

**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANA BİLİM DALI
İKTİSADİ GELİŞME VE ULUSLARARASI İKTİSAT
BİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**COVID-19 PANDEMİSİ ÖNCESİNDE VE
SONRASINDA EVDEN ÇALIŞMANIN
GELİŞİMİ VE EKONOMİK ETKİLERİ**

Mustafa Enes ÇALIŞKAN

2501191809

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. Murat BİRDAL

İSTANBUL 2022

ÖZ

COVID-19 PANDEMİSİ ÖNCESİNDE VE SONRASINDA EVDEN ÇALIŞMANIN GELİŞİMİ VE EKONOMİK ETKİLERİ

Mustafa Enes ÇALIŞKAN

COVID-19 pandemisi öncesinde evden çalışma esnek çalışma yöntemlerinden biri olarak tanımlanmaktaydı. Ancak pandemi döneminde hastalığın yayılmasının önlenmesi ve ekonominin devam ettirilebilmesi için büyük çalışan grupları çok kısa bir sürede evden çalışmaya geçmiştir. Bu çalışma, pandemi ile anlamı değişen çalışma biçimine kavramsal bir açıklama getirdikten sonra, pandemi etkisi altında ilk kez büyük çalışan grupları tarafından test edilen evden çalışmanın ekonomik etkilerini ortaya koymaktadır. İK çalışanlarına uygulanan anket ile şirketlerin COVID-19 dönemi evden çalışma verileri frekanslarına göre yorumlanmıştır. Regresyon analizi ile de şirketlerin başlıca özelliklerinin (çalışan sayısı, şirket sektörü, şirket merkezinin bulunduğu şehir) gelecekte evden veya ofisten çalışma tercihi üzerindeki etkisi tahmin edilmeye çalışılmaktadır. Yapılan ampirik analizde, gelecekteki evden çalışma durumunu, sanayi, inşaat ve enerji sektöründe olmak %78,9, yiyecek-içecek, turizm ve idari hizmetler sektörlerinde olmak ise %78,1 oranında azaltmaktadır. Küçük ölçekli firmalar %58,3, orta ölçekli firmalar %62,5, merkezi küçük şehirlerde olan firmalar ise %58 daha az evden çalışmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Evden Çalışma, Uzaktan Çalışma, Tele Çalışma, COVID-19, Lojistik Regresyon Yöntemi

ABSTRACT

DEVELOPMENT OF WORK FROM HOME AND ITS EFFECT ON ECONOMY BEFORE AND AFTER COVID-19

Mustafa Enes ÇALIŞKAN

Before the COVID-19 pandemic, working from home was defined as one of the flexible working methods. However, large groups of employees switched to working from home in a very short time in order to prevent the spread of the disease and to maintain the economy during the pandemic period. After providing a conceptual explanation for the way of working, in which the meaning has changed with the pandemic, this study reveals the economic effects of working from home, which was tested by large groups of workers for the first time under the influence of the pandemic. With the survey applied to HR employees, the data of the companies working from home during the COVID-19 period is examined, and the effect of the main characteristics of the companies (the number of employees, the company sector and the city where the company headquarters are located) on the decision to future work from home situation is tried to be estimated through the analysis. In the empirical analysis, being in industrial, construction, and energy sectors reduces the expectation of work from home after COVID-19 by 78.9%, and similarly working in tourism, food and beverage, and administrative sectors reduces by it 78.1%. This reduction rate is 58.3% for small-scale companies, 62.5% for medium-sized companies, and 58% for companies based in small cities.

Keywords: Work From Home, Telework, Remote Work, COVID-19, Logistic Regression Method

ÖNSÖZ

COVID-19 pandemisi neden olduğu büyük can kayıpları, sosyal mesafe uygulamaları ve uzun süreli karantinalar ile hatırlanacak olmasına rağmen, benim için tez konum evden çalışmayı yaygınlaştırdığı için çok daha farklı bir anlama gelmekte çünkü COVID-19 ve evden çalışma tez konusu belirlememi kolaylaştırmasının yanı sıra devlet bursu kazanarak ABD 'de doktora eğitimine gidecek olmamı sağladı ve hayatımı çok farklı bir yöne doğru ilerletmeme sebep oldu. Umarım çalışmamda bu literatüre güzel bir katkıda bulunabilmişimdir.

Bu dönemde pandemi dışında bir konuda tez yazılmayacağını söyleyerek akademiye adım atmama vesile olan tez danışmanım Prof. Dr. Murat Birdal'a ve tez yazım döneminde nazımı çeken hayattaki desteğini her zaman hissettiğim anneme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Mustafa Enes ÇALIŞKAN

İstanbul 2022

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	ii
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLolar LİSTESİ	vii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

EV DEN ÇALIŞMA KAVRAMI

1.1. EVDE ÇALIŞMA.....	4
1.2. TELE ÇALIŞMA	6
1.2.1. Evden Tele Çalışma	8
1.2.2. Mobil Tele Çalışma.....	9
1.2.3. Sanal Ofiste Tele Çalışma	10
1.3. EV DEN YAPILABİLECEK İŞLER.....	10
1.3.1. Freelance Çalışma	11
1.3.2. Home-Office Çalışma	12
1.3.3. Sosyal Medya ile Yaratılan İşler	13
1.4. ÇALIŞMA ŞEKLİNE GÖRE EV DEN ÇALIŞMA	14
1.4.1. Tam Zamanlı Evden Çalışma.....	14
1.4.2. Yarı Zamanlı Evden Çalışma	15
1.5. EV DEN ÇALIŞMANIN AVANTAJLARI VE DEZAVANTAJLARI.....	16
1.5.1. Çalışanlara Etkileri.....	17
1.5.2. Şirketlere Etkileri	18
1.5.3. Makro Etkileri	21

İKİNCİ BÖLÜM

COVID-19'UN EKONOMİK ETKİLERİ VE EV DEN ÇALIŞMA

2.1. HASTALIĞIN YAYILMASININ AZALTILMASI VE EKONOMİK SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK	24
2.2. COVID-19 DÖNEMİ EV DEN ÇALIŞMA ORANINDAKİ ARTIŞ	27
2.3. HANGİ İŞLER EV DEN YAPILABİLİR?	28

2.3.1.	Sektörlere Göre Evden Çalışma	29
2.3.2.	Ülkelere Göre Evden Çalışma	31
2.3.3.	Şehirlere Göre Evden Çalışma	32
2.4.	COVID-19 DÖNEMİ EVDEN ÇALIŞANLARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ	34
2.4.1.	Cinsiyete Göre Evden Çalışma	35
2.4.2.	Yaşa Göre Evden Çalışma	36
2.4.3.	Eğitim Durumuna Göre Evden Çalışma	37
2.5.	COVID-19 DÖNEMİNDE EVDEN ÇALIŞMA ÇALIŞAN VERİMLİLİĞİ	38
2.5.1.	Çalışanlara Göre Verimlilik Farkları	39
2.5.2.	Ev İçindeki Durum	40
2.5.3.	Evden Çalışma Süresi	41
2.5.4.	Şirketlerin Verimlilik Artışı İçin Yapabilecekleri	42
2.6.	COVID-19 DÖNEMİNDE EVDEN ÇALIŞMA MALİYET YÖNÜ	43
2.7.	COVID-19 DÖNEMİ EVDEN ÇALIŞMA EKONOMİYE ETKİLERİ	46
2.8.	COVID-19 VE EVDEN ÇALIŞMA İLE ARTAN EŞİTSİZLİK	47
2.8.1.	COVID-19 Ve Evden Çalışma Sonucu Oluşan Gelir Eşitsizliği	48
2.8.2.	COVID-19 Ve Evden Çalışma Sonucu Oluşan İş Kayıpları	50
2.8.3.	COVID-19 Ve Evden Çalışma Sonucu Oluşan Diğer Eşitsizlikler	51
2.8.4.	Evden Çalışma İle İlgili Yasal Düzenlemeler	53
2.9.	EVDEN ÇALIŞMANIN GELECEĞİ	54

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

METODOLOJİ

3.1.	ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	58
3.2.	VERİ TOPLAMA TEKNİKLERİ	59
3.3.	VERİLERİN ANALİZİ	60
3.4.	ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	61
3.5.	BULGULAR	61
3.5.1.	Şirket Özelliklerine Ait Veriler	61
3.5.2.	COVID-19 Dönemi Evden Çalışma Verileri	64
3.5.3.	Evden Çalışma Gelecek Beklentileri	71
3.5.4.	Regresyon Analizi	81
SONUÇ		87
KAYNAKÇA		92
EKLER		116

TABLolar LİSTESİ

TABLO 1: EVDEN YAPILABİLİR İŞLERİN SINIFLANDIRILMASI	31
TABLO 2: NUTS BÖLGE KODUNA GÖRE EVDEN ÇALIŞMA ORANLARI	33
TABLO 3: ŞİRKETİNİZİN ÇALIŞAN SAYISI KAÇTIR?	62
TABLO 4 : ŞİRKETİNİZİN SEKTÖRÜ NEDİR?	62
TABLO 5: ŞİRKETİNİZİN MERKEZİ TÜRKİYE'NİN HANGİ ŞEHİRİNDEDİR?	63
TABLO 6: ŞİRKETİNİZİN MERKEZİNİN ŞEHİR İÇERİSİNDEKİ KONUMU NEDİR?	63
TABLO 7: COVID-19 ÖNCESİ ŞİRKETİNİZ EVDEN ÇALIŞMAYI DENEMİŞ MİDİR?	64
TABLO 8: ŞİRKETİNİZDE COVID-19 ÖNCESİ EVDEN ÇALIŞMANIN ETKİN BİR ŞEKİLDE KULLANILMAMASININ SEBEBİ NEDİR? (BİRDEN FAZLA İŞARETLENEBİLİR)	64
TABLO 9: COVID-19 PANDEMİ SÜRECİNDE ŞİRKETİNİZİN EVDEN ÇALIŞMA DURUMU NEDİR?	65
TABLO 10: ŞİRKETİNİZ COVID-19 SÜRECİNİN BAŞINDA EVDEN ÇALIŞMAYA GEÇMEYE HAZIRDIR.....	66
TABLO 11: COVID-19 SÜRECİNDE EVDEN ÇALIŞMA, ŞİRKETİNİZDE GÖREV TANIMLARI VE KAPSAMINDA FARKLILIĞA/DEĞİŞİKLİĞE NEDEN OLMUŞTUR.	67
TABLO 12: COVID-19 BAŞLANGIÇ SÜRECİNDE ŞİRKETİNİZDE EVDEN ÇALIŞMAYA GEÇİŞ İLE ÇALIŞAN VERİMLİLİKLERİNDE NASIL BİR DEĞİŞİM OLMUŞTUR?.....	67
TABLO 13: COVID-19 SONRASI ŞİRKETİNİZDE EVDEN ÇALIŞMAYA GEÇİŞ İLE ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA SAATLERİNDE NASIL BİR DEĞİŞİM OLMUŞTUR?.....	68
TABLO 14: ŞİRKETİNİZDE, EVDEN ÇALIŞMA ÇALIŞANLAR ARASINDA İLETİŞİM SORUNLARI YARATMAKTADIR.	69
TABLO 15: ŞİRKETİNİZ COVID-19 EVDEN ÇALIŞMA SÜRECİNİ BAŞARILI BİR ŞEKİLDE YÖNETMEKTEDİR.	70
TABLO 16: ŞİRKETİNİZDE EVDEN ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMASI İÇİN GEREKLİ AŞAĞIDAKİ EK MALİYETLERİN HANGİLERİ ŞİRKET TARAFINDAN KARŞILANMAKTADIR. (BİRDEN FAZLA İŞARETLENEBİLİR)	70
TABLO 17: ŞİRKETİNİZİN COVID-19 SONRASI ANA ÇALIŞMA MEKÂNI NERESİ OLACAKTIR?.....	71
TABLO 18: ŞİRKETİNİZ, COVID-19 SONRASI ŞİRKET MERKEZİNİ ŞEHİR MERKEZİNDEN ŞİMDİKİNE GÖRE DAHA UZAK BİR KONUMA TAŞIMAYI DÜŞÜNÜLEBİLİR.....	72
TABLO 19: ŞİRKETİNİZ, COVID-19 SONRASI ŞİRKET MERKEZİNİ ŞİMDİKİNDEN DAHA KÜÇÜK BİR MEKÂNA TAŞIMAYI DÜŞÜNÜLEBİLİR.	72
TABLO 20: ŞİRKETİNİZ, YERLEŞİM YERLERİNİN YAKINLARINDA ÇALIŞANLARIN UZAKTAN ÇALIŞMASINA UYGUN OFİSLER KURABİLİR.	73
TABLO 21: ŞİRKETİNİZ, EVDEN ÇALIŞMA SAYESİNDE DAHA NİTELİKLİ PERSONELLER TARAFINDAN TERCİH EDİLEBİLİR.	73
TABLO 22: ŞİRKETİNİZDE, EVDEN ÇALIŞMA İLE ÇALIŞANLAR BAŞKA BİR ŞEHİRDEN ÇALIŞABİLİR.	74
TABLO 23: ŞİRKETİNİZDE, EVDEN ÇALIŞMA İLE ÇALIŞANLAR BAŞKA BİR ÜLKEDEN ÇALIŞABİLİR.	74

TABLO 24: ŞİRKETİNİZDE, EVDEN ÇALIŞANLARIN KİŞİSEL İHTİYAÇLARINI KARŞILAMASI İÇİN ESNEK SAATLERDE ÇALIŞMASI MÜMKÜNDÜR.	75
TABLO 25: ŞİRKETİNİZDE, EVDEN ÇALIŞMA KARARININ VERİLMESİNDE VERİMLİLİK ÖNEMLİ BİR YER TUTAR.	75
TABLO 26: ŞİRKETİNİZDE, EVDEN ÇALIŞMA KARARININ VERİLMESİNDE MALİYET ÖNEMLİ BİR YER TUTAR.	75
TABLO 27: ŞİRKETİNİZDE, EVDEN ÇALIŞAN İLE OFİSTEN ÇALIŞAN ARASINDA ADALETSİZLİK OLUŞACAKTIR.	76
TABLO 28: ŞİRKETİNİZ YENİ İŞE ALIMLARDA EVDEN ÇALIŞACAKLARA (AYNI İŞİ YAPAN) OFİSTEN ÇALIŞANLARA GÖRE DAHA AZ ÜCRET TEKLİF EDİLMELİDİR.	77
TABLO 29: ŞİRKETİNİZDE, EVDEN ÇALIŞANLAR OFİSTE ÇALIŞANLARA GÖRE YOLDA GEÇEN ZAMAN KADAR DAHA FAZLA SAAT ÇALIŞMALIDIR.	77
TABLO 30: ŞİRKETİNİZDE, EVDEN ÇALIŞMA ÇALIŞANLARIN TECRÜBE KAZANMASINI ZORLAŞTIRMAKTADIR.	78
TABLO 31: ŞİRKETİNİZDE, OFİSTEN ÇALIŞANLAR EVDEN ÇALIŞANLARA GÖRE TERFİ AÇISINDAN DAHA AVANTAJLIDIR.	78
TABLO 32: ŞİRKETİNİZ EVDEN ÇALIŞMA YETENEĞİNİ VE VERİMLİLİĞİNİ ARTTIRMAK İÇİN AŞAĞIDAKİ ALANLARDAN HANGİLERİNE YATIRIM YAPMAYI PLANLAMAKTADIR? (BİRDEN ÇOK CEVAP SEÇİLEBİLİR).....	79
TABLO 33: COVID-19 SONRASI ŞİRKETİNİZİN EVDEN ÇALIŞMA ORANI COVID-19 ÖNCESİNE GÖRE ARTACAKTIR.....	80
TABLO 34: GÖLGE DEĞİŞKENLER.....	82
TABLO 35: ÇAPRAZ TABLO VERİLERİ	83
TABLO 36: SINIFLANDIRMA TABLOSU	84

GİRİŞ

COVID-19 öncesinde uzaktan çalışmanın bir alt kolu olarak görülen evden çalışma, pandemi döneminde ekonominin sürekliliği için bir zorunluluk haline gelmiştir. Pandemi ile evden çalışmaya geçen büyük çalışan gruplarının sonucu olarak pandemi öncesi ofisten gerçekleştirilen bazı işlerin evden de yapılabildiği anlaşılmıştır. Bu nedenle genellikle şirketlerin verimlilik artışı nedeniyle denedikleri bir esnek çalışma yöntemi biçiminden çok daha farklı bir biçimde her türlü olumsuz duruma ve krize karşı en az hasarla işlerin devam etmesi için kullanılacak ofisten çalışmaya alternatif bir çalışma biçimi olarak görülmeye başlanmıştır.

Kavramda yaşanan bu farklılık konu ile ilgili tanımların tekrar yapılması ihtiyacını doğurmuştur. Bu nedenle çalışmamız birinci bölümünde önce evden çalışma ile alakalı kavramların (evde çalışma ve uzaktan çalışma) tanımlarını yapmış, farklarını belirtmiştir. Şirketleri hesabına evden çalışanlara ek olarak evden çalışabilecek diğer esnek çalışma biçimlerinden freelance çalışma ve home-ofis çalışma kavramları açıklandıktan sonra, tam ve yarı zamanlı evden çalışanlar arasındaki ayırmadan bahsedilmiş ve evden çalışmanın çalışanlara, şirketlere ve topluma etkileri açıklanmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde evden çalışma, COVID-19 etkisi altında incelenmiştir. Pandemi döneminde ekonominin sürdürülebilirliği ve hastalığın yayılmasının önlenmesinin dengesi oldukça önemli olduğundan, evden çalışabilecek çalışanların tamamı bu sisteme geçmelidir. Bu nedenle COVID-19 öncesindeki evden çalışma ile ilgili çalışmalar evden çalışma ile verimlilik çalışmalarına odaklanırken, bu dönemdeki çalışmalar evden çalışabilecek sektörlerin ayrımını yapmaya odaklanmıştır. Çalışmamızın devamında bu ayrımın nasıl yapıldığından ve şirket sektörlerine, ülkelere ve şehirlere göre evden çalışan oranlarından bahsedilmiştir. Evden çalışanlar incelenerek yaş, cinsiyet ve eğitim durumu gibi demografik farklılıklarına göre bu çalışanlar arasındaki ayrım ortaya konmaya çalışılmıştır.

Pandemi döneminde büyük çalışan grupları ilk kez tam zamanlı olarak evden çalışmaya geçmiştir. Bu nedenle bu dönem, zorunluluktan uygulansa ve başka bir alternatifi olmasa da evden çalışmanın geleceği için de önemli bir sınav olacaktır. Bu nedenle çalışmamızda gelecekte evden çalışma kararının verilmesinde önemli olduğu düşünülen, verimlilik ve maliyet yönü üzerinde durulmuştur. COVID-19 döneminde evden çalışması görece daha zor işlerinde evden çalışmaya zorlanması, evden çalışmanın bir tercih değil zorunluluk olması ve evden çalışanların pandemi nedeniyle evden çalışmayı hayatlarında farklı konumlandırmaları nedeniyle önceki dönemdeki evden çalışma ile mukayese edilemez olmasına rağmen evden çalışmada verimlilik kavramı pandemi öncesi ve sırasında incelenmiştir. Buna ek olarak pandemi dönemi şirketler için ikinci plana itilse ve hükümet regülasyonları ile zorunlu olarak evden çalışmaya geçilse dahi firmaların nihai amacı olan kar nedeniyle evden çalışmanın geleceğinde belirleyici olacak maliyet kavramı incelenmiştir.

Yine evden çalışmanın geleceği konusunda önemli olan şirketlerin ve devlet yöneticilerinin önlem alması gereken evden çalışanlar ve ofisten çalışanlar arasında doğan eşitsizlik, pandemi dönemi yaşananlar ve sonrasında yaşanabilecekler göz önüne alınarak, bu konuda yapılan veya yapılması gereken yasal düzenlemelerden bahsedilmiştir. Evden çalışma ile ilgili gelecek öngörülerinin üzerinde durulmuştur.

Son bölüm olan ampirik çalışmalar bölümündeki anket, ilk iki bölümdeki ilgili literatür doğrultusunda oluşturulmuştur. Şirketlerin mevcut çalışma düzeni, çalışan düşünceleri ve gelecek planları konusunda bilgi sahibi olduğu düşünülen İK çalışanlarına yöneltilen sorular ile hem COVID-19 dönemi evden çalışma verileri ortaya konmaya çalışılırken hem de çalışma hayatının geleceği açısından oldukça önemli olan şirketlerin gelecekteki evden çalışma kararı şirket özelliklerine göre yapılan regresyon analizi ile ölçülmeye çalışılmıştır.

COVID-19 döneminin ekonomiye etkilerinin nasıl olacağı bir merak konusudur. Pandemi döneminde pek çok çalışan işini kaybetmiş ve firma kapanmıştır. Bu nedenle pandeminin ekonomik etkilerinin pandemi durumu ortadan kalktığında bile görüleceği ve çalışma hayatının pandemi öncesine göre çok farklı

olacağını söylemek yanlış olmayacaktır. Bu nedenle şirketlerin ve devlet kurumlarının gelecek ile ilgili çalışmalara ihtiyacı vardır. Sonuç bölümünde tezde elde edilen analizlerin sonuçları özetlenmiştir. Şirketlere ve ilgili kurumlara evden çalışma için uygulanacak yol haritası konusunda destek olacağı düşünülen COVID-19 sonrası evden çalışmanın geleceği ile ilgili beklentilerden bahsedilmiştir. Çalışmanın ve literatürün eksiklerinin üzerinde durularak gelecek çalışmaların odaklanması gereken noktalar konusunda önerilerde bulunulmuştur.



BİRİNCİ BÖLÜM

EV DEN ÇALIŞMA KAVRAMI

Ev eksenli çalışma iki tip çalışma biçimini içinde barındırmaktadır. Bunlar evde çalışma ve evden çalışma olarak sıralanabilir. Bu iki tür içerisinde evde çalışma, evde biçimlenen yaşamı ve evdeki emek faktörünü açıklamak için kullanılmaktayken, evden çalışma kavramı ise emeğin merkezi olan bir fabrika veya ofisi ve buna uzaktan (evden) teknoloji yardımıyla bağlanan çalışanı ele almaktadır (Kaya & Burtan Doğan, 2016).

Mekânsal esneklik uygulamaları ilk önce klasik ofis anlayışında değişime uğramıştır. Açık ofis, kişisel ofis, grup ofisi gibi farklı yöntemlerle arttırılmaya çalışılan verimlilik, çalışanların kendilerini en rahat hissettikleri yerde çalışması sistemine dönmüştür. Günümüzde gelinen noktada çalışanlar iletişim teknolojilerindeki değişmelere bağlı olarak istediği her noktada, her zaman, her türlü sözleşme ile çalışabilmektedir. Bu nedenle ortaya çıkan uzaktan (tele) çalışma kavramı işin iş yeri dışında herhangi bir yerden yapılmasına odaklanmıştır. COVID-19 öncesinde yapılan akademik çalışmalar genellikle evden veya başka bir yerden çalışmanın şirket için bir farkı olmadığını düşünülerek işlerin uzaktan yapılmasına odaklanmıştır.

COVID-19 dönemi ile ev eksenli çalışmalar, teknoloji etkisiyle bu işlerde yaşanan değişime ek olarak salgın hastalıklardan koruma yönü nedeniyle evden çalışmanın tercih değil zorunluluk halini alması nedeniyle önem kazanmıştır. COVID-19 öncesi evden çalışmanın tele çalışmanın bir alt kolu olarak incelenmesi nedeniyle bu iki kavram ve evde çalışma kavramı bu bölümde incelenecektir.

1.1. Evde Çalışma

Evde çalışma adından da anlaşılacağı gibi çalışanın yaşadığı yer ile aynı yerde çalışmasıdır. Evde çalışma sanayi devrimine kadar yaygın olan bir çalışma biçimidir. Sanayi devrimi çalışma biçimini kamusal alana taşımıştır. Her ne kadar

çalışmamızın ana konusu gelişen teknolojik gelişme ve esnekleşme politikaları ile evden çalışmaya geçebilen çalışanlar olsa da isimleri birbirine yakın olan bu kavramların anlaşılabilmesi için bu tip çalışmanın anlatılması gerekmektedir. Evde çalışmanın en önemli unsuru çalışanın işi için evinden ayrılmaması veya evin çok uzağına gitmemesidir.

Evde çalışmanın farklı türleri vardır. Putting-out sistemi ile çalışan imalat işçileri, kendi adına pazarlamak üzere ürün üretenler, çalıştığı yeri ofis olarak kullanan sanat ve el işçileri, çiftçiler, otelde konaklayan otel çalışanları, şantiyede çalışan inşaat işçileri, dükkanında konaklayan esnaflar, yatılı kalan hasta bakıcılar veya ev içi çalışanlar gibi çalışmasını evden gerçekleştiren herkes evde çalışan olarak kabul edilmektedir (Kaya & Burtan Doğan, 2016).

Bundan önceki çalışmalarda ev içi küçük inşaat işleri, hasta bakımı, ev temizliği, bahçivanlık, uşaklık ve kahyalık gibi evde yapılan işler evde çalışma olarak kabul edilmektedir (Erdoğan & Toksöz, 2013). Ancak başkasının evinde çalışanların evde çalışanlar ile karıştırılmaması gerekmektedir. Çünkü bu kişiler başkasının evine giderken bir yol kat etmektedirler. Burada çalışılan ev, işveren için yaşanan-ev olabilir ancak çalışan için iş-evdir. Bu sebeple çalışmak için çalışanlar kendi evlerinden çıkarak başka birinin evine gittiği için evde çalışma sayılmamaktadır. Ancak bu işlerde çalışan aynı zamanda evde yatılı olarak kalıyorsa bu işler evde çalışma sayılmaktadır (Gootlieb v.d., 2020).

Evde çalışan yaşadığı evin içinde bulunduğu veya evin yakınlarındaki tarlada çalışıyor olabilir. Çalışan kendi adına veya ailesi adına olan bir tarlada çalışabileceği gibi, başkasının tarlasında hem konaklayıp hem de çalışıyor da olabilir. Bu kişiler evin üzerinde olduğundan başka tarlalara gitseler dahi diğer insanlarla iletişimleri minimum düzeyde olduğu, ulaşım için bir toplu taşıma kullanmadıkları için evde çalışma kapsamına alınmaktadırlar (Gootlieb v.d., 2020).

Evde çalışmanın üretime katkı sağlayan çeşidi bağımlı ve bağımsız evde çalışma olarak ikiye ayrılmaktadır. Bağımlı evde çalışmada, çalışan parça başı iş anlaşması ile işi evde yapmak için anlaşmıştır. Sanayi devrimi öncesi putting-out sisteminin devamı olan bu sistemde bir iş yeri merkezi ile sürekli bir mal alışverişi ve

üretim vardır. Genellikle gıda sektörüne ön hazırlıkta ve tekstil ürünlerinin üretimi için kutulama paketlemede niteliksiz ve yoğun emek gerektiren bu tip işler, işin devamı için önemlidir. Bağımsız evde parça başı çalışma sisteminde ise çalışan aracı olmadan müşterilerinden aldığı siparişin üretimini evde gerçekleştirmektedir. Bu tip işlerin sürekliliği yoktur. Bu sistem ayrıca aile bireylerinin yardımıyla gerçekleştirilebilir yani çocukların çalıştırılması mümkündür (Erdoğdu & Toksöz, 2013).

Evde çalışma genellikle enformal yollarla yapılmaktadır. Çalışanlar sosyal güvenlik ve yan haklardan yararlanamamaktadır. Çalışma kamusal alanlar yerine evlerde yapıldığı için takip edilmesi ve denetlenmesi zordur. İş verenler bu sistemi maliyetleri düşürmek için tercih etmektedir. Başka bir çaresi olmayan çalışanlar ise kanuna uygun, daha düzgün bir iş bulana kadar evde çalışarak geçimlerini sağlamaya çalışmaktadır. Evde çalışma pek çok gelişmemiş ülkede ana geçim kaynağıdır. Küreselleşen dünya çapındaki firmalar dahi dünyanın pek çok yerinde üretimlerini evde gerçekleştirmektedirler (Bakirci & Eyrenci, 2000).

Evde çalışanlar genellikle kadınlardır. Evde çalışan kadın emeğinin ucuz olması bu tip çalışmaya olan talebi arttırmaktadır. Yoksul bölgelerdeki kadınlar bu çalışma yöntemi ile eve ek bir gelir getirebilmektedir. Bu tip çalışmalar çeşitli nedenlerle evden çıkamayan, hasta veya engelli bakmakla yükümlü olduğu birisi olanların emek piyasasına katılması yönüyle de çok önemlidir (Kumaş & Fidan, 2005).

Bu sistem büyük makineler eve taşınmadığı veya işin verimliliği az olduğu için bir noktaya kadar tercih edilmektedir. Tüm işlerin bu sisteme dönmesi mümkün değildir ve genelde bu tip üretim fabrikalardaki üretimin bir devamlılığı niteliğindedir (Şen, 2017).

1.2. Tele Çalışma

Esnek çalışma türlerinden biri olan tele çalışma için net bir tanım bulunmamaktadır. Uzaktan çalışma olarak da adlandırılan tele çalışmada çalışan bir bilgisayar ve telefon yardımıyla işyerine gitmesine gerek kalmadan çalışabilmektedir. Geçtiğimiz yıllarda tele çalışma ile ilgili pek çok çalışma

yapılmıştır. Yapılan çalışmanın türü ve kapsamına göre tele çalışma tanımı farklılaşmaktadır. Çalışanların çalışırken kullandığı teknoloji nedir? Çalışanların çalışma mekanlarına uzaklıkları ne kadardır? İşe gitme sıklıkları nedir? Çalışanlar evden mi çalışıyor yoksa ev ve işyeri dışında başka bir yerde mi çalışmaktadır? Bu sorulara verilen cevaplardaki farklılıklar ile tele çalışma kavramının tanımı da farklılaşmaktadır (Erdem, 1997).

Tele çalışma tanımında genelde üç unsur üzerinde durulmaktadır. Bunlardan birincisi işin yapılmadığı yerdir. Tele çalışma evden çalışma ile aynı şey değildir. Tele çalışmanın ana unsuru çalışmanın üretim faktörlerinden ve şirketin ana ofisinden uzakta yapılmasıdır. Tele çalışma için çalışanın kendi evi veya sanal ofisler kullanılabileceği gibi mobil olarak tele çalışan çalışanlar da bulunmaktadır. Uzaktan çalışma çalışana yoldan tasarruf sağlamalıdır. Bilişim teknolojisindeki gelişmeler işe gidip gelirken katlanılan yolun yerine geçmiştir (Mokhtarian, 1991).

İkinci ortak özellik ise tele çalışma sırasında yeni bilgi teknolojilerinden faydalanılmasıdır. Tele çalışma için genellikle bir internet bağlantısına ve bir telefon hattına ihtiyaç duyulmaktadır. Ancak çalışanın yaptığı işin online olup olmayacağı, şirket tarafından yapılan işin kontrolünün nasıl sağlanacağı konusunda bir standart olmayıp, bu işveren ile çalışan arasında yapılan iş sözleşmesine göre belirlenmektedir. Tele çalışanların, çalışma arkadaşları ve müşteriler ile bağı genellikle telefon ile sağlanmaktadır. Tele çalışma sırasında bilgi teknolojilerinin kullanım derecesi de tartışma konusudur. Ofis dışında yapılan arada bir telefon veya internet kullanımı gerektiren işlerin hangi şartlarda tele çalışma olarak tanınabileceğinin belirlenmesi gerekmektedir (Şen, 2001).

Tele çalışma kavramlarının üçüncü unsuru ise organizasyon yapısıdır. Sürekli tele çalışanlar olduğu gibi, bazı durumlarda ofise giden bazen ise gitmesine gerek olmayan çalışanlar da bulunmaktadır. Bu durumda çalışanların değerlendirilmesi gereken yer tartışma konusudur. Bir şirketin sürekli tele çalışanları olabileceği gibi, part-time veya proje bazlı tele çalışanları da olabilir. Atipik çalışanlar için bir tanımlama bulunmamaktadır. Esnek çalışmanın getirdiği sözleşme özgürlüğü bir tanım yapılmasını zorlaştırmaktadır. Çalışma süresinin ve çalışma mekanının

esnekliği, firmaların en etkin biçimde çalışan çalıştırmasının yolunu açmıştır. Ancak çalışanların çalışma tipinin belirlenmesini zorlaştırmıştır (Erdem, 1997).

Tele çalışma kavramı ilk kez Nilles tarafından petrol krizine bir çözüm olarak ortaya atılmıştır. Nilles işe gidiş ve gelişlerin azaltılması ile petrol tüketiminin azaltılabileceğini öne sürmüştür ancak bu yöntem bilgi teknolojilerinin yeterli düzeyde gelişmediği o dönemde uygulamaya konulmamıştır (Nilles, 1975) . Esnek çalışma uygulamaları, internet ve teknolojik gelişmeler, siber güvenliğin sağlanabilmesi ile her geçen gün tele çalışma alanları artmaktadır. Tele çalışma yeni teknolojilerle uyum içerisinde hareket etmektedir. İş yaşamındaki esneklik uygulamaları arttıkça ve teknoloji ilerledikçe tele çalışma kavramı da kendini yenileyecektir. Bu da kavramın tanımlanmasını oldukça zorlaştırmaktadır. Tele çalışma bugün ilk ortaya çıkışındaki mali kaygıların çok daha ötesinde bir kavram olmuştur (Alkan Meşhur, 2010).

Bir çalışanın tele çalışan sayılabilmesi için işinin büyük bir bölümünü iş anlaşmasına bağlı olarak işyerinden uzakta gerçekleştirmesi gerekmektedir. Mesai saatleri dışında çalışmak zorunda kalarak işini eve götürenler tele çalışan olarak kabul edilmemektedir. İş seyahati amacıyla işyerinden uzakta çalışanlar telefon ve internete bağlı bir uzaktan çalışma yapmıyorlarsa tele çalışan sayılmamaktadır (Alkan Meşhur, 2010).

Tele çalışmanın yapıldığı yer bu çalışma açısından önemlidir. Evden tele çalışma bir salgın hastalıktan korunma sağlarken diğer tele çalışma biçimlerinin böyle bir koruyuculuğu yoktur. Bu yüzden mekanlarına göre tele çalışma çeşitleri ayırımına çalışmada yer verilmektedir. Messenger çalışmasında Tele çalışmanın bu üç aşamasını tele çalışmanın üç jenerasyonu olarak nitelendirmiştir. Bu üç aşama tele çalışma sisteminin gelişimi açısından da ayrıca önemlidir (Messenger, 2013).

1.2.1. Evden Tele Çalışma

Evden çalışma, tele çalışanın çalışmasını kendi evinde gerçekleştirdiği türüdür. Bu tür çalışmada çalışanın çalışmak için evinden ayrılmasına gerek kalmaz. Evden tele çalışan internet bağlantısı yardımıyla yapması gereken işleri sorunsuz bir şekilde evinden çıkmadan yapabilmektedir. Genellikle bu çalışma için gerekli

telefon, bilgisayar, kulaklık, çalışma masası ve koltuğu işveren tarafından sağlanmaktadır. Tele çalışmanın birinci aşaması olarak kabul edilmektedir. Bilgisayar ve telefonun yaygınlaşmasının yanında, telekonferans, elektronik posta ve internetin ortaya çıkışı sonrasındaki ilk tip tele çalışmadır. İlk dönemde evden çalışma kavramı ücretleri azaltmak verimi arttırmak için eve taşınabilecek kadar gelişmiştir ancak bu gelişmeler şirketlerin bu kararı vermesi için yetersiz kalmaktadır (Messenger, 2013).

