarına yönelik ilk düzenlemedir. Bu anlamda kota rejimi, sosyal adalet duygusunun da bir sonucu olarak işverenlerin üzerine kanuni zorlama ile verilmiş bulunan bir moral yükümlülüktür. Kota rejimi, Ocak 1919’da ilk kez Almanya’da uygulanmıştır. Almanya’dan sonra, 1920 yılında Avusturya, 1921 yılında İtalya ve Polonya, 1923 yılında da Fransa engelli işçiler için kota öngörmüştür. 1995 yılından önce İngiltere’de uygulanmış olup, İtalya, İspanya gibi birçok ülke tarafından yaygın olarak benimsenmektedir. Kota sistemi Avrupa’da engellilerin istihdamını sağlamaya yönelik temel sistemdir (Durmuşoğlu, 2005’den aktaran Kayacı, 2007). Doğrudan doğruya kota sisteminde, işverenler kanunun tanımladığı anlamda engelli çalıştırmak durumundadırlar. Yine, benimsenen sisteme göre, kotanın ihlalinde de yaptırım farklı olabilmektedir. Birinci sistemi benimseyen ülkelerde, İtalya ve İspanya’da olduğu gibi, kotanın ihlali, para cezası ve/veya hapis cezasını gerektirmektedir. Buna karşılık diğer sistemde, karşılığın ödenmesi söz konusudur. Yine yükümlülük ihlal edilirse burada da ceza söz konusudur. İkincisi ise, son yıllarda uygulama alanı bulan ve engellilere yönelik ayrımcı davranışları ortadan kaldırmayı hedefleyen ayrımcılığı önlemeye yönelik kanunlaştırma hareketleri bir başka ifadeyle, ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuatın oluşturulması yöntemidir (Kayacı, 2007).

Engellilerin istihdamında karşılaşılan bir diğer yöntem de seçilmiş iştir. Bu sistemde belirli işler yalnızca engellilere özgüdür. Benzer şekilde İtalyan Hukukunda, görme engelliler veya her iki gözüyle de 1/10’dan daha fazla göremeyenler için telefon santral memurluğu, masörlük, masörfizyoterapistlik ayrılmış iş olarak kabul edilmiştir. Yunanistan’da da, telefon santral memurluğu görme engelliler için tahsis edilmiştir. Danimarka’da ise, herhangi bir kota oranı benimsenmemişken, telefon santral memurluğu görme engelliler için tahsis edilmiştir. Yine engellilerin istihdamında

Ortopedik Engellilerin İstihdamında Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlar Açısından Bir Uygulama

korumalı istihdam da görülmektedir. Korumalı istihdam, kişisel noksanlıkları veya engelleri nedeniyle yaşamlarını normal bir mesleki faaliyetle kazanamayacaklar için özel olarak düzenlenip, kurulan işyerlerindeki istihdam türüdür. Bu yöntem hem kota rejimini hem de ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuat yöntemini kabul eden ülkeler tarafından uygulanmaktadır (Uşan, 2003'dan aktaran Kayacı, 2007).

2.2. Türkiye'de Engellilerin İstihdamı

Bir ekonomide toplam nüfus içinde engelli nüfusun payı, engelli işgücü arzını belirleyen temel büyüklüktür. Engellilerin işe girme ve mevcut işi devam ettirebilme ve çalışma koşullarında yükselebilen olanakları oldukça sınırlıdır. Bu bağlamda, sosyal devletin alacağı önlemler, Türkiye'de öncelikle anayasal bir hak ve daha sonra da yasal bir yükümlülüktür (Keskin, 2001). TÜİK 2010 verilerine göre, engelli olan nüfusun toplam nüfus içindeki oranı %12,29'dur ve bu veri, son nüfus sayımına göre, 8.431.937 kişiye karşılık gelmektedir. Ortopedik engellilerin oranı %8,8; görme engellilerin oranı %8,4; işitme engellilerin oranı %5,9; dil ve konuşma engellilerin oranı %0,2; zihinsel engellilerin oranı %29,2 iken süreğen hastalığı olanların oranı ise %25,6'dır (Tablo 1).

Tablo 1: Engelli Nüfusun Engel Gruplarına Göre Dağılımı

ENGEL GRUBU	TOPLAM (%)
Ortopedik	8,8
Görme	8,4
İşitme	5,9
Dil ve Konuşma	0,2
Zihinsel	29,2
Süreğen Hastalık	25,6
Ruhsal ve Duygusal Hastalık	3,9
Birden Fazla Engele Sahip	18
TOPLAM	100

Kaynak: TÜİK, Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması, 2010

Erkek engellilerin oranı %58,6, kadın engellilerin oranı ise %41,4'dür. Engellilerin %62,4'ü kentlerde yaşamaktadır. Engelli olma oranları yaş grubu bazında incelendiğinde ileri yaşlarda artmakta olduğu görülmektedir. Ancak, bu artış süregen hastalığı olanlarda diğer engel grubundakilere göre daha fazladır. Engel gruplarına göre ise, hem %40-%69 hem de %70 ve üzeri engeli sahip olanların oranı %42,4'dür. Engelli nüfusun %41,6'sının okuma yazma bilmediği görülmüştür. Engellilerin %22,3'ü, ortopedik engellilerin ise yaklaşık %33'ü ilkokul mezunudur (Tablo 2). Bu oranlar, Türkiye'de engellilerin en temel sorununun eğitim olduğunu göstermektedir. Engelli bireylerin eğitimsizliği, toplumla bütünleşmesinin önündeki en önemli sorunlardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. İlkokul sonrası eğitim düzeyi ise oldukça düşüktür. Sonuç olarak, okuryazarlığı olmayan ve eğitim seviyesi düşük bir engelli kitlesinin varlığından söz edilebilir (Öztürk, 2011).

Ortopedik Engellilerin İstihdamında Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlar Açısından Bir Uygulama

Tablo 2: Kayıtlı Olan Engelli Bireylerin Cinsiyet, Yerleşim Yeri, Engel Oranı, Yaş Grubu ve Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (%)

	Toplam	Görme engelli	İşitme engelli	Dil ve konuşma engelli	Ortopedik engelli	Zihinsel engelli	Ruhsal ve duygusal engelli	Sürekli hastalık	Çoklu engellilik
Toplam	100,0	8,4	5,9	0,2	8,8	29,2	3,9	25,6	18,0
Cinsiyet									
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Erkek	58,6	67,0	57,5	67,0	56,2	61,1	67,9	56,2	53,5
Kadın	41,4	33,0	42,5	33,0	43,8	38,9	32,1	43,8	46,5
Yerleşim yeri									
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Kent	62,4	59,2	67,1	70,6	59,8	61,1	61,0	64,6	62,8
Kır	37,6	40,8	32,9	29,4	40,2	38,9	39,0	35,4	37,2
Engel oranı									
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
%20 - %39	15,2	28,3	16,6	52,3	33,8	6,7	12,3	17,1	10,8
%40 - %69	42,4	28,1	78,8	37,1	49,4	43,3	25,8	40,0	39,5
%70 ve üstü	42,4	43,6	4,6	10,5	16,9	50,0	61,9	43,0	49,7

Yaş grubu	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
0 – 6	4,9	1,4	9,6	25,1	3,7	7,4	2,0	3,6	3,7	7,4	2,0	3,6	3,7	3,7
7 – 14	16,2	5,1	17,4	37,1	5,1	36,1	10,5	4,6	5,1	36,1	10,5	4,6	11,5	11,5
15 – 24	17,2	16,1	20,9	14,9	13,1	27,5	9,3	9,2	13,1	27,5	9,3	9,2	14,9	14,9
25 – 44	27,7	36,2	32,4	11,7	39,2	23,3	49,5	23,6	39,2	23,3	49,5	23,6	25,0	25,0
45 – 64	18,9	25,5	12,0	7,5	22,1	4,9	22,1	33,1	22,1	4,9	22,1	33,1	18,4	18,4
65 +	15,2	15,8	7,7	3,7	16,7	0,8	6,6	25,9	16,7	0,8	6,6	25,9	26,4	26,4
Eğitim durumu [6 ve daha yukarı yaşta kişiler]														
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Okur-yazar değil	41,6	32,1	31,6	33,6	26,4	57,5	24,0	32,2	26,4	57,5	24,0	32,2	48,5	48,5
Okur-yazar olup bir okul bitirmeyen	18,2	11,8	23,0	38,6	10,9	28,9	12,7	12,8	10,9	28,9	12,7	12,8	15,3	15,3
İlkokul	22,3	29,0	17,9	10,7	32,9	4,6	33,0	34,9	32,9	4,6	33,0	34,9	22,9	22,9
İlköğretim/ortaokul ve dengi	10,3	12,5	16,4	11,0	13,4	8,2	15,2	10,2	13,4	8,2	15,2	10,2	8,0	8,0
Lise ve daha üstü	7,7	14,6	11,1	6,1	16,4	0,7	15,1	9,9	16,4	0,7	15,1	9,9	5,3	5,3

Not: Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Kaynak: TÜİK, Özütülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması, 2010

Ortopedik Engellilerin İstihdamında Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlar Açısından Bir Uygulama

Engellilerin işgücüne katılmaları ile ilgili verilere bakıldığında kayıtlı olan engelli bireylerin yaklaşık %86'sının çalışma hayatına dâhil olmadığı görülmektedir. Süreğen hastalığı olanların % 13,6'sı, ortopedik engellilerin ise %25,5'i istihdam edilmektedir. Türkiye'de kayıtlı olan engelli bireylerin % 55,7'si ağır fiziksel iş ve güç gerektirmeyen işlerde çalışmayı istemektedir. Kayıtlı olan engelli bireylerin çalıştığı/çalışabileceği işte ihtiyaç duyduğu düzenlemeler veya çalışma koşullarına bakıldığında, % 33,3'ü sağlık problemleri nedeniyle çalışma zamanı içinde daha fazla kısa molalar kullanmayı, % 27,6'sı ise yarı zamanlı işte çalışmayı istemektedir (Tablo 3). Bu durumda, engelli işgücünün Türkiye'de istihdam politikası içinde hedef gruplardan birisi olarak önemi ortaya çıkmaktadır. Bu oranlar, engelli bireyin üretim dışı ve tamamen başkalarına bağımlı olduğunun bir göstergesidir. Engellilerin istihdam sorununun çözülmesi hem kendilerinin hem de ailelerinin üretim yaşamına katılmasının yanı sıra, bağımsız yaşama ve yaşam kalitelerinin artmasını sağlayacak tek yoldur. Bu sorun ve çözümü çok boyutludur ve devlete çok önemli görevler yüklemektedir. Devlet tüm vatandaşlarının yaşamlarını idame ettirecek miktarda gelir sağlayabilecekleri iş alanları yaratmakla yükümlüdür. Bu yükümlülük engelliler için de geçerlidir ve ek olarak engelliler için istihdam alanında fırsat eşitliği yaratma görevi kaçınılmazdır (www.ozida.gov.tr).

Tablo 3: Kayıtlı Olan Engelli Bireylerin Çalışma Durumu ve Engel Türüne Göre Dağılımı (15 ve Daha Yukarı Yaşta) (%)

	Toplam	Görme Engelli	İşitme Engelli	Dil ve Konuşma Engelli	Ortopedik Engelli	Zihinsel Engelli	Ruhsal ve Duygusal Engelli	Süreğen Hastalık	Çoklu Engellilik
Çalışanlar	14,3	24,8	26,8	18,0	25,5	5,8	7,6	13,6	11,4
Ücretli, maaşlı, yermiyeli	77,4	80,1	79,8	76,7	82,3	67,7	66,5	75,6	77,1
İşveren, kendi hesabına	15,0	14,0	10,4	15,8	10,3	13,4	17,7	20,2	15,4
Ücretsiz aile işçisi	7,6	6,0	9,8	7,6	7,3	18,9	15,8	4,2	7,4
Çalışmayanlar	85,7	75,2	73,2	82,1	74,5	94,2	92,4	86,4	88,6
İş arayan	6,3	14,4	13,5	13,8	11,5	2,6	8,1	5,3	4,1
Diğer	93,7	85,6	86,5	86,2	88,5	97,4	91,9	94,7	95,9
Çalışmama veya iş aramama nedeni ⁽¹⁾									
Çalışamayacak durumda ağır özür	51,4	37,2	23,8	29,2	41,6	67,9	51,8	49,8	51,9
Emekli/Öğrenci/Ev işleri ile meşgul/Yaşlı	29,2	31,0	38,7	37,0	31,2	10,8	13,0	39,2	35,3
Özrü nedeniyle kendisine iş verilmeyeceğini düşünüyor	16,6	19,0	19,8	19,7	17,6	21,6	22,9	12,3	13,5
Ailesi çalışmasına izin vermiyor	3,3	2,2	3,7	1,8	2,5	5,3	3,4	3,0	2,4
Diğer	10,7	12,7	17,8	11,6	14,4	9,7	20,4	8,4	9,0

⁽¹⁾ Bir kişi birden fazla seçeneğe işaretleyebildiği için, çalışmama / iş aramama nedenlerinin toplamı 100 ü vermemektedir.

Kaynak: TÜİK, Özürliğin Sorun ve Beklentileri Araştırması, 2010.

