

T.C.  
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

PANDEMİ SÜRECİNİN EVDEN ÇALIŞMAYA ETKİSİ:  
TÜİK VERİLERİ ÜZERİNE BİR ANALİZ

Merve LATİF  
2501191742

TEZ DANIŞMANI  
PROF. DR. Tekin AKGEYİK

İSTANBUL-2023

## ÖZ

### PANDEMİ SÜRECİNİN EVDEN ÇALIŞMAYA ETKİSİ:

#### TÜİK VERİLERİ ÜZERİNE BİR ANALİZ

MERVE LATİF

2019 Aralık ayında Çin'in Wuhan şehrinde ortaya çıkan COVID-19 Pandemisi, kısa sürede küresel düzeyde yayılarak tüm dünyayı etkilemiştir. COVID-19 Pandemisi, insan sağlığını etkilemenin yanı sıra ekonomik, sosyal, toplumsal ve psikolojik olarak birçok alanda etkili olmuştur. Ülkeler salgının yayılmasını azaltmak için önlemler almış, alınan bu önlemler ülkelerin ekonomilerini önemli ölçüde etkilemiştir. Bu süreçte işletmeler de salgının etkisini azaltmak için evden çalışma uygulamasına geçmiştir. Günümüzde teknolojiye yaşanan gelişmeler çalışanlara istedikleri mekânda ve zamanda çalışma imkânı sunmaktadır. Çalışanlar, zamanı esnek kullanarak evden, otelden, otobüs ve uçak gibi yerlerden de işlerini sürdürmektedir.

Bu çalışmanın amacı; Pandemi, evden çalışma ve istihdam kavramlarını tanımlayarak, Pandemi sürecinin evden çalışmaya etkilerini analiz etmektir. Çalışma üç bölümden oluşacaktır. İlk bölümde Pandemi, evden çalışma ve istihdam kavramlarına değinilecektir. Çalışmanın ikinci bölümünde evden çalışmanın evden çalışmaya ve istihdama etkilerini araştıran araştırmalar analiz edilecektir. Son bölümde ise, TÜİK verileri üzerinde Pandemi sürecinin evden çalışmaya etkileri üzerine bir analiz gerçekleştirilecektir.

Araştırmada, Pandemi sürecinin evden çalışmayı nasıl etkilediğini belirlemek amacıyla TÜİK 2018-2021 yılı verileri temel alınmıştır. Araştırma COVID-19 öncesi ve COVID-19 süreci olarak ikiye ayrılmıştır. Bu amaçla 2018 ve 2019 yılları COVID-19 öncesi, 2020 ve 2021 yılları COVID-19 sonrası dönem olarak tanımlanmıştır. Veriler, t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılarak analiz edilmiştir. Sonuçlar evden çalışma sıklığının; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışan sayısı, işyeri durumu özel-kamu, sektör, bölge ve meslek değişkenlerine göre istatistiki olarak anlamlı şekilde farklılaştığını göstermektedir. Bulgular, kadınların erkeklere kıyasla 4,3 kat daha yüksek oranda evden çalışma yaptığını işaret etmektedir. Sonuç olarak araştırma bulguları, Pandemi sürecinin evden çalışmayı ve istihdamı önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** COVID-19, Pandemi, evden çalışma, uzaktan çalışma, istihdam.

## ABSTRACT

# THE IMPACT OF PANDEMIC ON WORKING FROM HOME: A STUDY ON TURKSTAT DATA

MERVE LATİF

The COVID-19 Pandemic, which emerged in Wuhan, China in December 2019, spread globally in a short time and affected the whole world. In addition to affecting human health, the COVID-19 Pandemic has been effective in many areas economically, socially, socially and psychologically. Countries have taken measures to reduce the spread of the epidemic, and these measures have significantly affected the economies of the countries. In this process, businesses have also switched to working from home to reduce the impact of the epidemic.

The aim of this study is to; is to analyze the effects of the Pandemic on working. The study consist of three parts. In the first chapter, the concepts of Pandemic, working from home and employment are discussed. In the second part of the study, the studies investigating the effects of working from home on work and employment are analyzed. In the last section, an analysis is carried out on the effects of the Pandemic process on working from home on Turkish Statistical Institute (TURKSTAT) data.