Evden tele çalışma biçimini diğer evden çalışanlardan ayıran en önemli faktör tele çalışmanın bilgi teknolojileri faktörüdür. Buna göre her evden tele çalışan bir tip evden çalışan olarak kabul edilmektedir. Ancak her evden çalışan tele çalışmanın bilişim teknolojilerine bağlı olma faktörünü yerine getirmemektedir. Tele çalışanlar, müşteriler ve diğer çalışma arkadaşları ile online bir iletişim halindedir. Tele çalışanlar bilgi teknolojileri olmadan işlerini yerine getirmesi mümkün olmayan kişilerdir. Bu iki gerekçe sebebiyle diğer evden çalışma biçimlerinden ayrılmaktadırlar.

1.2.2. Mobil Tele Çalışma

Hareketli tele çalışanlar olarak adlandırılacak olan mobil tele çalışanlar, seyahat halinde müşterilerinin ofislerinde, kendi evleri de dahil pek çok yerde ana ofisleri ile iletişim halinde olarak işlerini yapmaktadırlar. Genellikle satış, pazarlama, yönetici pozisyonları, gezici sağlık veya eğitim personelleri vb. pozisyonlarda kamu ve özel sektörde çalışan olarak yer almaktadırlar.

Tele çalışmanın ikinci aşaması olarak nitelendirilebilecek bu aşamanın birinci aşama ile olan farkı teknolojik gelişme odaklıdır. Ülkeler arasında farklı zamanlarda gelişmiştir. Daha hızlı, küçük ve hafif cihazların kullanılmasına bağlı olarak kablosuz teknolojiler her yerden tele çalışmayı mümkün kılmıştır. Bu tip çalışmada genellikle üst ve orta düzey yöneticiler çalışmaktadır. Çalışma mekânsal bir bütünlük içermediği için sınıflandırılması zordur. Mobil tele çalışanlar her zaman ve her yerde çalışabildikleri için hükümetlerin kurumsal yapıları tarafından bazı zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Mobil tele çalışma sisteminin sosyal güvenlik ve diğer iş değerlendirmelerinde yapısal düzenlemelere ihtiyacı vardır (Messenger, 2013).

1.2.3. Sanal Ofiste Tele Çalışma

Bu tip çalışmada önceleri tele merkezlerde işlerin trafik sorunu ve çalışan kontrolü gibi amaçlarla klasik çalışma düzeni ile evden tele çalışma arasında bir köprü durumunda olan tele merkezlerde yapılması üzerinde durulmuştur (Ölçer, 2004). Ancak şu anki durum bundan farklı sanal ofislere doğru ilerlemektedir. Elektronik aletlerin daha da küçülmesi ve bilgisayarlaşmanın azalması gibi nedenlerin birleşmesiyle artık tele çalışma kavramının klasik ofise olan ihtiyacı ortadan kalkmıştır.

Sanal ofis bir esnekleşme biçimi olarak kabul edilebilir. Sanal ofis ile işletmeler klasik ofis düzeninin ofis kiralama veya satın alma masraflarından kurtulmaktadır. Ancak sanal ofislerin tek amacı bu değildir. Sanal ofis esnekliği sadece mekân olarak düşünülmemelidir. Sanal ofislerde firmalar ofis temizliği, güvenlik, resepsiyon gibi işler için çalışanları ortak kullanabilmektedir. Ayrıca ofis mobilyaları ve gereçleri ile konferans salonlarını da ortaklaşa kullanmaktadırlar. Bu özellikle yeni ve küçük girişimlere ilk etapta çok büyük bir sermaye kolaylığı sağlamaktadır. Büyük firmalarda sanal ofisleri tercih edebilmektedirler. Ancak sanal ofis esaslı tele çalışma kavramı herkes tarafından tele çalışma olarak kabul edilmemektedir. Bu düşüncedekiler, sanal ofislerde çalışmanın klasik işe gitmekten farkının olmadığı ve tele çalışma kategorisine alınamayacağını çünkü tele çalışmanın iş yerinden uzaktan çalışmayı gerektirdiğini belirtmektedir. Ayrıca işten uzakta çalışmaya dair kontrat imzalayan çalışanlar halen işe gelmektedir. Yani çalışan için yoldan bir tasarruf olmamaktadır. Bu yönüyle de sanal ofisler tele çalışmadan ayrılmaktadır. Sanal ofislerin esnek saat ve kullanım biçimlerine uygunluğu da kapsamın içine alınıp alınmaması konusunda farklı düşüncelere sebebiyet vermektedir (Messenger, 2013).

1.3. Evden Yapılabilecek İşler

Uzaktan (tele) çalışanlar iş arkadaşları veya müşterileri ile iletişimlerini telefon veya internet üzerinden sağlayabildikleri için bu işler her zaman ve her yerden gerçekleştirilebilmektedir. Buna göre işin yapıldığı yerin bir önemi yoktur (Baruch & Nicholson, 1997). Ancak pandemi dönemi uygulanan kapatma kararları

ile evden çalışma ekonominin sürdürülebilirliği ve hastalığın önlenmesi konusunda bir zorunluluk olmuştur. Büyük çalışan grupları pandemi ile evden çalışmaya geçmiştir. Bu nedenle COVID-19 öncesi ve sonrası evden çalışmaya bakış ve bu konudaki tanımlar değişmektedir. COVID-19 öncesi uzaktan çalışmanın bir alt kolu olan evden çalışma, pandemi sonrası işin ofis dışında yapılmasından çok öte bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Evde çalışanlar ise çalışması için günlük bir ulaşım yüküne katlanmak zorunda olmadığından COVID-19 pandemisi sürecinde salgın hastalıklardan etkilenme ihtimallerinin görece azlığı ile şanslı bir gruptur. Ancak evde çalışan çalışanlar işlerini bir zorunluluk olarak yaşadıkları yerlerde ifa etmektedirler. Neoliberal politikalar veya esnekleşme sebebiyle bu işler kamusal alandan eve geri dönmemiş tarih boyunca nitelikleri değişse dahi evde sürdürülen işler olmuştur. Bu yüzden salgın hastalık sürecinde bu tip işlerin çalışanlar tarafından tercih edilebilirliği artsa dahi, bu tip işlerin sayısında bir artış gözlenmemiştir. Bu yüzden de bu çalışma özelinde bir salgın hastalıklardan korunma yöntemi olarak değil salgın hastalık sürecinde tercih edilebilirliği yüksek bir çalışma biçimi olarak kabul edilmektedir.

Kimlerin evden çalışan olarak tanımlanacağı konusunda COVID-19 öncesindeki çalışmalarda bir birlik yoktur. Evde çalışanlar evden çalışan sayılabildiği gibi bu iki kavram ayrı olarak da incelenebilmiştir. COVID-19 öncesi evden çalışma bir motivasyon uygulaması olarak görülmüş ve genellikle isteğe bağlı olmuştur. Evden yapılabilecek işlerin sınıflandırılması konulu çalışmalar pandemi dönemi optimal ekonomik sürdürülebilirlik politikalarının belirlenmesi sırasında önem kazanmıştır. Bu nedenle bu sınıflandırmaya çalışmanın ikinci bölümünde yer verilecektir. Burada evden yapılabilecek işlerden bahsedilecektir. Şirketler için uzaktan (tele) çalışanlar işlerini evden gerçekleştirebiliyorsa evden çalışan sayılabileceği gibi, freelance çalışanlar veya yeni nesil sosyal medya işleri de evden yapılabiliyorsa evden çalışma sayılabilmektedir.

1.3.1. Freelance Çalışma

Freelance çalışma post-fordizm sonrası bilgi toplumunun bir ürünüdür. Çalışanların kendi bilgisini sattığı freelance çalışma, çalışma hayatındaki esneklik uygulamalarından biridir. Bu çalışmada çalışan ve işveren şirket arasında sözleşmesel bir esneklik söz konusudur. Çalışma ortaklığı söz konusu proje bitimiyle bitmektedir. En çok yazarlık ve editörlük, fotoğrafçılık, özel ders vermek, görsel tasarım danışmanlığı, sanal asistanlık, çeviri, sosyal medya yönetimi, programlama gibi alanlarda kullanılmaktadır (Kayın, 2019).

Bu esneklik şirketler açısından maliyeti azalttığı için tercih edilmektedir. Kısa bir dönem veya tek bir proje için gerekli çalışan birini tam zamanlı işte tutmayan şirket çok büyük bir maliyetten kurtulmaktadır. Freelance çalışanlar çoğu zaman fatura kesememekte yani işin vergilendirmesi olmamaktadır. Bu durum maliyetleri daha da düşürmektedir. Her proje ve özel iş için o konunun uzmanını işe alma imkanını da doğurmaktadır. Ayrıca çalışmalarını beğenilmeyen veya proje takvimine uymayan çalışanlar ile bir daha çalışılmamaktadır. Freelance çalışanların yıllık izin, hastalık veya doğum izinleri olmamaktadır (Wise, 2020).

Çalışanlar yönünden ise genç nesil çalışanlar tek bir kuruma bağlı olarak çalışmak istememektedir. Freelance çalışma ile daha özgür ve bağımsız hissetmektedirler. Bu yüzden gönüllü olarak freelance çalışma oranı gün geçtikçe artmaktadır. Ancak bu özgürlük gelecek kaygısını da beraberinde getirmektedir. Bunun sebebi de freelance çalışmada geleneksel çalışmanın sağladığı sabit maaş ve emeklilik sağlık sigortaları gibi yan hakların bulunmamasıdır. Freelance çalışanların yüzde 63'ü gelecek sorunları yaşamaktadır (Koloğlugil, 2019). Freelance çalışanlarda işlerini evlerinden gerçekleştiriyorlarsa evden çalışan olarak kabul edilmektedirler.

1.3.2. Home-Office Çalışma

Şirketler ile sözleşmesel olarak dışarıdan çalışan freelance çalışanlara ek olarak ofisinde yaşayan pek çok işveren-çalışan da bulunmaktadır. Büyüyen şehirlerde iş ile ofis arasındaki ulaşım harcanan zaman oldukça artmıştır. Buna ek olarak kira giderleri de oldukça yüksektir. Bu nedenle pek çok çalışan evinin bir bölümünü ofis olarak kullanmakta veya ofisinin bir bölümünde yaşamaktadır.

Aslında bu yeni bir çalışma türü değildir. Orta çağda zanaatkarlar genelde şehrin yakınlarında yaşamaktadır. Ürünlerini yaptıkları evlerinin küçük de bir bahçesi olmaktadır. Tarım dışı çalışma bir zanaatta ustalık gerektirmektedir. Bir ustanın yanında uzun dönem çalışan çırak, zamanla yapılan işin tamamına hâkim olmaktadır. Çıraklığı tamamlayan biri kalfa olmakta, kalfalarsa küçük bir sermaye birikimi ile evinde kendi atölyesini açabilmektedir (Giddens, 2012).

Pandemi ile pek çok çalışan evini aynı zamanda ofisi olarak kullanmış, müşterileri ile elektronik olarak veya kurye yardımıyla belge paylaşımında bulunmuştur.

1.3.3. Sosyal Medya ile Yaratılan İşler

Toffler'a göre çalışan ve tüketici arasındaki çizgi bulanıklaşmıştır (Toffler, 2008). İnternet ve elektronik bankacılık kullanımındaki artışa bağlı olarak e-ticaret yaygınlaşmıştır. E-ticaret çalışmaları konunun genellikle evden hiç ayrılmadan tüketim yapabilme kısmına odaklanmaktadır. Ancak sosyal medya platformlarının platform içinde ticarete izin vermesi, tüketiciden tüketiciye e-ticaret sitelerinin yaygınlaşması gibi gelişmeler ile daha çok tüketici e-ticarete satıcı kısmını denemektedir. Bu denemeler sonucu genelde ek bir gelir olarak e-ticaret ile satış yapan girişimciler ortaya çıkmaktadır (Deloitte; & TUSİAD, 2019).

Bu girişimciler dekoratif ürünler, özel gün ve gece organizasyonları için gerekli süslemeler ve takılar gibi el yapımı kendi üretimleri ürünleri satabilecekleri gibi başka bir satıcıdan alınan ürünleri de satabilmektedirler. Bu yolla çalışanlar ev dışında başka bir işleri olmaması şartıyla evden çalışan sayılmaktadır. Çalışanlar işin büyük bir bölümünü evde bilgisayar veya telefon başında yapmaktadır. Sadece ürünlerini tüketicilere göndermek için haftada bir veya iki en fazla günde bir sefer postane veya kargoya gitmeleri gerekmektedir (Özer Turan, 2019).

Online alışverişe ve reklama izin veren sosyal platformlarda, kullanıcılar fotoğraf, yazı ve bilgilerini paylaşmaktadır. Bu bilgiler sosyal medya platformları tarafından kullanılmakta kullanıcı tarafından paylaşılan veriler analiz edilmekte ve tüketim alışkanlıklarıyla bir kullanıcı profili ortaya çıkarılmaktadır. Bu sitelerde kullanıcılar hedef kitle reklamları için bir ürün olmaktadır. Aynı zamanda internetin

çoktan çoğa iletişime izin veren yapısı nedeniyle bu tüketiciler içerik üreticisi olarak üretici konumunda da bulunmaktadır. İçerik üreticisi kullanıcıların pek çoğu emek sömürüsüne dayalı ücretsiz çalışanlar durumundadır. Ancak gelirini sadece internete içerikler oluşturarak sağlayan bir kesim de bulunmaktadır. Bu çalışma biçimi oldukça karlı olarak adlandırılmakta ve gün geçtikçe popülerleşmektedir (Fucks, 2011).

COVID-19 dönemindeki karantina kararları etkisiyle online alışveriş ve internet kullanımını artmaktadır. Bu nedenle bu tip çalışanların sayısı da gün geçtikçe artmaktadır. Teknoloji ilerledikçe sosyal medyanın ticaret üzerindeki etkisi artmaya devam edecektir.

1.4. Çalışma Şekline Göre Evden Çalışma

Evden çalışma genellikle evden veya ofisten çalışma şeklinde bir ayırım ile ele alınır. Ancak bu konuda da evden çalışmanın genelinde olduğu gibi bir esneklik söz konusudur. Çalışanlar çalıştığı şirketler ile işinin tamamını veya bir kısmını evden yapmak konusunda anlayabilmektedirler. Böylece çalışanlar iş yeri dışında yapılamayacak işleri işyerinde yapabilmekte ve evden çalışmanın getirdiği faydalardan yararlanabilmektedirler. Bu sistem çalışan motivasyonunu arttırdığı için son zamanlarda tercih edilmektedir. Evden çalışanlar tam zamanlı evden çalışanlar ve çalışmasının bir kısmını işyerinden ancak bir kısmını düzenli olarak evden geçiren yarı zamanlı evden çalışanlar olarak ayrılmaktadır.

1.4.1. Tam Zamanlı Evden Çalışma

Tam zamanlı evden çalışanlar şirkete sadece gerekli olduğunda kısa bir süreliğine giden çalışma zamanının çoğunu evde geçiren çalışanlar olarak tanımlanabilir. Bu tip çalışanlar çalışma arkadaşlarıyla internet üzerinden iletişim kurmaktadır. Tam zamanlı evden çalışma firmalar tarafından maliyet yönünden tercih edilirken, çalışanlara da bazı kolaylıklar getirmektedir. Ancak tam zamanlı evden çalışanlar şirketten uzakta kaldıkları için yaptıkları işin fark edilmediğini düşünebilmektedir. Bu durum nedeniyle terfi şanslarının düştüğünü veya yaptıkları iş fark edilmediği için işten kaytarabileceklerini düşünürler. Bu nedenle part-time

evden çalışma şirkette görünürlüğü arttırdığı için tercih edilebilmektedir (Biron & Veldhoven, 2016).

Tam zamanlı evden çalışmanın şirketler için getirilerinden en önemlisi maliyet yönüdür. Full-time evden çalışanların şirket içinde bir ofisleri veya masaları bulunmamaktadır. Bu durumda şirket için daha küçük bir ofis yeterli olabilmektedir. Ancak çalışan açısından bu durum şirkete olan aidiyeti azaltmakta ve şirkete geldiği zaman kendini dışlanmış hissedebilmektedir. Ama part-time evden çalışanlar için bu durum daha karmaşıktır. Part-time işe gelenler çalışmak için geldikleri yarı zamanlarda ofis içerisinde boş buldukları yerlere sürüklenmektedir. Bu durum tam zamanlı işe gidenlerle aralarında sorunlara yol açabildiği gibi iş yerindeki verimliliği de düşürebilmektedir (Gurstein, 2001; Verbeke v.d., 2008).

Tam zamanlı olarak evden çalışma çalışanların iş içerisinde sosyalleşmelerini engellemektedir. Çalışanlar kurumun kültüründen uzaklaşabilmektedir. Bu nedenle çalışanlar arasındaki bağları düzenlemek için çeşitli verimlilik artırıcı organizasyonların düzenlenmesi gerektiği öngörülmüştür. Ancak yapılan araştırmalarda bu problem teoride kalmış ve evden çalışanlarda sosyalleşme sorunları görülmemiştir. Bunun nedeni sosyalleşmenin internet ortamına kayması olabilir (Verbeke v.d., 2008).

Tam zamanlı evden çalışmanın sosyalleşememe durumu COVID-19 karantinası sırasında evden çalışmanın olumlu bir yanı olmuş hatta bu olumsuz özellik salgın hastalık döneminde tercih edilir olmuştur. Bu hastalıktan koruma yönüne ek olarak pandemi öncesi evden çalışanlar, evden çalışma sistemine alışkın olduklarından karantinanın psikolojik boyutunu da daha kolay atlattımlardır (Görmüş, 2020; Khan & Hasan, 2020)

1.4.2. Yarı Zamanlı Evden Çalışma

Part-time evden çalışma sözleşmesel esneklik olan part-time çalışanlarla karıştırılmamalıdır. Burada bahsedilen sözleşmelerinde belirtildiği şekilde işlerinin yarısını evlerinde, yarısını ise iş yerinde yapmak zorunda olan çalışanlardır. İşin yetişmemesi veya acil durumlarda zorunluluk olarak evden çalışanlar part-time evden çalışan olarak nitelendirilmemektedir. Bu çalışanlar veri güvenliği, toplantılar,

şirketlerin motivasyon uygulamaları, yoğun trafik saatlerinden kaçınma gibi nedenleriyle part-time evden çalışmaktadır. Part-time evden çalışma şirketin üst düzey çalışanları için bir motivasyon kaynağı ve ödül gibiyken alt kademe çalışanlar için ise belirli zamanlarda işe gelmelerini gerektiren bir zorunluluktur (Biron & Veldhoven, 2016).

Yarı zamanlı evden çalışma bazı avantajlarıyla tam zamanlı evden çalışmadan üstündür. Yarı zamanlı evden çalışanlar eğer işe gitme ve evden çalışma tercihinde sahiplerse tam zamanlı çalışanlara göre daha verimlidirler. Çalışanlar ruh hallerine göre çalışacakları yeri tercih edebilmektedirler. Ayrıca tam zamanlı olarak evden çalışanlara göre kendilerini gösterme imkanları daha fazladır. Şirkette çalışanlarla kaynaşma imkanları vardır. Kısmi zamanlı olsa da sosyalleşme imkanları vardır. Bu gibi nedenle tam zamanlı evden çalışmaya göre yarı zamanlı evden çalışma daha üstün görülmektedir (Müller & Niessen, 2019).

Part-time evden çalışanların COVID-19 döneminde tam zamanlı evden çalışmaya geçebilecekleri öngörülmüştür. Ancak burada işin zorunluluktan mı yoksa motivasyon artırıcı özellikleri nedeniyle mi yarı zamanlı ofisten çalışmanın tercih ediliyor oluşu önem arz etmektedir. Part-time evden çalışanlar, işe gelmeleri zorunlu olsa dahi trafiğin az olduğu saatlerde işe gelebilmeleri veya her gün işe gelmemeleri nedeniyle salgın hastalığın yayılmasını azaltan etkiye sahiptir. Full-time evden çalışma, şirketlerin organizasyon yapısı içerisinde mümkün olmayabilmekte ancak çalışmalar part-time evden çalışabilme oranını oldukça yüksek göstermektedir. Verbeke'ye göre çalışanların yüzde 65'i part-time evden çalışabilirken, 2019 yılında yapılan daha yeni bir çalışmada çalışanların yüzde 75'inin evden çalışabileceği öngörülmüştür (Müller & Niessen, 2019; Verbeke v.d., 2008).

1.5. Evden Çalışmanın Avantajları ve Dezavantajları

Evden çalışma, avantajları ve dezavantajları ile hem çalışan hem şirket hem de toplum açısından etkileri olan çok katmanlı bir süreçtir. Şirketler bu avantajları ve dezavantajları kıyaslayarak evden çalışıp çalışmayacağına karar verirler. Çalışanlarda evden çalışma imkanlarına göre bir işi tercih edebilmektedir. Bu durum

özellikle COVID-19 pandemisi sonrası artacaktır. Evden çalışma son yıllarda teknolojinin gelişmesiyle kolaylaşmakta ve yaygınlaşmaktadır.

1.5.1. Çalışanlara Etkileri

Evden çalışma, çalışanlara işe giderken harcanan yoldan, zamandan, enerjiden tasarruf sağlamanın yanı sıra evden çalışmanın daha verimli olduğuna dair pek çok araştırma bulunmaktadır. Ancak evden çalışanların çalışmalarının fark edilmeyeceği düşüncesi çalışanların verimlerinin düşmesine sebep olabileceği gibi promosyon ve terfi olanaklarından şirketten çalışanlara göre daha az faydalanabilecekleri düşüncesine sebep olacağından işten kaytarmalara sebebiyet verebilmektedir.

Evden çalışmanın çalışanlar için en önemli avantajlarından biri işe giderken katlanılan yoldan tasarruf etmektir. Yoğun saatlerde trafikte olmak veya toplu taşıma kullanmak çalışanlar için eziyet verici bir eylem olmaktadır. Bu eziyetten kurtulmak çalışanların evden çalışmayı tercih etmesinde çok büyük bir etkidir. 2015 yılı verilerine göre bir Amerikalının işe gidip gelmesi ona ortalama bir saate oldukça yakın bir süreye ve 16 mil gidip gelerek ortalama yıllık 2600 dolar harcamaya neden olmaktadır. Bu giderler büyük şehirlerde çok daha fazladır. İşe kendi arabasıyla gidip gelenlerde arabanın kullanıma bağlı km'si ve kaza riski artmaktadır. Toplu taşıma ile işe gidip gelme arabaya göre çok daha ucuz olmasına karşın harcanan süre daha fazladır ve yoğun saatlerde toplu taşıma kullanan çalışanlar işe yorgun gelebilmektedir (Gant, 2020). Evden çalışma çalışanların yol masraflarının yanında işte bulunma ile bağlantılı giderlerini de azaltmaktadır. Bunlar kıyafet, makyaj, kuru temizleme, yemek ve diğer işle bağlantılı giderler olabilir (Vega, 2003).

Evden çalışma çalışanların trafikte harcadığı gereksiz enerjiyi kendi işlerine harcamalarını sağladığından çalışanlar işe daha iyi uyum sağlayabilmektedir. Evden çalışanların çalışma süreleri de ofisten çalışanlara göre daha fazladır. Bunun nedeni ev-iş ayrımındaki hatadan dolayı yanlış hesaplamalardan veya evden işlerin yapılmasındaki zorluktan olabileceği gibi çalışanların işlerine gösterdikleri uyumunda bir sonucu olabilir (Gurstein, 2001).

Evden çalışma, çalışanlar daha fazla özgür oldukları için işten alınan tatmini arttırmaktadır. Yapılan çalışmalarda evden çalışanların yüzde 66'sı işten alınan tatminin arttığını belirtmiştir. Evden çalışanların oto kontrolü diğer çalışanlara göre daha yüksektir. Evden çalışmada çalışanlar çalışma mekânında sağlanan büyük özgürlük ile istedikleri yerden ve istedikleri zamanda çalışma olanağına sahiptir. Bu durum çalışanlara büyük bir çalışma günü ayarlama özgürlüğü vermektedir. Bu özgürlük verimliliği arttırmaktadır (Chalofsky, 2010; Müller & Niessen, 2019).

Evden çalışma ile işgücüne katılım artmaktadır. Vardiyalı çalışan şirketlerde özellikle de gençler, kadınlar ve engelliler daha rahat evden çalışmaktadır. Bu durum işe personel alımını kolaylaştırmakta, işgücünün dinamikliğini arttırmaktadır. Şirketler önemli çalışanları şirketlerine çekmek isteyecekleri için evden çalışma uygulamalarını tercih edebilmektedir. Çalışanların yüzde 50'si evden çalışma ihtimalinin iş seçimini etkilediğini belirtmiştir. Evden çalışmaya geçilmesi sürecinde maliyetler ve verimlilikte çalışanların evden çalışmayı tercih etmesini etkileyebilmektedir. Ayrıca şirketlerin kamuoyundaki algısı da evden çalışmaya geçiş sürecinde önemli bir etken olmaktadır. Çalışanlar havayı daha az kirlettiği veya benzin emisyon oranlarını düşürdüğü gibi nedenlerle de evden çalışmayı tercih edebilmektedir. Bu gibi etkenler şirket içi verimliliği arttırabileceği için evden çalışma şirketler tarafında tercih edilmektedir (Verbeke v.d., 2008).

Evden çalışmanın bir olumlu yanı da çalışanların işe devamsızlığını azaltmasıdır. Evden çalışanlar diğer çalışanlara göre daha az hastalık izni almaktadır. Evden çalışmanın getirdiği saat esnekliği sayesinde çalışma harici zamanlarında özel işlerini halletmekte bu da işten alınan izinleri azaltmaktadır. Bu durum evden çalışmanın getirdiği otokontrolün güzel bir örneğidir (Brocklehurst, 2001).

1.5.2. Şirketlere Etkileri

Evden çalışma şirketler için görece avantajlara sahiptir. Ancak evden çalışmaya geçilirken harcanması gereken bir sabit maliyet vardır. Bu maliyet evden çalışmaya geçmek için gerekli olan teknolojik altyapı masrafları ve evden çalışmaya geçiş sürecinde yaşanacak verim kaybıdır. Şirketler için bu maliyeti üstlenmek mevcut işleyen bir düzen varken gereksiz gelmektedir. Ancak özellikle teknolojiyle

daha yakın sektörlerdeki gelişmeler ile şirketler evden çalışmaya sıcak bakmaktadırlar.

Evden çalışmanın şirketlerin ofis maliyetlerini azaltmasının yanında pek çok olumlu etkisi olabilir. Örneğin evden çalışma ile olumsuz şartlarda işin devamlılığı sağlanabilir. COVID-19 pandemisi göstermiştir ki evden çalışmaya uygun olan firmalar süreçten diğer firmalara göre daha az etkilenmiştir. Evden çalışma savaşlar veya işe gidip gelmenin güvensiz olabileceği diğer zamanlarda da işin devam etmesini sağlamaktadır. Ayrıca olumsuz şartın bu kadar beklenmedik olmasına gerek yoktur. Evden çalışma kötü hava koşulları, ani hastalıklar, evde hasta birinin bakımı, cenazeler gibi sebeplerde de çalışan devamsızlığını azaltmaktadır (Görmüş, 2020).

Evden çalışmada çalışan verimliliği işin yapısına göre değişebilmektedir. İşin yapısına göre çalışan verimliliği artabilir, aynı kalabilir veya azalabilir. Burada işin evden çalışmaya uygunluğu önem kazanmaktadır. İşin yapısının evden çalışmaya uygun olarak değiştirilmesi gerekmektedir. Evden çalışmaya çalışanların tepkisi farklı olabilir. Şirkette uzun yıllardır çalışanlar sistemin değişmesini kolay kabul edememektedir. Kişilerin evden çalışmaya bakışlarına ve kişisel etkilere göre evden çalışma verimliliği arttırabileceği gibi azaltabilir. Evde pek çok dikkat dağıtıcı faktör olabilir. Çalışanların evden çalışma verimliliğini arttırmak için yapmaları gereken bazı şeyler vardır. Dikkatlerini toplamaları için ayrı çalışma ortamları ve yapılacaklar listesi dikkatin dağılmasını engellemek için faydalı olabilmektedir (Chalofsky, 2010; Gurstein, 2001).

Evden çalışanların yöneticileriyle olan ilişkisi de çalışan verimliliğinde önemli bir yer tutmaktadır. Evden çalışma sırasında organizasyonun yapısı iyi kurulmalı, çalışanlara iş ile ilgili ne yapması gerektiği net bir şekilde anlatılmalıdır. Çalışanlar için yöneticiye ulaşmak bir sorun olmamalıdır. Çalışanlar şirkette olanlardan haberdar edilmeli, şirketten biri oldukları onlara hissettirilmelidir. Çalışanlar gözden uzakta oldukları için performanslarını değerlendirmek yöneticiler için güç olabilmektedir. Bu yüzden çalışanların performans ölçümü de evden çalışma için önemli bir yer tutmaktadır. Performansı düşük çalışanlar için çeşitli eğitimler düşünülebilir. Çalışanlar arasında ekip çalışması uygulamaları işlerin bir arada

yapılmasını sağladığı için çalışanların kaynaşmasını sağlayabilir (Golden & Eddleston, 2020). Evden çalışmanın bir olumlu yanı da evden çalışanların çalışmak istemediği gürültücü, rahatsız edici çalışanlardan uzak durabilmelerini sağlamasıdır. Bu durum çalışanlar arası tartışmaları azaltmaktadır (Brocklehurst, 2001; Vega, 2003).

Evden çalışmanın bir negatif yönü de özellikle yeni işe girenlerde görülen işten dışlanmış ve yaptıklarının kimse farkında değil hissidir. Bu durum çalışanların işleri boşlamasına yani verim kaybına neden olmaktadır. Evden yapılan çalışmaların iş için olan önemi çalışanlara aktarılmalı evden çalışan çalışanların kendilerinin ve yaptıkları işlerin önemini fark etmeleri sağlanmalıdır. Kişiyeye özel eğitimlerle yeni işe girenlerin kişisel gelişimleri sağlanabilir. Evden çalışanlar gerekliyse işe zaman zaman çağırılarak işe bağlılıkları arttırılmalıdır. Evden çalışanların terfi olanakları açık tutulmalıdır. Evden çalışma çalışanlar arası bilgi paylaşımını sınırlandırmaktadır. Bu nedenle evden çalışanlara çalışmalarının geri bildirimleri sıkça yapılmalıdır. Şirket içinde çalışanlar arası iletişim evden çalışmaya göre çok daha kolay olmaktadır. Evden çalışanların işle ilgili sorunlarında birilerini aramaları veya e-posta atmaları gerekmektedir. Bu nedenle çalışanlar arası iletişim işin normal haline getirilmeli ve kolaylaştırılmalıdır (Golden & Eddleston, 2020; O'Neill v.d., 2009).

Evden çalışma sisteminin ilk başlarında evden çalışanların şirket içi bağlılıklarının düşük olacağı öngörülmüştür. Ancak bu durum şirketlerin ve yöneticilerin evden çalışmaya olan bakışlarına göre değişebilmektedir. Evden çalışanlar çalışmadıkları veya az sorumluluk aldıkları için suçlanabildikleri gibi her saatte veya acil durumlarda çalışabilmeleri nedeniyle tercih edilebilmektedirler. Evden çalışma yaygınlaştıktan sonra yapılan araştırmalar evden çalışmanın çalışan bağlılığını arttırdığını göstermektedir. Evden çalışanlar iş yerinden bağımsız çalıştıkları için işyerinin veya kendilerinin taşınması onları etkilememektedir. Bu da daha uzun süreli çalışmalar için bir neden oluşturmaktadır (Verbeke v.d., 2008). Evden çalışanlarla şirkette çalışanlar arasında herhangi bir olumsuzluğa izin verilmemelidir. Evden çalışanların telefonlarını ve e-postalarını sürekli kontrol

etmeleri ulaşılabilir olduklarını ve işten kaytarmadıklarını göstermeleri için önemlidir (O'Neill v.d., 2009).

Şirketler evden çalışanların çalışmak için olan ihtiyaçlarını karşılamak zorundadır. Evden çalışanların iyi bir internet bağlantılarının olması gerekmektedir. Çünkü kötü bir bağlantı çalışanların işlerini aksatmalarına sebep olmaktadır. Ayrıca çalışma ortamını iyileştirmek için gerekli olan donanımlar, masa sandalye gibi ofis eşyaları da şirket sorumluluğundadır. Bu eşyalar ofis için fazladan bir maliyet meydana getirmektedir. Bu nedenle şirketin evden çalışanlara sağladığı hizmetler net bir şekilde belirtilmelidir. Sanal ekipler kurmak ve bunları bir bütün halinde tutabilmek oldukça zordur. Çalışanlar arasında paylaşılan değerler ve güven oluşturmak gereklidir. Bunun için tutarlı olmak gerekmektedir (Vega, 2003).

Şirketlerin veri güvenliğini sağlama sorunu olabilmektedir. Bu yüzden çalışanlardan istenen fazladan kontroller işin yavaşlamasına sebep olabilmektedir. Şirketler evden çalışma için gerekli ayarlamaları iyi şekilde yapmalı işin yavaşlamasına izin vermemelidir. Veri güvenliği ile ilgili harcamalardan kaçınılmamalıdır.

1.5.3. Makro Etkileri

Evden çalışma mikro etkilerinin yanında makro olarak toplumu da etkilemektedir. Evden çalışma ile sanayi devrimi sonucu evden çıkarak atölye ve fabrikalara taşınan iş eve geri dönüş yaşamıştır. Evden çalışma bilgi teknolojilerindeki gelişmenin bir ürünüdür. Büyük taşınmaz makinelerin gerekli olduğu üretim sektöründe işlerin eve taşınması daha az olası iken telefon ve bilgisayar yardımıyla her yerden yapılabilen işler eve taşınmıştır. Burada belirtilmelidir ki evden çalışma yeni işlerin yaratılması ve mevcut işlerin kaybolması konusunda kısıtlı bir etkiye sahip olabilir. Çünkü evden çalışma her yerden yapılabilecek işlerin evden yapılması demektir. Ancak evden çalışılması için gerekli olan altyapının sağlanması ve bilgi belge transferi bazı sektörlerin gelişmesine sebebiyet verebilir.

Her ne kadar yeni iş yaratmada kısıtlı olsa da evden çalışma daha büyük bir iş gücünün çalışma hayatına katılması anlamına gelmektedir. Evden çıkamayan veya

evden çıkması zor olanlar evden çalışarak geçimlerini sağlayabilmektedir. Evden çalışma ile engelliler, öğrenciler, kadınlar ve yaşlılar gibi dezavantajlı gruplar daha kolay bir biçimde iş bulabilmektedir. Ayrıca iş imkanlarının az olduğu bölgelerde evden çalışma ile iş imkanları artmaktadır. Şirketler için çalışan sayısı, iş arayan çalışanlar için iş sayısı artmaktadır. Bu durumda işsizliği azaltmaktadır (Pratt, 1984).