Ortopedik Engellilerin İstihdamında Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlar Açısından Bir Uygulama

Engellilerin toplumsal yaşama entegrasyonlarının önündeki en büyük kısıtlardan biri de ulaşım, fiziksel çevre ve konut sorunudur. Engellilerin içinde yaşadıkları fiziksel çevre, yaşadıkları fiziksel işlev bozuklukları/yetersizlikleri ve bunların yol açtığı sınırlamalar sebebiyle büyük önem taşımaktadır. Yollar, kaldırımlar, kamu binaları, parklar ve bahçeler, okullar, içinde yaşanan konutlar, ulaşım araçları ve bunun gibi daha birçok fiziksel çevre unsuru, engellilerin topluma katılmasının önünde ciddi birer kısıt oluşturmaktadır. Engeli nedeniyle hareket yeteneği sınırlanmış insanların bu sebeplerle yaşadıkları sıkıntılara böylece yenileri eklenmiş olmaktadır. Engelli insanların kentsel yaşama katılım alanındaki ihtiyaçları, engeli bulunmayanlarla farklı olmakla birlikte benzerdir. Engelli olarak tanımlanan bireyleri, toplumun ayrı bir kesimi olarak nitelendirme yerine bütünleşmiş bir parçası olarak algılayabilmek ve yaşanan mekânda da buna olanak sağlayabilmek amacıyla fiziksel çevreye ulaşılabilirliğini sağlamak gerekmektedir. Yerel yönetimler, yaptıkları sosyal ve teknik altyapı yatırımlarıyla kent mekânının şekillenmesinde önemli role sahiptir. Kentsel ulaşım hizmetlerinin, kentteki her türlü açık alan ve yapının engelliler için ulaşılabilirliğinin yerel yönetimlerce sağlanıyor olması, engellilerin sosyal yaşama katılmasında fırsat eşitliğini sağlayan en önemli unsurdur (Öztürk, 2011). Kentsel mekânlar toplumda yaşayan herkesi düşünerek evrensel tasarım ilkeleri ışığında düzenlenmelidir. Bu anlamda, TÜİK (2010) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmaya göre, kayıtlı olan engelli bireylerin %66,9'u kaldırımların, yaya yollarının ve yaya geçitlerinin engelli bireyin kullanımına uygun olmadığını düşünmektedir. Yaşadıkları yerdeki fiziksel çevre düzenlemeleri ile ilgili olarak, kayıtlı olan engelli bireylerin %66,3'ü oturdukları binanın, %59,5'i dükkân, market, mağaza ve lokantaların, %58,4'ü kamu binalarının, %55,4'ü postane ve banka benzeri yerlerin engellilerin kullanımına uygun olmadığını belirtmiştir (Tablo 4).

Tablo 4: Engellilerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarından Beklentilerinin Engel Türüne Göre Dağılımı (%)

Kamu kurum ve kuruluşlarından beklentiler	Toplam	Görme engelli	İşitme engelli	Dil ve konuşma engelli	Ortopedik engelli	Zihinsel engelli	Ruhsal ve duygusal engelli	Sürekli hastalık	Çoklu engellilik
Sosyal yardım ve desteklerin artırılması	85,7	85,1	85,3	74,1	84,4	85	84,9	86,7	87
Sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesi	77,0	74,4	73,5	66,3	73,8	74,1	75,0	82,0	79,2
Bakım hizmetlerinin iyileştirilmesi ve yaygınlaştırılması	40,4	33,8	25,4	23,4	38,0	35,4	41,4	48,0	47,0
İş bulma olanaklarının artırılması	28,7	45,5	43,5	31,0	40,5	21,9	28,7	27,0	23,5
Eğitim olanaklarının artırılması	25,6	17,4	33,3	54,4	17,4	43,0	17,6	13,4	21,4
Fiziksel çevre ve ulaşım imkânları konusunda düzenlemelerin yapılması	17,7	23,0	15,1	13,2	23,0	12,3	14,3	19,6	20,4
Hiçbir beklentisi olmayanlar	2,2	1,8	2,5	4,3	2,0	2,6	5,0	1,8	1,9
Diğer	8,6	7,0	8,5	16,0	8,0	11,6	10,4	6,1	7,7

Kaynak: TÜİK, Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması, 2010.

Ortopedik Engellilerin İstihdamında Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlar Açısından Bir Uygulama

Türkiye’de 1997 yılından itibaren engelliler alanında önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu husus 3.12.1996 tarih ve 4216 sayılı Özürlüler İdaresi Başkanlığı Kurulmasına ve Özürlülerin Durumları ile İlgili Çeşitli Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Yetki Kanunu ile sağlanmıştır. Yapılan değişiklik ve düzenlemeler arasında Başbakanlığa bağlı bir Özürlüler İdaresi Başkanlığının Kurulması, Devlet Memurları Kanunu, İş Kanunu, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu gibi kanunlarda değişiklik yapılması ve Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe konması gibi hususlar sayılabilir (Uşan, 2003).

Engelli işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmak amacıyla Türkiye, 1989 yılında 3581 sayılı Kanunla Avrupa Sosyal Şartını ve 1992 yılında İnsan Haklarının Değerlendirilmesinde Mesleki Eğitim ve Yönlendirmenin Yeri hakkında 142 nolu ILO’nun sözleşmesini 3850 sayılı Kanunla ve 159 sayılı Özürlülerin Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamına İlişkin Sözleşmesini de, 1999 yılında 4407 sayılı Kanunla onaylamıştır (Kuzgun ve Aydın, 2005).

Devletin engelli kişilerin korunması konusundaki eksikliklerinin ortadan kaldırılması ve engellilere daha çok istihdam olanaklarının sağlanarak, onların çalışma yaşamına kazandırılmaları amacıyla 01.07.2005 tarihinde 5378 sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun kabul edilmiştir. Söz konusu Kanunun birinci maddesine göre, "Bu Kanunun amacı; özür lülüğün önlenmesi, özür lülerin sağlık, eğitim, rehabilitasyon, istihdam, bakım ve sosyal güvenliğe ilişkin sorunlarının çözümü ile her bakımdan gelişmelerini ve önlerindeki engelleri kaldırmayı sağlayacak tedbirleri alarak topluma katılımlarını sağlamak ve bu hizmetlerin koordinasyonu için gerekli düzenlemeleri yapmaktır." 14. maddede ise istihdam konusu düzenlenmiş ve ayrımcılık yasaklanmıştır. Söz konusu maddeye göre, "İşe alımda; iş seçiminden, başvuru formları, seçim süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan safhaların hiçbirinde engellilerin aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz. Çalışan engellilerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, engeliyle ilgili olarak diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz." (Alpagut, 2005’den aktaran Manav, 2006).

“Zorunluluk” kavramından ziyade “sosyal sorumluluk” kavramı öne çıkarılmalıdır. Teşviklerin başında vergi ve sigorta prim indirimleri gelmektedir ve özellikle bu yönde çok olumlu bir gelişme yaşanmıştır. 60. Hükümet, 1 Temmuz 2008’de yürürlüğe giren istihdam paketi ile bu konuda önemli bir adım atmıştır. Bu yeni düzenlemeye göre, çalıştırılan her bir engellinin asgari ücret üzerinden hesaplanan işveren SGK payını hazine ödeyecektir. Sonuç olarak yapılması gereken engellileri eğitmek, meslek ve beceri sahibi yapmak, istihdam edilebilirliklerini artırmaktır. Ayrıca, işverenleri bu konuda teşvik etmek gerekmektedir (Öztürk, 2011).

3. ESNEK BİR İSTİHDAM BİÇİMİ OLARAK TELE ÇALIŞMA KAVRAMI VE ENGELLİLER AÇISINDAN ÖNEMİ

Amerika’da tele işe gidip-gelme (telecommuting), Avrupa’da ise tele çalışma (telework/teleworking) olarak ifade edilen kavramlar ve evin işyeri olarak kullanımı, 1970’lerin başından günümüze araştırmacıların ilgilendiği ve çalışmalar yaptığı kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Martin ve Norman, 1970).

3.1. Tele Çalışma Tanımı ve Unsurları (Telework/Teleworking)

Tele çalışma kavramına ilişkin olarak kullanılan telework veya teleworking ve telecommuting terimlerinin hepsi, çalışanların iş ile ilgili aktivitelerini, geleneksel işyerinden uzak bir yerden gerçekleştirmelerine işaret etmektedir (Di Martino ve Wirth, 1990). Yaygın olarak Amerika’da uygulanan tele çalışma, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılması ile işin evden ya da herhangi bir başka yerden düzenli çalışma saatleri boyunca geleneksel ofise gidilmeden yapılmasıdır (Mokhtarian ve Salomon, 1994; Nilles, 1998).

Di Martino ve Wirth’in (1990) belirttiğine göre, tele çalışma kavramı farklı tanımlamaları içermektedir. Bir tanıma göre; çalışanın işini işvereninden ve müşterisinden uzakta gerçekleştirdiği ve yaptığı işi, bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla ulaştırdığı bir çalışma biçimidir. Tele çalışma tanımları ile ilgili yapılan bir analiz, bu tanımların organizasyon, yer ve teknoloji kavramlarına dayandığını göstermektedir. Bu bağlamda tele çalışma, işin merkez ofislerden veya üretim mekânlarından uzak bir yerde yapılmasıdır ki; bu çalışan kişinin diğer iş arkadaşlarıyla şahsi bağlantısının olmadığı ancak onlarla yeni teknoloji kullanarak iletişim kurabildiği bir durumu yansıtmaktadır (Erdem, 1997).

Terimle ilgili olarak, karışıklıklar da mevcuttur. Örneğin; pek çok insan tele çalışmanın ev çalışması (homeworking) anlamına geldiğini düşünmektedir. Murphy’ye (1996) göre tele çalışma, aslında, işin yeni teknoloji kullanımı aracılığıyla yapılmasıdır. Bu, çalışana gerçek anlamda mekândan bağımsız kılmaktadır. EIRR’de (1996) belirtildiğine göre, tele çalışma ile ilgili yapılmış ortak bir tanıma ihtiyaç vardır (Erdem, 1997). Tele çalışma son yirmi yıl içinde üç değişik biçimde tanımlanmıştır. Birinci grup “telecommuting”, ikincisi “teleworking”, üçüncüsü ise “networking”tir (Ovortrup, 1992).

İş organizasyonundaki değişiklikler, işgücü kompozisyonu ve kişisel bilgisayarların gelişmesi tele çalışma artışını desteklemektedir. Gelişmiş bilgi sistemleri, çalışanlara ofislerine fiziksel olarak bağımlı olmadan elektronik olarak erişimi mümkün kılmaktadır. Bunun yanı sıra, esnek saatlere olan ihtiyaç tele çalışmanın çekiciliğini arttırmıştır (McQuay, 1995). Tele çalışma

Ortopedik Engellilerin İstihdamında Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlar Açısından Bir Uygulama

üzerine yapılan son araştırmalar Avrupa'da 9 milyon kişinin tele çalışma ile işlerini yaptıklarını ortaya koymuştur. 6 milyon kişi düzenli tele çalışırken, 3 milyon kişi farklı zamanlarda tele çalışmaktadır. Avrupa işgücünün %6'sı tele çalışandır. EcaTT (Elektronik Ticaret ve Tele Çalışma Eğilimleri) tarafından yürütülen araştırma sonuçlarına göre 1994–1999 yılları arasındaki tele çalışmanın yıllık büyüme oranı %17'dir (Avrupa Birliği'ne üye 5 büyük ülke ortalaması; Almanya, İtalya, İspanya, Fransa ve İngiltere) (<http://www.emprica.com>).

3.2. Tele İşe Git-Gel Yolculuğu (Telecommute/Telecommuting)

Tele çalışma, ilk defa Nilles tarafından 1970'li yıllarda petrol krizi ile beraber enerji tüketiminin azaltılmasına yönelik bir çözüm önerisi olarak ortaya atılmıştır. Tele çalışmanın uygulanması ile işyerine yapılan fiziki seyahatin yerini sanal iletişim almaktadır. Bu bağlamda, ulaşım taleplerinde ve özel araç kullanımlarında bir azalmanın olacağı beklenmektedir.

Nilles'e (1994) göre, tele çalışma (telework) ve tele işe gidip gelme (telecommuting) terimleri arasında yakın bir ilişki vardır. O'na göre; tele işe gidip gelme (telecommuting) tele çalışmanın bir formudur. Şöyle ki; tele çalışma, bilgi teknolojisinin herhangi bir şeklinin iş ile ilgili seyahati ikame etmesidir. Tele işe gidip gelmeden (telecommuting) bahsedilebilmesi için, tele çalışıyor olmak ve işi ana ofisten ayrı bir mekânda yapmak yeterli değildir. Aynı zamanda, işe git-gel mesafesinde de bir kısalmanın gerçekleşmiş olması gerekmektedir. İşe git-gel sıklığı azaltılsa da, şayet işe git-gel mesafesi artıyorsa; bu tele işe gidip gelme (telecommuting) değil, bir tele çalışmadır (Erdem, 1997).

3.3. Tele Çalışan (Teleworker)

Tele çalışan kavramının tanımlanması ve kimlerin tele çalışan olduğuna karar verilmesi önemlidir. Bir dizi çalışma ve araştırma tarafından kullanılan ve en yaygın kabul gören tanıma göre tele çalışan; araştırma öncesi dört hafta içerisinde, işveren için en az 10 çalışma işgünü veya 10 çalışma gününe eşit saat miktarında çalışan, istihdam statüsü veren veya vermeyen, işveren ile yapılmış direkt bir sözleşmeye sahip olan, iletişim teknolojisi olmaksızın uzaktan çalışamayan, çalıştığı firma veya organizasyon içerisinde çalışan statüsüne tabi olan, çalışma zamanının en az %50'sini tele çalışan olarak işverenin ana işyerinden uzakta harcayan ve tele çalışma yapabilmek için bir bilgisayar ve kendisini işverenine bağlayan bir iletişim cihazı kullanma ihtiyacında olan bir kimsedir (Erdem, 1997).