İşsizliği azaltmasına ek olarak evden çalışma çalışan isteklerine bağlı olarak işlerin yapısında da dönüşüme sebep olabilir. Buna göre evden çalışması mümkün olmayan sektörler bilgi teknolojilerindeki gelişmeler ile daha iyi çalışanları kendilerine çekmek için evden çalışabilir duruma gelebilir. Bunun sonucu olarak evden çalışması mümkün olmayan inşaat ve üretim gibi işler itibar kayıpları yaşayabilir. Evden çalışabilme durumuna göre sektörel ayrımlara tezin ikinci bölümünde daha detaylı olarak yer verilmiştir.

Evden çalışmanın arttırılması için kamusal harcama yapılması gerekmeyeceği gibi evden çalışma bu harcamaları düşürebilmektedir ancak bu uzun bir süreçtir. Arabasıyla işe gidip gelen çalışanlar artık evden çalıştıkları için her gün trafiğe çıkmamakta bu da trafik sorununu azaltmaktadır. Ayrıca toplu taşıma kullanan evden çalışanlarda toplu taşımayı aynı şekilde kullanmamaktadır. Bu toplu taşıma araçlarının kullanımını azaltmakta ve rahatlatmaktadır. Ayrıca bu araçların trafiğe daha az çıkması çevre kirliliğini de azaltmaktadır. Bu durum uzun süreçte çalışanların işe gidip gelmeleri gerekmediğinden insanların şehir merkezinden banliyöleri tercihi dolayısıyla şehir merkezinin rahatlamasıyla sonuçlanmaktadır.

Şehirlerdeki trafik öyle boyutlara ulaşmıştır ki artık işten çıkılmaz haldedir. Sadece şehir merkezi değil çevre yolları ve ana halterlerde de trafik sorunu görülmektedir. Küçük bir evden çalışma oranı bile trafiği büyük ölçüde rahatlatma olasılığına sahiptir. Ayrıca evden çalışmanın yanında görüntülü konuşma uygulamaları da çalışanların başka şirketlere giderken çok daha büyük bir yol gitmesi gerektiğinden iş seyahatlerini azaltacaktır. Görüntülü konuşmanın taraf sayısı arttıkça seyahat masrafları da artacağından etkisi büyük olacaktır. Ancak evden çalışma uzun süreçte trafikte yaratabilir. Bu durum şu şekilde ortaya çıkacaktır. Günlük olarak işe

gitmesi gerekmeyen veya part-time işe giden çalışanlar tatil beldelerinden çalışarak tatillerini uzatabilecektir. Bu da o bölgelerdeki yoğunluğu arttıracaktır (Rhee, 2008)

Çalışanlar evden çalışmaya devam ettikçe işyeri ile ev arasındaki mesafe daha az önemli hale gelecektir. Çalışanlar kalitesini beğenmedikleri yüksek kiralı evleri sadece işe yakın olduğu gerekçesiyle tercih edebilmektedir. Bu nedenle daha uzakta daha iyi bir muhitteki daha iyi özelliklere sahip evlere taşınabilirler. Bu da çalışanların evden çalışmadığı günler işe gitme süresini uzatabilmektedir. Evden çalışanlar diğer çalışanlara göre işe daha uzakta oturmaktadır. Bunun nedeni genellikle üst düzey kadroların evden çalışmayı tercih etmesi olabilir. Ancak genel olarak yoldan bir tasarruf vardır. Evden çalışanların daha az araba kullanması daha az benzin kullanılmasına sebep olacağı için çevreye de faydalı olmaktadır. Sıkışık trafik benzin emisyon oranlarını arttırmakta böylece kirlilik daha çok artmaktadır (Verbeke v.d., 2008). Part-time evden çalışanlar her gün işe gidip geliyorsa bu durum trafik sıkışıklıklarını azaltabilir ancak yoldan bir tasarruf bulunmamaktadır (Rhee, 2008) .

Küresel dönüşüm ve teknolojik gelişmeler emek göçünün önünü açmıştır. Gelişmiş ülkelere olan beyin göçünün büyük çoğunluğu yeni yaratılan işler sayesinde olmaktadır. İyi eğitilmiş, nitelikli işçiler ülkelerindeki doktorluk, avukatlık gibi nitelikli işleri gelişmiş ülkelerde yasal olarak yapamamaktadır. Bu kişiler işlerini illegal olarak yaparak sömürülmekte veya niteliklerinden çok aşağıdaki işlerde çalışmayı kabul ederek nitelikli işgücü israfına sebep olmaktadır. Ülkeler bu konuda profesyonel göçmenlik vizeleri çıkartarak bu kişilere yasal statüler kazandırmaya çalışmaktadır (Standing, 2009). Bununla birlikte uzaktan çalışma uygulamaları sayesinde bu kişiler evden çalışarak kendi ülkelerinden ayrılmadan gelişmiş ülkeler adına çalışabilmektedir. Bu durum tartışmalı da olsa bu nitelikli işgücünün illegal uygulamalardan kaçınması ve yetenek israfının önüne geçilmesi açısından uygulanabilecek bir gelişmedir.

İKİNCİ BÖLÜM

COVID-19'UN EKONOMİK ETKİLERİ VE EVDEN ÇALIŞMA

2020'nin ilk aylarında Dünya'ya yayılan ve Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından pandemi olarak kabul edilen COVID-19 çalışma hayatında da büyük bir dönüşüme sebep olmuştur. DSÖ salgınla mücadele yöntemi olarak ülkelere sosyal mesafe ve karantina uygulamalarını tavsiye etmiştir. Bu uygulamalar ve ekonominin sürekliliğinin sağlanması gerekliliği evden çalışmayı bir zorunluluk haline getirmiştir.

Tezin ikinci bölümünde ilk olarak COVID-19'un getirdiği ekonomik olumsuzluklara ve hastalığın yayılmasına bir çözüm olan evden çalışma pandemi etkisi altında incelenecektir. Pandemi döneminde, ekonomik sürdürülebilirliğin ve hastalığın yayılmasının yavaşlatılmasının dengesinin sağlanması çok önemlidir. Bu nedenle evden çalışma imkânı bulunan tüm işler eve geçmelidir. Kimin evden çalışabileceğinin ayrımı tam olarak yapılarak hangi işlerin uzaktan yapılabileceği belirlenmelidir.

Çalışan ve iş farklılıklarına göre evden çalışmanın etkisi farklı olmaktadır. Bunun yanında pandemi sürecinin kendi içinde dönemleri vardır. Bu süreçlere göre insan psikolojileri ve hastalığa karşı alınan önlemler değişebilmektedir. Hastalığın ilk dönemleri, kapatmaların ilk uygulanışı, yazın geri açılma senaryoları, ikinci faz, aşılama dönemi gibi dönemlerde hastalığa karşı olan bakış değişmiştir. Bu evden çalışma uygulamalarını da değiştirmiştir (Lewnard, 2020).

2.1. Hastalığın Yayılmasının Azaltılması ve Ekonomik Sürdürülebilirlik

COVID-19'dan korunmak için devletler pek çok sosyal mesafe yöntemi uygulamıştır. Halk birbirinden uzak durması için bilinçlendirilmiş, karantina uygulamaları ile bireyler eve kapatılmıştır. Bu çalışmanın zorlaşmasına ve pek çok işin durmasına sebep olmuştur. Ülke boyutunda karantina uygulamayan ülkelerde

bile iş yerleri kapatılmış ve uzaktan çalışması mümkün olan çalışanlar uzaktan çalışmaya başlamışlardır.

Bundan önceki hiçbir pandemide nüfusun bu kadar büyük bir oranı karantinaya girmemiştir. COVID-19, salgınla mücadelenin teknolojik gelişmeler ile sağlandığı ilk pandemidir. Pandemi ile ilgili bilgilendirmeler ve duyuruların yapılması için televizyon ve sosyal medya kullanılmıştır. Online alışveriş ve uzaktan eğitim karantinaya geçişi kolaylaştırırken, evden çalışma da pandeminin ekonomik etkilerinin azaltılmasında en büyük etken olmuştur.

COVID-19 salgını hastalığın öldürücü etkisinin yanı sıra arz ve talep şokları, emtia piyasalarında yaşanabilecek şoklar, ticaret yollarında yaşanabilecek sorunlar ve olası kur dalgalanmaları nedeniyle bundan önce yaşanmış tüm ekonomik krizlerden farklı bir kriz olarak nitelendirilmektedir (Çakmaklı v.d., 2020). Pandemi döneminde tedarik zincirinde kopukluklar ortaya çıkarken, bazı özel mallar hariç talep düşmüştür. Arz ile doğrudan ilgili çalışma saatlerinde yaşanan düşüş 2020'nin ikinci çeyreğinde %6,7 olmuştur (ILO, 2020). Evden çalışma arz tarafında olumsuzlukların azaltılmasına neden olduğu gibi taleplerinde devam etmesini sağlamıştır (Pichler & Farmer, 2021).

Ülkeler COVID-19'dan aynı oranda etkilenmemiştir. Karantina kararlarının ilk 6 haftasında Fransa için %5,6, Danimarka'da %4,3, Bulgaristan'da %9,2 ve AB genelinde ortalama %6,6'lık bir GSYİH düşüşü tahmin edilmiştir (Grassi & Sauvagnat, 2020). 2020 yılında İngiltere'de pandeminin %21,5'lik bir GSYİH düşüşüne neden olacağı belirtilmiştir (Pichler v.d., 2020). Kısa dönemli bir tam kapanma sırasında Türk ekonomisinin GSYİH düşüşünün %4,5 olması beklenmektedir. GSYİH'deki düşüşlerin sınırlı kalmasında ana etmenlerden biri evden devam eden işlerdir (Çakmaklı v.d., 2020). Evden çalışmanın olmadığı durumda tam kapatma haftalık %1,6'lık bir GSYİH düşüşüne neden olacaktır (Fadinger & Schymik, 2020).

COVID-19 pandemisi sırasındaki ekonomik sürdürülebilirlik çalışmaları ekonomik kayıplarla ölüm oranları arasında bir tercih yapmak gibi görülebilir. Buna göre ölüm oranını binde 2 oranında tutmak için GSYİH'nin %37,3'ü kadarlık bir

kayıp, %24,8'den az bir GSYİH kaybı için %1,05'lik bir ölüm oranı göz önüne alınmalıdır. Pandemiyle ve ekonomiyle ilgili pek çok bilinmeze rağmen, ölüm riski yüksek kişilerin dışarıya çıkmasının engellenmesi gibi bazı politikalarla, GSYİH'deki %10'luk bir kayıpla ölüm oranlarını 0,48'lik bir seviyede tutmak mümkündür (Acemoğlu v.d., 2020).

Hastalığın yayılması ve ekonominin sürdürülebilirliği için optimal politikaların belirlenmesi sırasında da evden çalışma çok önemli bir etkiye sahiptir. Toplam ücretlerin %30'unu kazanan işçilerin %36'sı karantina uygulamaları sırasında evde kalmıştır. Bu hastalığın yayılmasını %32 oranında azaltmıştır. Sağlık çalışanlarının çalışmaya devam etmesi gerektiği düşünüldüğünde, optimal çalışma uygulamaları, çalışanların %24'ünü eve göndererek toplam ücretlerde %15'lik bir azalma ile hastalığın yayılmasında optimal politikalar uygulanmadan önceki azalışın korunmasını sağlamaktadır (Aum v.d., 2020).

COVID-19 ile mücadele için devletler evden çalışmanın gerekliliklerini sağlamaya özen göstermelidir. Elektronik devlet ve e-imza uygulamaları gibi teknolojik gelişmeler ve prosedürlerde uygulanacak esneklikler ile işlerin evden yapılması sağlanmalıdır. Ancak her işin evden yapılması mümkün olmamaktadır. Bu nedenle evden çalışamayan, iş ve gelir kaybı yaşayanların belirlenmesi ve mağduriyetlerinin azaltılması sağlanmalıdır. Mağduriyetlerin giderilmesi için işlerin nasıl farklılaştığını anlamak, işyerine dönüş politikalarını belirlemek ve sosyal yardımların etkin kullanımını sağlamak önemlidir (Mongey v.d., 2020).

Devletlerin pandemi döneminde ekonomik sürdürülebilirlik için evden çalışma dışında başka müdahaleleri de olmuştur. Firmaların kriz dönemlerinde işten çıkartmalar yapması çalışanlara ödenen tazminatlarla şirketlere ek bir maliyet oluşturmaktadır. Bunun yanında kriz sonrası yeniden işe alımlar çalışan eğitimini zorunlu kılmakta ve şirket giderleri katlanmaktadır. Bu kriz durumunda olan firmalara iki ek yük yüklenmesi anlamına gelmektedir. Devletler pandemi döneminde evden çalışmayı özendirmenin yanında, kısa çalışma ödeneği ve şirketlere maaş kısıma izni gibi başka politikaları da uygulamıştır. Almanya'nın uyguladığı STW adı verilen uygulama ile önceden beri gelen devlet sübvansiyonları

sistemi sayesinde karantinadan çok fazla etkilenmeden ekonomik süreklilik sağlanabilmiştir. Bu sisteme göre firmalar 12 aya kadar işçiyi önceki çalışmasının %0 ile 100'ü arasında çalıştırabilmektedir. Korona kapatmalarının en etkili olduğu 2020 Nisan ayında iş kayıpları ABD'de %18, İngiltere'de %15'iken Almanya'da sadece %5'tir (Boneva v.d., 2020). Pandeminin etkisini azaltmak için uygulanan işten çıkarmayı kısıtlayıcı önlemler nedeniyle pandeminin emek piyasasına gerçek etkisini hesaplamak zordur.

2.2. COVID-19 Dönemi Evden Çalışma Oranındaki Artış

Evden çalışma oranı COVID-19 öncesinde de artmaktadır. Mateyka, COVID-19'dan çok önce yaptığı çalışmasında ABD'de çalışma verilerini kullanarak zamana göre evden çalışmanın değişimini incelemiştir. 1997'den 2010'a en az bir tüm gününde evden çalışanların oranı tüm çalışanlar içinde %7'den %9,5'a yükselmiştir. İşinin çoğunu evden yapanların oranı 2005 ve 2010 arasında 3,6'dan 4,3'e yükselmiştir (Mateyka v.d., 2012). ABD çalışma bürosuna göre 2016 yılında çalışanların %24'ü işlerinin bir bölümünü evden gerçekleştirmektedir (Bureau of Labor Statistics, 2016).

COVID-19 beraberinde gelen işyeri kapatma uygulamaları gelişmiş ülkelerde işgücünün %70'inin, gelişmekte olan ülkelerde ise %87'lik işgücünün etkilenmesine sebep olmuştur (ILO, 2020). Bu durum evden çalışan sayısında bir patlamaya neden olmuştur. Karantinanın en yoğun olduğu Mart 2020 de çalışanların %40'ı evden, %26'sı ofisten çalışmaktayken, %34'ü hiç çalışmamaktadır. Aynı oran 2021 Mart'ta %31 ev ve %43 ofisten çalışan olarak ölçülmüştür. Pandeminin bir döneminde evden çalışanların oranı %56 olmuştur (Maria Barrero v.d., 2021). ILO'ya göre pandemi öncesinde %3 olan dünya evden çalışabilme oranı pandemi ile maaşlı çalışanlarda %20-30 arasında değişmektedir (ILO, 2021). Neiman ve Dingel, ABD'deki işlerin %37'sinin evden yapılabileceği sonucuna ulaşmıştır. Buna rağmen pandemi öncesi ABD'de işlerin 4'te birinden daha azı evden yapılmaktadır. İşini evden yaptığını belirtenlerin de yarısından azı tüm çalışma vakitlerini evden geçirmektedir (Dingel & Neiman, 2020). Ancak buna rağmen halen evden çalışabileceği halde evden çalışmayan bir grup çalışan bulunmaktadır.

COVID-19 ile evden çalışma verileri Google'dan, ülkelerin kısmi çalışma ödeneği gibi maddi yardım istatistiklerinden ve çalışanlara yapılan anketler ile sağlanmıştır. Brynjolfsson, yaptığı anketlerde çalışanların COVID-19 sırasında iş durumlarındaki değişimleri incelemiştir. Bu anketlere göre çalışanların %37,1'lik en büyük bölümü salgına rağmen işe gitmektedir. %35,2'lik bir kısım pandemi ile evden çalışmaya geçmiştir. Çalışanların %15'i COVID-19 öncesinde de evden çalıştığını bildirmiştir. Karantina kararları sonrası %10'luk bir grup ise işlerini kaybettiklerini veya bu dönemde çalışmadıklarını bildirmektedir (Brynjolfsson v.d., 2020).

Bick, çalışmasında Google'dan sağlanan evde kalma verileri ve gerçek zamanlı nüfus anketlerini kullanarak ABD'de işçilerin evden çalışma durumlarını ölçmeye çalışmıştır. ABD'de 2020 Mayıs ayında çalışanların %35,3'nün evden çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır. COVID-19'un yaygınlaşmaya başlamadığı 2020 Şubat ayında aynı verilere göre evden çalışma oranı sadece %8,2'dir. Şubat ayında iş yerinden çalışanların yalnızca %43,7'si buna devam etmektedir. 28,7'si kısmen evden çalışmakta, 27,7'si artık çalışmamaktadır. Çalışmaya göre evden yapılabilecek işlerin %71,7'si pandemi dönemi evden yapılmaktayken geri kalan 28,3'lük iş evden yapılabileceği halde çeşitli nedenlerle iş yerinden yapılmaya devam etmektedir (Bick v.d., 2020).

2.3.Hangi İşler Evden Yapılabilir?

Pandemi öncesi evden yapılabilecek işlerin sınıflandırılması firmaların ve çalışanların ihtiyaçlarının belirlenmesi ve gerekli düzenlemelerin yapılması için önemlidir. Ancak COVID-19 ile ekonomik sürekliliğin sağlanması ve hastalığın yayılmasını önleme aşamasında bu çalışmalar daha da önem kazanmıştır. Evden çalışabileceği halde evden çalışmayan çalışanların neden evden çalışmadığı anlaşılabilir bu nedenlerin ortadan kaldırılması pandeminin etkilerini azaltacaktır.

COVID-19 öncesi yapılan anketlerde evden çalışma oranları farklılık göstermektedir. Bu problemin ana nedeni evden çalışmanın tam bir tanımının olmaması ve sınıflandırmada yapılan farklılıklardır. Örneğin "ABD'de uygulanan iki çalışan anketinden SIPP'te bir işçinin evden çalışan sayılabilmesi için tüm gün evden çalışması gerekmektedir. Karma işçiler denen ikinci grup ise günün bir kısmında

hem evde hem işte çalışanlardır. ACS anketinde ise çalışanlara işe giderken kullandıkları araç sorulur. Eğer farklı günler için farklı işe gitme yöntemleri varsa en çok kullanılan tercih edilmektedir.” Yani kişi bir gün bile işe gidiyorsa evden çalışan sayılmayacaktır. Bu gibi farklılıklar anketlerin ölçümlerinde farklılığa sebep olmaktadır (Mateyka v.d., 2012). Evden çalışma üzerine yapılan çalışmalarda bu ölçüm farklılıklarının anlaşılması evden çalışmanın anlaşılması için önemlidir.

İşlerin uzaktan yapılıp yapılamayacağı konusundaki çalışmasında Neiman ve Dingel, Mesleki bilgi ağı (Occupational Information Network) (O*NET) verilerini kullanarak mesleklerin evden yapılıp yapılamayacağı konusunda bir sınıflandırma oluşturmaya çalışmıştır. O*NET neredeyse 1000 meslek kolu için ayrı tanımlamalar içermektedir. O*NET çalışanlara iki ayrı anket yapmaktadır. Çalışmada bu anketlerden “İş Tanımı” anketine verilen cevaplara göre işlerin evden yapılabilme ihtimalleri sıralanmıştır. “Ayda birden az e-posta kullanıyorum, işyerinde en az haftada bir kaba insanlar ile karşılaşıyorum, en az haftada bir kez küçük kesik, yanık, sokma veya ısırlıklara maruz kalıyorum, iş için koruyucu bir ekipman kullanmam gerekiyor.” gibi bazı bağımsız değişkenler ile işin evden yapılıp yapılamayacağı anlaşılmaktadır. Bunun yanında ikinci anket olan “İş Aktiviteleri” kısmında “İşimde nesnelere hareket ettirmem önemli bir yer tutar, işimde fiziksel aktivitelerin önemli bir yeri vardır, uzaktan kontrolü olmayan bir makine veya alet kullanıyorum, insanlarla direkt etkileşime giriyorum, mekanik veya elektronik bir aletin tamiri/kontrolü işimin önemli bir parçasıdır.” cevaplarını verenler işlerini evden yapamayacaklar olarak nitelendirilmiştir. (Dingel & Neiman, 2020).

2.3.1. Sektörlere Göre Evden Çalışma

COVID-19 öncesi yapılan çalışmalarda uzaktan yapılabilen işler genellikle teknoloji kullanımı yoğun işler ile aynı anlamda kullanılmıştır. 2013-17 arasında yaptığı çalışmasında ABD çalışma bürosu; “Yönetim, profesyonel meslekler, ticari ve finansal işlemler, bilgisayar ve matematik, mimarlık ve mühendislik, fiziksel ve sosyal bilimler, toplum ve sosyal hizmetler, adli işler, eğitim, öğretim ve kütüphane, sanat, tasarım, eğlence, spor ve medya; sağlık hizmeti sektörlerinin” evden çalışabileceğini ve bu sektörlerde çalışanların toplam işgücünün %41’ini

oluşturduğunu düşünmektedir (Bureau of Labor Statistics, 2016). Başka bir çalışmaya göre de istihdam edilen işgücünün %6'sı evden çalışmasına karşılık belirtilen sektörlerde çalışanların %18'i tam zamanlı evden çalışmaktadır. İşgücünün %5'i yarı zamanlı olarak evden çalışmasına karşılık bu sektörlerde çalışanların %14'ü yarı zamanlı evden çalışmaktadır (Krantz-Kent, 2019). Evden çalışanların %45'i kendi hesabına çalışırken, %41'i özel sektörde maaşlı, %8'i devlet işinde, %5'i aile işinde ücretsiz çalışmaktadır (Office for National Statistics, 2020).

Mesleklere göre de evden çalışabilme durumu farklılaşmaktadır. Bu konu da yapılan pek çok araştırmaya göre; Holgersen, Norveç (Holgersen v.d., 2021); Aytun ve Özgüzel, Türkiye (Aytun & Özgüzel, 2020b); Dingel ve Neiman'ın ve Avdiu ve Nayyar'ın ABD'de (Avdiu & Nayyar, 2020; Dingel & Neiman, 2020) yaptığı çalışmalarında evden çalışma farklarına göre meslekleri sıralamışlardır. Buna göre evden çalışma ihtimali en yüksek olan meslekler Yöneticiler ve Profesyonel Meslek Grupları olurken; Sanatkârlar, Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar ve Tarım çalışanları evden çalışma ihtimali görece az olarak sınıflandırılmıştır. Çakmaklı, Türkiye'de 35 endüstri arasından GSYİH açısından en çok etkilenen sektörleri konaklama ve yiyecek, sanat ve eğlence ve tekstil olarak bulmuştur (Çakmaklı v.d., 2020). 2010 yılında evden çalışanların %25'inin yönetim ve finans sektörlerinde çalışmaktadır. 2000-2010 arasında bilgisayar ve mühendislik sektörlerinde evden çalışanların sayısı %69 artış göstermiştir. 2017 yılındaki bir araştırmaya göre uzaktan çalışmaya uyumluluk oranı taşımacılık ve malzeme sektörleri için %3'iken bilgisayar ve matematik işlerinde %78'e çıkmaktadır (Alon v.d., 2020).

COVID-19 salgının sebebi olan mikropların cansız ortamlarda bulaşıcılığını sürdürmesi, hava yoluyla bulaşması, hastalığın kuluçka süresinin uzun olması gibi nedenlerle tüm Dünya'ya hızlıca bulaşmıştır. Herkes COVID-19'a karşı risk altındadır. Ancak bazı yüz yüze çalışılan sektörlerdeki risk oranlarının fazlalığı COVID-19 ve meslek ayrımı yapmayı önemli kılmaktadır. COVID-19'la en çok karşılaşan doktor ve hemşireler, bulaşma risklerinin farkında olduklarından önlemlerini arttırmaktadır. Ancak diğer sektörler bu farkındalıkta olmayabilir. Örneğin Singapur'da COVID-19'a yakalanan ilk 25 hastadan 19'u perakende sektörü, taksici, güvenlik görevlisi gibi yüz yüze çalışan mesleklerde çalışmaktadır

(Soo v.d., 2020). Bu da pandemiyle mücadele protokolü geliştirmenin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Tablo 1: Evden Yapılabilir İşlerin Sınıflandırılması

Evden Yapılabilir İşlerin Oranı (%)	
Sanatkarlıkla ilgili işler	3%
Nitelik Gerektirmeyen Meslekler	9%
Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri	11%
Tesis ve Makine Operatörleri	13%
Hizmet ve Satış Elemanları	22%
Teknisyenler ve Yardımcı Profesyoneller	40%
Büro Çalışanları	59%
Profesyonel Meslek Grupları	67%
Yöneticiler	68%

(Aytun & Özgüzel, 2020b)

Az gelişmiş ülkelerde kendi hesabına çalışanların oranı tüm istihdamın yarısına yakın olarak ölçülmektedir. Bu oran gelişmiş ülkelerde %10'dur. Kendi hesabına çalışan ev işletmelerinin COVID-19 krizi döneminde evde müşteriler ile etkileşimine göre sınıflandırılması gerekliliği doğmaktadır. Evde kuaförlük yapan biri ile evde yemek yapıp dışarıya gönderen birinin hastalık bulaştırma riski birbirinden çok farklıdır (Gootlieb v.d., 2020).

Krizden en az etkilenen sektörler, eğitim ve sağlık olurken, toptan ve perakende satış, üretim, yiyecek içecek ve idari faaliyet işleri en çok etkilenen işler olarak görülmektedir. Pek çok gelişmekte olan ülkede en büyük sektör olan tarımda krizden etkilenmiştir. Geçim sıkıntısına düşen diğer sektör çalışanları, virüsün daha az yoğun olduğu köylere giderek tarım sektörüne kaymıştır. Kayıt-dışı çalışanlar sağlık ve ekonomik güvenceleri olmadığı için bu krizde dezavantajlıdır. Krizin etkilerini anlamak için sektörlere göre analizler gereklidir. Hükümetler işlerin sürekliliği için özellikle çalışmalıdır (ILO, 2020).

2.3.2. Ülkelere Göre Evden Çalışma

Ülkelerin teknolojik gelişme farklılıkları evden çalışabilme oranlarında da farklılık oluşmasına sebep olmuştur. Neiman ve Dingel, ABD'deki işlerin %37'sinin

evden yapılabileceği sonucuna ulaşmıştır (Dingel & Neiman, 2020). Bu araştırmadaki O*NET sınıflandırmasını, TÜİK'in Hane halkı İşgücü verileri ile kıyaslayan Aytun ve Özgüzel, Türkiye'de özel sektörde işlerin %24'nün evden yapmaya müsait olduğunu hesaplamışlardır. Türkiye ve ABD arasındaki evden çalışabilirlik farkı ülkelerin endüstriyel ve mesleki gelişmişlik farkı ile açıklanabilir. Buna göre Türkiye'de işlerin evden devam ettirilmesinin çok daha zorlu olacağı gözükmektedir (Aytun & Özgüzel, 2020b). Almanya'nın %42'si evden çalışabilmektedir (Alipour v.d., 2020; Fadinger & Schymik, 2020). Avrupa'da en yüksek evden çalışabilme oranına sahip ülkeler İsviçre, Lüksemburg, İsveç ve Norveç; en düşük ülkeler ise Türkiye ve Romanya'dır (Holgensen v.d., 2021).

Skills Toward Employability and Productivity (STEP) verilerini kullanarak Çin, Ermenistan, Bolivya, Kolombiya, Gürcistan, Gana, Kenya, Laos, Makedonya ve Vietnam'ın kentsel çalışanları üzerinde yapılan uzaktan çalışabilirlik araştırmasına göre Makedonya'daki çalışanların %58'i bilgisayar kullanarak çalışırken, Gana'nın sadece %11'i çalışırken bilgisayar kullanmaktadır. Bu durum evden çalışabilme oranlarını etkilemektedir. Bilgisayar kullanımına bağlı olarak Çin'in %23'ü evden çalışabilecek işlerde çalışmaktayken Gana'nın %5,5'i evden çalışabilmektedir (Saltiel, 2020).

Gootlieb, 57 ülkede şehir merkezlerinde yaptığı çalışmasında evden çalışabilirlik oranlarını gelişmiş ülkelerde %37 gelişmekte olan ülkelerde ise %22 olarak belirlemiştir. Bu çalışmanın şehir merkezlerinde yapılmasının sebebi gelişmemiş ülkelerde ilkel tarımda çalışma oranının yüksek olmasıdır. Eğer tarımda çalışan işgücü evden çalışabilir olarak kabul edilirse gelişmemiş ülkelerin evden çalışabilme oranı gelişmiş ülkelere çok daha fazla olacaktır. Benzer şekilde tarım işgücü evden çalışmıyor olarak kabul edilip şehirler yerine tüm ülkede bir analiz yapılırsa evden çalışabilme oranı gelişmekte olan ülkeler için yalnızca %15 çıkacaktır (Gootlieb v.d., 2020).

2.3.3. Şehirlere Göre Evden Çalışma

Büyük metropollerde işlerini evden yapabileceğini belirtenlerin oranı da daha yüksektir. Bunun nedeni evden çalışması muhtemel olan bilgisayar kullanımına

dayalı işlerin büyük çoğunluğunun büyük şehirlerde kümelenmesidir (Mateyka v.d., 2012). San Francisco, San Jose gibi şehirlerde işlerin %45'inden fazlası evde yapılabilmektedir (Brueckner v.d., 2021; Dingel & Neiman, 2020). Almanya'da da evden çalışmanın yüksek olduğu yerler Berlin, Hamburg gibi büyük şehirlerdir (Alipour v.d., 2020; Fadinger & Schymik, 2020). Norveç'te yapılan çalışmaya göre de Oslo ve Bergen'de evden çalışabilme oranı diğer şehirlerin çok üstündedir (Holgensen v.d., 2021).

Tablo 2: NUTS Bölge Koduna Göre Evden Çalışma Oranları

NUTS-2 Bölge İsmi (Kodu)	Ağırlıksız (%)	Ücretlerle Ağırlıklandırılmış (%)
İstanbul (TR10)	30,1	39,2
Tekirdağ (TR21)	19,9	24,1
Balıkesir (TR22)	22,2	25,9
İzmir (TR31)	26,2	34
Aydın (TR32)	19,4	23,3
Manisa (TR33)	18,9	21,9
Bursa (TR41)	20,6	25,6
Kocaeli (TR42)	21,7	24,8
Ankara (TR51)	29,2	36
Konya (TR52)	19,2	21,7
Antalya (TR61)	22,7	27,3
Adana (TR62)	22,1	27,7
Hatay (TR63)	17,4	20,7
Kırıkkale (TR71)	18,6	20,4
Kayseri (TR72)	18,9	21,4
Zonguldak (TR81)	20,5	21,7
Kastamonu (TR82)	19,4	20,3
Samsun (TR83)	19,7	24,5
Trabzon (TR90)	22,6	25,4
Erzurum (TRA1)	20,7	23,1
Ağrı (TRA2)	16,7	17,3
Malatya (TRB1)	21,8	23,4
Van (TRB2)	14,3	14,1
Gaziantep (TRC1)	18,2	22,4
Şanlıurfa (TRC2)	15	18,9
Mardin (TRC3)	17,6	20

(Aytun & Özgüzel, 2020b)

Türkiye için de durum benzerdir. Avrupa Birliği üye ülkeleri coğrafi sıralaması NUTS-2 'a göre Türkiye ekonomik benzerliklerine göre 26 bölgeye ayrılmıştır. Bu ayrıma göre İstanbul bölgesi %30'larda işlerin evden yapılabilirliği ile başı çekerken Van bölgesi %14 ile son sırada yer almaktadır (Aytun & Özgüzel, 2020b). Bu çalışma göstermektedir ki teknoloji yoğun hizmet sektörlerinin yoğun olarak kümelendiği İstanbul, Ankara ve İzmir gibi büyük şehirler evden çalışmanın yüzdesel olarak en yaygın olduğu şehirlerdir. Buna ek olarak ücretlerle ağırlıklandırılmış çalışma oranları ayrıca göstermektedir ki evden çalışan çalışanlar, evden çalışmayan çalışanlara göre daha yüksek ücretler kazanmaktadır. Bu durum yöneticilik ve IT gibi en çok kazanan çalışanların arasında evden çalışmanın daha iyi çalışanları şirkete çekmek için yaygın olarak kullanılması ile açıklanabilir. Ekonominin sürekliliği açısından her çalışanın rolü önemlidir. Ancak ağırlıklandırılmış ücretler göstermektedir ki şirketler için en fazla katma değeri üreten bu nedenle de daha çok ücret kazanan çalışanlar evden çalışma ile işlerine devam edebilmektedir.

Şehirlere göre oluşan bu farklılık COVID-19 sonrası evden çalışmanın yaygınlaşması ile aşılabılır. Evden çalışmanın yaygınlaşması ile başka şehirlerde yaşayan işgücünü evden çalışan olarak kullanma oranı da artacaktır. Bu durum hem şirketler için potansiyel işgücünü arttırırken, küçük şehirlerde daha küçük ücretlerle çalışmaya razı olacak çalışan sayısı da fazla olacak böylelikle şirketler için maliyetlerde düşecektir.

Bu araştırmalara göre evden çalışma işlerin evden devam ettirilmesi için yeterli değildir. Dünya'da işlerin büyük bir bölümü hala evden yapılamamaktadır. Evden çalışma bazı ayrıcalıklı sektörler ile sınırlı kalmaktadır. Bunun yanında krize rağmen evden çalışmaya geçmeyen evden çalışabilecek bir kesim de bulunmaktadır. Bu durum COVID-19 ile mücadeleyi yetersiz kılmakta tüm dünya çapında bir karantina mümkün olmamaktadır.

2.4.COVID-19 Dönemi Evden Çalışanların Demografik Özellikleri

COVID-19 döneminde evden çalışanların özelliklerinin belirlenmesi gelecekte evden çalışmanın verimlilik farklarının anlaşılmasını kolaylaştıracağı gibi, evden çalışmadan olumsuz etkilenebilecek dezavantajlı grupların belirlenmesi açısından da önemli bir yer tutmaktadır. COVID-19'tan herkes aynı oranda etkilenmemiştir.

2.4.1. Cinsiyete Göre Evden Çalışma

İngiltere ulusal istatistik bürosu 2019'da yaptığı çalışmasında evden çalışanlarda cinsiyete göre önemli bir farklılık bulamamıştır (Office for National Statistics, 2020). Evden çalışanların %51,3'i kadın %48,7'si erkektir (Brynjolfsson v.d., 2020). Bonacci'nin çalışmasına göre İtalya'da kadınlarda evden çalışabilecek işlerde çalışma oranı %51,5 olmasına karşılık erkeklerde bu oran %45,3'tür (Bonacini v.d., 2021). Ancak kendi hesabına evden çalışanlarda durum farklıdır. Kendi hesabına evden çalışanlarda kadınlar %30 evden çalışırken, erkekler %20 oranında kalmaktadır. (Mateyka v.d., 2012).