Tele çalışmanın avantajlarını ve dezavantajlarını ortaya koyan farklı çalışmalar bulunmaktadır (Nilles, 1994; Kurland ve Bailey, 1999; Shin, 2000). Bu çalışmalara göre tele çalışmanın çalışanlar, işverenler ve kurumlar açısından olumlu ve olumsuz yönleri değerlendirilmiştir. Tele çalışma şirketlerin bina maliyetlerini azaltmakta ve insan kaynaklarının verimliliğini

artırmaktadır. Çalışanlar için ise, iş zamanlarında daha fazla esneklik sağlamakta, işe gidip-gelmek için harcanan zamanı azaltmaktadır. Tele çalışmanın temel dezavantajları ise, teknolojiye erişim, şirket stratejileri ve kurumsal yapıya tele çalışmanın entegrasyon problemidir (Carnicer, Perez ve Sanchez, 2002). Bu konu ülkemiz için de dikkatle ele alınması gerekli bir konudur.

3.4. Tele Çalışma Biçimleri

Tele çalışma ile çalışanların geleneksel işyerinde yaptıkları işler işyerinden uzakta farklı herhangi bir yerde yapılacaktır. Günümüzün gelişen firmaları; büyük bir kısmını evde çalışanların oluşturduğu sanal organizasyonlardan, şirketin uzak bir bürosu olan uydu ofislere kadar farklı tele çalışma düzenlemelerine ihtiyaç duymaktadırlar. Söz konusu ihtiyaçlar doğrultusunda şekillenen üç temel tele çalışma biçimi bulunmaktadır. Bunlar; ev esaslı tele çalışma (home-based teleworking), tüm çalışanların tek bir işveren için çalıştığı uydu ofisler (satellite offices) ve birden fazla organizasyonun çalışanlarına hizmet veren komşuluk birimi tele çalışma merkezlerini (neighbourhood telework centres) içeren tele merkezler (telecenters) ve hareketli (mobil) tele çalışmadır (Kurland ve Bailey, 1999).

3.4.1. Ev Esaslı Tele Çalışma (Home-Based Telework)

Sanayi devrimiyle birlikte ulaşım teknolojilerindeki gelişmelerin de etkisiyle işyeri, evden fabrika veya ofise kaymıştır. Bugün bilişim teknolojilerinin etkisiyle işyeri tekrar eve dönerek toplumu bir kez daha değiştirmektedir. Son yıllarda evde tele çalışan oranlarında hızlı bir artış gözlenmektedir.

Bilişim teknolojilerindeki gelişmeler; evin yapısını, tele çalışmayı da mümkün kılacak şekilde değiştirmektedir. Geleneksel ev yerini elektronik eve bırakmaktadır. Elektronik kulübe (electronic cottage) kavramı ilk defa Alvin Toffler tarafından ortaya atılmıştır. O'na göre; "Bilgi teknolojileri elektronik kulübelerde ev merkezli bir yaşam tarzını getirecektir. Sanayileşme süreci ile birbirinden ayrılan ev ve işyeri yeniden birleşme eğilimi göstermektedir" (Toffler, 1980).

Bennet ve Moorcroft'a (1995)'a göre, ev esaslı tele çalışanlar, tele çalışmanın standart kişileri ve aynı zamanda sanal organizasyonlardır. Ev esaslı tele çalışma evden çalışan kişilere ek olarak kendi kendini istihdam eden (self-employed) çalışanları da kapsar. Çalışanları evden çalışmaya motive eden faktörlerin en önemlileri, özerklik arzusu, iş ve aile yaşamında daha fazla esneklik, işe gidip gelmenin azalması, alternatif çalışma seçenekleridir (Burch, 1991).

Ev esaslı tele çalışma hem çalışanlar, hem de işverenler için maliyetlerde önemli azalmalar sağlayarak ulaşılması güç olan işleri çalışanlara,

Ortopedik Engellilerin İstihdamında Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlar Açısından Bir Uygulama

ulaşılması güç olan kaliteli işgücünü işverenlere ulaşabilir kılmaktadır. Önemli verimlilik artışları ve topluma (enerji tasarrufu, kirlilikte azalma vb.) dolaylı yararlar sağlayarak; ev, tele çalışma için faydalı bir üs olabilir. Ancak; ev esaslı tele çalışanların evlerinde iyi bir şekilde tayin edilerek ayrılmış bir ofis alanına ihtiyaçları vardır. İşlerini yapabilmeleri için gereken donanım bu alanda işveren tarafından sağlanmalıdır (Erdem, 1997).

3.4.2. Tele Merkez Esaslı Tele Çalışma

Tele merkezler çalışanların, firmanın mekânından uzakta çalışabileceği, bilgisayar ve iletişim bağlantıları ile donatılmış merkezlerdir. Genellikle ofis ile ev esaslı çalışma arasında önemli bir uzlaşma olarak görülmektedirler. Bu merkezler, ofis alanından ve işe gidip gelme zamanından tasarruf gibi avantajlar sağlarken; evde veya evden çalışma ile ilgili sosyal izolasyon problemini de ortadan kaldırmaktadırlar (Blais, 1996). Ev esaslı tele çalışanlar çalışırken hane halkının diğer üyeleri tarafından zaman zaman bölünebilmektedirler. Bu durumda tele merkezler, aile ve iş sorumlulukları arasında denge kurmakta zorluk çeken tele çalışanlar için daha tercih edilebilir olmaktadır. Bunun yanı sıra, kurumlar ve işverenler de tele merkezleri ev esaslı tele çalışmaya oranla daha cazip bulmaktadırlar (Stanek, 1993). İşverenlerin ev esaslı tele çalışma yerine tele merkezlerde tele çalışmayı başlatmasının en önemli nedeni, çalışanlara yeterince güvenmemeleri ve her bir eve uygun teknolojiyi kurmak için gerekli yatırımı yapmaya hazır olmamalarıdır (Huws , 1995). Tele merkezler özellikle, bölgesel farklılıkların giderilmesinde, yerel ekonomilerin düzeltilmesinde ve kırsal alanların geliştirilmesinde bir araç olarak kullanılmaktadırlar. Bu bağlamda, Avrupa'da genellikle köylerde, kasabalarda ve kırsal alanlarda kurulmuşlardır (Nilles, 1994).

Nilles'e (1994) göre herhangi bir tele merkezin, işe gidip gelme zamanını 15 veya daha fazla dakika azaltması gerekmektedir. Bununla birlikte, tele merkez esaslı tele çalışanların tamamının, işe gidip gelmeyi yürüyerek veya bisikletle yapmalarının hedeflenmesi gerektiği ileri sürülmektedir. Birinci durumda, tele merkez 10 mil veya daha fazla uzaklıkta olabilir. İkinci durumda ise, birkaç blok ötede olabilir. Tele çalışma merkezleri; ideal olarak, tele çalışan veya çalışacak olan grupların yerleşim yerlerine çok yakın olmalıdır. Uygulamada ise; genelde firmanın sahip olduğu veya uzun dönemli kiralayabileceği yakın yerler seçilir. Şayet; başkasına devretme mümkün değilse, uzun dönemli kiralama için mekân esnekliğini kısıtlayacağı belirtilmektedir (Erdem, 1997).

3.4.3. Göçebe / Hareketli (Mobil /Nomadic) Tele Çalışma

Huws'a (1995) göre, artan sayıda emek sahibi, bilgi teknolojisini farklı noktalardan kullanarak çalışmakta ve her nerede olurlarsa olsunlar işverenleri ile bağlantılarını devam ettirmektedirler. Bennett ve Moorcroft'a (1995) göre

ise, onlar ev de dâhil olmak üzere araba, trenler ve uçaklar, oteller, müşterilerin büroları gibi çok sayıda yerin herhangi birinde hareket halinde çalışma yapabilmektedir ve bu kişiler hareketli tele çalışan olarak adlandırılmaktadır (Erdem, 1997). Hareketli tele çalışanlar; çalışmalarını seyahat gerektiren, merkez ofisleri ile bağlanmak, elektronik postaya, veri bankalarına erişim vb. için elektronik iletişim imkânlarını kullanan profesyoneller olarak tanımlanabilir (Di Martino ve Wirth, 1990).

3.5. Tele Çalışmanın Sosyal Etkileri

Tele çalışmanın sosyal etkilerinin değerlendirilmesine ilişkin iki farklı durum ve görüş bulunmaktadır:

1. Tele çalışmanın doğası gereği işe olan yolculuklar ve dolayısıyla yaşanan seyahat stresi de büyük ölçüde ortadan kalkmaktadır. İş ve aile yaşamı arasındaki dengenin kurulması ile kişilerin işlerindeki performansları; sosyal faaliyetler için daha fazla zamana sahip olmaları ile de topluma entegrasyonları artacaktır.

2. Tam tersi bir durum; evden çalışan insanların meslektaşları ile olan yüz yüze iletişimlerinin kesilmesi durumunda bu kişiler kendilerini sosyal olarak izole olmuş hissedebileceklerdir. Azalan iletişim sonrası stres yaşanabilecek, bu da iş verimliliğini olumsuz etkileyebilecektir (www.sustel.org).

Yukarıdaki görüşlere ilişkin araştırmalar yapılmakta ve konu örnek alan çalışmaları ile ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Avrupa Komisyonu'nun Bilgi Toplumu Teknolojileri programı altında 2002'den beri araştırmalar yürütülmektedir. "Sürdürülebilir Tele Çalışma Projesi" olarak adlandırılan araştırma ulusal ve kurumsal açıdan araştırmada çeşitliliği sağlamak için, beş ülkeden, yedi farklı organizasyon üzerinde alan çalışmaları yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre, anketlere katılanların %75'i tele çalışma ile birlikte yaşam kalitelerinde artış olduğunu belirtmişlerdir. Yine tele çalışanların tele çalışmayanlara oranla daha az hasta oldukları belirtilmiştir (www.sustel.org).

Tele çalışma sosyal normlarda değişikliklere neden olmaktadır. Daha önce yüz yüze sürdürülen kişiler arası iletişim, bilgisayar aracılığı ile yapılmaya başlanmıştır. Doğrudan yüz yüze iletişim ile yapılan sosyal fonksiyonlar adaptasyona ihtiyaç duymaktadır. Evin ve işin değişen anlamı bir takım değişimleri de beraberinde getirecektir. Bir yüzyıldan beri sosyal ve psikolojik kavramların ev ve iş arasındaki geçici ve fiziksel ayrılmaya dayandığı dikkate alındığında bu değişimin kaçınılmaz olacağı açıktır (Wunderlich, 1997).

Aynı esneklik yolculuk zamanının azaltılması ile yaşlı çalışanların işgücüne katılımının devamına da imkân tanımaktadır (Castells, 1989). İşe

Ortopedik Engellilerin İstihdamında Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlar Açısından Bir Uygulama

yolculukların fiziksel olarak yapılması ve işyerleri ile ilgili nedenler bazı kişilerin çok erken emekli olmasına neden olmaktadır. Bu sürecin önlenmesi adına, akıllı şirketler, yetenekli ve üretken yaşlı çalışanlarına emekliliğe alternatif olarak tele çalışmayı teklif olarak sunmaktadır. Şirket yetenekli bir çalışanı işte tutarak yarar sağlarken, çalışan ise toplumun üretken bir üyesi olarak durumunu devam ettirmenin sosyal yararlarını elde etmektedir. Benzer durum, engelliler için de söz konusudur. Engellilerin çalışma yaşamına katılımları ile hakkaniyet ilkesi yerine getirilecek ve engelliler de herkes gibi eşit çalışma olanağı elde edebileceklerdir.

Ayrıca, tele çalışma kırsal alanlarda yaşayan kişilere iletişim teknolojilerine ilişkin eğitim verilmesinde de bir araç olarak kullanılmaktadır. Tele merkez esaslı tele çalışma formu içinde yer alan çok amaçlı topluluk tele merkezleri genellikle bu amaçla kurulmakta, bir başka deyişle, yerel halka hem çalışma hem de eğitim olanağı sunulmaktadır. Bu anlamda, tele çalışma, uzun vadede bölgeler arası dengesizliklerin giderilmesinde de bir araç olarak kullanılabilir.

Tele çalışma, ortaya konan sosyal getirilerinin yanı sıra niteliği gereği bazı tehditler de içermektedir. İş ve ev ortamının yeniden birleşmesi ile iş ve ev yaşamı arasındaki çizgide bir bulanıklık ortaya çıkmaktadır. Bazı tele çalışanlar artan çalışma saatlerinin işe gidip gelme saatlerinden daha fazla olduğunu belirtmektedir. İş ve evi ayırt etme eksikliği çoğu zaman işe, mekânsal ve maddi olarak üstünlük verilmesine neden olmaktadır (Calthorpe, 1993). İşyerine, ticari ve sosyal aktivitelere yakınlık gerektiren mekânsal kısıtlamaların elimine edilmesi ile birlikte sınıflar arası ayırım daha da fazlaşmaktadır. Üst gelir grubu kırsal alanlara taşınma eğilimi gösterirken, düşük gelir grubu nüfusu azalan kentlerde kalmaya devam etmektedir. Bu çerçevede, sermayenin kırsal alanlara akması, ekonomik ve sosyal açıdan zararlı olabilecektir (Wunderlich, 1997).