Kadın ve erkeklerin evden çalışma oranları benzer olmasına rağmen evden çalışanlara yapılan anketlerde evden çalışan kadınlar evden çalışan erkeklere göre çok daha fazla evde vakit harcamaktadır. Bunun sebebi evli çiftlerde karı ve koca ikisi de çalışsa bile kadınların ev işleri ve çocuk bakımına daha çok vakit harcaması olabilir (Alon v.d., 2020). Araştırmalar iki ebeveynin de pandemi ile evden çalışmaya geçmesi durumunda bile kadınların evde çocuk bakımı ve temizlik işlerini erkeklere göre daha fazla üstlendiğini göstermektedir. Bu durumun bir sonucu olarak işte verimsizliği artacak veya çalışma saatlerini azaltmak zorunda kalacak kadınların işten ayrılması gerekebilir (Collins v.d., 2020).

Her ne kadar COVID-19 öncesi evden çalışma oranlarında kadın ve erkekler arasında önemli farklılıklar bulunmasa dahi tamamen evden çalışabilecek yöneticilik veya bilgi teknolojileri gibi işlerde erkek çalışma oranı daha yüksektir. Erkeklerin %28'i kadınların ise %22'si evde yapılabilirliği en yüksek olan sektörlerde çalışmaktadır. Bunun yanında işin bir bölümünün evden yapılabildiği işlerde kadın istihdamının %63'ü çalışmaktayken erkeklerin %49'u bu tip işlerde çalışmaktadır (Alon v.d., 2020).

Evden çalışmanın çalışan cinsiyeti üzerindeki etkisini farklı ülkelerde incelediğimizde farklı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bu farklı ülkelerde kadına ve erkeğe olan bakışın etkisi nedeniyle olabilir. Baert'in Belçika'da yaptığı çalışmaya göre kadınların evden çalışmadan pozitif etkilenme oranları erkeklere göre görece düşüktür bunun nedeni Baert'e göre kadınların ev içindeki üstlendikleri görevlerin fazlalığı kaynaklı olabilir (Baert v.d., 2020). Ancak Litvanya'da evden çalışanlar üzerine yapılan çalışmada görülmektedir ki evden çalışan erkekler evden çalışmayı istememekte ve bunu kariyer fırsatlarının önünde bir engel olarak görmektedir. Bu etkinin sebebi erkeklerin ev içerisinde kendilerini rahat hissetmemeleri ve toplumun erkeğe dayattığı roller ile açıklanabilir. Ayrıca aynı çalışma kadınların evden daha verimli çalıştıkları sonucuna ulaşmıştır. Bunu kadınların otokontrolünün erkeklere göre daha fazla olmasına bağlamıştır (Raišiene v.d., 2020).

2.4.2. Yaşa Göre Evden Çalışma

COVID-19 sonrası çalışanların evden çalışmaya geçmesinde yaşa göre önemli farklılıklar bulunmuştur. Mateyka, 2010 yılı için 65 yaşından büyüklerin %10'unun evden çalıştığını söylemiştir. Bu tüm çalışanların ortalamasının iki katıdır (Mateyka v.d., 2012). Başka bir çalışmada 25-34 yaş arası çalışanların COVID-19 öncesi %11'i evden çalışırken, 65 yaşından büyüklerin %19'u evden çalışmaktadır (Brynjolfsson v.d., 2020). İngiltere çalışma bürosu istatistiklerine göre de 30 yaşından genç olanların evden çalışma ihtimali diğer yaş gruplarına göre çok düşüktür. Özellikle 70 yaşının üstünde evden çalışma oranı artmaktadır. Bu da emeklilik yaşını geçmesine rağmen çalışmayı sürdürenler için evden çalışmanın önemini göstermektedir (Office for National Statistics, 2020). Bunun nedeni yönetici pozisyonlarında evden çalışma oranının yüksekliği, uzun yıllar şirketlerde çalışanlar için bir ödül olarak evden çalışma hakkının çalışanlara sağlanması veya emekliliğe yumuşak geçiş uygulamaları olabilir.

Ancak COVID-19 sonrası evden çalışmaya geçme oranları 65+ çalışanlarda %28 iken 25-34 yaş aralığında olanlarda %42 olmuştur (Brynjolfsson v.d., 2020). Görünen o ki evden çalışma ihtimali bulunan yaşça genç çalışanlar evden çalıştırılmamaktadır. Bunun nedeni yaşça genç çalışanların sosyalleşme olanaklarının

daha fazla olması sebebiyle evden çalışmayı tercih etmesi olabileceği gibi şirketlerin de daha az tecrübeli genç çalışanları evden çalışabilme ihtimallerinin fazlalığına rağmen ofise gelmeyi zorunlu tutmalarından kaynaklanabilir. Ayrıca COVID-19 sonrası evden çalışmaya geçen genç çalışan fazlalığı göstermektedir ki, evden çalışma ihtimalinin daha yüksek olduğu bilgi teknolojileri gibi hizmet sektörlerinde evden çalışabilecek genç çalışan oranı 65+ çalışanlara göre daha yüksektir.

Yaşlılar veya kronik bazı hastalıkları olan bireyler için COVID-19 çok daha fazla ölümcül olabilmektedir. Bu nedenle bu kişilerin pandemi devam ettiği sürece evden çalışmaya geçmeleri, işten devamsızlık yapma veya insanlarla etkileşimi yüksek olan işlerden kaçınma ihtimalleri artmaktadır. Montenovo çalışmasında kişilerin işsiz kalma seviyelerinde yaşa göre anlamlı farklılıklar bulamamıştır. Bununla beraber hastalık riski yüksek grupların COVID-19 döneminde işten izin alma veya işten kaytarma oranları çok daha yüksektir (Montenovo v.d., 2020).

2.4.3. Eğitim Durumuna Göre Evden Çalışma

2010'da evden çalışanlar içerisinde üniversite mezunu olma oranı %32'ye yakın part-time evden çalışanların %63,3'ü, tam zamanlı evden çalışanların ise %50'si üniversite diplomasına sahiptir (Mateyka v.d., 2012). COVID-19 döneminde ABD'de lise mezunu olmayanların %4,2'si evden çalışabilmektedir. Lise mezunlarında bu oran %24'tür. Bu iki oranda ABD ortalaması olan %33'ün çok altındadır (Mongey v.d., 2020). Çin'de lise terklerin %9,4'lük evden çalışma oranına rağmen, daha çok eğitilmiş kesimde bu oran %32'ye ulaşmaktadır (Saltiel, 2020). İtalya'da evden çalışabilirliği yüksek işlerde çalışma oranı düşük eğitimlilerde %27,4 iken yüksek eğitimli grupta bu oran %63,7'e kadar çıkmaktadır (Bonacini v.d., 2021). Bunun sebebi evden çalışabilecek işlerin şirketlerin yönetici pozisyonları ve eğitim diploma gerektiren profesyonel meslek grupları ve bilgi teknolojilerinin yoğun olduğu sektörlerde kümelenmesidir.

Eğitim durumunun çalışmaya etkisi incelendiğinde üniversite veya üstü eğitime sahip olanlarda ve lise mezunu olmayanlarda pandemi döneminde işten çıkarılma oranlarının düşüklüğü dikkat çekmektedir. Ancak bu iki grup şu şekilde farklılaşmaktadır. Üniversite mezunları evden çalışarak virüsten korunma sağlarken,

lise mezunu olmayanlar genellikle temel sektörlerde kümelenmektedir. Bu da ikinci grubun hastalık riskine rağmen mecbur olarak çalıştığını göstermektedir (Brynjolfsson v.d., 2020; Montenovio v.d., 2020). Gelecekte yaşanacak başka krizlerde olası işten çıkarılma durumlarından daha az etkilenmesi sebebiyle çalışanlar tarafından gelecekte evden çalışmanın tercih edilmesi doğaldır. Bu nedenle daha fazla eğitilmiş çalışanlar evden çalışmayı tercih edebilir.

2.5.COVID-19 Döneminde Evden Çalışma Çalışan Verimliliği

Gelecekte evden çalışma kararının belirlenmesinde en önemli faktörlerden biri COVID-19 dönemi çalışan verimlilikleri olacaktır. COVID-19 öncesi dönemde de evden çalışanların sosyalleşmesinin ofisten çalışanlara göre daha zorlu olacağı buna bağlı olarak evden çalışanlarda verimlilik kayıpları yaşanacağı tahmin edilmektedir. Ancak pandemi nedeniyle evden çalışma normal zamanlarda yaşanan evden çalışmaya göre daha zorludur. Pandemi döneminde yapılan araştırmalarda insanların pozitiflik ve mutluluklarında azalma, ölüm korkusu, depresyon ve takıntı oranlarında artış kaydedilmiştir (Yıldırım & Güler, 2021). Bu nedenle önceki dönemdeki evden çalışmaya göre çalışan verimleri farklı olacaktır.

Dubey ve Tripathi, COVID-19'un ilk dönemlerinde evden çalışanların duygularını Twitter'da attıkları tweetlere bakarak incelemiştir. Evden çalışanların %73'ünden fazlası evde çalışma deneyimlerini Twitter'da pozitif olarak adlandırmıştır. Evden çalıştığını tweetleyenlerin en çok içinde oldukları duygu durumu %60'la güven olmuştur. Hastalıktan korunmak için tek çözümün evde kalma olması sebebiyle insanların evlerinde güvende hissetmelerini beklemek doğaldır (Dubey & Tripathi, 2020).

Baert'in COVID-19'un ilk dönemlerinde evden çalışanlar üzerine Belçika'da yaptığı araştırmaya 2673 kişi katılmıştır. Evden çalışma, araştırmaya katılanların %65,7'sinin genel hayat tatminlerini, %64,6'sının iş-yaşam dengelerini arttırmıştır. İşe bağlı stresini %48,4 ve tükenmişlik ihtimalini %47,6 düşürmüştür. Ankete göre evden çalışanlar daha verimli çalışmaktadır. Çalışanlar %56,3 verimlerinin ve %50,7 işe odaklanma seviyelerinin arttığını belirtmektedir. Bu sonuçlar geçmiş çalışmalar ile tutarlıdır. Çalışanların %48,9'u ailesi tarafından çalışırken rahatsız edilmekte,

%56'sı çalıştığı şirkete daha az bağlı hissetmektedir (Baert v.d., 2020). Çalışanların yaşadığı bu problemler dikkate alınarak şirkete olan bağlılıkları arttırılmalı, evden çalışanların diğer çalışanlarla eşit oldukları çalışanlara hissettirilmelidir.

Kazekami'nin evden çalışanların verimliliği üzerine COVID-19 öncesi Japonya'daki çalışanlar üzerinde yaptığı incelemeye göre evden çalışanların yaşam memnuniyeti artmaktadır. Yaşam memnuniyeti artan bu çalışanların iş verimlilikleri de artmaktadır. Evden çalışanların iş-ev dengelerinden kaynaklı stresleri artmakta ancak bu stresin çalışan verimliliğine doğrudan bir etkisi olmamaktadır. Evden çalışma süresi çok kısa olan çalışanların verimliliği düşükken evden çalışma süresi arttıkça verimlilik artmaktadır. Evden kısa süreli çalışan bu çalışanların evden mesai yapıyor olma ihtimalleri yüksektir. Ayrıca işe gidip-gelme sürelerinin evden çalışma verimliliğine doğrudan etkisi vardır. Kendi araçlarını veya toplu taşımayı bir saatten fazla kullanan çalışanlarda evden verimli çalışma oranı artmaktadır. Çalışma, iş yerinde çalışanların, patronları veya iş arkadaşları tarafından çalışmalarının bölünmesinin daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak bunun çalışan verimliliği üzerinde bir etkisi yoktur. Bunun nedeni evdeki dikkat dağıtıcılarının varlığı veya evden çalışma sırasında yaşanan iletişim bozuklukları olabilir (Kazekami, 2019).

Evden çalışmanın çalışan verimliliğine etkisinin anlaşılabilmesi için daha çok süreç ve anket çalışması gereklidir. Evden çalışmanın verimliliğini zaman gösterecektir. Çünkü COVID-19 ile ilk kez geniş çalışan kitleleri zorunlu olarak ve tam zamanlı evden çalışmaya geçmiştir. COVID-19 sonrasında da evden çalışmayı tercih edeceğini söyleyen veya çalışma mekânında esneklik düşünen şirketlerin sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Evden çalışma zorunlu değil de isteğe bağlı olduğunda çalışanların tercihleri anlaşılacaktır. Evden çalışma verimlilik analizlerinde sorular genellikle çalışanların kendisine sorulmuştur, buna ek olarak pandemi öncesi dönem testleriyle kıyaslanmaktadır. Bu nedenle bu konuda yapılacak çalışmalar sonuçsuzdur.

2.5.1. Çalışanlara Göre Verimlilik Farkları

Çalışanların otokontrol seviyeleri birbirinden farklıdır. Bu seviyeler birbirinden farklı olduğu için insanların evden çalışmada verimliliklerini sağlayan unsurlarda farklı olmaktadır. Bazı çalışanlar serbest çalışarak işi kendi yaptığını hissedecek ve verimlilikleri artacak ancak bazı işlerde ve çalışanlarda bu durum böyle olmayacaktır. Burada işin maiyeti önem kazandığı gibi çalışan türleri de önem kazanmaktadır.

Evden çalışanların yaşa göre verimlilikleri incelendiğinde verimliliklerini etkileyen faktörler değişmektedir. Yaşlılar sosyal olarak gençlere göre daha az aktiftir. Bu nedenle evde geçirilen zaman kaynaklı moral kaybı genç çalışanlara göre daha az olmaktadır (Etheridge & Spantig, 2020). Bunun yanında klasik çalışma şekline alışık olan emekliliğe yakın olan çalışanların uyum sorunu bildirme oranları daha yüksektir. Ancak çalışanlar yaşlandıkça otokontrolleri de artmaktadır (Raišiene v.d., 2020). Yani evden çalışmanın yaşa göre etkisi tam belirlenmemektedir. Pandemi öncesi daha sosyal olan kişilerde (kadınlarda ve gençler) pandemi ile akıl sağlığı daha çok etkilenmiştir. Bu kişilerin verimliliklerinin diğer gruplara göre daha çok etkilenmesi olasıdır (Etheridge & Spantig, 2020).

2.5.2. Ev İçindeki Durum

Evden çalışma sırasında şirket tarafında sorunlar çıkabileceği gibi, çalışanların aile yaşamı da işlerini etkilemektedir. Çünkü evden çalışma ile ev-iş arasındaki çizgi bulanıklaşmaktadır. COVID-19 ile tüm aile fertlerinin evin içerisine kapandığı özel bir durum yaşanmaktadır. Bu süreçte iş ile evi ayırmak neredeyse imkansızdır. İş yaşam dengesinin sağlanması normal dönemde evden çalışanlarında sıkça karşılaştıkları bir sorundur. Ancak pandemi ile iş-ev ayrımı ortadan kalkmıştır.

Çocuklu çalışanlar için bu durum daha da karmaşıktır. Pandemi nedeni ile okullar, kreşler ve özel bakım merkezleri kapatılmıştır. Karantina uygulamaları nedeniyle evde olan çocukların bakımı ve işe gitme zorunluluğu çalışanlar için yeni bir zorluk doğurmuştur. Evden çalışan çalışanlarda çocukların bakımı ve çalışma yükümlülüklerini bir arada gerçekleştirmek durumunda kalmıştır. Özellikle çocuğunu yalnız büyüten ebeveynler ve özel bakıma muhtaç çocukları olan ebeveynlerde evden çalışma motivasyonunu sağlamak oldukça güçtür. Çalışanların

%22'sini 12 yaşından küçük çocuklu ebeveynler, %7'sini 12-17 yaş aralığında çocuğu olan bireyler oluşturmaktadır (Baert v.d., 2020). Evden çalışanların %36'sı 18 yaşından küçük çocuğu ile aynı evde yaşamaktadır (Eurofound and ILO, 2017).

COVID-19 sırasında hastalığın bulaşıcı olması nedeniyle evde bakıcı istememe, artan talep nedeniyle ev içi işlerde çalışmak isteyen yardımcı bulma zorluğu gibi nedenlerle bakmakta yükümlü olduğu birileri bulunan çalışanların işlerini bırakması gerekebilmektedir. Ancak evden çalışma ile evden çalışırken verimlilik kayıpları yaşansa dahi bu kişilerin işten çıkması gerekmeyebilir. Ancak bu konuda yapılan araştırmalarda işten çıkarılanlar ile ebeveynler arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. İşe devamsızlık konusunda küçük çocuğu olan kadınlar küçük çocukları olan erkeklere göre %3,9 daha fazla devamsızlık yapmaktadır. Bu da karantinanın uzun dönemli devam etmesi durumunda küçük çocuklu kadınların işsiz kalma oranının küçük çocuklu erkeklerden daha fazla olacağını göstermektedir (Montenovo v.d., 2020).

2.5.3. Evden Çalışma Süresi

Evden çalışanlar üzerine yapılan araştırmalar evden çalışan işçilerin daha uzun saatler çalışma durumunda olduğunu göstermiştir. Bunun nedeni iş ve yaşam dengesini kurma zorluklarından olabileceği gibi, işverenler veya yöneticiler evden çalışanların iş yükünün farkına varamayabilir. Bununla birlikte bir arada çalışmayan çalışanların kontrolü ve uyumluluğu için yapılan toplantıların sıklaştığı görülmektedir. Evden çalışanların online toplantıları ve e-posta trafiği artmaktadır (Defilippis v.d., 2020). Bu nedenle çalışanların işlerini yetiştirebilmeleri için daha fazla çalışmaları gerekmektedir.

Yapılan çalışmalar evden çalışanların daha fazla çalıştığı konusunda mutabıksa da bu sürenin ne kadar olduğu kesin değildir. Evden çalışanlar ofisten çalışanlara göre daha uzun süreli molalar yapmaktadır. Evden çalışan çalışanlar ortalama 30 dakika ofisten çalışanlara göre daha fazla çalıştığını bildirmektedir (The Economist, 2020). Evden çalışma sırasında çalışma süresinin 48,5 dakika arttığı ve %13 daha fazla toplantı yapıldığı belirtilmektedir (Faulds & Horizons, 2021). COVID-19 karantina uygulamaları sırasında 7/24 evde olduğu bilinen çalışanlardan

mesai saatleri dışında veya hafta sonları ek bir iş istenme oranı artmıştır. Bu nedenle çalışanların özel hayatı kalmamıştır. Evden çalışan çalışanların mahremiyetlerinin korunması gerekmektedir (Katsabian, 2020).

2.5.4. Şirketlerin Verimlilik Artışı İçin Yapabilecekleri

Evden çalışma uygulamalarında çalışan verimliliğinin sağlanması için çalışanların evden çalışma yetenekleri ve isteklerine göre sınıflandırılması gerekmektedir. Bu sınıflandırma evden çalışma sürecinin içerisinde yaşanan başarılar ve başarısızlıklarla kendiliğinden oluşacaktır. Sürecin anlaşılabilmesi için daha fazla deneysel ve yarı deneysel çalışmaya, karma stratejilere ve tabii ki zamana ihtiyaç vardır. Küresel işgücünün varlığı nedeniyle kültürler arası çalışmalar yapmak önemlidir (Contreras v.d., 2020). Bu çalışmalar sayesinde evden çalışma sırasında liderlik süreci ile ilgili çıkarımlar yapılabilecek, yöneticilere ve yönetici adaylarına evden çalışma sırasında çalışan motivasyonunu artırma yolları gösterilebilecektir.

Bao, çalışmasında Çin'de bir IT firmasında çalışanların evden çalışma sırasındaki verimliliklerini incelemiştir. Bu firmada çalışanlar evden çalışmaya COVID-19 öncesinde geçmişlerdir. Bao, çalışmasında evden çalışmanın verimlilik açısından hem pozitif hem negatif etkileri olabileceğini göstermektedir. Büyük projelerde evden çalışmanın negatif etkilediği çalışan sayısı küçük projelere göre daha fazla olmaktadır. Bunun nedeni çalışanlar arasındaki iletişim sorunları olabilir. Ayrıca eski projelerde çalışan çalışanların verimliliği artarken yeni geliştirilmiş projelerde çalışan verimliliği düşmüştür. Bu durum evden çalışmada çalışan verimliliğini arttırmak için çalışanların işin yapısını bilmelerinin önemli olduğunu göstermektedir (Bao v.d., 2020).

Chong, COVID-19 dönemi evden çalışanlara yaptığı iki aşamalı anketinde bağlı sorularla çalışanlara gün başında, gün sonunda ve ertesi gün anketler yaparak evden çalışmanın çalışanların verimlilikleri üzerindeki etkisini incelemiştir. Anket sonuçlarına göre çalışması iş arkadaşları ile koordine olan çalışanlarda ve evden çalışma konusunda organizasyon yapısını iyi kuramayan firmalarda evden çalışma büyük verimlilik kayıplarına neden olmaktadır (Chong v.d., 2020).

Evden çalışmaya geçişte işverenleri en çok endişelendiren konulardan biri de çalışanların uzaktan çalıştıkları zaman işten kaytaracakları inancıdır. Bu nedenle çalışanları kontrol etmek için video konferans sayıları arttırıldığı gibi çalışan kontrolünü sağlayan teknolojik gelişmeler de kullanılmaktadır. Pek çok evden çalışan takip programı ortaya çıkmıştır. Bu programlar çalışanların bilgisayar başında olup olmadığını, çalışırken ki verimliliklerini, ziyaret edilen web sitelerini, fare ve klavye kullanımını kaydetmesinin yanında, çalışan bilgisayarının rastgele ekran görüntülerini de almaktadır. Bu programlar işçilerin bilgisayarlarına şirketleri tarafından yüklenebileceği gibi, iş bilgisayarlarına da yüklenebilir. Ayrıca bu programlar çalışanların izni veya haberi olmadan kişisel bilgisayarlarına yüklenebilir olmaları nedeniyle bazı etik problemler ortaya çıkarmaktadır. Çalışan takibinin yasal bir düzenlemeye ihtiyacı vardır. Evden çalışan takip programları etik yönünün yanında nihayetinde çalışan verimliliğinin düşmesine sebep olacağı için firmalara önerilmemektedir. Bu programların kullanımı tartışmalıdır ve kullanan firmalara ilerde daha büyük sorunlar doğurabilir (Katsabian, 2020).

Evden çalışanların yaptıkları işin fark edilmediği veya fark edilmeyeceği ile ilgili sorunları olduğu görülmektedir (Baert v.d., 2020). Evden çalışanlar terfi, promosyon gibi uygulamalardan mahrum edilmemelidir. Evden çalışan ve diğer çalışanların eşit oldukları hissettirilmelidir. Çalışanlar arasında bir ayrım yapılmamalıdır. Evden çalışma ile yaşanabilecek işten kaytarmaların altında yatan gerekçe de aslında yapılan işin fark edilmediği düşüncesidir. Bu nedenle evden çalışmada yöneticilere büyük roller düşmektedir. Yöneticiler çalışanlara yaptıkları işin farkında olduğunu hissettirmelidir. Her çalışan aynı değildir. Bu nedenle evden çalışmaya herkes aynı tepkiyi vermeyebilir. Yöneticiler çalışanlarını desteklemeli ve gerçekçi beklentiler ile çalışanları sıkmadan zaten zor olan pandemi sürecinde çalışanların motivasyonlarını korumalarına yardımcı olmalıdırlar (Jackson & Wielen, 2002).

2.6.COVID-19 Döneminde Evden Çalışma Maliyet Yönü

Şirketler COVID-19 öncesinde maliyetlerde düşüşe sebep olduğu bilinse dahi evden çalışmaya geçiş sürecindeki olası sabit maliyetler nedeniyle evden çalışmaya

geçişlerini minimumda tutmuşlardır. COVID-19 dönemi evden çalışma bir ihtiyaca yönelik olduğundan bu maliyetler önemsenmeyerek evden çalışma uygulanmaya başlanmıştır. Yapılan çalışmalar da bu zarurete bağlı olarak evden çalışmanın maliyet yönünden daha çok verimlilik, hastalık önleme yönü ve hangi işlerin evden yapılabileceğine odaklanmaktadır. Ancak unutulmamalıdır ki firmalar COVID-19 sonrası dönemde nihai amaçları olan kâr amacıyla evden çalışma uygulamalarını sürdürüp sürdürmeme kararını vereceklerdir.

Evden çalışma hem şirketler hem de çalışanlar için mali bazı avantajlara sahiptir. Hall, çalışmasında evden çalışmanın çalışanlar için zaman ve gelir arasındaki bir seçim olacağını vurgulamıştır. Buna göre çalışanlar işe gidip gelme sürelerindeki azalmaya bağlı olarak daha düşük ücretlerle çalışmaya razı olacaklardır. Ancak evden çalışmaya bağlı giderleri çalışan kendisi karşılıyorsa çalışan iki masrafı kıyaslayarak kendi faydasına olan durumu tercih edecektir. Firmalarda düşük ücretle ve evden çalışma giderlerini karşılayacak çalışanların varlığında evden çalışmayı tercih edebilir (Hall, 1988).

Çalışanların evden çalışma ile tahmini yıllık ortalama 6000 dolarlık bir tasarruf sağlayacağı ön görülmektedir (Faulds & Horizons, 2021). Bu tasarruftan faydalanmak için çalışanlar evden çalışırken daha düşük ücretleri kabul edebilir. Ancak şirketlerin evden çalışan ücretlerinde kesintiye gitmesi eşit işe eşit ücret ilkesine zıt olacaktır. Daha düşük ücreti başta kabul eden evden çalışanların işten kaytarma ve otokontrol düşüklüğü yaşama ihtimalleri artmaktadır. Ancak çalışanların eşit ücretlendirilmesi durumunda da ofisten çalışanlar kendi yola harcadıkları zaman nedeniyle evden çalışanlara karşı bir ön yargı besleyebilir. Bu durumun önüne geçilmesi gereklidir. Çalışanlarla yapılacak sürekli toplantılar ile evden çalışan ve çalışmayanlar arasında oluşabilecek tartışmalar başlamadan önlenmelidir.

Yapılan anketlerde çalışanların evden çalışmak için ücretlerinin ne kadarından feragat edebilecekleri anlaşılmaya çalışılmıştır. Çalışanlar haftada 2-3 günlük evden çalışma için maaşlarında ortalama %7'lik bir kesintiyi kabul etmektedir. Çalışanların yarısı %5'lik ücret azalışını kabul ederken 5'te 1'i %15'lik azalışı kabul etmektedir (Maria Barrero v.d., 2021). Mas'ta evden çalışmak için

çalışanların %8'lik maaş kesintisine razı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Evden çalışmayı pozitif bulduğunu belirtenlerde bu oran daha da yüksektir (Mas & Pallais, 2020).

Facebook düşük ücretlerle çalışması durumunda çalışanlarının başka bir eyalette yaşamalarını ve evden çalışmalarını kabul edeceğini belirten ilk büyük firma olmuştur. Çalışanlar daha düşük ücretlerle başka şehirlerde yaşamayı kabul edebilir, bu durum iki taraf için de karlı gözükebilir. Ancak hala ofiste çalışması gereken çalışanlar olduğu ve hem evden çalışanlar hem de ofisten çalışanlar için sabit maliyetler olduğu için evden çalışma maliyetlerde beklenildiği kadar pozitif bir katkı sağlamayabilir (Eurofound, 2020).

Pandeminin getirdiği sosyal mesafe uygulamaları sonucunda çalışanların aralarındaki mesafeler ve metre kareye düşecek çalışan sayısı yasalarla belirlenmiştir. Bu nedenle pandemi döneminde şirketlerin daha küçük çalışma alanındansa daha geniş alanlara ihtiyacı doğmuş olabilir. Ancak evden çalışmanın bir sonucu olarak şirketlerin ofis alanlarını küçültmesi beklenmektedir (Financial Times, 2021b).

COVID-19 dönemi gelecekte evden çalışma kararı için şirketlerin maliyetlerdeki düşüşü değerlendireceği temel nokta olacaktır. İnsan kaynakları danışmanı Brian Kropp, ofis alanına bağlı giderlerde %20'lik bir düşüş öngörmektedir (Faulds & Horizons, 2021). Stanton ve Tiwari, kurdukları modelde bu giderlerin %30 azalacağını öngörmektedir (Stanton & Tiwari, 2021). Davis, evden çalışılan sürenin pandemi öncesine göre 3 kat artacağını belirtirken, evden çalışan verimliliğinin %46'ı arttığını söylemektedir. Bu verimlilik artışına bağlı olarak ofis alanlarına olan ihtiyacın %20 oranında azalacağı sonucuna varmaktadır (Davis v.d., 2021).

Evden çalışma şehir merkezlerinde kiralari düşürürken, merkezden uzak konumlardaki kiralari arttıracaktır. Bu nedenle yeni denge noktalarının oluşması doğaldır. Evden çalışmanın verimlilikte düşüşe neden olacağı sektörlerin bu verimlilik düşüşleri ve kiralardaki düşüş arasında tercih yapması gerekmektedir. Bu

nedenle evden çalışmanın kısa vadeli etkileri uzun vadeli etkileri hakkında yanlış sinyaller verebilir (Behrens v.d., 2021).

Şirketlere getirdiği mali avantajların yanında evden çalışanların işleri için gerekli ekipmanların sağlanması işverenlerin sorumluluğundadır. Çalışanların iş yerlerindeki gibi düzenli bir çalışma ortamı oluşturmaları sağlanmalıdır. Bu nedenle işverenlerin çalışanların koltuk, masa ve teknolojik aletlerini sağlaması gerekmektedir. İş için kullanılacak bilgisayarların hızı önemli bir konudur. Normalden yavaş aletlerle çalışmak çalışan verimliliğinin düşmesine sebep olacaktır. Çalışanlar COVID-19 döneminde evden çalışmaya geçişte gerekli olan malzemelere ortalama 15 saat ve 561 dolar harcama yapmışlardır. Bu yıllık GSYİH'nın %0,7'sidir (Maria Barrero v.d., 2021).

2.7.COVID-19 Dönemi Evden Çalışma Ekonomiye Etkileri

COVID-19 ve evden çalışma şirketler ve çalışanlarda olduğu gibi toplum üzerinde de büyük değişikliklere sebep olacaktır. Evden çalışmanın ilk ortaya atılması benzin kullanımının azaltılması düşüncesidir. Bu her ne kadar petrol krizi kaynaklı olsa da trafikte ve çevre kirliliğinde de azalmaya neden olacak bir süreçtir. Ancak COVID-19 öncesi evden çalışmanın çalışan verimliliği ve maliyetlerdeki olumlu etkileri gibi makro etkileri de bilinmesine rağmen göz ardı edilmekteydi. Pandemi bitiminde evden çalışmanın pandemi öncesine göre artmasıyla uzun dönemli makro etkileri de daha iyi anlaşılacaktır.

Evden çalışan sayısındaki artışa rağmen pandemi öncesi şehir merkezlerinin önemi artmaya devam etmektedir. Pandemi bu trendi değiştirmiştir. COVID-19 döneminde Amerika'nın en büyük 12 metropol alanında nüfus ve işlerde %12'lik azalışa rağmen taşra bölgelerinde nüfus ve işlerde %2'lik artış yaşanmıştır. Ancak metropol bölgelere metro ile ulaşımın sağlandığı alanlardaki artış tüm bölgelerden fazla olmuştur. Bu uzun dönemde evden çalışmaya bağlı olarak daha uzağa taşınma verisini ortaya koymaktadır. Bu durum tam zamanlı evden çalışmadansa yarı zamanlı evden çalışma verileriyle uyumludur (Su v.d., 2021). Ancak bu şirket merkezleri ve şehir merkezlerinin önemini yitireceği anlamına gelmemektedir. Evden çalışılsa dahi şirket merkezi ihtiyacı sürecektir (Eberly v.d., 2021). Evden çalışanların banliyödeki

ev arayışı artmıştır. Bu nedenle şehir merkezindeki ev fiyatlarında düşüş yaşanırken banliyöde fiyatlar artmaktadır. Bu arayış tersine dönse bile banliyödeki ev fiyatlarının COVID-19 öncesine oranla yüksek olması beklenmektedir (Gupta v.d., 2021).

Ofis alanlarına talepteki bu azalma sadece kiralarda yaşanacak bir düşüş olarak görülmemelidir. Şehir merkezlerinde diğer hizmetlere olan talepler de düşecektir. Örneğin, yemeklerini şehir merkezlerindeki restoranlarda yiyenler tüketim alışkanlıklarını değiştirerek evde yemek yemeğe dönebilirler (Eurofound, 2021). Evden çalışma şehir merkezlerindeki harcamalarda %5-10 arası düşüşe sebep olacaktır (Maria Barrero v.d., 2021).

Evden çalışma başka ülkelerden çalışmayı da mümkün kılar, dijital göçebelik bu konudan fayda sağlayacak ülkeler tarafından vize kolaylığı ve gelir vergisi indirimleriyle teşvik edilmektedir. Bu pandemi öncesinde mümkün olsa dahi şirketler başka ülkelerden çalışanları çalıştırabileceğinin farkına COVID-19 ile varmıştır. Bunun sonucu olarak başka ülkelerden evden çalışmanın pandemi sonrası artması beklenmektedir. Ancak vergilerin nasıl ödeneceği ve çalışan haklarının nasıl belirleneceği konusu karmaşıktır ve yasal düzenlemeler gerektirmektedir (Eurofound, 2021).

2.8. COVID-19 Ve Evden Çalışma İle Artan Eşitsizlik

Çalışmalar pandemi sonrası evden çalışmaya geçiş ile sosyal adaletsizliğin artabileceğini bazı sektörlerin veya grupların evden çalışma oranlarının düşüklüğünden dolayı mevcut durumdan daha çok etkileneceğini göstermektedir. Bu sektör ve kişilerin tespiti ve erken müdahaleler ile bu adaletsizliklerin önüne geçilebilecektir. Bu nedenle incelenmesi gereken bir diğer konu COVID-19 ve evden çalışmanın şiddetlendirdiği eşitsizlik durumudur. Hastalığın bulaşabileceği meslekleri belirlemek ve ona göre önlemler getirmek hastalıkla mücadele için atılması gereken önemli bir adımdır. Bunun yanında evden çalışmanın yaygınlaşmasına bağlı olarak sektörlere ve işlere olan bakışta değişecektir. Evden çalışabilirliği yüksek olan sektörlere kayma yaşanması olasıdır. Bu durumun

herhangi bir sorun yaratmaması için yaşanabilecek eşitsizliklerin önceden fark edilmesi ve sektörler arası dengenin sağlanması gerekmektedir.

Evden çalışma, neoliberal politikalar sonucu ikiye bölünen işgücü arasındaki ayrımı daha da derinleştirebilir. Neoliberal politikalar esnek bir işgücü oluşturarak sektör bazlı dalgalanmalar ve krizlere karşı önlem almaya çalışmaktadır. Bunun sonucu dünyada işsizlik büyük oranda artmıştır. COVID-19'dan en çok etkilenen işler görece düşük ücretli ve işe gidilmesi gerekli işler olmuştur. Evden çalışılabilen işlerin COVID-19 gibi bir kriz sırasında çalışmaya devam etmesi, “iyi iş” ve “kötü iş” arasındaki ayrımın artmasına sebep olabilir. Şirketler yatırımlarını evden yapılabilen işlere doğru kaydırabilir. Bu durum çekirdek iş gücü ve çevre işgücü arasındaki farkı daha da belirginleştirebilir (Kramer & Kramer, 2020).