3.6. Tele Çalışmanın Ekonomik Etkileri

Tele çalışmanın ekonomik açıdan etkileri eklenen artı değer, insan sermayesi, istihdam, esneklik ve kişisel refah başlıkları altında değerlendirilebilir. Eklenen değer bağlamında ele alındığında, tele çalışmanın genellikle iş performansını artırdığı ve işe olan isteksizliği azalttığı sonucuna ulaşılmaktadır. Tele çalışma bir çok durumda, şirketlere her eve donanım ve ekipman getirme sorumluluğunu getirirken; mobil tele çalışma büyük oranda ofis maliyetlerini azaltan bir tele çalışma biçimidir. Fakat yine de iyi tasarlanmamış tele çalışma projeleri finansal olarak başarısız olmaktadır (www.sustel.org). İnsan sermayesine etkisi çerçevesinde, araştırmalara katılanların geneli tele çalışmanın yetenek ve becerilerine olumlu etkilerde bulunduğunu belirtirken, bir kısmı da kariyerlerine olumsuz etkide bulunacağı korkusunu yaşamaktadır. İstihdama etkisi bağlamında da, çeşitli

nedenlerle işgücüne katılamayan grupların (engelliler, yaşlılar ya da uzak bölgelerde yaşayanlar) işgücüne katılımı ile ülke ekonomisinin olumlu yönde etkileneceği ifade edilmektedir. Kişisel refaha etkileri ise dengede durmaktadır. Şöyle ki, tele çalışanların ulaşım, giyecek, dışarıda yemek masrafı ve çocuk bakımı gibi masrafları azalırken, evde daha fazla zaman geçirdikleri için evin ısıtma ve aydınlatma masrafları artmaktadır. Fakat bu konuda yapılan çalışmalar göstermektedir ki, tele çalışanların evlerinde harcadıkları enerji tüketimi ofislerindeki toplamda çok daha az olmaktadır (www.sustel.org). Bunlara ek olarak şirketler daha az ofis mekânına ihtiyaç duyacaktır. E-devlet hizmetlerinden faydalanılması hem şirketler hem de ülke için ekonomik yararlar sağlayacak, iş amaçlı yolculukların azalması ile ulaşım altyapısı ve bu sektöre yapılan yatırımlar rahatlayacaktır. Bilişim teknolojileri pazarının büyümesi ile sektör büyüklüğü ve istihdam oranı artacaktır. Bu sektöre yatırımların devam etmesi ile büyümeye devam eden şirketler teknolojiye yatırım yapmaya devam edecek, ekonominin değişen yapısı ile yeni tip şirketler ortaya çıkacaktır (EITO, 2002).

3.7. Tele Çalışmanın Engelliler Açısından Önemi

Tele çalışma, coğrafi sınırlara bağlı olmadan yeteneklere göre daha geniş bir istihdam fırsatı vermektedir. Engelli kişilere diğer kişilerden çoğu zaman farklı davranılmaktadır. Bu tutumlar genellikle küçümseme ve acıma şeklinde olmaktadır. Tüm bu davranışlar, engelli bireylerin moralini bozmakta ve işteki verimliliklerini olumsuz etkilemektedir. Tele çalışma ile birlikte, engelli kişiler tüm bu önyargılardan kurtulmakta ve eşit bir çalışma ortamına kavuşmaktadır. Tele çalışma ile yapılan işlerde tatminin ve motivasyonun arttığı pek çok uygulamada gözlemlenmiştir. Tele çalışma kontrol ve özerkliği bireylere sunmaktadır. Engelliler evden çalıştıklarında, fiziksel ihtiyaçlarının karşılanacağı bir ortamda çalışmanın avantajlarına da sahip olmaktadır. İşyerinde yaşanan stres azalmakta, işyerine giderken yaşanan ulaşım problemleri elimine edilmektedir (www.intyf.fin.qub.qc.uk). Tablo 5'de tele çalışmanın engelliler açısından avantajları ve dezavantajları özetlenmiştir.

Ortopedik Engellilerin İstihdamında Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlar Açısından Bir Uygulama

Tablo 5: Tele Çalışmanın Engelliler Açısından Avantaj ve Dezavantajları

Avantajları	Dezavantajları
<ul style="list-style-type: none">➤ Çalışma yaşamında esneklik, özerklik ve kişisel özgürlük➤ Bireysel çalışma olanağı➤ Masrafların azalması➤ Çalışma yaşamında karşılaşılan problemlerin azalması➤ Yolculuk zamanının ve maliyetlerinin azalması➤ Geliştirilmiş iş fırsatları➤ Aile ile daha fazla vakit geçirme olanağı➤ İşte tatminin ve verimliliğin artması➤ Yaşam kalitesinin artması➤ Coğrafi bariyerlerin ortadan kalkması➤ Engellilere yönelik önyargıların ortadan kalkması➤ Evden işe yapılan yolculukların ortadan kalkması➤ Yolculukların ortadan kalkmasıyla birlikte yaşanan stresin de azalması➤ Evde daha rahat çalışma ortamına kavuşulması	<ul style="list-style-type: none">➤ Kurumsal zorluklar➤ Takım çalışmasının zorlaşması➤ Statü kaybı korkusu ve terfi sorunları➤ Psikolojik problemler➤ İşyeri, meslektaşlar ve işverenle yüz yüze iletişimin azalması ile yaşanabilecek sosyal izolasyon tehlikesi➤ Teknolojik kaynakların ve altyapının yetersizliğinden kaynaklanabilecek sorunlar➤ İş ve ev yaşamı arasındaki dengenin kurulamaması neticesinde ortaya çıkabilecek potansiyel sorunlar➤ Çalışma saatlerinin kesin olmamasından dolayı iş kolikliğe eğilimin artması

Tele çalışma engelli kişilerin istihdam problemine cevap verebilecek gibi görünmesine karşılık, uygulamada pek çok güçlükle karşılaşmaktadır. Pek çok firma finansal korkulara sahiptir ve bu organizasyonel yapıyı ekonomik açıdan bir tehdit olarak görmektedir. Ayrıca, eğitim için gereken ek maliyet gözlerini korkutmaktadır. İlk olarak en temel ihtiyaç bilgisayar donanımı, yazılımı ve iletişim materyalleridir. Bu ekipmanın değeri organizasyonun ihtiyaçlarına bağlıdır, fakat oldukça pahalıdır. Dışarıda ofis kurmak, bilgisayar donanımı kurmaktan daha masraflı olabilecektir. Açıkça görülmektedir ki, tele çalışma kavramı, çalışanlarını işyerinde görmek isteyen bazı kurumlar için imkânsızdır. Fakat bu durum zamanla daha az gerekli hale gelebilecektir. Bilgisayar fiyatları hızla düşmekte ve teknoloji kendisini büyük bir hızla yenilemektedir (www.intyf.fin.qub.qc.uk). Bunun yanında sosyal izolasyon sorunu da çözümlenmesi gereken problemler içinde yer almaktadır.

3.7.1. Engellilere Yönelik Tele Çalışma Uygulama Örnekleri

Avrupa’da ve Amerika’da tele çalışma, engellilerin çalışma yaşamına girmeleri için geleneksel işyerinde yaşadıkları engelleri aşabilecek bir fırsat olarak görülmektedir. Bu bağlamda, engellilerin bilgisayar ve iletişim teknolojilerine erişimlerini ve tele çalışma uygulamalarını desteklemek amacıyla çeşitli ülkelerde farklı proje uygulamaları başlatılmıştır. Bu bölümde, bu örneklerle yer verilmiştir.

1. JOB-ACCESS (İş erişim) Kanada: JOB-ACCESS (İş Erişim) tele çalışmanın hem pozitif hem de negatif yönlerini ortaya koymak için pilot bir proje olarak başlatılmıştır. Kanada’da, farklı hükümet bölümlerinde çalışanları içermektedir. Araştırmanın cevabını bulmak istediği soru şudur; tele çalışma engelli kişilerin istihdamında ne oranda bir geçerliliğe sahiptir? Yaklaşık 20 engelli tele çalışanın katıldığı projede iş 2–3 gün evden yapılacak şekilde programlanmıştır ve her katılımcının evine bilgisayar altyapısı getirilmiştir. Bu adımların gerçekleştirilmesi altı ay sürmüş ve sürecin başlaması ile uygulanması ise iki yıllık bir süre içinde gerçekleştirilmiştir. Proje sonunda, katılımcılar bu deneyimden memnun kaldıklarını ifade etmişlerdir. 18 tele çalışandan 15’i halen tele çalışan olarak çalışmaya devam etmektedirler. JOB-ACCESS (İş Erişim) deneyimi sonrasında, bazı problemlerin de olduğu ortaya çıkmıştır. Bunlar özellikle sosyal izolasyon ve yeni bir işyerine uyum problemleridir. Ayrıca engelli kişilerin ihtiyaçlarının tespit edilmesiyle sorunlara yönelik çözümler üretilebileceği de anlaşılmıştır. Tele çalışmanın getirdiği en önemli yararlar ise işe gidip gelirken yaşanan sıkıntıların ortadan kalkması ve daha esnek çalışma programının olmasıdır (www.dinf.ne.jp/doc/english).

2. MITE Midwest institute for telecommuting education (Ortabatı tele çalışma eğitim kurumu) Mineapolis-Amerika: MITE engelli kişiler için tele çalışma programını 1989 yılında başlatmıştır ve her yıl tele çalışma programına 24 kişi katılmaktadır. MITE, engelli çalışanlar için Mineapolis Rehabilitasyon Merkezinde (MRC) bir program geliştirmiştir. Buna ilişkin temel gerekçe, engelli kişilerin her gün işe gidip gelirken yaşadıkları sıkıntıları elimine edecek esnek bir çalışma düzenlemesine olan ihtiyaçtır. Deneyimlere göre, küçük şirketler yarı zamanlı (part-time) işlere daha uygundur. Bu şirketler tele çalışmayı bir maliyet azaltma stratejisi ve müşteri hizmet çözümü olarak görmektedir. 1993 yılında yaşanan bir kar fırtınası sonucunda hiçbir çalışan geleneksel işyerine ulaşamamıştır. Fakat tele çalışan 4 kişi 30 saatlik süreyle müşterilerin aramalarına cevap vermişlerdir. Bu deneyim sonucunda, tele çalışmanın, afet durumları için “Acil Durum Stratejisi Geliştirme” amaçlı da kullanılabileceğinin farkına varılmıştır. Tele çalışmaya uygun özel bir engel durumu bulunmamaktadır. Engelli kişiler için tele çalışma engelsiz iş mekânı, esnek program ve engellilik ile ilgili önyargı ya da ayrımlardan kurtulmayı sağlamaktadır.

Ortopedik Engellilerin İstihdamında Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlar Açısından Bir Uygulama

Müşteri hizmetleri, yazma, veri giriş, analiz, raporlama, telefon hizmetleri, bilgisayar programlama gibi pek çok iş tele çalışmaya uygundur. MITE ve MRC üyeleri engelli tele çalışanlar için temel bir eğitim programı geliştirmişlerdir. Bu eğitim programı yalnızca teknik yetenekleri geliştirmek için değil, aynı zamanda iletişim, müşteri hizmeti ve özel tele çalışma yeteneklerini de içermektedir. Deneyimler göstermiştir ki; bireyler için işsizlikten, haftada 40 saat çalışmaya hızlı geçiş genellikle zor olmuştur. Bazı kişiler günün büyük bölümü için telefon kullanmayı istemediklerinin farkına varmışlardır. Sonuçta en etkili yaklaşım esnek saatleri ve eğitim programlarını geliştirmek olmuştur (www.mite.org).

Bu programda, tele çalışma öncelikle, haftada 1–3 günü kapsayan yarı-zamanlı temelli olarak başlamaktadır. Bu şekilde çalışan biri sosyal izolasyon yaşamamakta, tele çalışan tam gün çalışsa bile ondan düzenli olarak şirket toplantılarına katılması ve ekip çalışanları ile yüz yüze görüşmeler yapması beklenmektedir. İşin ilk birkaç ayı boyunca, kişisel güven eksikliği nedeniyle, bireyler daha fazla duygusal desteğe ihtiyaç duymaktadır. Tele çalışanların sosyal entegrasyonunu sağlamak için konferanslar ve her ay yüz yüze yapılan toplantılar düzenlenmektedir. Tele çalışanlar işte daha rahat hale gelmeye başladıkça, bireysel güven gelişmekte ve işlerine devam etmektedir. 1992 yılında MITE ve MRC küçük bir çağrı merkezi (call-center) kurmuşlardır. Amaçları 24 saat uygulamalı 7 engelli kişiyi çalıştırmaktır. MITE, engelli kişileri evlerinden çalışmalarını için desteklemekte ve bu konuda gelişmiş eğitim programları oluşturmaktadır. Bu proje kapsamında yer alan bireylerden bir tanesi lider kişi olarak çağrı merkezine gelmekte ve koordinasyon ve programlamadan sorumlu olmaktadır. İşverenler tele çalışanların evlerinde ofis ekipmanları kurmak zorundadır. İş Sağlığı ve Güvenlik Kurumu, işverenleri tele çalışanlardan sorumlu tutmaktadır. Pek çok yasal düzenleme eksikliğine rağmen, işverenler ofis şubelerini kurmuşlardır. Şirket ve tele çalışan arasındaki sözleşmeye göre; işveren evde meydana gelen 3. Derece incinmelerden sorumlu değildir. Çalışanlara kazalar için tazminat ödenmektedir. Ayrıca sözleşmeye göre, işveren mülkiyeti, diğer hane halkı üyeleri tarafından kullanılamayacaktır. Bu ekipman ve donanım özellikle şirket kullanımı için tahsis edilmiştir (www.mite.org).

2001 yılında MITE ve Virginia Common Wealth Üniversitesi bir araştırma başlatmıştır. Araştırma kapsamında engelli tele çalışanlara tele çalışma boyunca işlerinde sosyal izolasyon hissedip hissetmedikleri sorulmuştur. Bu kişilerden %90'ından fazlası izolasyon hissi duymadıklarını belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan bu kişiler, aile ve özel yaşamları ile iş yaşamları arasındaki dengeyi kurmayı başarmıştır. Sonuç olarak, hem küçük şirketler hem de engelli kişiler tele çalışmadan yarar sağlamıştır.

3. TWIN Avrupa Birliği'nde engelli kişiler için tele çalışma (Teleworking for people with disabilities in the European Union): Söz konusu organizasyon, Avrupa'daki beş ülkede (Finlandiya, Yunanistan, İrlanda, İtalya ve İskoçya'da) engelli kişiler için tele çalışma uygulaması deneyimine dayanmaktadır. Tele çalışma engelli kişiler için fırsat olarak görülmekte ve işgücünü desteklemektedir. Avrupa'da imkânlarla rağmen, pratikteki girişimlerin gelişimi oldukça yavaştır. 1990'larda başlayan pilot projeler hayatta kalabilmek için çeşitli güçlüklerle karşılaşmaktadır. Bu güçlüklerin başında, bilinç ve destek politikalarının eksikliği gelmektedir. Bu durum, ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Diğer temel problemler, genellikle engelli kişilerin, pazarlama hizmetlerini ve kendi kapasitelerini etkin bir biçimde kullanma bilgisizliği ile karşı karşıya olmalarıdır. TWIN deneyimi, engelli kişiler için tele çalışmanın tamamen uygulanabilir olduğunu kanıtlamaktadır. Söz konusu süreç, uygun eğitim, zaman zaman teknoloji kullanımı ile ilgili yardımlar ve gerekli donanımların etkin biçimde kullanılmasıyla gerçekleşebilmektedir. Engelliler için tele çalışmanın, sosyal, teknolojik ve sosyo-ekonomik seviyelerde uygulanabilirliğini birkaç faktör etkilemektedir. Bunlar, sosyal refah politikaları, işgücü düzenlemeleri, iş kontenjanları ve politikaları, sendikaların tutumları, teknolojinin kullanımı, mesleki eğitim ve erişebilirlik standartlarıdır (<http://www.stakes.fi/include/twin.html>).

4. ALAN ARAŞTIRMASI

Bu çalışmanın temel amacı engellilerin tele çalışmaya olan isteklerini belirleyip, tele çalışmaya karşı olan olumlu veya olumsuz tutumlarını etkileyen faktörleri ortaya koyarak çalışmada belirlenen hipotezler açısından değerlendirmektir.

4.1. Anket Çalışmasının Hazırlık Aşaması ve Pilot Bölge Uygulamaları

Alan çalışması topluluğu temsil edecek sayı ve nitelikte seçilmiş birim ya da örnek üzerinde olan örnekleme dayalı olup, belli bir yer ve zaman aralığında bir defada uygulanan bir araştırma şeklinde kurgulanmıştır. Kavramsal model çerçevesinde, bireysel özellikler, teknolojik çevre, kurumsal çevre, sosyal ve kentsel çevre ile çalışma yaşamına yönelik sorular tespit edilmiştir. Anket uygulamaları, kentsel mekânı kullanmakta en çok güçlük çektiği kabul edilen çalışmayan ortopedik engelliler ile gerçekleştirilmiştir. Alan araştırmasının örnekleme alanını oluşturan ortopedik engelliler, ülke nüfusunun %1,25'ini oluşturmaktadır. Bu da yaklaşık 857.631 kişiye tekabül etmektedir. Türkiye genelinde tüm engel grupları içinde 15 yaş ve üzeri olan potansiyel işgücü kapsamına giren engelli sayısı 1.437.000'dir ve bununun 263.831'i istihdam edilmiştir. Çalışabilir ortopedik engelli sayısı ise 188.678'dir. Diğer engel grupları anket çalışmasının kapsamı dışında

Ortopedik Engellilerin İstihdamında Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlar Açısından Bir Uygulama

tutulmuştur. Ayrıca, soru biçimleri çalışmada kullanılan programa, SPSS'e (Statistical Package for Social Sciences) uygunluk açısından gözden geçirilmiş; sorular kapalı uçlu, cevaplar çoktan seçmeli olarak düzenlenmiştir. Anketin hazırlanması aşamasında, ilk olarak alanla ilgili kaynak taraması yapılmış, uzman görüşlerine başvurulmuş ve 10 çalışmayan engelli ile anketlerin ön denemeleri yapılmıştır. Bu 10 anket, daha sonra araştırma kapsamına alınmamıştır. 25.10.2004–28.11.2004 tarihleri arasında Ankara ilinde çalışmayan engellilere toplam 155 anket uygulanmıştır. Anketler rastgele örneklem seçimi yöntemiyle yapılmıştır.

4.2. Anket Değerlendirme Yöntemi

Anketler sonucunda oluşturulan üç ayrı veri tabanının, ilk aşamada SPSS programı kullanılarak yüzde (frekans) dağılımları elde edilmiştir. İkinci aşamada, bağımsız değişkenler ile bağımlı değişkenler arasında konuya ilişkin anlamlı değerlerin olup olmadığını anlamak için çaprazlamalar yapılarak, karşılaştırmalı analiz ve ki-kare (χ^2) testi, korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır. Uygulamada, özellikle anket değerlendirmede, çok sık rastlanan bu testler, iki değişkenli çapraz sıklık çizelgelerinde (cross-tabulation, contingency table) birlikteliklerin anlamlılığını test etmede uygundur. Örneklerden elde edilen bir sıklık dağılımının, bilinen kuramsal bir dağılıma uygunluğu da, yine ki-kare (χ^2) yöntemi ile test edilmektedir. Veri toplama aracı olarak hazırlanan ankette yer alan üç açık uçlu soru ile görüşme yoluyla elde edilen verilerin analizi aşamasında içerik çözümleme yöntemi kullanılmıştır. Analiz sırasında adayların verdikleri yanıtlar teker teker incelenmiş ve önemli bulunan görüşler toplanmıştır.

4.3. Bulgular

Alan çalışması kapsamında çalışmayan ortopedik engellilere yöneltilen ve birinci hipotezi test etmeye yönelik sorular sınıflandırılarak, elde edilen veriler ışığında hipotezlere yönelik önemli sonuçlar grafiklerle belirtilmiştir.

Araştırmaya katılan ortopedik engellilerin %72,9'u erkek %27,1'i ise kadındır. Engellilerin %69,7'si bekâr, %30,3'ü evlidir. Deneklerin %54,8'i 15–35 yaş grubunda, %44,5'i ise lise mezunudur ve %72,3'ünün çocuğu yoktur. Ankete katılan çalışmayan ortopedik engellilerin %75,5'inin engeli ayak-bacağında, %12,3'ünün el-kolunda ve %12,3'ü her ikisindedir. Deneklerin %34,8'i (%81) ve üzeri dereceli birinci engel grubu, %31,6'sı ise (%40–60) dereceli ikinci engel grubu içinde yer almaktadırlar (Tablo 6).

Tablo 6: Bireysel ve Demografik Değişkenler

OZELLİK		F	%	OZELLİK		F	%	
Toplam		155	100	Toplam		155	100	
Cinsiyet	Kadın	42	27,1	Çocuk Sayısı	Yok	112	72,3	
	Erkek	113	72,9		1	17	11,0	
					2	16	10,3	
					3	8	5,2	
					4 ve üzeri	2	1,3	
Yaş	15-18	52	33,5	Engel Türü	Ayak-Bacak	117	75,5	
	19-24	33	21,3			19	12,3	
	25-35	30	19,4		El-Kol	19	12,3	
	36-45	26	16,8			117	75,5	
	46+	14	9,0		Her ikisi de	19	12,3	
Eğitim	Okuma Yazma Bilmiyor	9	5,8	Engel Derecesi	% 40-60	49	31,6	
	İlkokul	21	13,5			% 61-70	25	16,1
	Ortaokul	34	21,9			% 71-80	27	17,4
	Lise	69	44,5			% 81+	54	34,8
	Üniversite	19	12,3					
	Lisans Üstü	3	1,9					
Medeni Durum	Evlü	47	30,3					
	Bekâr	108	69,7					

Ankete katılan çalışmayan ortopedik engellilerin %69,7'si ailesinin kazancı ile geçinirken %18,7'sinin kendi kazancı bulunmaktadır. %7,7'sinin hiç bir geliri yoktur ve %3,9'u da sosyal yardım almaktadır (Tablo 7). Ankete katılan çalışmayan ortopedik engellilerin %36,8'i doğum, %12,9'u trafik kazası ve çocuk felci, %12,3'ü hastalık ve %15,5'i de diğer (düşme, ateşli yaralanma vb.) nedenlerle engelli olmuşlardır. Ankete katılan çalışmayan ortopedik engellilerin %51'i herhangi bir araç kullanmaz iken, %31'i tekerlekli sandalye, %5,8'i ayak-bacak protezi, %5,2'si de koltuk değneği ve yürüme cihazı kullanmaktadır.

Tablo 7: Geçim Kazanma Durumuna Göre Çalışmayan Ortopedik Engellilerin Dağılımı

Geçim Sağlama	F	%	Geçerli Yüzde
Kendi kazancım var	29	18,7	18,7
Ailemin kazancı ile geçiniyorum	108	69,7	69,7
Sosyal yardım alıyorum	6	3,9	3,9
Hiçbir gelirim yok	12	7,7	7,7
Toplam	155	100,0	100,0

Ortopedik Engellilerin İstihdamında Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlar Açısından Bir Uygulama

Çalışmayan ortopedik engellilerin %56,8'i ekonomik olarak kazanç elde etmek için, %34,2'si kendisini çalışırken mutlu ve huzurlu hissettiği için, %6,5'i diğer insanlarla birlikte olmak için çalışmak isterken %1,9'u çalışmak istememektedir (Tablo 8).

Tablo 8: Çalışma İstemine Göre Çalışmayan Ortopedik Engelli Dağılımı

Çalışma Nedeni	F	%	Geçerli Yüzde
Çalışmak istemiyor	3	1,9	1,9
Çalışırken mutlu ve huzurlu hissediyor	53	34,2	34,2
Diğer insanlarla birlikte olmak istiyor	10	6,5	6,5
Ekonomik olarak kazanç elde etmek istiyor	88	56,8	56,8
Diğer	1	0,6	0,6
Toplam	155	100,0	100,0

Tablo 9'da çalışmada kullanılan değişkenlere ilişkin ortalamalar, standart sapmalar ve değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları verilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi, tele çalışmaya olan istek bağımlı değişkeni tüm bağımsız değişkenlerle ilişkilidir. Bu ilişkinin yönü medeni durum, eğitim, protez kullanım durumu ve internet kullanabilme beceresi değişkenleri açısından pozitifken, engel türü, engel derecesi, kentsel mekânlardaki engeller, yabancı dil bilme durumu, evde bilgisayar sahipliği, bilgisayar programlarını kullanabilme becerisi, interaktif teknolojilerden yararlanma durumu ve bireylerin sosyal etkileşimde bilgisayarın etkisi değişkenleri açısından negatiftir. Bireysel/demografik değişkenler açısından, medeni durum değişkeni ile tele çalışmaya olan isteklerin ilişkisi diğer değişkenlere oranla zayıftır ($r=,17$). Buna karşın eğitim değişkeni ile tele çalışmaya olan istek ilişkisi diğer değişkenlere oranla daha güçlüdür ($r=,25$). Bu noktada çalışmayan ortopedik engellilerin, medeni durum, eğitim ve protez kullanma durumunun tele çalışmaya olan isteği etkilediği söylenebilir.

Sonuçlara engellilik durumuna, kentlerdeki engeller ve teknolojik altyapıya ilişkin sürükleyiciler açısından bakıldığında ise, yine tele çalışmaya olan istek ile bu sürükleyiciler arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu ilişkinin derecesi, engel türü ($r=-,15$), engel derecesi ($r=-,19$) ve kentsel mekânlardaki engeller ($r=-,15$) açısından daha azdır. Tele çalışmaya olan istek ile bu sürükleyiciler arasındaki ilişkinin ters yönlü olması, engel derecesinin ve kentsel mekânlarda karşılaşılan kısıtlamaların azalmasının tele çalışmaya olan isteği olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. Bu ilişkinin derecesi, bilgisayar programlarını kullanabilme becerisi ($r=-,37$), interaktif teknolojilerden yararlanma durumu ($r=-,04$), bireylerin sosyal etkileşimde bilgisayarın etkisi ($r=-,27$), evde bilgisayar sahipliği ($r=-,16$) açısından ise bireysel özelliklere göre daha fazladır. Bu anlamda, bilgisayar teknolojilerine hâkim olan ortopedik engellilerin tele çalışmaya daha olumlu yaklaştıklarını söyleyebiliriz.

Tablo 9: Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyonlar

FAKTÖR	\bar{X}	S.S.	1	2	3	4	5	7	8	9	10	11	12	13
1. Tele Çalışmaya Olan İstek BAĞIMLI DEĞİŞKEN	2,38	1,13	1,000											
2. Medeni Durum	1,69	,461	,17	1,000										
3. Eğitim durumu	3,49	1,11	,25**	,13	1,000									
4. Engel Türü	1,43	,798	,15	-,11	-,09	1,000								
5. Engel Derecesi	2,55	1,25	-,19*	,10	-,18*	,15	1,000							
6. Protez Kullanım Durumu	1,89	1,26	,13	-,02	-,04	,19*	,11	1,000						
7. Kentel Mekkândaki Engeller	2,90	1,22	-,15	-,19*	-,00	,12	,02	,13	1,000					
8. Yabancı Dil Bİlme Durumu	1,43	,547	-,04	,04	,30**	,15	-,17*	04	14	1,000				
9. Evde Bilgisayar Sahipliği	1,58	,493	-,16*	-,12	-,35**	-,09	-,00	,05	20*	,35**	1,000			
10. Bilgisayar Programlarını Kullanabilme Becerisi	1,38	,488	-,37**	,31**	-,57**	-,10	-,00	05	01	,37**	58**	1,000		
11. İnternet Kullanabilme Becerisi	2,87	1,81	,23**	,21**	,54**	-,00	-,15	,13	17*	39**	,46**	,74**	1,000	
12. İnteraktif Teknolojilerden Yararlanma Durumu	1,89	,313	-,04	,21**	-,21**	-,01	,17*	11	,07	,21**	20**	15	,13	1,000
13. Bireylerin Sosyal Etkileşimde Bilgisayarın Etkisi	1,42	,496	-,26*	-,11	-,48**	,050	11	27**	,11	,33**	32**	54**	,48**	30**

*P<0,001

Ortopedik Engellilerin İstihdamında Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlar Açısından Bir Uygulama

4.4. HİPOTEZ TESTLERİ

Korelasyon analizi ile değişkenler arasında ilişkinin var olduğu saptandıktan sonra, hipotezleri test etmek amacıyla araştırma değişkenlerine regresyon analizi uygulanmıştır. Analizde çalışmayan ortopedik engellilerin tele çalışmaya olan istekleri bağımlı değişken, bireysel ve teknolojik gelişmelere ilişkin sürükleyiciler ise bağımsız değişken olarak ele alınmıştır.