COVID-19 çalışanların bazı sektörlerle olan bakışını değiştirebilir. Örneğin; salgınla mücadele eden sağlık çalışanlarının yanında eskiden düşük prestije sahip gıda dağıtım, perakende, temizlik gibi işlerde çalışanlar bir prestij artışı yaşayabilir. Bu artış işten alınan tatmini, mesleğe bağlılığı, kariyer tatminini ve son olarak geliri arttıracak bir takdir artışı olarak düşünülebilir (Baker v.d., 2020).

Önceki bölümlerde incelendiği gibi bazı sektörlerde ve işlerde evden çalışılabilme oranı diğerlerine göre oldukça fazladır. Evden çalışılabilme ihtimallerindeki yükseklik bu kişilerin salgın hastalıklardan etkilenme ihtimallerini düşürmektedir. Bu nedenle gelecekte iş tercihlerinde evden çalışma ihtimali yüksek olan işlere talebin artması beklenmektedir (Alon v.d., 2020).

2.8.1. COVID-19 Ve Evden Çalışma Sonucu Oluşan Gelir Eşitsizliği

COVID-19'un yayılmasını engellemek için getirilen kısıtlama uygulamalarının farklı gelir grupları üzerinde etkileri farklı olmaktadır. Yüksek vasıflı ve diğerlerine göre daha iyi kazanç sağlayan işçiler evden çalışılabilirliklerinin fazla olması nedeniyle büyük bir gelir kaybı olmadan mesleklerini devam ettirebilmektedir. Bunun yanında yerinde çalışması zorunlu işlerde çalışan düşük vasıflı ve düşük maaşlı işçilerin iş veya gelir kaybı yaşama olasılığı oldukça yüksektir. Bu işçiler yüz yüze çalışma zorunlulukları nedeniyle hastalığa karşı da korumasız kalmaktadır. Bu da hastalığa yakalanma riskine karşı hayatta kalmak için

çalışma ikilemini ortaya çıkarmaktadır (Montenovo v.d., 2020). Bu durumda hükümetin yapması gereken ülke çapında karantina uygulamalarıyla birlikte bir gelir transferinin gerçekleştirilmesidir. Dasgupta, çalışmasında GSYİH'nın 0,06-0,29'sı arasında bir transferin eşitsizlik artışını geri çevirmenin yanı sıra hastalığın yayılmasını azaltmaya yardımcı olacağını savunmaktadır. Ancak zaten pandeminin getirdiği ekonomik sorunlar ile mücadele eden yönetimlerin bu transferi gerçekleştirip gerçekleştirmeyeceği soru işaretidir (Dasgupta & Murali, 2020; Office for National Statistics, 2020).

Evden çalışabilenlerin gelir seviyeleri evden çalışamayanlara göre daha yüksektir. İşlerin %37'si evden yapılabilmesine karşılık işini evden yapabilenlerin toplam gelir içerisindeki payları %46 düzeyindedir. Buna göre evden çalışamayan işçiler daha düşük gelir grubundaki kişiler olmaktadır (Dingel & Neiman, 2020). Türkiye'de evden çalışabilen %24'ün gelirden aldıkları pay %31 olarak ölçülmüştür. (Aytun & Özgüzel, 2020b). Norveç'te evden çalışmayla ilgili çalışmasında (Holgensen v.d., 2021) de benzer sonuçlara ulaşmıştır.

Önceki çalışmalardan farklılaşan Mateyka çalışmasında evden çalışanların işe gidenlerden daha az kazandığını ancak part-time işe gidenlerin daha çok kazandığı sonucuna ulaşmıştır. Bu ankette diğer sonuçlara göre farklılık olmasının sebebi anket yöntemi itibarıyla evde çalışanlarında evden çalışan olarak sayılmış olmasıdır. Mateyka'ya göre part-time evden çalışanlar 52.800, işe gidenler 30.000, full-time evde çalışanlar 25.500 dolar ortalama kazanca sahiptir (Mateyka v.d., 2012).

Bonacini, pandemiden ilk etkilenen ülkelerden olan İtalya'ya odaklanmıştır. İtalya'nın seçilme nedeni Avrupa içerisinde en düşük evden çalışma oranına sahip olması, evden çalışma ile ilgili yasal bir düzenlemenin olmaması ve hastalığın erken yayılmasına müteakip karantina uygulamalarına en erken geçmek zorunda olan ülkelerden biri olmasıdır. Evden çalışmanın yaratacağı eşitsizliğin incelendiği çalışmada, Gini katsayılarında eşitsizliğin çok fazla olduğu kendi hesabına çalışanlar çıkartılarak evden çalışabilirliğin yaşa cinsiyete, medeni duruma, evde yaşayan sayısına, yaşanılan şehre göre gelir adaletsizliğini nasıl etkilediği ortaya konmaya çalışılmıştır. Çalışmanın bulguları diğer çalışmalarla benzerdir. Evden çalışabilirliği

fazla olan işlerin gelirlerinin daha fazla olduğunu, evden çalışabilirliğin eğitim düzeyi, büyük şehirler gibi faktörlerle ortak istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde doğrusal değiştiğini göstermektedir. Çalışmada evden çalışma sırasındaki eşitsizliklerin önlenmesi için eğitimin evden çalışmaya yönelik olarak değişmesi gerektiği ve pandeminin ekonomik etkilerinden kurtulmak için uygulanan yeniden dağıtım politikalarının bu gelir eşitsizliklerine odaklanması gerektiği söylenmektedir (Bonacini v.d., 2021).

COVID-19 öncesi gelirdeki artış evde geçirilen sürenin düşmesine sebep olmaktadır. Bireylerin geliri arttıkça daha çok sosyal faaliyette bulunabileceği düşünüldüğünde bu sonuç mantıklıdır. Ancak zorunlu karantina uygulamalarına geçildikten sonra gelir arttıkça evde geçirilen sürenin arttığı bulunmuştur. Gelir arttıkça bireyler COVID-19 bulaşma riskinden kendilerini daha iyi koruyabilmektedirler. Ayrıca çalışmada incelenen bir diğer faktör olan internet hızı, gelirden olduğu gibi evden geçirilen süreyi karantina öncesi azaltan, karantina sonrası arttıran bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu da gelir arttıkça internet hızının arttığını gösterebileceği gibi evden çalışmak için gerekli olan iyi internet bağlantısı hızının evde kalma sürecinde belirleyici bir faktör olduğunu da gösterebilir (Chiou & Tucker, 2020).

2.8.2. COVID-19 Ve Evden Çalışma Sonucu Oluşan İş Kayıpları

Evden çalışmaya bağlı olarak iş kayıplarında çalışmalara göre farklı sonuçlar çıkmaktadır. Beland, evden çalışmayanların daha büyük iş kayıpları yaşayacağını bulmuştur. (Béland v.d., 2020) Boneva'nın çalışması ABD, Birleşik Krallık ve Almanya'da COVID-19'a bağlı olarak iş kayıplarını incelemiştir. Bu araştırmaya göre; Almanya'da herhangi bir farklılık bulunmamasına rağmen, ABD ve UK'de evden çalışabilen çalışanların iş veya maaş kaybı yaşama oranları diğer çalışanlara göre ABD'de %25 ve UK'de %15 daha düşüktür (Boneva v.d., 2020). Bick'in çalışmasına göre de işin uzaktan yapılıp yapılmasına bakılmaksızın iş kayıpları çalışanlar arasında ortaktır (Bick v.d., 2020).

Montenovo, çalışmasında bireylerin evden veya işyerinden çalışmasındaki farklılığın işinin devamlılığına etkisini incelemiştir. Bu sayede evden çalışmanın

salgın hastalıkla mücadelede ekonomik katkısını anlamak mümkün olabilmektedir. Anket sonuçlarının doğruluğunu sağlamak için COVID-19 ölüm oranları, aile içinde uzaktan veya evden çalışan ebeveyn oranları, hastalığa karşı riskli gruplar, çalışmak istemeyenler, yaş ve etnik köken, işi olanlar ama COVID-19 dönemi bir şekilde işe devamsızlık edenler gibi ankette farklılığa sebep olabilecek etmenler anket dışı bırakılmıştır. Çalışmalar göstermektedir ki evden çalışma potansiyeline sahip olan işlerde çalışanların yakın dönemde işsiz kalma olasılıkları işe gitmek zorunda olanlara göre çok daha azdır (Montenovo v.d., 2020).

Forsythe, çalışmasında krizin ilk döneminde işsizlik sigortası ve iş ilanı siteleri verilerini karşılaştırmaktadır. İş ilanları konusunda perakende ve hemşirelik gibi sektörler dışında diğer sektörlerde bir azalma söz konusudur. Bu verilere göre evden çalışanların işini kaybetme oranları diğer çalışanlardan daha düşüktür. Ancak kriz zamanı yeni açılan işler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Evden çalışılan işler ülke çapındaki bir karantina kararından daha az etkilenmektedir ancak ekonominin genelinde oluşabilecek bir talep şokuna diğer işler kadar kayıtsızdır (Forsythe v.d., 2020). Benzer bir çalışmada en çok iş kaybı yaşayan sektörler yiyecek-içecek ve kişisel bakım-hizmet sektörleri olurken, en az kayıp bilgisayar-matematik ve mimar-mühendislik olarak bulunmuştur (Boneva v.d., 2020). UK’de evden çalışan iş ilanları sayısı 2021 mayıs ayında 145 bine ulaşmıştır. Bu tüm iş ilanlarının yüzde 5’ine eşittir ve Şubat 2020’deki evden iş ilanlarına göre 6 kat artmıştır (The Guardian, 2021).

Pandemi döneminde kadın ve erkek arasındaki iş kaybı konusunda çalışmalar farklılık göstermektedir. Montenovo, kadınların COVID-19 ile işten çıkarılma oranlarının %3 daha fazla olduğunu söylemektedir (Montenovo v.d., 2020). Kadınlar, dezavantajlı gruplar veya gençler arasında işsizlik rakamlarının arttığı görülmüştür (Béland v.d., 2020). Ancak Brynjolfsson’un araştırmasına göre erkeklerin işten çıkarılma oranları kadınlardan daha yüksektir. Krizlerde erkek çalışanlar daha fazla iş kaybı yaşamaktadır. Bunun ana nedeni erkeklerin krizlerden en çok etkilenen sektörler olan üretim veya inşaat gibi ağır işlerde çalışma oranının daha fazla olmasıdır (Brynjolfsson v.d., 2020).

2.8.3. COVID-19 Ve Evden Çalışma Sonucu Oluşan Diğer Eşitsizlikler

Genel olarak büyük demografik alt gruplar meslek ve sektörler arası eşit dağılmamıştır. Evden çalışmaya geçiş sürecinde sektör boyutunda ve mesleki farklılıklar bulunması sebebiyle belirli sektörlerde kümelenen demografik grupların evden çalışmaya geçişte farklılıklar yaşamış olması olasıdır. Beland, COVID-19'dan etkilenen dezavantajlı gruplar olarak erkekler, gençler, İspanyollar ve daha az eğitilmişleri göstermiştir (Béland v.d., 2020).

Evden çalışamayan çalışanlar sadece çalışma yönü ile değil çok faktörlü olarak evden çalışabilen çalışanlara göre daha savunmasızdır. Mongey'in çalışması göstermektedir ki, evden çalışamayanların üniversite diplomasına sahip olma olasılıkları daha düşüktür. Bunun yanında ortalama gelirden %25 daha az kazanmaktadırlar. Krizlere karşı korumasız olan küçük işletmelerde çalışma oranları daha yüksektir. Kendi evlerine sahip olmaları ihtimali evden çalışabilenlere göre çok daha düşüktür. Bu durum tasarruflarının daha düşük olduğunu göstermektedir. Medeni hallerinin bekar olma olasılığı daha yüksektir, bu da hanede tek çalışan olmaları sonucunu doğurmaktadır. Son olarak, düşük evden çalışma ihtimaline sahip mesleklerde çalışanların tam zamanlı istihdam edilme olasılıkları daha düşüktür ve son zamanlarda işsizlik yaşamış olma olasılıkları daha yüksektir (Mongey v.d., 2020).

Bir şirkete bağlı olmadan kendi adına çalışan ve sigortası olmayan sokak satıcıları, müzisyenler kapatma ve sosyal mesafe uygulamalarından ekonomik boyutunun yanında sağlık sigortaları olmadığından sosyal güvenlik boyutuyla da etkilenecektir (Baker v.d., 2020). Money de evden çalışma ihtimali daha düşük işlerde çalışan bireylerin sigortasız çalışma ihtimallerinin arttığı sonucuna ulaşmıştır (Mongey v.d., 2020).

COVID-19'un belirginleştireceği bir diğer eşitsizlik ise dijital eşitsizliktir. Dijital eşitsizlik çok farklı düzeylerde ortaya çıkabilecek bir süreçtir. Bu durum sadece yaşlıların teknolojik aletleri kullanma yetersizliği olarak düşünmemelidir. Dijital araçlarda hızın öneminin giderek artması ile teknolojik aletler arasında güç donanım açısından farklılıklar da artmaktadır. Bunun yanında tüm dünya internetteki bilgiye eşit olarak erişememektedir. İnternet özgürlüklerinin kısıtlanması ile bu

konuda yaşanan eşitsizlik gün geçtikçe önemli bir hale gelecektir. Dijital okur yazarlık COVID-19 ile önemini arttıracaktır. Pek çok işyeri ve devlet kurumları açısından evden çalışma kalıcı olmaya başladıkça dijital okur yazarlık önem kazanacak internette halledilecek pek çok iş fiziksel olarak yapılamayacaktır. Ayrıca bu hizmetlere erişmek için alınabilecek yardımlarda COVID-19 nedeniyle engellenecektir (Beaunoyer v.d., 2020).

Kapitalist sistem ile uygulanan iş ve evin ayrılması ile herkes ofis ortamında aynı şartlarda çalışmaktadır. Evden çalışma ile dezavantajlı grupların, çocuklu veya bakmakla yükümlü hastası olanlarında çalışma hayatına girmesi ile yöneticiler pozitif ayrımcılık yapmaya başlayabilir. Bu da iş yerindeki eşitsizliğin artmasına sebep olabilir. İşten kaytarmasına yönetici izni ile izin verilen bu grupların işleri diğer çalışanlara kalabilir ve bu çalışanlar fazla iş yükünün altında ezilebilir. Bu durum iyi yönetilmezse çalışanların işten kaytarmalarına sebep olabilir (Alkan Meşhur, 2010).

2.8.4. Evden Çalışma İle İlgili Yasal Düzenlemeler

Evden çalışma diğer esnek çalışma uygulamalarında olduğu gibi tam sınırları belirlenmemiş ve işçi ve işveren arasındaki sözleşmeye bağlanmıştır. Ancak evden çalışmada çalışan ofise gitmediği için bazı haklardan muaf tutulabilmekte bazen o iş yerinde çalıştığını kanıtlaması bile zor olabilmektedir. Çalışanlar pandemi döneminde evden çalışmaya devam edebilseler dahi çalışan sağlığı ve güvenliğini sağlamak için iş organizasyonunun belirli bazı yönlerinin dikkate alınması ve bunlara saygı duyulması gerekir. COVID-19 ile evden çalışma uygulamalarındaki artışla beraber bu konudaki yasal düzenlemelere olan ihtiyaçta artmaktadır.

2002 yılında Avrupa Birliği tarafından yürürlüğe konan çerçeve anlaşması sadece evden değil tüm uzaktan çalışanların ilişkilerine bir düzen getirmeyi amaçlamaktadır. Evden çalışanlar her ne kadar şirkete gelip gitmeseler de şirketin birer çalışanıdır ve diğer çalışanlar ile eşit şartlarda değerlendirilmeleri gerekmektedir. Evden çalışanların diğer çalışanlar ile aynı yasal korumaya sahip olduğu unutulmamalıdır. Evden çalışanların sağlığı ve güvenliği de işverenlerin sorumluluğundadır (ILO, 2020).

Şirketler de evden çalışanların evden çalışma şartlarını düzenlemek için yönetmelikler oluşturmaktadır. Örneğin; Solvay Group çalışanlarının evden çalışmalarını belirlediği yönetmeliğine göre çalışanlar haftada bir gün ofise gelmek şartıyla evden ve ofisten çalışma günleri belirleyebilir. Ayda 16 güne kadar tam veya yarım gün evden çalışabilir. Ofiste bulunması elzem işlerde bile 30 güne kadar evden çalışmak için yöneticiyle konuşabilir. Buna ek olarak 1 seferlik 300 euroluk ekipman desteğine ve aylık faturalandırabilir 80 euro evden çalışma ödeneğine sahiptir (Solvay Cares, 2020).

Hükümetlerin evden çalışan ve çalışmayanların arasında oluşabilecek ayrımın önüne geçmek için evden çalışma düzenlemeleri oluşturmaları ve sorunu oluşmadan önlemleri önemlidir. Deutsche Bank evden çalışan ve çalışmayanlar arasındaki eşitsizliğin giderilmesi için evden çalışanların %5 daha yüksek vergilendirilmesini, ek vergilerden sağlanan fonunda evden çalışmanın olumsuz etkilediği çalışanlara aktarılmasını önermiştir. Ancak bu öneri çeşitli etik sorunları da beraberinde getirecektir. Bu çalışma işverenlerin evden çalışmanın faydalarından yararlandığı ancak yeniden dağıtımın çalışanların arasında yapıldığı bir sistemdir. Buna ek olarak toplumsal açıdan çevre kirliliğini azaltma ve trafik sorununu azaltma gibi olumlu yanları olan sistemin pozitif dışsallığı da vergilendirilmiş olmaktadır (Templeman, 2020) .

Evden çalışmanın çalışma saatlerini arttırdığı bilinmektedir. Bu nedenle iş dışı zamanlarda çalışanların bağlantı kesme hakkının olması gerekmektedir. Evden çalışanların kontrolü için şirketler çalışanları uzaktan kontrol eden programlar kullanmaktadır. Şirketlerin üçte birinin çalışan takibi programlarına sahip olduğunu belirtmektedir (Faulds & Horizons, 2021). Ancak bu programlar etik bazı sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu ve benzeri evden çalışma ile ilgili problemlerin çözümünde ülkeler bireysel dijital haklar üzerinde çalışmaktadır (Eurofound, 2021).

2.9. Evden Çalışmanın Geleceği

COVID-19 döneminde evden çalışma tüm çalışanlar açısından değerlendirileceği için COVID-19 öncesine göre durum farklılaşmaktadır. Çalışanlar salgın hastalık nedeniyle büyük bir korku yaşamaktadır. Evden çalışma hastalığın

bulaşma olasılığını en aza indirdiği için çalışanlar tarafından tercih edilmesi doğaldır. Ancak karantinada kapalı olarak evden çalışmanın getireceği başka olumsuzluklar da vardır. Bu nedenle COVID-19 ile evden çalışma süreci evden çalışmanın geleceği konusunda büyük bir sınavdır. Çalışanların motivasyon azlığı veya kontrol problemleri nedeniyle, evden çalışma gereğinden erken denenen ve başarısızlıkla sonuçlanan bir süreç olarak işverenler tarafından terk edilebilir. Bunun yanında COVID-19 dönemi zorunluluktan dolayı evden çalışma kararının alınmasında göz önüne alınmasa da maliyet yönü de firmaların kararını etkileyecektir. Bu nedenle sürecin iyi bir değerlendirmesini yapmak önemlidir.

Evden çalışmaya geçiş kararını almak şirketler için kolay olmamaktadır. Mevcut bir düzeni değiştirmek zordur. Şirketlerin evden çalışmaya geçmesi önemli bir karardır. Her şirket ve yönetici böyle önemli bir değişim kararını almak istemeyebilir. Evden çalışmaya geçiş şirketler için bir risk olabilmektedir. COVID-19 krizi evden çalışma bağlamında sadece gerçekleşecek bir süreci hızlandırmıştır. Normalinden hızlı yaşanan süreçler ters etkiler yaratabileceği gibi yeniliklerin kabul edilebilmesinin tek yolu krizlerde olabilir. Evden çalışmanın getirdiği avantajlar bir süredir bilinmektedir ve evden çalışmaya geçmek için teknolojik yeterliliğini sağlamış pek çok iş bulunmaktadır. COVID-19 ile evden çalışmaya hızlıca geçen büyük kitle bunun kanıtıdır.

COVID-19 hastalık etkisinin yanında ekonomik de bir krizdir. Pandeminin neden olduğu ekonomik belirsizlik, karantina önlemleri, tedarik zincirindeki bozulmalardan her firma etkilenmiştir. Ancak evden çalışma yeteneklerini etkin olarak kullanan firmalar krizin etkilerinden kendilerini en az zararla kurtarabilir. Bu konuda yapılan bir çalışmada firmalar evden çalışma yeteneklerine göre sıralanmıştır. Bu sıralamaya göre evden çalışma yeteneği yüksek firmalar %15,5 daha fazla gelir ve %3,8 daha fazla satış yapmıştır. Bu firmalar hisse senedi satışlarından da %4,3 daha fazla gelir elde etmişlerdir (Bai v.d., 2021).

COVID-19 dönemi yapılan çalışmalarda çalışanlar evden çalışmayı ofisten çalışmaya nazaran tercih etmektedir. Çalışanların %78'i belirli dönemlerde evden çalışma ihtimallerinin olmasını istemektedir. Haftada birkaç kez evden çalışmayı

isteyenlerin oranı %32'yken, sürekli olarak evden çalışmayı isteyenler sadece %13'te kalmıştır. Bu evden çalışmanın hala çok pratik olmadığını ve insanların sosyalleşme ihtiyaçları olduğunun göstergesidir (Eurofound, 2020). Çalışanların %30'u evden çalışma olanağı olmayan işlerini değiştireceklerini bildirmiştir (McKinsey, 2021). Çalışanların yüzde 39'u evden çalışma konusunda esnek olunmazsa işlerini bırakacaklarını bildirmiştir(CMI, 2021). Başka bir çalışmada da evden çalışanların yüzde 44'ü evden çalışmaya devam etmek isterken, yüzde 39'u ofise dönmeyi tercih etmektedir (Saad & Hickman, 2021).

Ancak çalışanların isteklerine rağmen evden çalışma da nihai kararı verecek olan firmalardır. Evden çalışmanın COVID-19 döneminde teknik olarak mümkün olduğunun kanıtlanması bazı işveren isteksizliklerinin önlenmesi anlamına gelebilir. Finansal Times haberine göre de pek çok firma hibrit çalışmaya geçecektir (Financial Times, 2021a). Şirketlerin %59'u COVID-19 sonrası evden çalışmaya sıcak bakmaktadır (Taneja v.d., 2021). Pandemi sonrası evde çalışacağını söyleyen firmaların oranı %22'dir. Bu oran pandemi öncesinin 4 katıdır (Maria Barrero v.d., 2021). Evden çalışmaya ömür boyu devam edeceğini söyleyen şirketler olduğu gibi evden çalışmayı verimsiz bulan firmalarda mevcuttur bu nedenle COVID-19 sonrasını zaman gösterecektir (Eurofound, 2020).

COVID-19 döneminde patent başvuruları 2 katına çıkmıştır (Maria Barrero v.d., 2021). Bu durum zorunlu evden çalışma sırasında işin devamında zorlanan firmaların adaptasyonu sırasında ortaya çıkmış olabileceği gibi evde kalan çalışanlar evden yapılacak yeni iş modelleri de üretmiş olabilir. Bu teknolojik gelişmelerin etkisini zaman gösterecektir.

Fabrikalar coğrafi konum, emek ve sermayenin koordine edilmesini sağlamıştır. Evden çalışma, ağ bağlantısı ile fabrikalarda kullanılmayan sermayeyi ve emeği harekete geçirebilir. COVID-19 online satışın ve evden çalışmanın önemini ve ekonomik süreklilik için gerekliliğini ortaya koymuştur. Ancak bunu sağlayamayan firmalar üretim ve bilgi teknolojilerinin farklı bir biçimde ortaya çıkmasına neden olabilir (Eberly v.d., 2021).

Evden çalışma günlük hayatın koşuşturmasında birbirinden uzaklaşan ailelerin kaynaşması için olumlu bir etki yaratabilir (Möhring v.d., 2021). Ayrıca evde olan erkeğin çocuk bakımındaki payı artacaktır. Kriz sonrası evden çalışmanın artışına bağlı olarak evden çalışıp çocuğun bakımından sorumlu olma süresi de artacaktır. Kadın istihdamındaki büyük artış 2. Dünya savaşı sırasında kadınların işgücüne katılmasıyla yaşanmıştır. İşgücüne katılan kadınların çocukları da daha çok çalışan kadınlarla evlenmiştir. Bu etkinin bir benzeri çocuk bakımında sorumluluğu artan babalar ve onların çocuklarında da görülebilir (Alon v.d., 2020).

Sadece COVID-19 gibi bir hastalıkta değil evden çalışma dünyanın karşılaşacağı her problemde denenebileceğini göstermiştir. Ancak COVID-19 sonrası evden çalışma yerine uzaktan çalışma tekrar önem kazanabilir. Uzaktan çalışma evden çalışmaya göre %4,4 daha fazla verimlilik artışına sebebiyet vermektedir (Choudhury v.d., 2020). Bunun nedeni uzaktan çalışmanın sağladığı mekânsal esneklik ile çalışanların istedikleri her yerden çalışabilmesidir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

METODOLOJİ

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amacı ve öneminden bahsedilmiş, yöntemi ve veri toplama biçimi anlatılmış ve sınırlılıklarından söz edilmiştir. Araştırmanın ekonomik analizinin yapılması sürecinde ortaya konan modelin kurulması ve gölge değişkenlerin oluşturulması üzerinde durulmuştur.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Teknolojik gelişmelerin etkisiyle üretim faktörlerinde meydana gelen gelişmeler çalışanların ofis (iş yeri) dışında çalışmasını gündeme getirmiştir. Uzaktan çalışanlara yapılan anketlerde ortaya çıkan sonuçlar bu tip çalışmanın verimlilik artışı ve maliyetlerin azaltılması gibi pozitif etkileri olduğunu göstermesine rağmen mevcut sistemi değiştirmenin zorluğu gibi nedenlerle bu tip çalışmalar kısıtlı bir meslek grubu arasında uygulanmıştır. Ofis dışından çalışma ihtimali bulunan büyük çalışan grupları her gün işe gidip gelmek zorunda bırakılmıştır.

COVID-19 pandemisi bu durumu değiştirmiştir. Hastalığın ortaya çıkardığı sosyal mesafe ve karantina uygulamaları sırasında pandemi öncesinde uzaktan çalışmanın bir kolu olarak görülen evden çalışma, ekonominin sürekliliği ve hastalığın yayılmasının önlenmesi için bir zorunluluk durumuna gelmiştir. COVID-19 pandemisi bittikten sonraki süreçte evden ve uzaktan çalışma uygulamalarının artarak devam edeceği kuvvetle muhtemeldir. Bu nedenle evden çalışma konusunda firmaların COVID-19 sürecindeki durumlarının anlaşılması ve gelecek beklentilerinin hangi yönde olduğunun belirlenmesi sürecin geleceği açısından önemli olacaktır.

Dönem boyunca ortaya konan diğer çalışmalar şirket politikalarından daha çok çalışan verimliliği alanına yönelirken, çalışmamız evden çalışma ile ilgili gelecek görüşlerini öğrenmek üzere şirket yetkililerine anket uygulanması yöntemine gitmiştir. Çalışanların verimliliklerindeki değişmelere rağmen evden çalışma nihai kararını verecek firmaların bu konudaki düşünceleri sürecin devamında önem arz etmektedir. Anket çalışması ile şirketlerin şu andaki evden çalışma uygulamaları

hakkında görüşleri ortaya konurken, gelecek ile ilgili beklentileri ve evden çalışmaya karşı olan bakış açıları anlaşılmaya çalışılmıştır. Bu nedenle çalışma sonunda ortaya konulacak bulguların evden çalışma literatürüne vereceği katkının yanı sıra, çalışmanın ortaya koymaya çalıştığı evden çalışmanın gelecek kararını etkileyen faktörler ve COVID-19 dönemi evden çalışma verileri, Türkiye’de faaliyet gösteren firmaların evden çalışma uygulamalarına yol gösterecektir.

3.2. Veri Toplama Teknikleri

Şirket çalışanlarının ve şirketlerin evden çalışma ile ilgili görüşlerine hâkim oldukları gerekçesiyle şirketlerin İnsan Kaynakları departmanlarında çalışanlar anketi yanıtlamak üzere seçilmiştir. Literatür taraması sonucunda oluşturulan sorular, İnsan Kaynakları (İK) çalışanlarının görüşü alınarak herhangi bir yanlış anlaşılmaya sebep olmayacak ve İK çalışanlarının iş sahalarına uygun olarak cevaplandırabilecekleri bir ankete dönüştürülmüştür.

Sorular, LinkedIn internet sitesi üzerinden, 19.04.2021 ile 02.07.2021 tarihleri arasında yöneltilmiştir. Bu tarihler arasında pandeminin 3. dalgasının gerektirdiği kapatma kararları uygulanmakta ve aşılama çalışmaları devam etmektedir. Ankete verilen ilk 50 yanıtla güvenilirlik analizi yapılmış ve bir sorun olmadığı anlaşıldığından ankete devam edilmiştir. Ankete yanıt olarak gelen 345 sonucun 4 tanesi sınıflandırılmadığından ankette çıkarılmış ve geriye kalan 341 sonuç ankete dahil edilmiştir.

Araştırmamızda 34 soru kullanılmış olup bu soruların ilk dördü şirketlerin özelliklerine ayrılmıştır. Şirketin, hangi sektörde faaliyet gösterdiği, çalışan sayısının kaç olduğu, Türkiye’nin hangi şehrinde faaliyet gösterdiği ve bu şehir içindeki konumu gibi evden çalışma kararını etkileyecek şirket özellikleri çalışanlara sorulmuştur. COVID-19 dönemi öncesindeki, sırasındaki ve sonrasındaki evden çalışma durumu soruları ile hem COVID-19 ile zorunlu biçimde uygulanan evden çalışmanın bazı şirketler için kalıcı olacağı tahmini doğrulanmaya çalışılırken, hem de çalışmada hataya sebebiyet verecek COVID-19 dönemi evden çalışmaya geçmemiş firmaları ‘Evden çalışmaya daha önceden geçilmeme sebebi nedir?’ ve ‘Evden çalışmaya geçiş sürecinde yaşananlar nelerdir?’ bölümlerinden muaf tutmayı

sağlamıştır. Son bölüm olan ‘Evden çalışma gelecek beklentileri’ tüm firmalara yöneltilmiştir.

Bu 34 sorudan dördü evden çalışma ile çalışan verimlilikleri ve iş tanımlarında pandemi başı ve çalışmanın yapıldığı dönemde bir farklılık olup olmadığına odaklanmıştır. Ancak aynı anda cevaplanan bu sorulara verilen yanıtlarda bahsedilmeye değer bir farklılık görülmediğinden yanıtlar tek bir tabloda verilmiştir.

3.3. Verilerin Analizi

COVID-19 dönemi ve geleceğe yönelik evden çalışmaya yönelik anket yanıtları frekanslarına göre yorumlanmıştır. Gelecekteki evden çalışma durumu ile şirket özellikleri arasında bir nedensellik olup olmadığı regresyon analizi ile tahmin edilmeye çalışılmıştır.

Değişken değerlerinin bir bağımlı değişkenin regresyon analizinde kullanılmasında doğrusal, probit ve lojistik regresyon modellerinden biri kullanılmaktadır. Kategorik değişkenlerin sayıya dönüştürülerek istatistiksel analize dahil edilmesi sürecinde en çok kullanılan modellerden biri gölge değişkenler oluşturarak bir şeyin olması veya olmaması durumuna bağlı olarak sırasıyla $Y=1$ veya $Y=0$ değerlerinin verilmesidir. Bu modellerden doğrusal regresyon, değişkenlerin doğrusallık şartını sağlayamaması nedeniyle gölge değişkenli modellerde kullanılamamaktadır (Berry & Feldman, 1985; Gujarati, 2003).

Lojistik ve probit modelleri arasındaki farklılık, katsayıların belirlenmesinde farklı formüllerin kullanılmasındandır. Bu modellerde değişkenlerin yönü ve katsayılarının benzer olduğu görülecektir. Ancak bu iki model uç değerlere yaklaşırken farklılaşır. Bunlardan lojistik modelde uç değerlere daha yumuşak bir geçiş görülür bu da uç değerleri arasındaki farklılığın anlaşılmasında daha güçlü bir yöntem oluşmasına sebep olur. (Çakmakyapan, 2011; Gujarati, 2003). Yine de bu iki olasılık fonksiyonu arasında ampirik gerekçelere dayanarak ayırım yapmak neredeyse imkansızdır (Cramer, 2003). Araştırmamızda lojistik regresyon modeli kullanılmıştır.

Lojistik regresyon, kategorik değişikliği tahmin etmek için doğrusal regresyonun şartı olan doğrusallık yaklaşımını sağlamak için lineer olmayan bir değişikliği lineer olarak ifade etmenin yolu olan logaritmik dönüşümü

kullanmaktadır. Bu dönüşüm sayesinde doğrusallığı sağlanan model yardımıyla kategorik değişken tahmin edilmektedir (Berry & Feldman, 1985).

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmada anket yöntemi kullanılmış olup çalışanlar firmaları ile ilgili soruları yanıtlamak istemeyebileceği için, çalışanlara firmalarının kimliklerine ait sorular sorulmamıştır. Yanıtlar çalışanların kendi beyanlarıdır. Bu nedenle ankete verilen cevaplar şirket politikaları değil çalışanların verdiği yanıtlarla sınırlı durumdadır.

Araştırmanın sınırlarından biri zaman sınırıdır. Ankete verilen yanıtlar 3. pandemi dalgası dönemi ile sınırlandırılmıştır. Bunun nedeni pandemi koşullarındaki değişimler ve devletin aldığı kapatma kararlarına göre firmaların da evden çalışma durumlarında değişikliklere gidebilmesidir.

Ülkelerin pandemi koşullarına göre evden çalışma durumları da değişiklik göstermektedir. Bu nedenle araştırmanın kapsamı zaman kısıtı da göz önünde bulundurularak Türkiye ile sınırlı tutulmuştur. Buna ek olarak evden çalışma kararının merkezi olarak alındığı kamu sektöründeki şirketler araştırmaya dahil edilmemiştir.

Buna göre anketimize yanıt veren firmalar Türkiye’de faaliyet gösteren, özel sektör firmalarıdır.

3.5. Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde ankete dair analiz sonuçları sunulmuştur. Verilen yanıtları şirket özelliklerine ait bulgular, COVID-19 evden çalışma özelliklerine ait bulgular ve evden çalışma ile ilgili gelecek beklentilerine ait bulgular olarak 3 ana başlıkta sınıflandırmak mümkündür.

Bunun dışında firma özellikleri ile gelecekte evden çalışma durumu lojistik regresyon yardımıyla anlaşılmaya çalışılmıştır.

3.5.1. Şirket Özelliklerine Ait Veriler

Bu kısımda şirketlerin özelliklerine ait bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 3: Şirketinizin çalışan sayısı kaçtır?