Regresyon analizinde ortopedik engellilerin bireysel sürükleyicileri; medeni durum, eğitim seviyesi, engel türü, engel derecesi, protez kullanım durumudur. Tablo 10'da görüldüğü gibi, model, toplam varyansın %27'sini açıklamaktadır. Bu veriler ve regresyonun F değerleri modelin açıklayıcı gücünün olduğunu göstermektedir.

Tablo 10: Regresyon Analizi Sonuçları

DEĞİŞKENLER	Beta
Tele Çalışmaya Olan İstek BAĞIMLI DEĞİŞKEN	
1. Medeni Durum	,036
2. Eğitim Seviyesi	-,033
3. Engel Türü	-,163
4. Engel Derecesi	-,237
5. Protez Kullanım Durumu	,269
6. Kentsel Mekândaki Engeller	-,062
7. Yabancı Dil Bilme Durumu	-,249
8. Evde Bilgisayar Sahipliliği	,060
9. Bilgisayar Programlarını Kullanabilme Becerisi	-,486
10. İnternet Kullanabilme Becerisi	-,072
11. İnteraktif Teknolojilerden Yararlanma Durumu	-,002
12. Bireylerin Sosyal Etkileşimde Bilgisayarın Etkisi	-,195
F- Değeri	5,80
R2	0,33
Düzeltilmiş R2	0,27

Tablo 10'dan da izlenebileceği gibi, bireysel özelliklere yönelik sürükleyicilerden medeni durum dışındaki değişkenler ile tele çalışmaya olan istek arasındaki ters ilişkinin varlığı regresyon analizi ile desteklenmiştir. Medeni durum değişkeni açısından, evli olanların bekâr olanlara oranla tele çalışmaya karşı daha olumlu tutuma sahip oldukları görülmektedir. Engel derecesi beta katsayısının negatif olması, engel derecesindeki azalışın tele çalışmaya olan isteği olumsuz olarak etkilediği şeklinde yorumlanabilir. Bununla birlikte, bilgisayar teknolojilerini kullanmaya ilişkin sürükleyicilerin de beta katsayısının negatif olması, bu teknolojileri kullanamayan ve evinde

bilgisayarı olmayan ortopedik engellilerin tele çalışmaya daha az istekli olduklarını göstermektedir. Bu veriler ışığı altında, engel derecesi fazla olan, evli, eğitim seviyesi yüksek ve bilgisayar teknolojilerini kullanma becerisine sahip ortopedik engellilerin tele çalışmaya daha istekli oldukları söylenebilir. Karşılaştırmalı analiz ve ki-kare (χ^2) testi-analizi sonuçları tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11: Karşılaştırmalı Analiz ve Ki-Kare (χ^2) Testi-Analizi Sonuçları

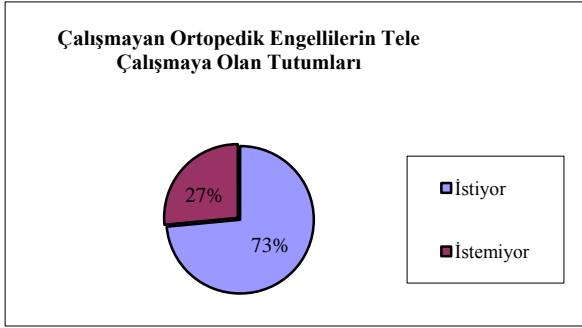
Karşılaştırmalı Analiz Yapılan Değişkenler	X² Değeri	df Serbestlik Derecesi	P Değeri
Engel Türü İle Tele Çalışmaya Olan İstek Arasındaki İlişki	9,647	2	,008
Kentteki Engeller İle Tele Çalışmaya Olan İstek Arasındaki İlişki	20,420	5	,001
Eğitim Durumu ve Tercih Ettikleri Tele Çalışma Şekilleri Arasındaki İlişki	39,475	15	,001
Engel Derecesi ve Tercih Ettikleri Tele Çalışma Şekilleri Arasındaki İlişki	27,334	9	,001
Protez Kullanım Durumu ve Tercih Ettikleri Tele Çalışma Şekilleri Arasındaki İlişki	38,030	15	,001
İnsanlarla Rahat İletişim Kurabilme ve Tercih Ettikleri Tele Çalışma Şekilleri Arasındaki İlişki	14,630	3	,002
Yaş ve Tercih Ettikleri Tele Çalışma Şekilleri Arasındaki İlişki	38,099	12	,000
Medeni Durum ve Tele Çalışma İle Çalışmaları Durumunda Boş Zamanlarını Değerlendirme Biçimleri Arasındaki İlişki	8,890	3	,031
Çocuk Sahipliği ve Tercih Ettikleri Tele Çalışma Şekilleri Arasındaki İlişki	19,270	9	,023

4.4.1. Birinci Hipotezin Test Edilmesi

Çalışmayan ortopedik engellilerin %73’ü tele çalışmaya olumlu yaklaşırken %27’si tele çalışma ile çalışmak istemediklerini belirtmişlerdir (Grafik 1).

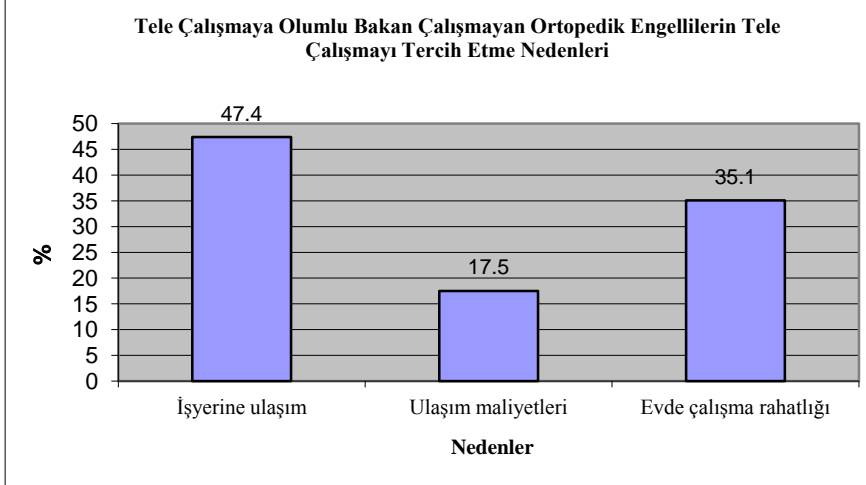
Ortopedik Engellilerin İstihdamında Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlar Açısından Bir Uygulama

Grafik 1: Çalışmayan Ortopedik Engellilerin Tele Çalışmaya Olan Tutumları



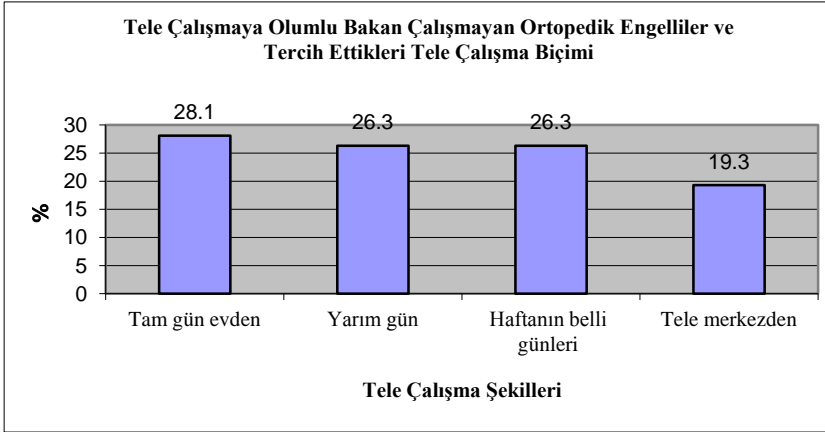
Tele çalışmaya olumlu bakan çalışmayan ortopedik engellilerin tele çalışmayı tercih etmelerinin en önemli nedeni %47,4 ile işyerine ulaşım güçlüğüdür. Bunun arkasından gelen ikinci neden ise %35,1 ile evde çalışma rahatlığıdır. Son sırada gelen neden ise %35,1 ile ulaşım maliyetleridir (Grafik 2).

Grafik 2: Tele Çalışmaya Olumlu Bakan Çalışmayan Ortopedik Engellilerin Tele Çalışmayı Tercih Etme Nedenleri



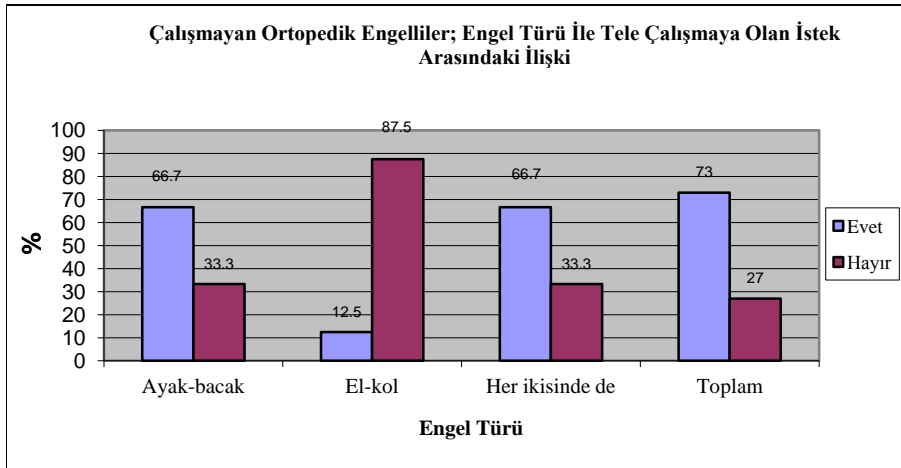
Tele çalışmaya olumlu bakan çalışmayan ortopedik engellilerin tercih ettikleri tele çalışma biçimleri çeşitlilik göstermektedir. Belli bir tele çalışma biçiminde yığılma görülmemiştir (Grafik 3).

Grafik 3: Tele Çalışmaya Olumlu Bakan Çalışmayan Ortopedik Engelliler ve Tercih Ettikleri Tele Çalışma Biçimi



Çalışmayan ortopedik engellilerin engel türü ve tele çalışmaya olan istekleri arasındaki ilişkiye bakıldığında, her iki uzvunda (%66,7) ve ayak-bacak engeli bulunanlar (%66,7) tele çalışmaya en fazla istekli olan gruplardır. Engeli el-kolunda olanların ise büyük çoğunluğu tele çalışma ile çalışmak istememektedirler (%12,5). Burada kentsel mekânı kullanmakta en fazla sıkıntı çeken engelliler, ayak-bacak ve hem ayak-bacak hem de el-kolunda (ikisinde birden) engeli olanlardır ve tele çalışmanın bu engel grubundaki kişiler için öncelikli olarak değerlendirilmesi gerekmektedir ($p=0,008$, $df=2$) (Grafik 4).