	FREKANS	YÜZDE
0-50	40	11,7
51-250	96	28,2
250+	205	60,1
TOPLAM	341	100

Tablo 3'te çalışan sayılarına göre şirketlerin dağılımı verilmiştir. Mevzuatta çalışan sayısı 50'ye kadar olan firmalar küçük ölçekli firmalar olarak belirtilirken, çalışan sayısı 51 ile 250 arasında olan firmalar orta ölçekli, 250'den büyük olan firmalar ise büyük ölçekli firmalar olarak belirtilmiştir (2005/9617 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, 2005).

Tablo 4 : Şirketinizin sektörü nedir?

	FREKANS	YÜZDE
SANAYİ, İNŞAAT, ENERJİ-ALTYAPI	192	56,3
EĞİTİM	11	3,2
SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLER	19	5,6
TİCARET, TURİZM VE YİYECEK, İDARİ HİZMETLER	44	12,9
FİNANS, MESLEKİ-BİLİMSEL VE BİLGİ HİZMETLERİ	15	22
TOPLAM	341	100

Çalışanların evden çalışma durumları veya verimliliklerini inceleyen çalışmalar çalışanların firmalarının sektörlerinden daha çok çalışanların çalıştığı departmanlarla ilgilenmiştir. Ancak çalışmamızda firmaların evden çalışma kararı alıp almaması durumu incelenmektedir. Diğer evden çalışma çalışmalarına benzer olarak 2 haneli NAICS verilerine uygun olarak sektör ayrımları yapılırken, Aytun ve Özgüzel'in Türkiye'deki evden çalışma anketinde TÜİK verilerine göre yaptıkları sektör ayrımı da kullanılmıştır (Aytun & Özgüzel, 2020a; Class Codes, n.d.). NAICS verilerindeki 20 sektör çalışmada bu 20 sektör için yeterli veri bulunmaması nedeniyle birleştirilmiştir. Örneğin, müşterilere yüz yüze hizmet verme zorunluluğu nedeniyle turizm ve yiyecek hizmetleri sektörleri çalışmanın devamında aynı grup

altında incelenmiştir. Bilgi Teknolojilerinin yoğun olarak kullanıldığı sektörler bir arada incelenirken, pandemi dönemi de hastaneye gitmeleri gereken sağlık çalışanları ve eğitim sektörü ayrı olarak incelenmiştir.

Tablo 5: *Şirketinizin merkezi Türkiye'nin hangi şehrinde?*

	FREKANS	YÜZDE
METROPOL	236	69,2
DiĞER	105	30,8
TOPLAM	345	100

İnsan Kaynakları çalışanlarına yöneltilen şirket merkezinin nerede olduğu sorusu toplanan yanıt sayısının 81 il için analiz yapmak için yetersiz olması, Neigel ve Dingel'in analizinde küçük şehirler ile büyük şehirlerde evden çalışma oranının farklılaşması (Dingel & Neiman, 2020), Aytun ve Özgüzel'in İstanbul, Ankara ve İzmir'de evden çalışabilme ihtimalinin çok daha yüksek olduğunu belirttiği çalışması doğrultusunda şehir grupları Metropol ve Diğer şehirler olarak belirlenmiştir. (Aytun & Özgüzel, 2020).

Tablo 6: *Şirketinizin merkezinin şehir içerisindeki konumu nedir?*

	FREKANS	YÜZDE
ŞEHİR MERKEZİNDE	252	73,9
ŞEHİR MERKEZİ DIŞINDA	89	26,1
TOPLAM	345	100

Şirketin merkezinin şehir içerisindeki konumu da evden çalışma kararı alınmasında önemli bir etkidir. Evden çalışmanın 1970'lerde ilk ortaya atılma sebebi işe gidip gelirken harcanan yakıt ve süre gibi maliyetlerdir (Nilles, 1975). Yerleşim yerlerine uzak konumda bulunan şirketlerin daha iyi çalışanları kendine çekmesi için evden çalışmaya önem vermesi de muhtemeldir. Bu nedenlerle bu soru araştırmamıza dahil edilmiştir.

Tablo 7: COVID-19 öncesi şirketiniz evden çalışmayı denemiş midir?

	FREKANS	YÜZDE
HAYIR	250	73,3
EVET	91	26,7
TOPLAM	341	100

Anketimize katılan firmaların yüzde 26,6'sı pandemi öncesi evden çalışmanın şirketlerince uygulandığını belirtmektedir. Burada belirtmelidir ki bu şirket çalışanlarının yüzde kaçının hangi sıklıkla evden çalıştığı bilinmemektedir. Bu nedenle bu veri Türkiye'nin evden çalışma oranı hakkında bir bilgi vermemektedir.

Buna ek olarak ofiste işlerini tamamlayamayarak evden fazla mesai yapan çalışanlar evden çalışan olarak nitelendirilmemelidir ancak şirket yöneticilerinin bu tip çalışmayı evden çalışma olarak düşünmüş olma ihtimali de bulunmaktadır.

3.5.2. COVID-19 Dönemi Evden Çalışma Verileri

Ankette şirket özelliklerinden sonra ilk olarak şirketlere COVID-19 öncesi evden çalışma yeteneklerini etkin olarak kullanıp kullanılmadığı sorulmuştur. Bu soruya evden çalışma yeteneklerimizi etkin olarak kullanmıyorduk yanıtını veren 247 firmaya bunun nedeni sorulmuştur.

Tablo 8: Şirketinizde COVID-19 öncesi evden çalışmanın etkin bir şekilde kullanılmamasının sebebi nedir? (Birden fazla işaretlenebilir)

	FREKANS	YÜZDE
BÖYLE BİR İHTİYACIN HİSSEDİLMEMESİ	164	68,6
KURUM KÜLTÜRÜ/ YÖNETİM DİRENCİ	119	49,8
UYGUN ALTYAPI EKSİKLİĞİ	86	36,0
KAĞIT TABANLI SÜREÇLER	77	32,2
BECERİ VE EĞİTİM EKSİKLİĞİ	42	17,6
YÖNERGE VE MEVZUAT EKSİKLİĞİ	33	13,8
VERİ GÜVENLİĞİ ENDİŞELERİ	53	22,2
TOPLAM	584	240,3

Frekansları en yüksek olan evden çalışmaya geçme ihtiyacının hissedilmemesi ve yönetim direnci cevapları; evden çalışmayı daha önce

deneyimlemeyen çalışanların ve şirket yöneticilerinin evden çalışmanın getiri ve götürülerinin yeterince farkında olmaması nedeniyle oldukça doğaldır. COVID-19 sonrası evden çalışma anketlerinde bu sorulara verilecek cevaplarda farklılaşma yaşanması evden çalışmanın ülke çapında denenmiş bir sistem olması nedeniyle olası olacaktır.

Evden çalışmaya geçilmemesi nedenlerinde ikinci grup olarak nitelendirebileceğimiz sistemsel eksiklikler (uygun altyapı eksikliği, kâğıt tabanlı süreçler, veri güvenliği endişeleri, beceri ve eğitim eksikliği grupları) ilk grup kadar yüksek frekansa sahip olmasa da evden çalışmaya geçilmemesinde önemli faktörlerden olmuştur. Bu endişelerin giderilmesinde de COVID-19 pandemisi önemli bir eşiktir. Şirketler altyapılarını evden çalışmaya göre düzenlemek durumunda kalmış, e-devlet ve e-imza gibi uygulamalar yaygınlık kazanmış, çalışanlar pandemide mecburiyetten evden çalışma becerisi kazanmıştır. Veri güvenliği endişelerinin bir kısmı yersiz çıkmış veya bu konudaki çalışmalar sürmektedir. Bu sorunlar nedeniyle evden çalışmanın tercih edilmemesinin pandemi etkisiyle düşeceği tahmin edilmektedir.

Son olarak şirketlerin %13,8'i evden çalışmaya geçmeme nedeni olarak yönerge ve mevzuat eksikliklerini belirtmiştir. Çalışanların ve şirketlerin haklarının korunduğu ve evden çalışan iş güvenliği şartlarının belirlendiği çalışmalar da COVID-19 dönemi ile hız kazanmıştır.

Tablo 9: COVID-19 pandemi sürecinde şirketinizin evden çalışma durumu nedir?

	FREKANS	YÜZDE
EV DEN ÇALIŞMAYA HİÇ GEÇİLMEDİ	84	24,6
ZORUNLU KARANTİNA ZAMANI EV DEN ANCAK ŞİMDİ OFİSTEN	98	28,7
PANDEMİ BAŞINDAN BERİ KİSMEN EV DEN	101	29,6
PANDEMİ BAŞINDAN BERİ TAMAMEN EV DEN	58	17,0
TOPLAM	341	100

COVID-19 dönemi evden çalışmayı anketimize göre şirketlerin 75,4'ü deneyimlemiştir. Benzer bir çalışmada İngiltere ticaret odası şirketlerin %66'sının

son 1 yılda uzaktan çalışan çalıştırdığını belirtmektedir (British Chambers of Commerce, 2021).

Ayrıca bu ankete verilen yanıtlara göre şirketlerin evden çalışmadan aldıkları verim hakkında öngörülebilir. Anketimizin yapıldığı dönem çalışanların evde kalmasını zorunlu tutan bir devlet kararı bulunmamaktadır. Bu nedenle tamamen evden çalışan %17'lik şirket COVID-19 dönemi sonrası da evden çalışma yapacak olarak nitelendirilebilir. Ancak burada hastalık nedeniyle çalışanlarının sağlığı ve verimliliklerini yüksek tutma isteği nedeniyle ofise dönmeyen firmalar olabileceği unutulmamalıdır.

Zorunlu karantina zamanı mecburiyetten evden çalışan ancak anketin yapıldığı dönem tamamen ofise dönen firmalar evden çalışmadan tam verim alamayan firmalar olarak görülebileceği gibi, kısmen evden çalışmaya devam eden firmalar da belirli çalışanlar veya bazı durumlarda evden çalışmayı devam ettiren firmalar olarak buna gelecekte de devam edebilir.

Bu ankete verilen yanıtlar çalışanların yüzde kaçının evde kaldığı ile ilgili bir veri olarak kullanılamamaktadır. Bunun nedeni firmaların çalışanlarının ne kadarlık bir kısmının ne kadar süre ile evden çalıştığı sorulmamıştır.

Anketteki bundan sonraki 7 soru COVID-19 dönemi evden çalışan firmaların evden çalışma deneyimleri ile ilgilidir. Bu nedenle evden çalışmaya hiç geçmemiş 84 firma sorulardan muaf tutulmuştur.

Tablo 10: *Şirketiniz COVID-19 sürecinin başında evden çalışmaya geçmeye hazırdır.*

	FREKANS	YÜZDE
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	27	10,5
KATILMIYORUM	41	16,0
KARARSIZIM	58	22,6
KATILYORUM	57	22,2
KESİNLİKLE KATILYORUM	74	28,8
TOPLAM	257	100

Evden çalışmaya hazır olma durumu COVID-19 ile evden çalışmaya geçen firmalarda çalışan verimliliğini ve pandemi sonrası evden çalışmaya bakışı etkileyecek faktörlerden biridir. Görülmektedir ki şirketlerin %26,5'i evden çalışmaya hazır olma durumuna kesinlikle katılmıyorum veya katılmıyorum yanıtını vermiştir. Bu firmaların evden çalışan verimliliğinin diğerlerine göre düşük olması, çalışanların görev tanımlarının değişmesi ve evden çalışmadan daha olumsuz etkilenmeleri beklenebilir.

Tablo 11: COVID-19 sürecinde evden çalışma, şirketinizde görev tanımları ve kapsamında farklılığa/değişikliğe neden olmuştur.

	FREKANS	YÜZDE
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	57	22,2
KATILMIYORUM	54	21,0
KARARSIZIM	64	24,9
KATILIYORUM	47	18,3
KESİNLİKLE KATILIYORUM	35	13,6
TOPLAM	257	100

%32'lik görev tanımlarındaki değişime katılma veya kesinlikle katılma oranı evden çalışmanın çalışanlara yeni ödevler getirmesi nedeniyle doğal olabileceği gibi çalışanların bu yeni sorumluluklara beceri ve eğitim olarak ne kadar hazır oldukları bilinmemektedir. Başka bir çalışmada da yöneticiler çalışanların ortalama %66'sının evden çalışma yapabilecek kapasitede olduğunu düşünmektedir (Vyopta & Wakefield, 2021). Bu kapasitenin artırılması için çalışanlara evden çalışma eğitimleri verilmelidir.

Tablo 12: COVID-19 başlangıç sürecinde şirketinizde evden çalışmaya geçiş ile çalışan verimliliklerinde nasıl bir değişim olmuştur?

	FREKANS	YÜZDE
KESİNLİKLE AZALDI	9	3,5
AZALDI	35	13,6
KARARSIZIM	99	38,5
ARTTI	79	30,7
KESİNLİKLE ARTTI	35	13,6

TOPLAM	257	100
---------------	------------	------------

Çalışmamızda şirketlerin %44,3'ü verimliliklerinin arttığını veya kesinlikle arttığını bildirmiştir. Bu sonuçlar PwC'nin çalışanlara uyguladığı anketteki evden çalışmada verimlilik artışı sonuçları ile benzerken, aynı çalışmada işverenler evden çalışma sırasındaki verimlilik artışını %28 olarak bildirmiştir (PwC, 2020). Pandeminin olumsuz koşullarında bu çalışanların verimlilikleri evden çalışmaya bağlı olarak hastalığın olumsuz etkilerinden kaçış ve evde olmanın verdiği güven duygusuyla artmış olabileceği gibi bu artış evden çalışma sisteminin getirdiği verimlilik artışına da bağlanabilir. Verimlilikteki bu artış şirketlerin gelecek evden çalışma kararını etkileyecek faktörlerden biri olacaktır.

Çalışmalar evden çalışma ile verimlilik konusunda farklı sonuçlara ulaşmaktadır. Bazıları evden çalışma ile verimliliğin arttığını veya aynı kaldığını belirtirken (Kazi & Hastwell Claire, 2021) ,bazılarına göre evden çalışmanın verimli olduğu yerler vardır ancak yaratıcı ve akıcı olma sürecinde evden çalışma çok zordur (BBC, 2021). Yöneticilerin %41'i evden çalışanların motivasyon düşüşü yaşayacaklarını tahmin etmektedir (Parker v.d., 2020).

Tablo 13: COVID-19 sonrası şirketinizde evden çalışmaya geçiş ile çalışanların çalışma saatlerinde nasıl bir değişim olmuştur?

	FREKANS	YÜZDE
KESİNLİKLE AZALDI	22	8,6
AZALDI	26	10,1
KARARSIZIM	81	31,5
ARTTI	62	24,1
KESİNLİKLE ARTTI	66	25,7
TOPLAM	257	100

Pandemi dönemi evden çalışma saatlerinde artış yaşandığı önceki çalışmalarda da ortaya konan faktörlerden biri olmuştur. Bunun nedeni evden çalışma sürecinde yaşanan iletişim sorunları ve toplantılarda yaşanan artış olabileceği gibi çalışanların pandemi dönemi zaten evde olduğu bilindiğinden patronların ve yöneticilerin çalışanlardan mesai saatleri dışındaki isteklerindeki artış kaynaklı

çalışma saatinde bir artış yaşanması da olasıdır. Çalışmalar evden çalışanların, ortalama 48 dakika (Faulds & Horizons, 2021), ortalama 30 dakika (The Economist, 2020) ofisten çalışanlara göre daha fazla çalıştığını bildirmektedir. Çalışmamızda evden çalışma saatinin arttığını ve kesinlikle arttığını belirten yüzde 49,8'lik şirket yetkilisi de İK çalışanlarının bu artışın farkında olduğunu göstermektedir. Çalışanların fazla mesai yapmaması için şirketlerin bu artışın nedenlerini ve evden çalışma kurallarını belirleyerek çalışanların fazla mesaiye bağlı yaşayabilecekleri verimlilik kayıplarının önüne geçmesi gerekmektedir.

Tablo 14: Şirketinizde, evden çalışma çalışanlar arasında iletişim sorunları yaratmaktadır.

	FREKANS	YÜZDE
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	42	16,3
KATILMIYORUM	55	21,4
KARARSIZIM	60	23,3
KATILIYORUM	56	21,8
KESİNLİKLE KATILIYORUM	44	17,1
TOPLAM	257	100

Evden çalışma ile ilgili COVID-19 öncesi yapılan çalışmalarda evden çalışmanın iletişim sorunlarına neden olabileceği endişesi yer almaktadır. Anketimizde şirketlerin %38,9'u evden çalışmanın iletişim sorununa neden olduğu görüşüne katılmakta veya kesinlikle katılmaktadır. İletişim sorunları hem çalışanların verimliliğini düşürebileceği hem de çalışma sürelerini arttırabileceği için evden çalışmanın sürdürülebilirliği açısından önemlidir.

Bir çalışmaya göre çalışanların %75'i evden çalışmada bir görüşmeyi tekrar planlamak zorunda kalmış, %41'i proje tarihini kaçırmış, %32'si bir müşteri veya iş fırsatını kaçırmıştır (Vyopta & Wakefield, 2021). Çalışanların %57,5'i iş arkadaşları ile olan ilişkilerinin azaldığını, 47,4'ü de iş sırasında iletişim sorunları yaşadığını belirtmektedir. (Baert v.d., 2020).

Tablo 15: Şirketiniz COVID-19 evden çalışma sürecini başarılı bir şekilde yönetmektedir.

	FREKANS	YÜZDE
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	18	7,0
KATILMIYORUM	28	10,9
KARARSIZIM	61	23,7
KATILIYORUM	71	27,6
KESİNLİKLE KATILIYORUM	79	30,7
TOPLAM	257	100

Evden çalışma dönemiyle ilgili sorulan tüm bu sorulara ek olarak şirketlere evden çalışmayı başarılı bulup bulmadıkları sorulmuştur. Evden çalışmayı başarılı bulanların oranı %58,3 başarılı olmadığı yönünde fikir beyan eden yüzde 17,9'un çok üzerindedir. Buna ek olarak COVID-19 döneminde evden çalışamayacak pek çok firma da evden çalışmayı denemiştir. Bu yüksek oran evden çalışma sisteminin geleceği açısından ümit vericidir.

Tablo 16: Şirketinizde evden çalışanların çalışması için gerekli aşağıdaki ek maliyetlerin hangileri şirket tarafından karşılanmaktadır. (Birden fazla işaretlenebilir)

	FREKANS	YÜZDE
İNTERNET-TELEFON FATURALARI	59	23,0
İŞ BİLGİSAYARI TELEFONU	175	68,1
ELEKTRİK FATURASI	3	1,2
OFİS ARAÇ GEREÇLERİ	67	26,1
ÇALIŞMA MOBİLYALARI	18	7,0
EVDEN ÇALIŞMA SIRASINDA YEMEK ÜCRETİ	74	28,8
HİÇBİRİ	50	19,5
TOPLAM	453	173,6

Şirketlerin büyük çoğunluğu evden çalışma sırasında oluşacak giderleri karşılamamaktadır. Şirketlerin %70'e yakını işin yapılabilmesi için gerekli olan iş bilgisayarı ve telefonunu çalışanlara sağlarken, şirketlerin çalışanlarına evden çalışsa dahi sağlamakla yükümlü olduğu yemek ücretini karşılayan firmaların oranındaki düşüklük evden çalışanların haklarının korunması için bir düzenleme yapılması

gerektiğinin bir göstergesidir. Amerika’da yapılmış bir çalışmada da şirketlerin yalnızca üçte biri evden çalışanların evlerinde evden çalışmak için gerekli ek giderlerini karşıladığını söylemektedir ancak çalışma da belirtilene göre şirketler uygun yatırımlar yapmaya başlamışlardır (Faulds & Horizons, 2021).

3.5.3. Evden Çalışma Gelecek Beklentileri

Anketimizde bundan sonraki bölümde evden çalışmanın geleceği ile ilgili şirket beklentileri ve evden çalışma sistemine genel bakış ile ilgili sorular tüm şirketlere sorulmuştur.

Tablo 17: Şirketinizin COVID-19 sonrası ana çalışma mekânı neresi olacaktır?

	FREKANS	YÜZDE
OFİS	221	64,8
HİBRİT	113	33,1
EV	7	2,1
TOPLAM	341	100

Şirketlerin yüzde 64,8’lik büyük bir kısmı pandemi sonrası tamamen ofise döneceklerini belirtmişlerdir. Burada tamamen evden çalışacağını belirten firmalardaki düşüklük dikkat çekicidir. Bu sonuç evin nihai çalışma mekânı olamayacağını, şirketlerin ofis ve üretim için bir fabrika ihtiyaçları olduğunun göstergesidir. İngiltere’de küçük ölçekli şirketlerin sadece %4 ‘ü gelecekte tamamen evden çalışmayı desteklemektedir (The Guardian, 2021).

Benzer bir çalışma da evden çalışmayı geleceğe yönelik kalıcı bir iş modeli olarak kullanmayı düşünüyor musunuz sorusuna şirketlerin %48’i hayır yanıtını verirken, %21’i evet demiştir. Ancak pandemi öncesine göre evden ve uzaktan çalışmanın daha çok uygulanması muhtemeldir (Haskel, 2021).

Tablo 18: Şirketiniz, COVID-19 sonrası şirket merkezini şehir merkezinden şimdikine göre daha uzak bir konuma taşımayı düşünülebilir.

	FREKANS	YÜZDE
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	240	70,4
KATILMIYORUM	43	12,6
KARARSIZIM	32	9,4
KATILYORUM	10	2,9
KESİNLİKLE KATILYORUM	16	4,7
TOPLAM	341	100

Evden çalışmaya bağlı olarak şirketin merkezini şimdikine göre daha uzak bir konuma taşıma olasılığının insan kaynakları çalışanlarının yalnız %7,6'sı arttığı inancındadır. Bunda evden yapılamayacak işlerin varlığı etkili olabileceği gibi şirketlerin ticaret ve iş hayatının etkin olduğu şehir merkezlerinden uzaklaşmak istememesi de oldukça doğaldır. Önceki bölümde incelendiği gibi çalışanlar ve şirketler şehir merkezlerinden uzaklaşmaktadır ancak bu uzaklaşmanın oranı evden çalışmadaki artış kadar yüksek değildir.

Tablo 19: Şirketiniz, COVID-19 sonrası şirket merkezini şimdikinden daha küçük bir mekâna taşımayı düşünebilir.

	FREKANS	YÜZDE
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	223	65,4
KATILMIYORUM	39	11,4
KARARSIZIM	36	10,6
KATILYORUM	22	6,5
KESİNLİKLE KATILYORUM	21	6,2
TOPLAM	341	100

Evden çalışmanın beklenen getirilerinden biri de şirket merkez ofislerinin daha küçük bir ofis ile yer değiştirmesidir. Şirketler tam zamanlı evden çalışanları için şirkette bir masa ve ofis bulundurmayaacağı gibi yarı zamanlı evden çalışanlar da masa ve ofisleri paylaşımlı olarak kullanabilmektedir. Anketi yanıtlayan yöneticilerin %12,7'si evden çalışma ile böyle bir ihtimalin oluştuğunu belirtmektedir. Bu yanıtı etkileyen faktörlerden biri COVID-19 dönemi uygulanan sosyal mesafe

politikalarına bağı büyük ofis gereklilikleri de olabilir. Brian Kropp, COVID-19 sonrası evden çalışma ile ofise bağı giderlerde yüzde 20’lik bir düşüş beklemektedir. Bu giderlerin büyük çoğunluğunu ofis kirası oluşturmaktadır (Faulds & Horizons, 2021).

Tablo 20: Şirketiniz, yerleşim yerlerinin yakınlarında çalışanların uzaktan çalışmasına uygun ofisler kurabilir.

	FREKANS	YÜZDE
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	197	57,8
KATILMIYORUM	39	11,4
KARARSIZIM	58	17,0
KATILYORUM	20	5,9
KESİNLİKLE KATILYORUM	27	7,9
TOPLAM	341	100

Şirketlerin çalışanların evlerine daha yakın uydu ofisler kurma ihtimaline katılan veya kesinlikle katılan yönetici oranı %13,8 olarak ölçülmüştür.

Tablo 21: Şirketiniz, evden çalışma sayesinde daha nitelikli personeller tarafından tercih edilebilir.

	FREKANS	YÜZDE
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	68	19,9
KATILMIYORUM	32	9,4
KARARSIZIM	82	24,0
KATILYORUM	82	24,0
KESİNLİKLE KATILYORUM	77	22,6
TOPLAM	341	100

Evden çalışma çalışanların şirket konumunun yakınında oturması zorunluluğunu ortadan kaldıracığı için ve buna ek olarak evde bakmakla yükümlü olduğu biri olan veya herhangi başka bir engelden dolayı evden çıkamayacak çalışanların çalışabilmesine olanak sağlamaktadır. Bu nedenle şirketler için daha nitelikli personelleri çalıştırma imkânı doğurmaktadır. Şirketlerin yüzde 46,6’sı evden çalışma ile daha nitelikli personellerin şirketlerini tercih edebileceği düşüncesine katılmakta veya kesinlikle katılmaktadır.

Tablo 22: Şirketinizde, evden çalışma ile çalışanlar başka bir şehirden çalışabilir.

	FREKANS	YÜZDE
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	73	21,4
KATILMIYORUM	28	8,2
KARARSIZIM	56	16,4
KATILIYORUM	66	19,4
KESİNLİKLE KATILIYORUM	118	34,6
TOPLAM	341	100

Başka şehirlerde yaşayan evden çalışanlar ile şirketler tüm ülkeden çalışanları çalıştırabilme imkânı bulmaktadır. Bu durum çalışanlar içinde iş olanaklarının artmasının yanında yaşam giderlerinin çok yüksek olduğu büyük şehirler yerine küçük şehirlerde yaşama olanağı sağlamaktadır. Şirketlerin %54'ü evden çalışanların başka bir şehirde yaşaması fikrine sıcak bakmaktadır.

Tablo 23: Şirketinizde, evden çalışma ile çalışanlar başka bir ülkeden çalışabilir.

	FREKANS	YÜZDE
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	111	32,6
KATILMIYORUM	33	9,7
KARARSIZIM	57	16,7
KATILIYORUM	49	14,4
KESİNLİKLE KATILIYORUM	91	26,7
TOPLAM	341	100

Evden çalışma ile başka ülkelerden çalışanların çalıştırılması başka şehirden çalışmayla benzer faydalarına ek olarak, yabancı çalışanların başka ülkeye adaptasyon sorunları, vize sorunları gibi başka ülkede çalışma sırasında karşılaşılabilecek problemleri de önlemektedir. Bu çalışanların vergilendirmesinin nasıl olacağı veya ülkedeki işlere ve işsizliğe etkilerinin nasıl olacağı tartışmalı bir konudur. Ancak anketimize yanıt veren profesyonellerden %41,1'i başka ülkeden evden çalışana sıcak bakmaktadır.

Tablo 24: Şirketinizde, evden çalışanların kişisel ihtiyaçlarını karşılaması için esnek saatlerde çalışması mümkündür.

	FREKANS	YÜZDE
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	52	15,2
KATILMIYORUM	29	8,5
KARARSIZIM	82	24,0
KATILYORUM	90	26,4
KESİNLİKLE KATILYORUM	88	25,8
TOPLAM	341	100

Evden çalışma çalışanların mevcut ofis saatleri dışında da çalışabilmesine olanak sağlayabilir. Bu nedenle çalışanlar gün içerisinde yapmaları gereken başka işleri yaparak uygun oldukları diğer vakitlerde çalışabilirler. Bu durum anketimize katılan profesyonellerin %52,2'si tarafından kabul görmektedir.

Tablo 25: Şirketinizde, evden çalışma kararının verilmesinde verimlilik önemli bir yer tutar.

	FREKANS	YÜZDE
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	28	8,2
KATILMIYORUM	17	5,0
KARARSIZIM	63	18,5
KATILYORUM	104	30,5
KESİNLİKLE KATILYORUM	129	37,8
TOPLAM	341	100

Tablo 26: Şirketinizde, evden çalışma kararının verilmesinde maliyet önemli bir yer tutar.

	FREKANS	YÜZDE
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	44	12,9
KATILMIYORUM	28	8,2
KARARSIZIM	73	21,4
KATILYORUM	102	29,9
KESİNLİKLE KATILYORUM	94	27,6
TOPLAM	341	100

Evden çalışma ile ilgili COVID-19 öncesi yapılan çalışmalarda verimlilikte bir artış ve maliyetlerde bir azalış görülmüştür. Şirketler bu olumlu etkileri değerlendirerek evden çalışıp çalışmama kararını verecektir. Ancak görülmektedir ki evden çalışma kararının verilmesi aşamasında başka dışsal faktörler de bulunmaktadır.

Tablo 27: *Şirketinizde, evden çalışan ile ofisten çalışan arasında adaletsizlik oluşacaktır.*

	FREKANS	YÜZDE
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	54	15,8
KATILMIYORUM	52	15,2
KARARSIZIM	70	20,5
KATILIYORUM	66	19,4
KESİNLİKLE KATILIYORUM	99	29,0
TOPLAM	341	100

Evden çalışma ile ilgili en büyük endişelerden biri evden çalışmanın evden ve ofisten çalışanlar arasında bir adaletsizliğe neden olacağı inancıdır. Şirketlerin, evden çalışanların işten kaytarmadığını sadece çalışma mekânlarının farklı olduğunu çalışanlarına aktararak, bu adaletsizlik duygusunun önüne geçmesi gerekmektedir. %48,4'lük evden çalışmanın adaletsizlik yaratacağına inanan İK çalışanı evden çalışmanın çalışanlara iyice anlatılmadığının, yaşanabilecek verimlilik kayıplarının, evden çalışmaya geçişte karşılaşılabilecek büyük bir sorunun göstergesidir. Buna ek olarak %20,5'lük çalışan grubu da bu konuda kararsız olduklarını belirtmiştir. Yapılan bir çalışmada da şirket yöneticilerinin %30'u evden çalışmanın çalışanlar arasında adalet sorunlarına sebebiyet vereceğini düşünmektedir (British Chambers of Commerce, 2021). Yöneticilere yapılan bir ankette %40'ı evden çalışanları nasıl kontrol edeceğini bilmediğini belirtmektedir. Yarıdan fazlası evden çalışma hakkında olumsuz görüşlere sahip olduğunu bildirmektedir (Parker v.d., 2020).

Tablo 28: Şirketiniz yeni işe alımlarda evden çalışacaklara (aynı işi yapan) ofisten çalışanlara göre daha az ücret teklif edilmelidir.

	FREKANS	YÜZDE
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	200	58,7
KATILMIYORUM	53	15,5
KARARSIZIM	45	13,2
KATILIYORUM	24	7,0
KESİNLİKLE KATILIYORUM	19	5,6
TOPLAM	341	100

Evden çalışma sisteminin adaletsizliğe neden olduğunu savunan yüksek orana rağmen evden çalışanların daha az kazanması gerektiğine katılan veya kesinlikle katılanların oranı %12,6'dır. Bu oran nispeten düşük olsa da bu durum eşit işe eşit ücret ilkesine karşı gelmektedir. Evden çalışanların daha az kazanması gerektiği düşüncesi gelecekte daha büyük ahlaki sorunlar doğuracaktır. Bunun yanında evden çalışmak için ücretinin bir kısmından feragat etmeyi kabul edeceğini belirten çalışanlarda bulunmaktadır (Maria Barrero v.d., 2021; Mas & Pallais, 2020).

Tablo 29: Şirketinizde, evden çalışanlar ofiste çalışanlara göre yolda geçen zaman kadar daha fazla saat çalışmalıdır.

	FREKANS	YÜZDE
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	182	53,4
KATILMIYORUM	62	18,2
KARARSIZIM	53	15,5
KATILIYORUM	21	6,2
KESİNLİKLE KATILIYORUM	23	6,7
TOPLAM	341	100

Evden çalışmanın çalışanlara getireceği en büyük avantajlardan biri işe gidip gelirken harcanan yol ve zamandan sağlanan tasarruftur. İşe gidip gelen çalışanların harcadıkları bu yol ve zamanın karşılığını istemeleri doğaldır. Burada dengenin nasıl sağlanacağı çok önemlidir. Ofisten ve evden çalışanlar arasındaki denge sağlanmalı

evden çalışma sisteminin getirdiği avantajlardan ofise giden çalışanlar mağdur olmamalıdır.

Tablo 30: *Şirketinizde, evden çalışma çalışanların tecrübe kazanmasını zorlaştırmaktadır.*

	FREKANS	YÜZDE
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	43	12,6
KATILMIYORUM	48	14,1
KARARSIZIM	85	24,9
KATILYORUM	86	25,2
KESİNLİKLE KATILYORUM	79	23,2
TOPLAM	341	100

Evden çalışmayla ilgili beklenen en büyük olumsuzluklardan biri çalışanların tecrübe kazanmalarının zor olmasıdır. Bu durum gelecekteki evden çalışma kararının verilmesi sürecinde etkili olabilir. Anketimize yanıt veren İK personellerinin de yarıya yakını tecrübe kazanmanın zorlaştığı düşüncesine katılmakta veya kesinlikle katılmaktadır. Çalışanlara yapılan bir ankette çalışanların %29,4'ü evden çalışmanın kişisel gelişimlerini engelleyeceğini belirtmiştir (Baert v.d., 2020).

Tablo 31: *Şirketinizde, ofisten çalışanlar evden çalışanlara göre terfi açısından daha avantajlıdır.*

	FREKANS	YÜZDE
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	99	29,0
KATILMIYORUM	55	16,1
KARARSIZIM	73	21,4
KATILYORUM	54	15,8
KESİNLİKLE KATILYORUM	60	17,6
TOPLAM	341	100

Evden çalışmayla ilgili bir diğer çalışan endişesi olan terfi şanslarının daha az olacağı çünkü evden çalışanın yaptığı işin yöneticiler tarafından fark edilmeyeceği görüşüne işe alım ve terfi sürecinde etkin olan insan kaynakları çalışanlarının %35,4'ü katıldıklarını veya kesinlikle katıldıklarını belirtmiştir. Yapılan başka bir

çalışmada İK çalışanlarının 3'te 2 si evden çalışmanın kariyer hedeflerine zarar verdiğini düşünmektedir. Aynı çalışma uzaktan çalışanların ofiste çalışanlara göre çok daha kolay gözden çıkarılabileceğini göstermektedir (BBC, 2021).

Çalışanların da benzer endişeleri bulunmaktadır. Evden çalışanların %27'si terfi imkanlarının azalacağını düşünmektedir (Baert v.d., 2020). Bunun nedeni evde çalışmaya olan olumsuz bakışın devam etmesidir. Pek çok yönetici evden çalışma sırasında çalışanlarının işten kaydardığını ve başka işlerle uğraştığını düşünmektedir (Ed Z, 2021).