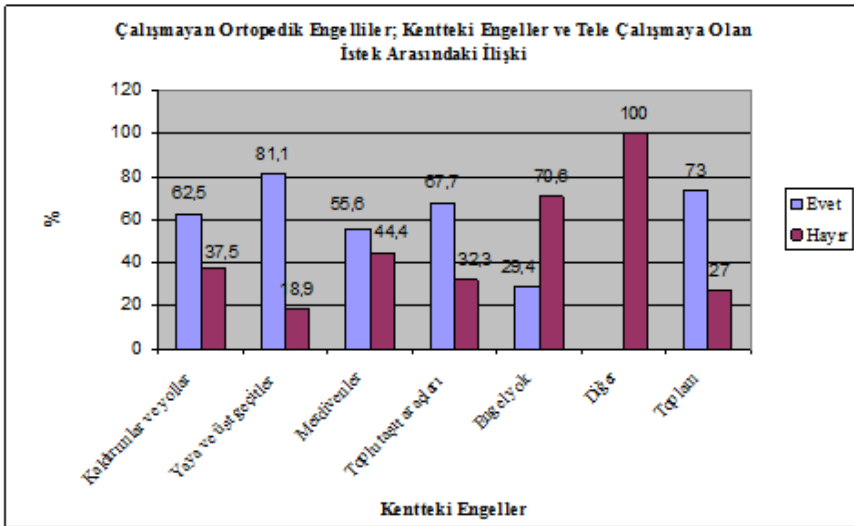
Grafik 4: Çalışmayan Ortopedik Engelliler; Engel Türü ve Tele Çalışmaya Olan İstek Arasındaki İlişki



Ortopedik Engellilerin İstihdamında Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlar Açısından Bir Uygulama

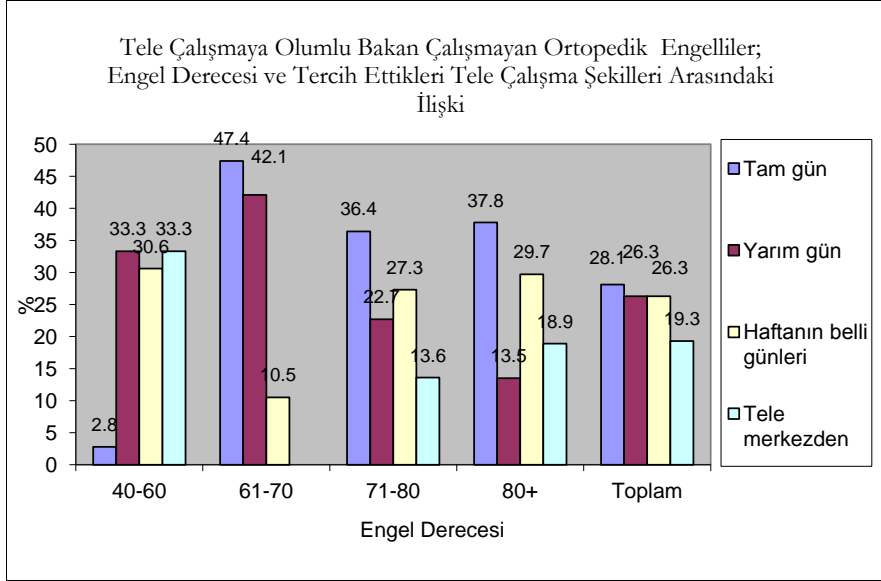
Çalışmayan ortopedik engellilerin kentte gördükleri engeller ve tele çalışmaya olan istekleri arasındaki ilişkiye bakıldığında, kentte herhangi bir engelle karşılaşmadıkları cevabını verenlerin büyük çoğunluğu (%70,6) tele çalışma ile çalışmak istememektedirler. Kentsel mekânlarda engellerle karşılaştıklarını belirtenlerin geneli ise (%69) tele çalışma ile çalışmak istemektedirler. Tele çalışmaya en fazla istekli gruplar içinde yaya ve üst geçitleri engel olarak görenler birinci sırada gelirken, toplu taşıtlardaki düzenlemelerde engellerle karşılaşanlar ikinci sırada, kaldırımlar ve yollarda engellerle karşılaşanlar üçüncü sırada ve merdivenleri engel olarak görenler de son sırada gelmektedir (Grafik 5). Bu sonuçlara göre, mekânı kullanmakta güçlüklerle karşılaşmayan ortopedik engellilerin tele çalışma yerine, geleneksel işyerlerinden çalışmayı tercih ettikleri görülmektedir ($p=0,001$, $df=5$).

Grafik 5: Çalışmayan Ortopedik Engelliler; Kentteki Engeller ve Tele Çalışmaya Olan İstek Arasındaki İlişki



Tele çalışmaya olumlu bakan çalışmayan ortopedik engellilerin engel derecesi ve tercih ettikleri tele çalışma biçimleri arasındaki ilişkiye bakıldığında, engel derecesi yüksek olanlar daha çok tam gün evden çalışma biçimini tercih ederken, engel derecesi düşük olanlar yarım gün, haftanın belli günleri ya da tele merkezden çalışma biçimini yaklaşık olarak eşit oranda istemektedir ($p=0,001$, $df=9$) (Grafik 6).

Grafik 6: Tele Çalışmaya Olumlu Bakan Çalışmayan Ortopedik Engelliler; Engel Derecesi ve Tercih Ettikleri Tele Çalışma Şekilleri Arasındaki İlişki



Çalışmayan ortopedik engellilerin bilgisayar programlarını kullanabilme becerileri ve tele çalışmaya olan istekleri arasındaki ilişkiye bakıldığında bilgisayar programlarını kullanabilen çalışmayan ortopedik engellilerin büyük çoğunluğu (%71,6) tele çalışmaya olumlu yaklaşırken, bilgisayar programlarını kullanamayanların %28,4'ü tele çalışma ile çalışmaya evet cevabını vermişlerdir. Bilişim teknolojilerinin kullanımında tecrübe sahibi olanlar için tele çalışmaya adaptasyon daha kolay olabileceğinden bu teknolojileri kullanabilenler tele çalışmaya daha sıcak yaklaşmaktadırlar ($p=0,012$, $df=1$).

Geleneksel işyerleri de ortopedik engelliler için pek çok fiziksel ve psikolojik güçlüklerle doludur. Başka bir ifadeyle, ofisler ortopedik engelliler için ergonomik değildir ve çalışma yaşamlarını kolaylaştıracak ekipmana sahip değildir.

Kentsel mekânlarda fiziksel engellerle karşılaştıklarını belirten ortopedik engelliler tele çalışmaya daha olumlu yaklaşmaktadır. Bu da ortopedik engellilerin mekânı kullanırken sıkıntı çektikleri varsayımını doğrulamaktadır. İşe gidip gelirken zorlukla karşılaşan ortopedik engelliler için tele çalışma yaşamlarını kolaylaştıran bir istihdam biçimi olacaktır.

Ankete katılan ortopedik engellilerin çoğu tele çalışmaya olumlu bakmaktadır. Bunun önemli bir nedeni tele çalışmanın kendilerine bir iş

Ortopedik Engellilerin İstihdamında Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlar Açısından Bir Uygulama

imkânı sunabileceği umudu içinde olmalarıdır. Tele çalışma, çalışmayan ortopedik engelliler için istihdam olanağı sağlayabilecek ve zaten çalışan engelliler için ise daha rahat çalışma ortamı sunabilecektir.

Tele çalışma ile en çok çalışmak isteyen engel grubu, hem ayak-bacak hem de el-kolunda engeli olanlardır. Daha sonra ise ayak-bacak engelliler gelmektedir. Sadece el-kolunda engeli olanlar tele çalışmaya diğer gruplara oranla daha az isteklidir. Bu da kentsel mekânı kullanmakta en çok sıkıntı çeken engel gruplarının ayak-bacak engeli olan kişiler olduğu varsayımını doğrulamaktadır. Yine engel derecesi fazla olan ortopedik engelliler tele çalışmaya daha olumlu yaklaşmaktadır. Tele çalışma uygulama programı içinde bu gruplara öncelik tanınabilir.

Yabancı dil bilen, yüksek eğitim sahibi, bilgisayar teknolojilerine hâkim ortopedik engelliler tele çalışmaya daha isteklidir. Tele çalışma hakkında bilgi sahibi olmayan ve de bilişim teknolojilerine uzak ortopedik engelliler ise tele çalışmaya sıcak bakmamaktadır. Bu anlamda, tele çalışmanın uygulama aşamasında bilişim teknolojileri kullanımı ile ilgili eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin verilmesi önemli bir gerekliliktir.

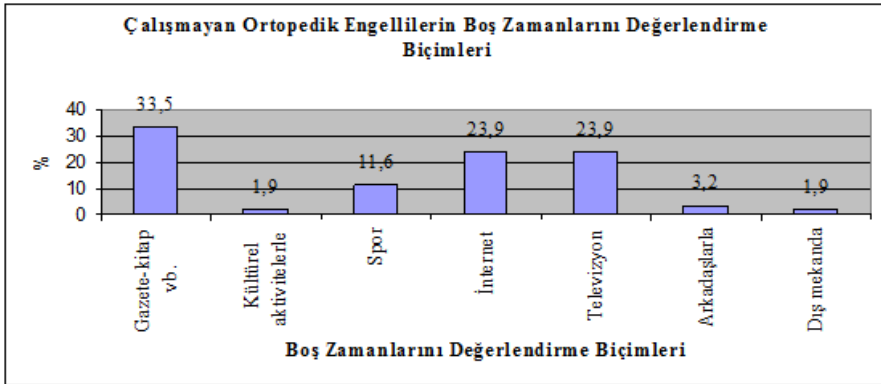
Tele çalışmanın uygulanma biçimleri konusunda ortopedik engellilerin tercihleri çeşitlilik göstermektedir. Engellilerin genel olarak tele çalışmayı tele merkezler yerine evlerinden uygulamaya daha istekli oldukları görülmektedir. Ortaya konan yaklaşımın yaşama geçirilmesi sürecinde, tam gün, yarım gün, haftanın belli günleri ya da tele merkezlerden yapılabilecek çalışma biçimleri, işveren ve çalışan arasında oluşturacakları bir program dâhilinde belirlenmelidir.

Sonuç olarak, esnek bir çalışma biçimi olarak görülen tele çalışma çalışmayan ortopedik engelliler için yeni bir istihdam seçeneği olacaktır. Böylece, ortopedik engellilerin çalışma yaşamına aktif olarak katılımları sağlanabilecektir. Geleneksel işyerlerinde var olan sorunlarla karşılaşmadan çalışmak, ortopedik engellilerin hem kendi sağlıkları açısından hem de iş verimliliğinin artması ile kurumlar açısından önemlidir. Tele çalışma ile ortopedik engellilerin çalışma koşulları iyileşecektir. Bunun yanı sıra, evden çıkması mümkün olmayan sürekli hastalığa sahip olan engelliler için de tele çalışma önemli bir istihdam fırsatı olacaktır. Engelliliği nedeniyle çalışmak isteyip de çalışamayan nitelikli kişiler de bu şekilde ülke ekonomisine önemli katkılarda bulunacaktır. Burada önemle belirtilmesi gereken bir husus da, tele çalışmanın alternatif bir çalışma biçimi olmasıdır. Asla bir zorunluluk olmamalıdır. İsteyen engelliler için bu program oluşturulmalıdır. Çalışmayan ortopedik engelliler için ise, tele çalışma alternatif bir çalışma seçeneği olarak değerlendirilmelidir. Ortopedik engellilerin yetenek ve becerilerine uygun olan işler belirlenerek tele çalışma ile çalışmaları sağlanmalıdır.

4.4.2. İkinci Hipotezin Test Edilmesi

Ankete katılan çalışmayan ortopedik engellilerin %33,5'i gazete ve kitap okuyarak, %23,9'u internet ve televizyon ile %11,6'sı spor yaparak, %3,2'si arkadaşlarıyla %1,9'u kültürel aktivitelerle, %1,9'u ise dış mekânda boş zamanlarını değerlendirmektedir (Grafik 7).

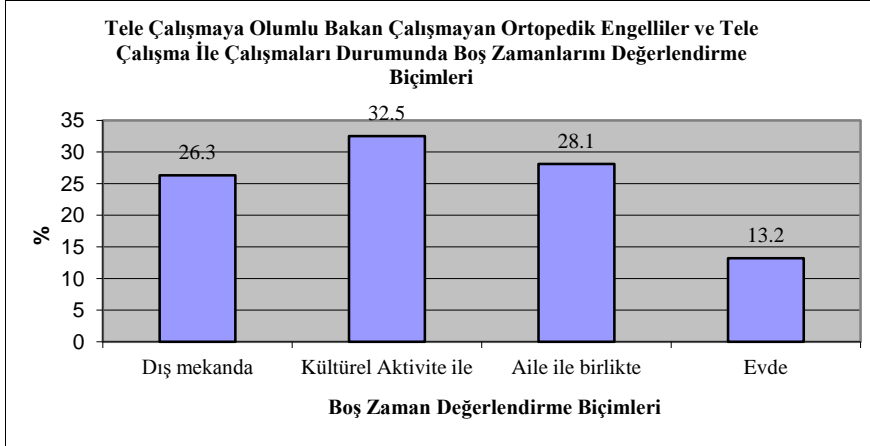
Grafik 7: Çalışmayan Ortopedik Engellilerin Boş Zamanlarını Değerlendirme Biçimleri



Tele çalışma ile çalışmaya başlamadan önce boş zamanlarını nasıl değerlendirdikleri sorulduğunda, çok az bir kısmı dış mekânda ve kültürel aktivitelerle geçirdiklerini belirtmişlerdir. Buna karşın, tele çalışmaya olumlu bakan çalışmayan ortopedik engelliler tele çalışma ile çalışmalarında boş zamanlarını en fazla kültürel aktivitelerle (%32,5) ve dış mekânda (%26,5) değerlendirecekleri cevabını vermişlerdir. Bu da tele çalışmanın, ortopedik engellilere daha fazla dış mekânda ve kültürel aktivitelerde bulunma fırsatı vereceğini ve sosyal izolasyona neden olmayacağı, aksine engellilerin kentsel mekânı daha fazla kullanacaklarını göstermektedir. Bu durumda, dış mekân tasarımında engellilere yönelik düzenlemelere daha fazla önem verilmelidir. Böylece, engelliler sosyal yaşama daha fazla entegre olabileceklerdir. Bu bağlamda, ikinci hipotezin doğrulandığı görülmektedir (Grafik 8).

Ortopedik Engellilerin İstihdamında Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlar Açısından Bir Uygulama

Grafik 8: Tele Çalışmaya Olumlu Bakan Çalışmayan Ortopedik Engelliler ve Tele Çalışma İle Çalışmaları Durumunda Boş Zamanlarını Değerlendirme Biçimleri



Anket yapılan ortopedik engellilerin yaklaşık yarısı yardım almadan yaşayamamaktadır. Geleneksel işyerlerinde istihdam edilemeyen ortopedik engelliler için tele çalışma önemli bir fırsat olacaktır. Tele çalışma ile istihdam olanağı bulabilecek olan bu kişiler hem kendileri, hem kendilerine yardım eden yakınları hem de ülke için yararlı hale gelebilecektir. Tele çalışma ortopedik engellilere daha fazla zaman kazandıracaktır. İşyerine giderken harcadıkları ve işyerlerinde kaybettikleri zamanları da kendilerine ve ailelerine ayırabileceklerdir. Evde kazandıkları rahat ve huzurlu çalışma ortamı ile de fiziksel ve psikolojik olarak kendilerini daha iyi hissedeceklerdir. Araştırma bulguları, ortaya konan tüm bu yargıları doğrular niteliktedir.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Çalışmak, topluma yararlı olmak arzusu taşıyan her birey için mutluluk nedenidir. Özellikle, toplumla olan bağlarının güçlenmesi için engellilerin bir işte çalışmaları, engeli bulunmayan bireylere oranla çok daha önemlidir.