Tablo 32: *Şirketiniz evden çalışma yeteneğini ve verimliliğini arttırmak için aşağıdaki alanlardan hangilerine yatırım yapmayı planlamaktadır? (Birden çok cevap seçilebilir)*

	FREKANS	YÜZDE
ÇALIŞAN PSİKOLOJİSİNİ DESTEKLEYİCİ UYGULAMALAR	126	37,0
SANAL İŞ BİRLİĞİ ARAÇLARI VE İNTERNET HIZI	91	26,7
SANAL GÜVENLİK	93	27,3
YÖNETİCİLERE VERİLECEK EĞİTİMLER	105	30,8
SANAL TOPLANTILAR	160	46,9
SANAL OFİSLER	67	19,6
EVDEN ÇALIŞMA İÇİN EĞİTİMLER	101	29,6
EV EKİPMANLARININ SAĞLANMASI	97	28,4
EVDEN ÇALIŞMA YÖNETMELİĞİ	112	32,8
ÇOCUKLU ÇALIŞANLARA DESTEKLER	51	15,0
ESNEK ÇALIŞMA SAATLERİ	117	34,3
HİÇBİRİ	86	25,2
TOPLAM	1228	355,9

Çalışmamıza katılan İK çalışanlarına göre sanal toplantıların geliştirilmesi çoğu şirketin gündemindedir. PwC'nin Amerika'da yaptığı çalışmasında şirketlerin yüzde 60'ı sanal toplantılar ve yöneticilere verilecek eğitimler konusunda çalışmaktadır. Bu oran Türkiye'nin çok üstünde görünse de ilgili çalışmanın sadece belli başlı hizmet sektörlerinde yapıldığı unutulmamalıdır (PwC, 2020). Deloitte'un

çalışmasında da şirket yetkileri en çok gelişmesi gereken konu olarak %43 ile dijital iş birliği araçlarını işaret etmiştir. Şirketlerin yüzde 78'i çalışan psikolojilerine yönelik çalışmalar yaptığını belirtmektedir (Deloitte US, 2021).

McKinsey'in anketinde şirketlerin 3'te 1'i esnek çalışma saatlerini ve evden çalışmayı artırıcı teknolojileri desteklediğini bildirmiştir. Ayrıca çalışanlar arasındaki iş birliğini artırıcı uygulama ve eğitimler de şirketlerin dörtte birinden fazlası için yatırım yapılan geliştirilmesi gereken alanlardandır (McKinsey, 2021).

Tablo 33: COVID-19 sonrası şirketinizin evden çalışma oranı COVID-19 öncesine göre artacaktır.

	FREKANS	YÜZDE
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	117	34,3
KATILMIYORUM	42	12,3
KARARSIZIM	53	15,5
KATILIYORUM	43	12,6
KESİNLİKLE KATILIYORUM	86	25,2
TOPLAM	341	100

Çalışmamıza katılanların %37,8'i pandemi sonrasında şirketlerinin evden çalışmalarının artacağına katılmakta veya kesinlikle katılmaktadır. Amerika'da yapılan bir ankette de şirketlerin %32'si evden çalışma seviyelerini arttıracıklarını belirtmiştir (PwC, 2020).

Öngörülere göre evden çalışma pandemi öncesine göre artsa da pandemi dönemindekine göre evden çalışma oranı azalacaktır. Amerika'da pandemi öncesi %5 seviyelerinde olan evden çalışma, pandeminin ilk zamanları %60'lara çıkmış, 2021'in mart ayında %45'ler seviyesindedir. Ancak işlerin %22'sinin COVID-19 sonrası evden yapılması beklenmektedir (Maria Barrero v.d., 2021). FED Atlanta'nın çalışmasına göre pandemi dönemi %25,3 olan evden çalışılan tüm çalışma günleri sayısı pandemi sonrası %14,6'ya düşecektir (FED Atlanta, 2021). Pandemi dönemi evden çalışmayı destekleyen patronların %72'si gelecekte çalışanların ofiste olmasını tercih etmektedir. Çalışma bunun nedenini evden çalışma sırasında yöneticilerin kontrolün kendisinde olduğunu hissedememeleri ile açıklamaktadır (BBC, 2021).

3.5.4. Regresyon Analizi

Gelecekteki evden çalışma durumunun belirlenmesi ile ilgili modeller aşağıdaki gibidir.

$$Y1=\beta0+\beta1X1+\beta2X2+\beta3X3+\beta4X4+ u$$

Kurulan modellerde;

Y1= “Gelecekteki şirketin evden çalışma durumu”

β = “Model parametrelerini”

X1= “Şirketin çalışan sayısını” (Kategorik Bağımsız Değişken)

X2= Şirket sektörünün (Kategorik Bağımsız Değişken)

X3= Şirket merkezinin hangi şehirde olduğu (Kategorik Bağımsız Değişken)

X4= Şirket merkezinin şehir içerisindeki konumu (Kategorik Bağımsız Değişken)

u : Hata Terimini belirtmektedir.

Analizimizde SPSS 28 programı kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi %5 olarak alınmıştır.

Modele dahil edilen bağımsız değişkenlerin gelecekteki evden çalışma kararına etkisi farklı modeller oluşturularak anlaşılmaya çalışılmıştır. Gelecekte çalışma durumu verisi ‘‘TABLO 17: Şirketinizin COVID-19 sonrası ana çalışma mekânı neresi olacaktır?’’ sorusuna verilen yanıtlardan sağlanmıştır. Tamamen evden veya hibrit çalışacağını belirten firmalar evden çalışmayı uygulayacak firmalar olarak belirlenmiştir.

Modele ait bu değerlere göre gelecekteki çalışma durumuna etki etmediği görülen şirket merkezinin şehir merkezi içerisindeki konumu değişkeni analiz dışında bırakılmıştır. Buna göre oluşturulan yeni model ile çalışmaya devam edilmiştir.

$$Y1=\beta0+\beta1X1+\beta2X2+\beta3X3+ u$$

Bağımlı değişken olan evden çalışma durumunun olması veya olmamasının ikili regresyonun ölçülmesinde, ikili (binary) lojistik regresyon ve ENTER yöntemi kullanılmıştır.

Gelecekte çalışmanın uygulanmayacağını bildiren şirket sayısı 221'iken (%64,8), 120 (%35,2) şirket gelecekte kısmen veya tamamen evden çalışacağını bildirmiştir.

Modelin referans kategorisi olarak alınan gelecekte evden çalışacağını bildiren şirketler 1 olarak kodlanmıştır.

Tablo 34: Gölge Değişkenler

BAĞIMLI DEĞİŞKEN	GELECEKTE EVDEN ÇALIŞMA UYGULANACAKTIR	
BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN		
ÇALIŞAN SAYISI	0-50	CS _A
	51-250	CS _B
	251+	Referans Değer
SEKTÖRÜ	Sanayi, İnşaat, Enerji-Altyapı	S _{SANAYİ}
	Eğitim	S _{EGİTİM}
	Sağlık ve Sosyal Hizmetler	S _{SAGLIK}
	Ticaret, Turizm, Yiyecek ve İdari Hizmetler	S _{DHİZMET}
	Finans, Mesleki-Bilimsel ve Bilgi Hizmetleri	Referans Değer
ŞEHİR	Diğer Şehirler	K _{DİĞER}
	Metropol	Referans Değer

Tablo 35: Çapraz Tablo Verileri

	OFİSTEN		EVDEN		X ²	P
	N	%	N	%		
0-50	24	60,0%	16	40,0%	10,391	.06
51-250	75	78,1%	21	21,9%		
251+	122	59,5%	83	40,5%		
	221	64,8%	120	35,2%		
Sanayi, İnşaat, Enerji-Altyapı	144	75,0%	48	25,0%	36,263	<.001
Eğitim	5	45,5%	6	54,5%		
Sağlık ve Sosyal Hizmetler	10	52,6%	9	47,4%		
Ticaret, Turizm, Yiyecek ve İdari Hizmetler	33	75,0%	11	25,0%		
Finans, Mesleki-Bilimsel ve Bilgi Hizmetleri	29	38,7%	46	61,3%		
	221	64,8%	120	35,2%		
Metropoller	86	81,9%	19	18,1%	19,441	<.001
Diğer Şehirler	135	57,2%	101	42,8%		
	221	64,8%	120	35,2%		

Modelde kullanılan bağımsız değişkenlerin Pearson ki-kare ve P değerleri aşağıda verilmiştir. Ki-Kare testi (X²) beklenen ve gözlenen değerler arasındaki anlamlı bir ilişki olup olmadığını anlamak için kullanılmaktadır. İki değişken arasında bir fark yoksa bu ilişkinin olmadığı anlamına gelir (Coşkun v.d., 2017). Buna göre;

Gelecekte evden çalışma oranı, çalışan sayısı 50'den az ve 250'den fazla olan firmalarda daha fazladır ve bu durum yüzde 5 anlamlılık düzeyinde gruplar arasında istatistiki olarak anlamlıdır (p:.06).

Firmaların çalışan sayılarının az olmasının evden çalışma kararının verilmesinde etkili olabileceği düşünülmüştür. Bunun nedeni küçük firmaların değişikliklere daha rahat izin veren yapısıdır (The Guardian, 2021). Buna ek olarak büyük ölçekli firmalardaki gelecekte evden çalışmayı kullanma oranı bu firmalardaki uzmanlaşmaya bağlı olarak işe gitmesine gerek olmayan çalışanlarla veya bu firmaların nitelikli çalışanları kendine çekmek istemesiyle açıklanabilir.

Firmaların sektörleri de gelecekte evden çalışma konusunda farklılığa neden olacaktır. Buna göre Finans, Mesleki-Bilimsel ve Bilgi Hizmetleri çalışma kollarında gelecekte evden çalışma oranı en yüksek çıkarken Sanayi, İnşaat, Enerji-Altyapı ve

Ticaret, Turizm, Yiyecek ve İdari Hizmetler gibi sektörlerde gelecekte evden çalışma oranı en düşüktür ve %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak gruplar arasında anlamlı farklılıklar vardır (p:<.001).

Yapılan diğer çalışmalarda da Bilgi ve iletişim sektörü hariç diğer sektörlerde gelecekte evden çalışılan saat oranı %50'nin üstünde olmamaktadır (Haskel, 2021). İş, Bilgi ve Finans gibi sektörlerde %30,6 olan gelecekteki evden çalışma saati, Toptan ve perakende satışta sadece %4,9'dur (Fed Atlanta, 2021). Finans ve hukuk gibi sektörlerde evden çalışma imkânı sunacağını belirten şirketlerin oranı %80'iken, üreticilerin %60'ı bu imkânı sunabilmektedir (British Chambers of Commerce, 2021).

Şehirlere göre de gelecekte evden çalışma durumu Metropollerde, diğer şehirler grubuna göre oran olarak daha yüksektir ve %5 anlamlılık düzeyinde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır (p:<.001).

Tablo 36: Sınıflandırma Tablosu

		TAHMİN DEĞERLERİ		YÜZDE
		OFİS	EV	
GÖZLENEN DEĞERLER	OFİS	187	34	84,6
	EV	70	50	41,7
TOPLAM				69,5

Sınıflandırma tablosu bağımlı değişkenler sonucu oluşturulan tahmin değerleri ile kesim değeri yüzde 50'nin altında ve üstünde olması durumuna göre şirketlerin evden mi ofisten mi çalışacağı ile ilgili bir tahmin yaparak şirketin gelecekteki çalışma mekanını tahmin etmeye çalışmaktadır. Buna göre oluşturulan modelimiz gelecekteki çalışma mekanını %69,5 doğru sınıflandırma yüzdesi ile tahmin etmektedir. Bu oran, ofisten çalışan firmalar oran olarak daha fazla olduğundan, tüm şirketlerin gelecekte ofisten çalışacağını düşünerek yapacağımız bir tahminde bulacağımız %64,8'lik bir doğru sınıflandırma oranından yüksek olsa da gelecekteki çalışma mekanını tam olarak tahmin edememektedir. Bunun nedeni modele dahil edilmeyen gelecekteki çalışma mekanını belirleyecek faktörlerin çokluğu olarak düşünülebilir.

Tablo 37: Lojistik Regresyon Sonuçları

Değişken	B (Katsayı)	Wald	SE	p	Exp (B)
CSAYI			11.946	.003	
CS _A	-876	.415	4.450	.035*	.417
CS _B	-980	.309	10.031	.002*	.375
K _{DIGERSEHIR}	-865	.307	7.970	.005*	.421
SEKTOR			25.355	<.001	
S _{DIGERHIZMET}	-1.516	.449	11.428	<.001*	.219
S _{SANAYI}	-1.549	.333	21.635	<.001*	.212
S _{SAGLIK}	-.515	.546	.892	.345	.597
S _{EGITIM}	-.259	.676	.147	.702	.772
SABIT	1.025	.299	11.727	<.001	2.788

N= 341, $\chi^2= 57,500$ p<.05
Cox&Snell R²= .155 Nagelkerke R²= .214
*’ile gösterilen değerler p<.05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Modelimizin değerleri Cox&Snell R²= .155 ve Nagelkerke R²= .214 şeklindedir. R² değerlerinin lojistik regresyonlarda modelin açıklayıcılığını belirtmek amacıyla kullanılmaları önerilmemektedir. Bunun nedeni gözlemlenmeyen durumların nasıl dağıldığının bilinmemesi yine de R² değerlerinin bu değeri de içermesidir. Bunun yerine bu değerler modeller arasında seçim yapma sürecinde karşılaştırmada kullanılmalıdır. Bu nedenle verilen bu değerlerin açıklayıcılığundan daha çok yönü önemlidir (Gujarati, 2003; Mood, 2010).

Lojistik regresyon sonuçları tablosu incelendiğinde çalışan sayısına göre küçük ölçekli firmalar referans kategorimiz olan büyük ölçekli firmalara göre gelecekteki evden çalışma durumunda potansiyel cevapların göreceli olasılık oranında %58,3’lük bir azalışa neden olacaktır. Aynı şekilde orta ölçekli firma olma durumu %62,5’luk bir göreceli olasılık durumu azalışına neden olacaktır.

Metropoller ve diğer şehirlerde bağımsız değişkeninde de şirket merkezinin diğer şehirde olma durumu potansiyel cevapların göreceli olasılık oranında %58’lik bir azalışa neden olmaktadır.

Şirketlerin bulunduğu sektör değişkenini incelediğimizde de referans kategorimiz olan Finans, Mesleki-Bilimsel ve Bilgi Hizmetleri değişkenine göre, Sanayi, İnşaat, Enerji-Altyapı değişkeni potansiyel cevapların göreceli olasılık oranında %78,9 Ticaret, Turizm, Yiyecek ve İdari Hizmetler %78,1 istatistiki olarak anlamlı bir azalışa sebep olmaktadır.

Çalışmamıza göre COVID-19 öncesi şirketlerin yüzde 26,6'sı tarafından uygulanan evden çalışma, pandemi dönemi şirketlerin yüzde 75,4'ü tarafından uygulanmasına karşılık, COVID-19 sonrası gelecekte şirketlerin yüzde 35,2'si evden çalışacağını bildirmiştir. Tabii ki pandemi sonrası durumu zaman gösterecektir ancak pandemi dönemi evden çalışmayı verimli bulduğunu belirten İK çalışanlarının şirketlerinin tamamen ofise döneceğini düşünmesinin altında çalışmamızın ölçemediği dışsal faktörler olabilir. Ancak pandemi sonrası evden çalışma oranının pandemi dönemine göre düşeceği öngörüsü diğer çalışmalarla uyumludur.

Gelecekte evden çalışma kararının verilmesi ile ilgili yapılan analiz göstermektedir ki önceki çalışmalarda ortaya konan pandemi döneminde evden çalışabilir sektörler ayrımına uygun olarak bizim çalışmamızda da Finans, Mesleki-Bilimsel ve Bilgi Hizmetleri alanı gelecekte evden çalışma ihtimali en yüksek değişken olurken, yine COVID-19 dönemi çalışmalarla tutarlı bir biçimde Sanayi, İnşaat, Enerji-Altyapı ve Ticaret, Turizm, Yiyecek ve İdari Hizmetler alanları gelecekte evden çalışma ihtimali en düşük değişkenler olmuştur.

Çalışan sayısına göre de büyük ölçekli firmalar, küçük ve orta ölçekli firmalara göre daha yüksek ihtimalle evden çalışmayı gelecekte uygulayacaklarını belirtmiştir. Büyük ölçekli firmalar yüksek uzmanlaşmaya bağlı olarak evden çalışarak işlerini devam ettirecek çalışanların fazlalığı nedeniyle evden çalışmayı tercih ediyor olabilir.

Büyük şehirlerde gelecekteki evden çalışma oranının diğer şehirlerden daha yüksek olması büyük şehirlerde pandemi dönemi evden çalışma ihtimalinin daha yüksek olduğuna dair diğer çalışmalar ile tutarlıdır.

SONUÇ

COVID-19 ile büyük çalışan grupları evde kalmaya zorlanmış, ekonominin sürdürülebilirliği için işlerin evden devam ettirilmesi bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu nedenle evden çalışma konusunda yapılan akademik çalışmaların büyük çoğunluğu pandemi dönemine dayanmaktadır. Pandemi öncesi evden çalışma, tele (uzaktan) çalışmanın bir alt kolu olarak incelenmektedir ve genellikle evden çalışmanın verimlilik yönüne odaklanmaktadır. Pandemi döneminde evden çalışmanın verimliliğe etkisi konulu çalışmalar devam ederken, COVID-19 ile etkin mücadele için evden yapılacak ve yapılamayacak işler sınıflandırılmaya çalışılmıştır.

Evden yapılabilecek işlerin ayrımı çalışan anketleri verileri kullanılarak ‘İş yerinde ağırlık kaldırmanız gerekiyor mu?’ veya ‘Müşterilerle ne sıklıkla yüz yüze iletişim kuruyorsunuz?’ gibi bağımsız değişkenlere verdikleri cevaplar ile oluşturulmuştur. Devam çalışmalarında tüm ülkeler, şehirler ve şirket sektörleri için evden çalışabilirlik durumuna göre çalışanlar sınıflandırılmıştır. Buna göre ülkelerin COVID-19 dönemi evden çalışmayı etkin kullanma oranları ölçülmüştür.

Bunun dışında literatürün odaklandığı bir diğer nokta evden çalışma ile verimlilik çalışmalarıdır. Ancak burada COVID-19 öncesi ve sonrası evden çalışan verimliliklerinin kıyaslanamayacağı belirtilmelidir. Bunun nedeni pandemi öncesi evden çalışmanın gönüllülük esaslı, küçük bir zümre tarafından denenen esnek bir çalışma biçimi olmasıdır. Buna ek olarak bu çalışmalar, çalışan verimliliklerindeki artışa bağlı olarak şirketlerin gelecekte evden çalışmayı tercih edebileceklerine yönelik bir bakış açısına sahip olmaları sebebiyle şirket politikalarının önemini göz ardı etmektedir. Evden çalışma ile ilgili nihai kararı alacak olan firmaların gelecek kararları ile ilgili akademik çalışmalar yok denecek kadar azdır. Bu konudaki çalışmalar genellikle gazete makaleleri ve patronlarla yapılan görüşmelere dayanmaktadır.

Çalışmamız bu konuda farklı bir yol izleyerek, şirket özelliklerine göre gelecekteki evden çalışma durumunu ölçen bir regresyon analizi yapma yoluna gitmiştir. Bunun için şirket çalışanları ve yöneticileri arasında bir köprü konumunda olan İK çalışanlarına, COVID-19 çalışma verilerinin yanı sıra gelecekte evden çalışma beklentileri de sorulmuştur. Anketimize Türkiye’de özel sektörde faaliyet

gösteren 341 firma katılmıştır. İlgili literatüre göre firmaların evden çalışma kararında etkili olabileceği düşünülen, çalışan sayısı, şirket merkezinin konumu, şirket sektörü ve şirket merkezinin bulunduğu il değişkenlerinin kullanıldığı bir regresyon analizi yapılmıştır. Bu hipotezdeki şehir merkezinin konumu değişkeni modele anlamlı bir katkı sağlamamaktadır. Bunun nedeni evden çalışmanın 1970'lerde ilk ortaya çıktığı işe giderken harcanan yol kavramı yerine günümüzde çok daha geniş bir tanımı olması olabilir.

Oluşturulan ikinci hipotezde, diğer değişkenlerin gelecekte evden çalışma kararının verilmesinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Sektörlere göre Sanayi, İnşaat, Enerji-Altyapı ve Ticaret, Turizm, Yiyecek ve İdari Hizmetler değişkenlerinde gelecekteki evden çalışma oranı referans kategoriye göre istatistiki olarak anlamlı bir azalışa sebep olmaktadır.

Çalışan sayılarının gelecekteki evden çalışma kararına etkisi konusunda büyük ölçekli firmalarda gelecekte evden çalışma oranı küçük ve orta ölçekli firmalara göre daha yüksektir. Bunun nedeni büyük ölçekli firmaların ise uzmanlaşmaya bağlı olarak çalışmasını iş yerinden yapmasına gerek olmayan çalışanların çokluğu ve en iyi çalışanları evden çalışma ile kendisine çekme isteği bu kararı almalarında etkili olabilir.

Şirket merkezinin Türkiye'nin hangi şehrinde olduğu değişkeninde, metropollerde gelecekte evden çalışma oranı diğer şehirlere göre anlamlı bir biçimde pozitif yönde farklılaşmaktadır. Bu sonuç COVID-19 dönemi evden çalışanların sınıflandırılması verilerindeki büyük şehirlerde evden çalışma oranlarının daha yüksek olacağı yönündeki çalışmalarla benzerlik göstermektedir.

İK çalışanlarının pandemi öncesi evden çalışmaya geçilmeme nedeni olarak gördükleri; Böyle bir ihtiyacın hissedilmemesi, Kurum kültürü ve Beceri eğitim eksikliği gibi gerekçeler ile ilgili endişelerin giderilmesinde pandemi dönemi bir eşik olacaktır. Çünkü pandemi ile çalışanlar ve şirket yöneticileri daha önceden mümkün olmadığını düşündükleri evden çalışma ihtimallerinin farkına varmıştır. Bunun yanında COVID-19 dönemi evden çalışma için gerekli altyapı eksikliklerinin giderilmesini de sağlamıştır.

Pandemi dönemi evden çalışma uygulamaları sırasında pek çok firma yetkilisi evden çalışmayla çalışma süresinin arttığını, iletişim sorunları yaşadıklarını

düşünse dahi evden çalışma sırasında verimliliğin arttığını veya aynı kaldığını düşünmektedir. Bu durum evden çalışmanın gelecekte artacağı konusunda bir öngörüye sebep olsa dahi, şirketlerin evden çalışma sırasında karşılaması gereken telefon-elektrik faturaları, ofis araç gereçleri ve evden çalışma sırasındaki yemek ücretleri gibi giderlerin çoğu şirketler tarafından karşılanmamıştır. Bu durum evden çalışanların mağdur olmaması için yasal düzenlemeler yapılması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Evden çalışanların adaletsizliğe neden olacağını düşünen İK uzmanı sayısı oldukça fazladır. Bu konudaki endişelerin giderilmesi için evden çalışanların işten kaytarmadığı diğer çalışanlara anlatılmalı, çeşitli etkinliklerle evden ve ofisten çalışanların kaynaşması sağlanmalıdır. Evden çalışanların çalışma sırasında sürekli ulaşılabilir olması sağlanarak işten kaydıkları düşüncesinin önüne geçilmelidir.

Evden çalışmanın adaletsizliğe neden olacağını düşünen oldukça yüksek sayıdaki İK uzmanına rağmen evden çalışanların daha az kazanması gerektiğini düşünen uzman sayısı oldukça azdır. Ofisten çalışanların adaletsizlik yaşadıklarını düşünme durumu maddi olmayan şekillerde giderilmelidir. Çünkü evden çalışanlara uygulanacak ücret kesintileri evden çalışanların verimliliklerini düşürebileceği gibi, bu durum eşit işe eşit ücret ilkesine de aykırıdır.

Evden çalışma ile şirket merkezine gitme imkânı bulunmayan farklı şehir ve ülkelerdeki çalışanlar işe alınabilir ve evden çıkamayacak dezavantajlı gruplarda iş hayatına katılabilir. Bu konu ile ilgili sorulara verilen yanıtlar göstermektedir ki şirketler başka şehirlerden veya ülkelerden evden çalışabilecek çalışanlara olumlu bakmaktadırlar. Ancak ankete verilen cevaplara rağmen işe alım süreçlerinde şirket yönetimleri farklı politikalar izleyebilir ve aynı şehirde ikamet eden çalışanlar evden çalışacak olsa dahi başka şehirden veya ülkeden çalışanlara oranla tercih edilebilir.

Evden çalışmanın ofis ihtiyacını azaltacağı ve şehir merkezlerinin öneminin azalacağı ile ilgili sorulara verilen yanıtlar göstermektedir ki şirketler bu konuda ani kararlar vermemekte ofisini taşıma, küçültme veya uydu ofisler kurma gibi fikirlere temkinli yaklaşmaktadırlar. Bu nedenle şehir merkezlerinin önemini yitireceği ile ilgili tahminler yakın gelecekte mümkün görünmemektedir.

Evden çalışma sırasında çalışanların tecrübe kazanmasının daha zor olduğuna ve terfi şanslarının azaldığına İK çalışanlarının büyük bir çoğunluğu katılmaktadır.

Evden çalışanlara verilecek eğitimler ile tecrübe kazanmaları sağlanmalı ve yöneticiler yapılan işin farkında olduklarını çalışanlara belirterek terfi imkanlarının varlığını onlara hissettirmelidir. Ancak çalışmamız göstermektedir ki evden çalışma konusunda eğitim planladıklarını belirten firmaların oranı sadece yüzde 30 düzeyindedir. Evden çalışma eğitimlerinin verilmesi ile ilgili gelecek planları, evden çalışmanın geliştirilmesi için yapılması planlanan diğer gelişmelerde de benzerlik göstermektedir ve firmaların çoğunun evden çalışma ile ilgili gelecek planları bulunmamaktadır.

Evden çalışmanın geleceği konulu çalışmalar, firmalara gelecek yol haritası çizme konusunda yardımcı olacağı gibi kamu kurumlarına da evden çalışanların problem yaşamaması için yapılması gereken yatırımlar konusunda geleceğe ışık tutacaktır. Firmaların gelecekteki evden çalışmaya bakışları konusunda daha çok çalışma yapılmalıdır. Ayrıca kamu istatistik kurumlarının, şirketlerin evden çalışma politikaları ile ilgili çalışmalar yapması hem firmaların uygulayacağı politikalar hem de gelecekteki çalışmalar açısından önemli olacaktır.

Evden çalışma, çalışma alanını kamusal alan olan ofisten çıkartıp eve taşıdığı için kamu kurum ve kuruluşlarının çalışanların mağdur olmaması için çalışmalar yapması gerekmektedir. Çünkü evden çalışacak milyonların kontrolünün yapılmaması, kamusal alanda çalışan kayıt dışı işsizlik sorunu olan Türkiye için büyük sorunlar doğurabilir.

Çalışmamız firmaların gelecekte evden çalışmayı uygulayıp uygulamama durumuna odaklanmaktadır. Bu nedenle firmaların çalışanlarının ne kadarının, haftanın kaç günü evden çalışmayı uyguladığını çalışmada sormamıştır. Bu nedenle evden çalışanlara yapılan anketlerdeki evden çalışan oranları ile kıyas yapılamamaktadır. Gelecek çalışmalarda şirketlerin evden çalışma ve ofisten çalışmayı oransal olarak ne ölçüde tercih ettikleri çalışmaya dahil edilerek çalışma geliştirilebilir.

Pandemi dönemindeki çalışmaları yazıldığı dönemdeki pandemiye olan bakış açısı ve hükümet kararları ile değerlendirmek gereklidir. Bu çalışmanın yapıldığı 2021 Nisan ayında ülke çapında karantina kararlarının dönemsel olarak devam ettiği ancak devletin zorunlu olarak işlerin evden devam ettirilmesi ile ilgili bir kararının olmadığı unutulmamalıdır. COVID-19 gibi pek çok bilinmez olduğu bir krizde

şirket yöneticileri de uzun dönemli bir eylem planı yapamamaktadır. Bu nedenle gelecek planlarına uyulmaması ve pandemi sonrası çalışmamızdan çok daha farklı bir sonuç çıkması da olasıdır.

Gelecekte evden çalışmanın durumunu zaman gösterecektir. Ancak COVID-19 dönemi milyonlar tarafından test edilen bu sistem, pandemi sonrasında da adından söz ettirecek, şirketler verimlilik kayıplarına sebep olduğunu düşünse dahi pandemi dönemi test ettikleri evden çalışmayı çok olası görecektir. Çalışanlar ve şirketler pek çok işin evden devam ettirilebileceğinin farkına varmıştır. Artık evden çalışma ofisten çalışmaya alternatif bir çalışma biçimi halini almıştır. Konuyla ilgili daha pek çok pandemi dönemi ve sonrası ile ilgili çalışmaya ihtiyaç vardır.

KAYNAKÇA

- 2005/9617 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı :**Resmi Gazete**, 19/10/2005 , (Çevrimiçi)
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/11/2005118-5.htm> , 15 Ocak 2022.
- Acemoğlu, Daron, Victor Chernozhukov, Iván Werning ve Michael D. Whinston :'Optimal Targeted Lockdowns in a Multi-Group SIR Model" **NBER Papers**, Working Paper 27102, May 2020, (Çevrimiçi)
<https://doi.org/10.3386/W27102> , 11 Aralık 2021.
- Alipour, Jean-Victor, Harald Fadinger ve Jan Schymik :'My home is my castle: The benefits of working from home during a pandemic crisis. Evidence from Germany", **Journal of Public Economics**, Volume 196, April 2021, 104373, (Çevrimiçi)
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0047272721000098> , 11 Aralık 2021.
- Alkan Meşhur, H.Filiz :“Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 25(1), 2010, 1–24, (Çevrimiçi)
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/deuiibfd/issue/22735/242648> , 11 Aralık 2021.
- Alon, Titan, Matthias Doepke, Jane Olmstead-Rumsey ve Michèle Tertilt :“The Impact of Covid-19 on Gender Equality”, **Journal of Chemical Information and Modeling**, 53(9), 2020, 1689–1699, (Çevrimiçi)
https://faculty.wcas.northwestern.edu/~mdo738/research/COVID19_Gender_March_2020.pdf , 17 Ekim 2021.

Aum, Sangmin, Sang Yoon (Tim) Lee ve Yongseok Shin :'Who Should Work from Home during a Pandemic? The Wage-Infection Trade-off", **NBER Papers**, Working Paper, 27908, 10/2020, (Çevrimiçi) <https://www.nber.org/papers/w27908> , 15 Ekim 2021.

Avdiu, Besart ve Gaurav Nayyar :'When Face-To-Face Interactions Become an Occupational Hazard: Jobs in the Time of COVID-19 When Face-to-Face Interactions Become an Occupational Hazard", **World Bank Working Paper**, No. 9240 , (Çevrimiçi) <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33752> ,13 Ekim 2021.

Aytun, Uğur ve Cem Özgüzel :'COVID-19 Sonucunda Evden Çalışabilirlik Ve Eşitsizliğe Etkileri: Türkiye İçin Politika Önerileri", (Çevrimiçi) <https://www.istanpol.org/post/covid-19-sonucunda-evden-calisabilirlik-ve-esitsizlige-etkileri-turkiye-icin-politika-onerileri> , 5 Aralık 2021.

Aytun, Uğur ve Cem Özgüzel :'Türkiye'nin Evden Çalışması Mümkün Mü?" , 12 Nisan 2020 , (Çevrimiçi) <https://sarkac.org/2020/04/turkiyenin-evden-calismasi-mumkun-mu/> ,10 Ekim 2021.

Baert, Stijn, Louis Lippens, Eline Moens, Philippe Sterkens ve Johannes Weytjens :'The COVID-19 Crisis and Telework : A Research Survey on Experiences , Expectations and Hopes", **GLO Discussion Paper**, No.532, (Çevrimiçi) <http://hdl.handle.net/10419/216771> ,15 Aralık

2021.

Bai, John (Jianqiu), Erik Brynjolfsson, Wang Jin ve Sebastian Steffen :“Digital Resilience: How Work-From-Home Feasibility Affects Firm Performance”, 03/2021 , (Çevrimiçi) (Çevrimiçi) <https://www.nber.org/papers/w28588> , 4 Aralık 2021.

Baker, Marissa G., Trevor K. Peckham ve Noah S. Seixas :“Estimating the burden of United States workers exposed to infection or disease: A key factor in containing risk of COVID-19 infection.” **PLoS ONE** 15(4): 4–11, 2020. (Çevrimiçi) <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0232452> ,15 Kasım 2021.

Bakirci, Kadriye ve Öner Eyrenci : **Dünyada ve Türkiye’de evde çalışma ve eve iş verme**, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları.

Bao, Lingfeng, Tao Li, Xin Xia, Kaiyu Zhu, Hui Li ve Xiaohu Yang :“How does Working from Home Affect Developer Productivity? – A Case Study of Baidu During the COVID-19 Pandemic” , 27 May 2020, (Çevrimiçi) <https://arxiv.org/abs/2005.13167> , 25 Eylül 2021.

Baruch, Yehuda ve Nigel Nicholson : “Home, Sweet Work: Requirements for Effective Home Working” **Journal of General Management**, 23(2): 15–30, 1997, (Çevrimiçi) <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/030630709702300202?journalCode=gema> , 6 Ocak

2022.

- BBC :“What bosses really think about remote work”,
13th September 2021, (Çevrimiçi)
<https://www.bbc.com/worklife/article/20210908-what-bosses-really-think-about-remote-work> ,6
Ocak 2022.
- Beunoyer, Elisabeth, Sophie :“COVID-19 and digital inequalities: Reciprocal
Dupéré ve Matthieu J. impacts and mitigation strategies” **Computers in
Human Behavior**, Vol. 111, 10/2020, (Çevrimiçi)
Guitton <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106424> ,15
Aralık 2021.
- Behrens, Kristian, Sergey :“Working From Home: Too Much of a Good
Kichko ve Jacques-François Thing?”, 20 Jan 2021,(Çevrimiçi)
Thisse <https://ssrn.com/abstract=3768910> ,4 Aralık 2021.
- Béland, Louis-philippe, Abel :“The Short-Term Economic Consequences of
Brodeur, Taylor Wright, COVID-19 : Exposure to Disease , Remote Work
Louis-philippe Béland ve and Government Response.” **IZA – Institute of
Abel Brodeur Labor Economics** 5(13159), April 2020.
(Çevrimiçi)
<https://www.iza.org/publications/dp/13159/the-short-term-economic-consequences-of-covid-19-exposure-to-disease-remote-work-and-government-response> , 15 Kasım 2021
- Berry, William D. ve Stanley : **Multiple Regression in Practice Multiple**

- Feldman : **regression in practice**, Sage Publications, Beverly Hills ABD.
- Bick, Alexander, Adam : ‘Work from Home Before and After the COVID-19 Outbreak’, Federal Reserve Bank of Dallas Working Papers, Feb 2021,(Çevrimiçi)
Blandin ve Karel Mertens <https://doi.org/10.24149/wp2017r2> ,14 Aralık 2021.
- Biron, Michal ve Marc Van Veldhoven :“When control becomes a liability rather than an asset : Comparing home and office days among part-time teleworkers” **Journal of Organizational Behavior**. 37(8), 2016, (Çevrimiçi)
<https://doi.org/10.1002/job.2106> ,15 Aralık 2021.
- Bonacini, Luca, Giovanni :“Working from home and income inequality : risks of a ‘New Normal’ with COVID-19”, **Journal of Population Economics**, 34, 303–360, 2021,
Gallo ve Sergio Scicchitano <https://link.springer.com/article/10.1007/s00148-020-00800-7> ,15 Aralık 2021.
- Adams-Prassl, Abi, Teodora : “Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock : Evidence from Real Time Surveys”, **IZA – Institute of Labor Economics**, 13183, April 2020, (Çevrimiçi)
Boneva, Marta Golin ve <https://www.iza.org/publications/dp/13183/inequality-in-the-impact-of-the-coronavirus-shock-evidence-from-real-time-surveys> , 15 Aralık 2021.
Christopher Raul
- British Chambers of :“Survey shows wide differences in approach to

- Commerce adopting flexible working practices during pandemic”, May 31 2021, (Çevrimiçi) <https://www.britishchambers.org.uk/news/2021/05/survey-shows-wide-differences-in-approach-to-adopting-flexible-working-practices-during-pandemic> , 5 Ocak 2022.
- Brocklehurst, Michael :“Power, Identity and New Technology Homework Implications for `New Forms` of Organizing” **Organization Studies**, 22(3): 445–466, 05/2001, (Çevrimiçi) <https://doi.org/10.1177/0170840601223003> ,15 Aralık 2021.
- Brueckner, J, Matthew E. :“A New Spatial Hedonic Equilibrium in the Emerging Work-from-Home Economy?”, **NBER** (28526), March 2021, (Çevrimiçi) <https://www.nber.org/papers/w28526> ,5 Kasım 2021.
- Kahn ve Gary C. Lin
- Brynjolfsson, Erik, John J. : “Covid-19 and Remote Work: an Early Look At Us Data”, **NBER** (27344): 1–30, June 2020 , (Çevrimiçi) <http://www.nber.org/papers/w27344> , 6 Kasım 2021.
- Horton, Adam Ozimek, Daniel Rock, Garima Sharma ve Hong-Yi TuYe
- Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor : “85 percent of women, 67 percent of men, spent time doing household activities on average day in 2015”, June 30 2016, (Çevrimiçi) <https://www.bls.gov/opub/ted/2016/85-percent-of-women-67-percent-of-men-spent-time-doing-household-activities-on-average-day-in-2015.htm>

,5 Kasım 2021.