Engelliler de herkes gibi çalışma yaşamında aktif olarak yer almak istemektedir. Ancak, daha iş ararken bile pek çok sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. Yapılacak olan işin engelliliğe uygun olmaması, işverenin olumsuz yaklaşımları bu sorunların temelini oluşturmaktadır. Engellilere yönelik iş ilanlarının çoğu paketleme, yapıştırma, temizlik gibi niteliksiz iş ilanlarıdır. Bu bir önyargıdır ve acilen değişmesi gerekmektedir. Çünkü engelliler içinde de birçok nitelikli eleman bulunmaktadır. Engellilerin çalışma hayatında karşılaştıkları en önemli zorluklar, yöneticilerin ön yargıları ile işyerlerindeki mimari kısıtlardır. Engellilerin çalıştıkları işyerlerinin çoğu,

bu kişilere uygun düzenlenmemektir. Örneğin, çalıştıkları binada asansör olmayabilir ya da uygun bir tuvalet düzenlemesi yapılmamış olabilir. İşyerlerinin ergonomik hale getirilmesine yönelik olarak, yöneticiler ve işverenler daha duyarlı davranmalıdır.

Engelliliğin önlenmesi ve engellilerin sorunlarını çözmeye yönelik düzenlemeler getiren yasa tasarısı kapsamında bulunan önemli konulardan bir tanesi, kamu kurum ve kuruluşlarına ait resmi yapılar, yol, kaldırım, yaya geçidi, sosyal ve kültürel altyapı alanlarının beş yıl içinde engellilerin kullanımına uygun hale getirilmesidir. Bu konunun uygulanması ile engellilerin kentsel yaşamda karşılaştıkları pek çok sorunun da çözüm bulacağı beklenmektedir. Engellilerin de herkes gibi çalışma yaşamında yer almaları, bir hak ve çağdaş, demokratik toplumlar için önemli bir gerekliliktir. Ancak, gerek toplumsal önyargılar gerekse uygulama politikalarındaki bazı eksiklikler sonucunda engellilerin istihdamları büyük ölçüde yetersiz kalmaktadır. Konuya ilişkin gelişmiş ülkelerdeki uygulamalar da incelenerek, ülkemiz için en uygun politikalar ve stratejiler oluşturulmaya çalışılmalıdır.

Çalışma yaşamına katılan engelli sayısının oldukça düşük olmasının önemli nedenlerinden bir tanesi engellilerin eğitim alamamalarıdır. Bir diğer önemli etken de, kentsel mekânların engelli duyarlı planlama ve tasarım ilkelerine göre düzenlenmemeleridir. Engelliler yaşadıkları konutlarından çıktıkları anda, evlerinin bahçesinden gidecekleri yere kadar pek çok mimari ve kentsel kısıtla karşılaşmaktadırlar. Bu olumsuz koşullarda engellilerin eğitim alması güçleşmekte, eğitim alamayan bu kişilerin istihdam edilme şansları da azalmaktadır. Avrupa Birliği'ne girme aşamasında olan ülkemizde, engelli duyarlı planlama ve kentsel tasarımın yapılması bir zorunluluktur. Bunun yanı sıra, bu gruba yönelik yeni çözüm önerilerinin geliştirilmesi de gerekmektedir. Bu tartışmanın, bu makale bağlamında değerlendirilen ve yeni açılımlar getirilmesi gereken önemli bir boyutu “tele çalışma” kavramının engelliler açısından sağlayacağı olanaklardır. Bu anlamda, bilişim teknolojilerinin beraberinde getirdiği yeni bir çalışma biçimi olan tele çalışma ve engelliler için sunduğu istihdam olanakları önemli bir fırsattır ve değerlendirilmelidir. Tele çalışma zaten bir işe sahip olan ortopedik engellilerin çalışma koşullarını iyileştirirken evden çıkamayan süregen hastalığa sahip çalışmayan engelliler için de istihdam olanağı sunmaktadır. Araştırma bulguları, çalışmayan ortopedik engellilerin büyük çoğunluğunun tele çalışmaya olumlu baktığını göstermektedir.

Sonuç olarak, Türkiye’de engelli nüfusunun oranının yüksek olması, işgücü piyasası içinde dezavantajlı gruplardan birisi olarak engellilerin istihdamının önemini artırmaktadır. Bu noktada, esnek bir çalışma biçimi olarak tele çalışma dikkate alınması gereken önemli bir fırsattır.

KAYNAKLAR

- ALPAGUT, G. (2005). Özürlüler Hakkında Kanun ve Özürlü Çalıştırma Zorunluluğu Konusunda Mevzuattaki Son Değişiklikler, *Mercek*, Ekim 2005, 155.
- AKARDERE, S.S. (2005). *İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları*, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Özel Eğitim bölümü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- AKTAŞ, C, GERGİN, S., KUZ, T., MUTLUOĞLU, L., UĞURLU, B. & YILMAZ, Z. (2004). *Özürlülerin İstihdamı Raporu*, Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayını, Ankara.
- AYDIN, Y. (1991). *Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük Uygulaması Açısından Sakatların Çalışma Sorunlarının İncelenmesi ve Zonguldak Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- BARAN, N. (2003). *İşverenlerin Zihin Engelli Bireylerin İstihdamlarına İlişkin Görüş ve Önerileri*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- BARNES, C. (1994). *Disabled People in Britain and Discrimination*, Second Printing With Updated Preface, Hurst & Company, London.
- BAYBORA, D. (2006). *Çalışma Hayatında Özürlülere Karşı Ayrımcılık*, Sosyal Siyaset Konferansları, 51. Sayı, İstanbul. <http://www.iudergi.com/tr/index.php/sosyalsiyaset/article/viewFile/348/319>.
- BENNETT, V. & MOORCROFT, S. (1995). *European Guide to Teleworking: A Framework for Action*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- BLAIS, P. (1996). How the Information Revolution Is Shaping Our Communities, *Planning Commissioners Journal*, Issue 24.
- BURCH, S. (1991). *Teleworking: A Strategic Guide for Management*, Kogan Page, London.
- CALTHORPE, P. (1993). *The Next American Metropolis-Ecology, Community, and the American Dream*, New York.

- CARNICER, M.P., PEREZ, A.M. & SANCHEZ, L. (2000). Benefits and Barieers of Telework: Perception Differences of Human Resources Managers according to Company's Operations Strategy, *Technovation* (22), pp. 775–785.
- CASTELLS, M. (1989). *High Technology Space and Society*, Sage, Beverly Hills.
- ÇAKMAK, N.M. (2008). Amerika Birleşik Devletleri'ndeki Engelli Tanımı Hakkında Bir İnceleme, *AÜFHİD*, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/262/2341.pdf>
- DI MARTINO, V. & WIRTH, L. (1990). Telework: A New Way of Working and Living, *International Labour Review*, 129, 529–554.
- DPT (2001). *Sosyal Hizmetler ve Yardımlar Özel İhtisas Komisyon Raporu*, 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı, DPT: 2593, ÖİK: 605, Ankara.
- DURMUŞOĞLU, H. (2005). *İşverenin Özürülü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu*, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Diyarbakır.
- EIRR, (1996). “Teleworking in Europe; Part One; *European Industrial Relations Review*, No.268, May.
- EITO, (2002). European Information Technology Observatory, ww.emcc.eurofound.eu.int/
- ERGÜN, M. (2005). *Özürülülerin Çalışma Yaşamına Katılımı & İşverenler İçin Rehber*, Ankara. <http://www.ozida.gov.tr/egitim/isverenrehberi.html>.
- ERDEM, Z. (1997). *Tele Çalışma*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı, Doktora Tezi, İstanbul.
- EUROSTAT (2001). *The Statistical Guide to Europe*, Data 1989–1999. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- HASIRCIOĞLU, A. (2006). *İşverenlerin Özürülü İstihdamına Yaklaşımı (Sakarya Örneği)*, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.

Ortopedik Engellilerin İstihdamında Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlar Açısından Bir Uygulama

- HUWS, U. (1995). *Follow-up to the white paper: European Commission's Employment Task Force*, Social Europe, Supplement 3/95, Brussels.
- ILO, (1985). *Vocational Rehabilitation of the Disabled Persons*, Geneva.
- ILO, (1992). *Job Creation for Disabled People a Guide For Workers Organisations*, Geneva.
- KARADUMAN, M. (1988). Türkiye'de Sakatların İstihdamı, *İstihdam Dergisi*, ss: 8–11.
- KAYACI, E. (2007). *Özürlüler İçin Verimli Bir İstihdam Politikası Oluşturulması*, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- KESKİN, D. (2001). *Özürlülerin İstihdamında İstihdam Koşullarının ve Biçiminin Önemi*, Görme Özürlüler İçin Rehabilitasyon Deneyimleri, Yeni Rehabilitasyon Politikaları ve Meslek Tanımları, Görme Özürlüler Eğitim Konferansı, 24–25 Mart 2000, Bildiriler, Körler Federasyonu Yayını No: 4,2001, ss.95,97.
- KURLAND, M.B. & BAILEY, D.E. (1999). When Workers are Here, There and Everywhere: A Discussion of the Advantages and Challenges of Telework, *Organizational Dynamics*, 28, 53–68.
- KUZGUN, İ. & AYDIN, D. (2005). *Türkiye'de İşgücü Piyasasında Engelli Kadının Yeri*, Engelli Kadınların Sorunları ve Çözümleri Sempozyumu, Kocaeli.
- MANAV, E. (2006). İşverenin Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. X, s.1,2.
- MARTIN, J. & NORMAN, A.R. (1970). *The Computerized Society: An Appraisal of the Impact of Computers on Society in the Next Fifteen Years*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- MCQUAY, R. (1995). *Telecommuting: Possible Futures for Urban and Rural Communities*, McQuay Technologies, Phoenix AZ <http://www.asu.edu/caed/>.
- MEŞHUR ALKAN, F.H. (2006). *Engellilerin Bir İstihdam Seçeneği Olarak Tele Çalışma: Modellenmesi ve Modelin Kent Planlama*

Açısından İrdelenmesi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimarlık Anabilim Dalı, Konya.

MURAT, S. (2009). *Genel Olarak Özürlülere Yönelik Çalışmalar ve İSMEK Örneği*, İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları 56. Kitap, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 4836 İktisat Fakültesi Yayın No: 601 ISSN: 1304–0103.

MURPHY, E. (1996). *Flexible Work*, Director Books, Hertfordshire.

MOKHTARIAN, P.L. & SALOMON, I. (1994). Modeling the Choice of Telecommuting: Setting the Context, *Environment and Planning-A*, Vol.26, No.5.

NILLES, J.M. (1994). *Making Telecommuting Happen: A Guide for Telemanagers and Telecommuters*, Van Nostrand Reinhold, New York.

OVORTRUP, L. (1992). *Telework: Visions, Definitions, Realities, Barriers, in Cities and Technologies*, Organizations for Economic Co-Operation and Development, OECD, France, Paris.

ÖZÜRLÜLER ŞURASI, (1999). *Çağdaş Toplum Yaşam ve Özürlüler Komisyon Raporları Genel Kurul Görüşmeleri*, Ankara.

ÖZTÜRK, M. (2011). *Türkiye’de Engelli Gerçeği*, MÜSİAD Cep Kitapları: 30, ISBN 978– 5- 383–07–8, İstanbul.

SEÇKİN, H. (1978). *Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğu, Yasa HD.*, C.1.

SHIN, B. (2000). *Telework: Existing Research and Future Directions*, *Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*, 10 (2) 85–101.

STANEK, M.D. (1993). *Modelling Perceptions and Preference of Home-based Telecommuting*, University of California, Master Thesis, Davis, USA.

TOFFLER, A. (1980). *The Third Wave: The Revolution that Will Change our Lives*, Collins, London.

TÜİK (2010). *Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması*, http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=5&ust_id=1 (Erişim tarihi:29.09.2011)

UŞAN, M.F. (1999). *İş Hukuku’nda Sakat İstibdam*, Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası Yayınları, Ankara.

Ortopedik Engellilerin İstihdamında Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlar Açısından Bir Uygulama

UŞAN, M.F. (2003). Mesleki Eğitim ve İstihdam, Devlet Personel Rejimi ve İş Mevzuatı, *e - akademi, Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler, Aylık İnternet Dergisi*, S.15, Mayıs 2003, <http://www.e-akademi.org/makaleler/fusan-1.htm>.

WUNDERLICH, R. (1997). The Urban Effects of Telecommuting, *Geography of Cities*, December, 450:240.

<http://www.dinf.ne.jp/doc/english> (Erişim tarihi:12.04.2006)

<http://www.emprica.com> (Erişim tarihi:13.07.2005)

<http://intsys.fin.qub.qc.uk> (Erişim tarihi:24.08.2005)

<http://www.mite.org> (Erişim tarihi:24.08.2005)

<http://www.ozida.gov.tr> (Erişim tarihi:16.09.2011)

<http://www.sustel.org> (Erişim tarihi:15.02.2006)

<http://www.stakes.fi/include/twin.html> (Erişim tarihi:24.08.2005)