Çakmaklı, Cem, Selva : "COVID-19 and Emerging Markets: The Case of
Demiralp, Şebnem Kalemli Turkey" **Koc University-TUSIAD Economic
Özcan, Sevcan Yeşiltaş ve Research Forum**, Working Papers 2020,
Muhammed Ali Yıldırım (Çevrimiçi)

<https://ideas.repec.org/p/koc/wpaper/2011.html>

,15 Aralık 2021

Çakmakyapan, Selen : "Belirli ölçütlere göre iki düzeyli lojit ve probit
modellerin karşılaştırılması", 2011,
(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

Chalofsky, Neal E. : **Meaningful Workplaces: Reframing How and
Where We Work**, Pfeiffer, San Francisco, ABD,
2010.

Chiou, Lesley ve Catherine : "Social Distancing, Internet Access and
E. Tucker Inequality", **NBER Working Paper**, No:2692,
April 2020, (Çevrimiçi)
[https://www.nber.org/system/files/working_papers/
w26982/w26982.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w26982/w26982.pdf) ,24 Eylül 2021.

Chong, SinHui, Yi Huang ve : "Supporting interdependent telework employees:
Chu-Hsiang Daisy Chang A moderated-mediation model linking daily
COVID-19 task setbacks to next-day work
withdrawal", **The Journal of applied psychology** ,
105(12): 1408–1422, Dec 2020, (Çevrimiçi)

<https://doi.org/10.1037/apl0000843> ,15 Aralık 2021.

Choudhury, Prithwiraj, Cirrus Foroughi ve Barbara Larson : “Strategic Management Journal, forthcoming Work-From-Anywhere: The Productivity Effects of Geographic Flexibility”, **Strategic Management Journal**, 42(4), 27/11/2020, (Çevrimiçi) <https://doi.org/10.1002/smj.3251> ,16 Aralık 2021.

Class Codes : “NAICS 2 Digit Sector Codes”, (Çevrimiçi) <https://www.census.gov/programs-surveys/economic-census/guidance/understanding-naics.html> ,9 Kasım 2021.

CMI : “Workplaces face employee exodus over Covid jobs and hybrid working - CMI”, 14 June 2021 , (Çevrimiçi) <https://www.managers.org.uk/about-cmi/media-centre/press-office/press-releases/workplaces-face-employee-exodus-over-covid-jobs-and-hybrid-working/> ,10 Kasım 2021.

Collins, Caitlyn, Liana Christin Landivar, Leah Ruppner ve William J. Scarborough : “COVID-19 and the Gender Gap in Work Hours.” **Gender, Work and Organization**, 101–112, 2/7/2020, (Çevrimiçi) <https://doi.org/10.1111/gwao.12506> ,15 Aralık 2021.

Contreras, Françoise, Elif Baykal ve Ghulam Abid : “E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go”, **Frontiers in Psychology**, 1–

11, 11/11/2021, (Çevrimiçi)

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271> ,6 Ocak 2022.

Coşkun, Recai, Remzi : **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS**
Altunışık ve Engin Yıldırım **Uygulamalı**, Sakarya Yayıncılık, October 2017.

Cramer, Jan S. : **Logit Models from Economics and Other**
Fields, Cambridge University Press, Edinburgh,
İskoçya, 2003.

Dasgupta, Kunal ve : "Pandemic Containment and Inequality in a
Srinivasan Murali Developing Economy", **IIM Bangalore**, Research
Paper No. 613, 19/05/2020, (Çevrimiçi)
<https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3604983> , 18 Aralık
2021.

Davis, Morris A., Andra C. : "The Work-from-Home Technology Boon and its
Ghent ve Jesse M. Gregory Consequences", **NBER**, Working Paper 28461 ,Apr
2021, (Çevrimiçi)
<https://www.nber.org/papers/w28461> ,30 Kasım
2021.

Defilippis, Evan, Stephen : "Collaborating during coronavirus: the impact of
Michael Impink, Madison covid-19 on the nature of work", **NBER**, Working
Singell, Jeffrey T. Polzer ve Paper 27612, July 2020, (Çevrimiçi)
Rafaella Sadun <http://www.nber.org/papers/w27612> , 21 Kasım
2021.

Deloitte, TUSİAD : "E-ticaretin Gelişimi, Sınırların Aşılması ve Yeni

Normlar”, Ed. Ebru Dicle, Yasemin E. Avcı, Leyla Gülyurt, (Çevrimiçi)
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/consumer-business/e-ticaretin-gelisimi-sinirlarin-asilmasi-ve-yeni-normlar.pdf> , 11 Ocak 2022.

Deloitte US : “The Future of Remote Work in 2021”,
(Çevrimiçi) 19/2/2021
<https://www2.deloitte.com/us/en/blog/human-capital-blog/2021/future-of-remote-work-whats-your-plan-in-2021.html> , 11 Ocak 2022.

Dingel, Jonathan I. ve Brent : “How Many Jobs Can be Done at Home?”,
Neiman **Journal of Public Economics** , Volume 189,
104235, 9/2020, (Çevrimiçi)
<https://www.nber.org/papers/w26948> , 6 Ocak 2022.

Dubey, Akash D ve Shreya : “Analysing the Sentiments towards Work-From-
Tripathi HomeExperience during COVID-19 Pandemic”,
Journal of Innovation Management, 8(1), 13–19,
Apr 2020 , (Çevrimiçi)
https://doi.org/10.24840/2183-0606_008.001_0003
, 11 Ocak 2022.

Eberly, Janice C., Jonathan : ““Potential Capital”, Working From Home, and
Haskel ve Paul Mizen Economic Resilience”, **NBER Working Paper**,
29431 Oct 2021, (Çevrimiçi)
<https://www.nber.org/papers/w29431> ,14 Aralık 2021.

- Jonathan, Haskel : “What is the future of working from home?”,
20/04/2021, (Çevrimiçi)
<https://www.economicsobservatory.com/what-is-the-future-of-working-from-home> ,5 Ocak 2022.
- Ed Z. : “The Work-From-Home Future Is Destroying
Bosses’ Brains”,9 Jun 2021, (Çevrimiçi)
<https://ez.substack.com/p/the-work-from-home-future-is-destroying> , 14 Aralık 2021.
- Erdem, Ziya : **Tele Çalışma**, Filiz Kitabevi, 2004.
- Erdoğan, Seyhan ve Gülay : “Kadınların görünmeyen emeğinin görünen yüzü,
Toksöz Türkiye’de ev işçileri.” **Çalışma Koşulları ve İstihdam Serisi, No: 42 ILO**, 8/11/2013,
(Çevrimiçi)
https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_229178/lang--en/index.htm ,15 Kasım 2021.
- Etheridge, Ben ve Lisa : “The gender gap in mental well-being during the
Spantig Covid-19 outbreak: evidence from the UK ”,
Institute for Social and Economic Research, 33:
46–72, 8/7/2020, (Çevrimiçi)
<https://www.iser.essex.ac.uk/research/publications/working-papers/iser/2020-08> , 1 Aralık 2021.
- Eurofound ve European : **What just happened? COVID-19 lockdowns
Commission Joint Research and change in the labour market**, Publications
Centre Office of the European Union, Luxembourg.

- Messenger, Jon; Oscar Vargas Llave, Lutz Gschwind, Simon Boehmer, Greet Vermeylen ve Mathijn Wilkens : **‘Working anytime, anywhere: The effects on the world of work’**, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, 2017, (Çevrimiçi) <http://eurofound.link/ef1658> ,6 Ocak 2022..
- Fadinger, Harald ve Jan Schymik : "The Effects of Working From Home on COVID-19 Infections and Production - A Macroeconomic Analysis for Germany," **CRC TR 224 Discussion Paper Series**, 167, 2020, (Çevrimiçi) https://ideas.repec.org/p/bon/boncrc/crctr224_2020_167.html , 3 Aralık 2021.
- Faulds, David J. ve Raju S. Horizons : “The work-from-home trend: An interview with Brian Kropp”, **Business Horizons**, January-February; 64(1): 29–35, 2021, (Çevrimiçi) <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7578739/> , 15 Ocak 2022.
- Fed Atlanta : “WFH Is Onstage and Here to Stay” , 24/2/2021, (Çevrimiçi)<https://www.atlantafed.org/blogs/macroblog/2021/02/24/wfh-onstage-and-here-to-stay> ,14 Ocak 2021.
- Field, Andy : **Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics 2**, Sage,University of Sussex, UK, 2018.
- Financial Times : “Employers aim for hybrid working after Covid-19 pandemic”, 28/2/2021, (Çevrimiçi) <https://www.ft.com/content/d2ad4ae3-6b40-4051->

[a6fe-6f8a75924e30](https://www.ft.com/content/70925c01-e8fe-4008-af01-204044407c1f) ,8 Kasım 2021.

Financial Times : “UK businesses think big about smaller office spaces”, 3/3/2021, (Çevrimiçi)
<https://www.ft.com/content/70925c01-e8fe-4008-af01-204044407c1f> ,14 Kasım 2021.

Forsythe, Eliza, Lisa B. Kahn, Fabian Lange ve David G. Wiczer : ‘Labor Demand In The Time Of Covid-19: Evidence From Vacancy Postings And UI Claims’, **NBER** Working Paper 27061, August 2020, (Çevrimiçi) <http://www.nber.org/papers/w27061> ,14 Kasım 2021.

Fucks, Christian : **Digital Labour and Karl Marx**, Routledge, New York ABD, 2016.

Gant, Will : **Remote Work: Get a Job or Make a Career Working From Home**, Simple Programmer, 2020.

Giddens, Anthony : **Sosyoloji**, 8. Edisyon, İstanbul, Kırmızı, 2012.

Golden, Timothy D. ve Kimberly A. Eddleston : ‘Is there a price telecommuters pay? Examining the relationship between telecommuting and objective career success.’, **Journal of Vocational Behavior**, 116: 103348, Feb 2020.

Gootlieb, Charles, Jan : ‘Working from Home Across Countries’, 2020-

- Grobovšek ve Markus
Poschke 04,
(Çevrimiçi)<https://econpapers.repec.org/paper/mtlmontec/07-2020.htm> ,14 Ocak 2021.
- Görmüş, Ayhan : “Kovid- 19 Pandemisi Döneminde Sosyal Mesafeli Çalışma Biçimi : Tele-çalışma.” **Turkish Studies** 15(4): 481–496, 2020, (Çevrimiçi) <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.44261> ,14 Ocak 2021.
- Grassi, Basile ve Julien
Sauvagnat : “Sectoral effects of social distancing.” **HEC Paris Research Paper**, No. FIN-2020-1371, April 2, 2020,
(Çevrimiçi)https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3569446 ,14 Ocak 2021.
- Gujarati, Damodar N. : **Basic Econometrics**, 4. Edisyon, McGraw-Hill Companies, New York ABD, 2003.
- Gupta, Arpit, Vrinda Mittal,
Jonas Peeters ve Stijn van
Nieuwerburgh : “Flattening the Curve: Pandemic-Induced Revaluation of Urban Real Estate.” **NBER Working Paper** 28675 April 2021 (Çevrimiçi) <https://www.nber.org/papers/w28675> ,10 Eylül 2021.
- Gurstein, Penny : **Wired to the World Chained to the Home**, UBC Press, Vancouver, 2001.
- Hall, Peter H. : **Telecommuting, Work from Home and Economic Change**, Routledge, 1-21,1988.

Holgensen, Henning, Zhiyang : “Who and how many can work from home?
Jia ve Simen Svenkerud Evidence from task descriptions”, **Journal for
Labour Market Research**, 55(1), (Çevrimiçi)
<https://doi.org/10.1186/s12651-021-00287-z> , 13
Kasım 2021.

ILO : “At least 23 million people have transitioned to
teleworking in Latin America and the Caribbean”,
5/7/2021 , (Çevrimiçi)
[http://www.ilo.org/global/about-the-
ilo/newsroom/news/WCMS_811296/lang--
en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_811296/lang--en/index.htm) ,14 Ekim 2021.

ILO : ILO Monitor: COVID-19 and the world of work,
Second edition, 7/4/2020, (Çevrimiçi)
[https://www.ilo.org/global/about-the-
ilo/WCMS_740877/lang--ja/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/WCMS_740877/lang--ja/index.htm) ,13 Aralık
2020.

Jackson, Paul J. ve Jos M : **Teleworking: International Perspectives**,
Van Der Wielen Routledge, 2002.

Roy Jiunn Jye Soo, Calvin J. : “Decreased Influenza Incidence under COVID-19
Chiew, Stefan Ma, Rachael Control Measures, Singapore.” **Emerging
Infectious Diseases** 26(8): August 2020,
Pung ve Vernon Lee (Çevrimiçi) <https://doi.org/10.3201/eid2608.201229>
,15 Ekim 2021.

Katsabian, Tammy : ‘The Telework Virus: How The Covid-19

Pandemic Has Affected Telework And Exposed Its Implications For Privacy And Equality’ ,1 Sep 2020, (Çevrimiçi)
<https://doi.org/10.2139/ssrn.3684702> ,15 Ekim 2021.

Kaya, Mehmet ve Bahar Burtan Doğan : “Esnek çalışma modeli: ev eksenli çalışma.” **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi** 58(15): 21–22, 2016.

Kayın, Mehmet : “Gayri Maddi Emeğin Görünümleri: ‘Freelance Tasarımcılar.’” **ARTS: Artuklu Sanat ve Beşeri Bilimler Dergisi** (1): 42–59, 2019.

Kazekami, Sachiko : “Mechanisms to improve labor productivity by performing telework” **Telecommunications Policy** 44(2):101868, 9/2019 , (Çevrimiçi)
<https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868> ,15 Ekim 2021.

Kazi, Chandni ve Hastwell Claire : “Remote Work Productivity Study Finds Surprising Reality: 2-Year Analysis" 10 Feb 2021, (Çevrimiçi)
<https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/remote-work-productivity-study-finds-surprising-reality-2-year-study> ,14 Ekim 2021.

Khan, Rashina ve Siddiqui L. J. Hasan : “Telecommuting: The Problems Challenges During Covid-19”, **International Journal of Engineering Research** V9(07): 1027–1033, 2020, (Çevrimiçi)

<http://dx.doi.org/10.17577/IJERTV9IS070432> ,14

Ekim 2021.

Koloğlugil, Serhat

: “Freelance Çalışma, Start-Up Girişimcilik Ve İşin Geleceği: Kurumsalcı Bir Yaklaşım.” **Yıldız Social Science Review** 5(1): 39–62, 2019, (Çevrimiçi), <https://doi.org/10.51803/yssr.604248> ,14 Ekim 2021.

Kramer, Amit ve Karen Z.
Kramer

: “The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility.” **Journal of Vocational Behavior** 119(May): 1–4, 2020.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103442>

Krantz-Kent, Rachel M.

: "Where did workers perform their jobs in the early 21st century?," **Monthly Labor Review**, U.S. Bureau of Labor Statistics, July 2019, (Çevrimiçi) <https://doi.org/10.21916/mlr.2019.16> 15 Kasım 2021.

Kumaş, Handan ve Fatma
Fidan

: “Akademisyen Ve Tekstil İşçileri Karşılaştırması Örneğinde Çalışan Kadınların Çalışma Olgusuna Bakışları.” **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi** 50: 507–532, 2005,

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusskd/issue/891/992> .

Lewnard, Josaeph A. ve
Nathan C. Lo

: “Scientific and ethical basis for social-distancing interventions against COVID-19”, **The Lancet Infectious Diseases**, Vol. 20, Issue 6, sf. 631-633,

23 March 2020,

[https://doi.org/10.1016/S1473-3099\(20\)30190-0](https://doi.org/10.1016/S1473-3099(20)30190-0) .

Maria Barrero, Jose, : “Why Working from Home Will Stick” **NBER**
Nicholas Bloom ve Steven J. Working Paper 28731, Apr 2021, (Çevrimiçi)
Davis <https://www.nber.org/papers/w28731> ,15 Aralık
2021.

Mas, Alexandre ve Amanda : ”Alternative Work Arrangements” **Annual**
Pallais **Review of Economics**, Vol. 12, sf. 631–658,
August 2020, (Çevrimiçi)
[https://doi.org/10.1146/annurev-economics-
022020-032512](https://doi.org/10.1146/annurev-economics-022020-032512) .

Mateyka, Peter J., Melanie “Home-based workers in the United States : 2010”,
Rapino ve Liana Christin US Census Bureau Report, 2010, sf. 70-132,
Landivar [https://www.census.gov/library/publications/2012/d
emo/p70-132.html](https://www.census.gov/library/publications/2012/demo/p70-132.html) .

McKinsey “What employees are saying about the future of
remote work”, 1 April 2021 , (Çevrimiçi)
[https://www.mckinsey.com/business-
functions/people-and-organizational-
performance/our-insights/what-employees-are-
saying-about-the-future-of-remote-work](https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/what-employees-are-saying-about-the-future-of-remote-work) ,13 Aralık
2021.

Messenger, Jon C. **Introduction : Telework in the 21st century – an
evolutionary perspective**, ILO, 2013.

Möhring, Katja, Elias
Naumann, Maximiliane
Reifenscheid, Alexander
Wenz, Tobias Rettig, Ulrich
Krieger, Sabine Friedel,
Marina Finkel, Carina
Cornesse ve Annelies G.
Blom

“The COVID-19 pandemic and subjective well-being: longitudinal evidence on satisfaction with work and family”, **European Societies** ,23/1, sf. 601–617, 15 Ekim 2020, (Çevrimiçi) <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1833066>,13 Aralık 2021.

Mokhtarian, Patricia : ‘Defining Telecommuting’, **Transportation Research Record**, 1305, 1991, sf. 273-281.

Mongey, Simon, Laura : “Which Workers Bear the Burden of Social
Pilossoph ve Alex Weinberg Distancing Policies?”, **NBER Working Paper** , Apr 2020 (Çevrimiçi) <http://www.nber.org/papers/w27085> ,12 Ekim 2021.

Montenovo, Laura, Xuan : 'Determinants Of Disparities In Covid-19 Job
Jiang, Felipe Lozano Rojas, Losses” **NBER Working Paper** , June 2021,
Ian M. Schmutte, Kosali I. (Çevrimiçi) <https://www.nber.org/papers/w27132>
Simon, Bruce A. Weinberg ,13 Ekim 2021.
ve Coady Wing

Mood, Carina : “Logistic Regression: Why We Cannot Do What
We Think We Can Do, and What We Can Do
About It”, **European Sociological Review**, 26(1),
Feb 2010, sf.67–82,
<https://academic.oup.com/esr/article/26/1/67/540767>
7 .

Müller, Teresa ve Cornelia Niessen : “Self - leadership in the context of part - time teleworking”, **Journal of Organizational Behavior** ,40(8), Nisan 2019, sf. 883–898, <https://doi.org/10.1002/job.2371> .

Nilles, Jack M. : “Telecommunications and Organizational Decentralization”, **IEEE Transactions on Communications**, 23(10), 1975, sf. 1142–1147, <https://doi.org/10.1109/TCOM.1975.1092687> .

Office for National Statistics : ‘Coronavirus and homeworking in the UK labour market: 2019’, 24 March 2020, (Çevrimiçi) <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/coronavirusandhomeworkingintheuklabourmarket/2019> ,20 Haziran 2020.

Ölçer, Ferit : “Telework: 21. Yüzyılın Yeni Çalışma Biçimi”, **Öneri Dergisi**, Cilt 6, Sayı 22, 2004, sf. 145–165, <https://doi.org/10.14783/maruoneri.678614> .

O’Neill, Thomas A, Laura A. Hambley, Nathan S. Greidanus, Rhiannon Macdonnell ve Theresa J. B. Kline : “Predicting teleworker success : an exploration of personality , motivational , situational , and job characteristics”, **New Technology, Work and Employment**, 24(2), 2009, sf. 144–162, (Çevrimiçi) <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2009.00225.x> 15 Aralık 2021.

Özer Turan, Başak : ‘Enformasyon Teknolojisiyle Evden Çalışma:

Türkiye’de Hizmet Sektörü Üzerinden Bir İnceleme”, **ProQuest Dissertations Publishing**, 28242832, 2019.

Parker, Sharon K, Caroline Knight ve Anita Keller : “Remote Managers Are Having Trust Issues”, **Harvard Business Review**, 30 July 2020, (Çevrimiçi) <https://hbr.org/2020/07/remote-managers-are-having-trust-issues> ,13 Aralık 2021.

Pichler, Anton, Marco Pangallo, R.Maria Del Rio-Chanona, François Lafond ve J.Doyne Farmer : “Production networks and epidemic spreading: How to restart the UK economy? Work in-progress”, 21 May 2020, (Çevrimiçi) <https://ssrn.com/abstract=3606984> , 21 Ekim 2021.

Pichler, Anton ve J. Doyne Farmer : “Simultaneous supply and demand constraints in input–output networks: the case of Covid-19 in Germany, Italy, and Spain”, **Economic Systems Research**, 4 May 2021, (Çevrimiçi) <https://doi.org/10.1080/09535314.2021.1926934> ,10 Ekim 2021.

Pratt, Joanne H. : “Home teleworking: A study of its pioneers”, **Technological Forecasting and Social Change**, 25(1) ,Feb 1984, sf. 1–14.

PwC : “US Remote Work Survey”, 12 Jan 2021, (Çevrimiçi) <https://www.pwc.com/us/en/library/covid-19/us-remote-work-survey.html> , 14 Nisan 2021.

Raišiene, Agota Giedre, : “Working from home-Who is happy? A survey of

- Violeta Rapuano, Kristina Varkulevičiute ve Katarína Stachová : Lithuania’s employees during the COVID-19 quarantine period”, **Sustainability**, 5332 12(13), 2020, sf. 1–21, <https://doi.org/10.3390/su12135332> .
- Rhee, Hyok Joo : “Home-based telecommuting and commuting behavior”, **Journal of Urban Economics**, 63(1), sf. 198–216, Jan 2008.
- Saad, Lydia ve Adam Hickman : “Majority of U.S. Workers Continue to Punch In Virtually”, 12 Feb 2021, (Çevrimiçi) <https://news.gallup.com/poll/329501/majority-workers-continue-punch-virtually.aspx> ,14 Aralık 2021.
- Saltiel, Fernando : “Who Can Work From Home in Developing Countries ?”, **European Economic Review**, Volume 133, 103679, April 2021, <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2021.103679> .
- Şen, Elif : “Evde hizmet sözleşmesi”, **Uyuşmazlık Mahkemesi**, 5(10), 2017, sf. 475–505.
- Şen, Sebahattin : **Esnek üretim-esnek çalışma ve endüstri ilişkilerine etkileri**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2004.
- Solvay Cares : “Solvay Cares Agreement (md. 1-9), (Çevrimiçi) <https://www.planetlabor.com/wp-content/uploads/2021/01/Solvay-agreement-social-protection-new.pdf> ,15 Aralık 2021.

- Standing, Guy : **Work After Globalisation Building Occupational Citizenship.** Edward Elgar Publishing; 1. Edisyon, Cheltenham, UK, and Northampton, MA, USA, 2009.
- Stanton, Christopher T. ve Pratyush Tiwari : “Housing Consumption and the Cost of Remote Work” **NBER** Working paper 28483, February 2021, (Çevrimiçi) <https://www.nber.org/papers/w28483> ,3 Aralık 2003.
- Ramani, Arjun ve Nicholas Bloom : “The Donut Effect of Covid-19 on Cities”, **NBER** Working paper 28483, May 2021 , (Çevrimiçi) <https://www.nber.org/papers/w28876> ,13 Aralık 2021.
- Taneja, Shivani, Paul Mizen ve Nicholas Bloom : “Working from home is revolutionising the UK labour market”, 6 December 2021, (Çevrimiçi) <https://voxeu.org/article/working-home-revolutionising-uk-labour-market> ,28 Aralık 2021.
- Templeman, Luke : Deutsche Bank Research A work-from-home tax, (Çevrimiçi), https://www.dbresearch.com/PROD/RPS_EN-PROD/PROD000000000513736/A_work-from-home_tax.pdf?undefined&reload=dQc1ZltUIkUwleFpVW/q1YLkd3/vwfYxKyo2fTK87aYfsTZu3/TuGAvjvg8IRUPn ,26 Aralık 2021.
- The Economist : “People are working longer hours during the

pandemic”, 24 Kasım 2020, (Çevrimiçi)
<https://www.economist.com/graphic-detail/2020/11/24/people-are-working-longer-hours-during-the-pandemic> , 15 Nisan 2021.

The Guardian : “Office, hybrid or home? Businesses ponder future of work”, 18 Jun 2021, (Çevrimiçi),
<https://www.theguardian.com/business/2021/jun/18/office-hybrid-or-home-businesses-ponder-future-of-work> ,15 Kasım 2021.

Toffler, Alvin : **Üçüncü dalga**, İstanbul, Koridor, çev. Selim Yeniçeri, 2008.

Vega, Gina : **Managing Teleworker and Telecommuting Strategies** , London, Praeger, 2003.

Verbeke, Alain, Robert : **Growing the Virtual Workplace: The Integrative Value Proposition for Telework**,
Schulz, Nathan Greidanus ve Edward Elgar, Cheltenham, UK Northampton, MA, USA, 2008.
Laura Hambley

Vyopta, ve Wakefield : “Hybrid Work Survey Results”, (Çevrimiçi)
https://go.vyopta.com/vyopta_wakefield_survey_1 ,
15 Aralık 2021.

Wise, Dana : **Work from Home During and After Coronavirus: How Online Freelance and Entrepreneurship Can Get You Through the COVID-19 Crisis** , Elite Book, 2020.

Yıldırım, Murat ve
Abdurrahim Güler

: “Positivity explains how COVID-19 perceived risk increases death distress and reduces happiness”, **Personality and Individual Differences**, 168, 110347, , 1 Ocak 2020, (Çevrimiçi)
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110347> ,20
Ağustos 2021.



EKLER

EK 1: Gelecekte Evden Çalışma Anket Formu

Anket Formu

ŞİRKET İLE İLGİLİ SORULAR:

Şirketinizin çalışan sayısı nedir?

.....

Şirketin sektörü nedir?

- Profesyonel, bilim ve teknik destek
- Kamu
- Bilişim Teknolojileri
- Eğitim
- Enerji ve Altyapı
- Finans ve Sigortacılık
- Gıda
- İnşaat
- İş ve Yönetim
- Maden
- Medya, İletişim ve Yayıncılık
- Otomotiv
- Sağlık ve Sosyal Hizmetler
- Tarım, Hayvancılık
- Tekstil, Hazır Giyim, Deri
- Ticaret (Satış ve Pazarlama)
- Turizm, Konaklama, Yiyecek-İçecek Hizmetleri
- Ulaştırma, Lojistik ve Haberleşme
- Üretim
- Diğer (Doldurulacak.....)

Şirket merkezi hangi şehirdedir?

Şirket merkezi, şehir merkezinde mi şehir merkezi dışında mıdır?

- Şehir merkezinde

- Şehir merkezi dışında

COVID-19 öncesi şirketinizin evden çalışma durumu nedir?

- Tamamen evden
- Kısmen evden
- Tamamen ofisten

Şirketiniz COVID-19 öncesi evden çalışma yeteneğini etkin olarak kullanmaktadır.

- Katılıyorum
- Katılmıyorum

(Bir önceki sorunun cevabı katılmıyorum ise) Şirketinizde COVID-19 öncesi evden çalışmanın etkin bir şekilde kullanılmamasının sebebi nedir? (Birden fazla işaretlenebilir)

- Böyle bir ihtiyacın hissedilmemesi
- Kurum kültürü/ Yönetim direnci
- Evden çalışmaya uygun altyapı eksikliği
- Kâğıt tabanlı süreçler
- Çalışanların uzaktan çalışmaya geçmesini destekleyecek beceri ve eğitim kaynaklarının eksikliği
- Evden çalışma için iç sağlık ve güvenlik yönergelerinin ve çalışma mevzuatının eksikliği
- Veri güvenliği endişeleri ve gizlilik sorunları.
- Diğer (.....)

PANDEMİ İLE EVDEN ÇALIŞMAYA GEÇİŞ SÜRECİNDE YAŞANANLAR

Covid-19 pandemi sürecinde şirketinizin evden çalışma durumu nedir?

- Pandemi başından beri tamamen evden çalışmaktayız.
- Pandemi başından beri kısmen evden çalışmaktayız.
- Pandeminin ilk aylarındaki zorunlu karantina sırasında evden çalışmaya geçtik ancak sonradan şirkete geri döndük.
- Evden çalışmaya hiç geçilmedi. *(Bu cevap verilirse beklentiler başlığına atlanacak.)*

Şirketiniz COVID-19 sürecinin başında evden çalışmaya geçmeye hazırdır.

- Kesinlikle katılıyorum

- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

COVID-19 başlangıç sürecinde şirketinizde evden çalışmaya geçiş ile çalışan verimliliklerinde nasıl bir değişim olmuştur?

- Kesinlikle arttı
- Arttı
- Değişmedi
- Azaldı
- Kesinlikle azaldı

Bugün itibariyle şirketinizde evden çalışmaya geçiş ile çalışanların verimliliklerinde nasıl bir değişim olmuştur?

- Kesinlikle arttı
- Arttı
- Değişmedi
- Azaldı
- Kesinlikle azaldı

COVID-19 sonrası şirketinizde evden çalışmaya geçiş ile çalışanların çalışma saatlerinde nasıl bir değişim olmuştur?

- Kesinlikle arttı
- Arttı
- Değişmedi
- Azaldı
- Kesinlikle azalttı

COVID-19 başlangıç sürecinde evden çalışma, şirketinizde görev tanımları ve kapsamında farklılığa/değişikliğe neden olmuştur.

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum

- Kesinlikle katılmıyorum

Bugün itibari ile evden çalışma, şirketinizde görev tanımları ve kapsamında farklılığa/değişikliğe neden olmaktadır.

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

Şirketinizde, evden çalışma çalışanlar arasında iletişim sorunları yaratmaktadır.

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

Şirketiniz COVID-19 evden çalışma sürecini başarılı bir şekilde yönetmektedir.

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

Şirketinizde evden çalışanların çalışması için gerekli aşağıdaki ek maliyetlerin hangileri şirket tarafından karşılanmaktadır. (Birden fazla işaretlenebilir)

- İnternet-Telefon Fatura Ücreti
- İş bilgisayar-Telefonu
- Elektrik Faturası
- Ofis araç gereçleri
- Çalışma masası, ofis sandalyesi gibi ofis mobilyaları
- Çalışanın evden çalıştığı günler yemek ücretleri
- Diğer (.....)

- Hiçbiri

EVDEN ÇALIŞMA BEKLENTİLERİ

Şirketinizin COVID-19 sonrası ana çalışma mekânı neresi olacaktır?

- Ev ve ofis arasında hibrit bir çalışma düzeni
- Ofis
- Ev

COVID-19 sonrası şirketinizin evden çalışma oranı COVID-19 öncesine göre artacaktır.

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

Şirketiniz, COVID-19 sonrası şirket merkezini şehir merkezinden şimdikine göre daha uzak bir konuma taşımayı düşünebilir. (Şirketi şehir merkezinde olan çalışanlar bunu görecek)

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

Şirketiniz, COVID-19 sonrası şirket merkezini şimdikinden daha küçük bir mekâna taşımayı düşünebilir.

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

Şirketiniz, yerleşim yerlerinin yakınlarında çalışanların uzaktan çalışmasına uygun ofisler kurabilir. (Örn: Avrupa yakası merkezli bir şirketin Anadolu yakasında bir ofis kurması gibi)

- Kesinlikle katılıyorum

- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

Şirketiniz, evden çalışma sayesinde daha nitelikli personeller tarafından tercih edilebilir.

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

Şirketinizde, evden çalışma ile çalışanlar başka bir şehirden çalışabilir.

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

Şirketinizde, evden çalışma ile çalışanlar başka bir ülkeden çalışabilir.

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

Şirketinizde, evden çalışan ile ofisten çalışan arasında adaletsizlik oluşacaktır.

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

Şirketiniz yeni işe alımlarda evden çalışacaklara (aynı işi yapan) ofisten çalışanlara göre daha az ücret teklif edilmelidir.

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

Şirketinizde, evden çalışanlar ofiste çalışanlara göre yolda geçen zaman kadar daha fazla saat çalışmalıdır.

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

Şirketinizde, evden çalışanların kişisel ihtiyaçlarını karşılaması için esnek saatlerde çalışması mümkündür.

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

Şirketinizde, evden çalışma kararının verilmesinde verimlilik önemli bir yer tutar.

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

Şirketinizde, evden çalışma kararının verilmesinde maliyet önemli bir yer tutar.

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum

- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

Şirketinizde, evden çalışma çalışanların tecrübe kazanmasını zorlaştırmaktadır.

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

Şirketinizde, ofisten çalışanlar evden çalışanlara göre terfi açısından daha avantajlıdır.

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

Şirketiniz evden çalışma yeteneğini ve verimliliğini arttırmak için aşağıdaki alanlardan hangilerine yatırım yapmayı planlamaktadır? (Birden çok cevap seçilebilir)

- Çalışan psikolojisini destekleyici uygulamalar
- Sanal iş birliği araçları ve internet hızı
- Sanal güvenlik
- Yöneticilere uzaktan çalışma ile ilgili verilen eğitimler
- Sanal Toplantılar
- Sanal ofisler/ ortak alanlı ofisler
- Evden çalışma için verilecek eğitimler
- Ev ekipmanlarının sağlanması
- Evden çalışma kuralları ve yönetmeliğinin belirlenmesi
- Çocuğu olan çalışanlara verilebilecek destekler
- Esnek çalışma saatleri

- Diğer (.....)
- Hiçbiri