In the study, TURKSTAT 2018-2021 data was taken as a basis in order to determine how the Pandemic process affected working from home. The research is divided into two as pre-COVID-19 and COVID-19 process. For this purpose, the years of 2018 and 2019 were defined as the pre-COVID-19 period, and the years of 2020 and 2021 as the post-COVID-19 period. The data were analyzed using t-test and one-way analysis of variance (ANOVA). The results showed that the frequency of working from home; gender, age, marital status, education level number of employees, workplace status shows that it differs statistically significantly according to private-public, sector, region and occupational variables. The findings indicate that women work from home at a rate 4.3 times higher than men. As a result, the research findings show that the Pandemic process has significantly affected working from home and employment.

**Keywords:** COVID-19, Pandemic, working from home, remote working, employment.

## ÖNSÖZ

Salgın hastalıklar, küreselleşmenin de etkisiyle bilim ve teknolojinin ilerlemesi, yeni aşı ve ilaçların bulunması, ülkelerin salgınlara karşı hazırlıklı planlarının bulunmasına rağmen dünyada her zaman var olan ve hep var olacak bir sağlık sorunu olarak görülmektedir. Pandemi, bulaşıcılığı ve yayılma hızı yüksek olan bir virüsün dünya üzerinde aynı anda veya kısa bir zaman içerisinde birden çok ülke ve kıtaya yayılması sonucu ülke nüfuslarını etkileyerek insan hayatı üzerinde tehlike oluşturan salgın hastalıktır. Tüm dünyayı etkisi altına alan korona virüs salgını insan hayatını önemli ölçüde etkilemiştir. Bu süreçte evden çalışma önem kazanmış, işletmeler evden çalışma uygulamasına geçmiştir.

Evden çalışma; çalışanların bir işverene bağlı olarak, bilgi ve iletişim teknolojilerinin yardımıyla işlerini kendi evlerinden ya da iş yeri dışında herhangi bir yerden yaptıkları çalışma biçimi olarak tanımlanmaktadır.

Bu çalışmanın amacı; Pandemi, evden çalışma kavramlarını tanımlayarak, Pandemi sürecinin evden çalışmaya etkilerini analiz etmektir.

Amaçlanan araştırmalar neticesinde, evden çalışmanın Pandemi sürecinde yaygın hale gelip gelmediği, bu süreçte istihdamın olumlu etkilenip etkilenmediği sonucuna ulaşmak istemiştir. Bu çalışma yapılırken en çok kaynak konusunda güçlük yaşanmıştır. Pandemi süreci ve evden çalışmaya ilişkin doğrudan ve birebir Türkiye’de ve Dünya’da az sayıda kaynağa rastlanılmıştır.

Tezimin oluşması ve gelişmesinde danışmanlığımı yapmış olan değerli hocam, Sayın Prof. Dr. Tekin Akgeyik ve tez sürecinde sabır ve özveriyle her zaman yanımda olan ailem ve arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Bu çalışmayı, bitireceğime dair beni her zaman motive eden, desteklerini esirgemeyen ve her koşulda yanımda olan canım annem ve canım babama armağan ediyorum.

Merve Latif  
İstanbul, 2023

## İÇİNDEKİLER

|                          |      |
|--------------------------|------|
| ÖZ.....                  | ii   |
| ABSTRACT.....            | iii  |
| ÖNSÖZ.....               | iv   |
| TABLolar LİSTESİ.....    | viii |
| KISALTMALAR LİSTESİ..... | ix   |
| GİRİŞ.....               | 1    |

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### KAVRAMSAL ÇERÇEVE

|                                                        |           |
|--------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1.1. Pandemi ve Salgın Hastalıklar .....</b>        | <b>6</b>  |
| 1.1.1. Kavram ve Tanım.....                            | 6         |
| 1.1.2. Tarihsel Süreçte Pandemi.....                   | 7         |
| 1.1.3. COVID-19: Ortaya Çıkışı ve Yayılışı.....        | 9         |
| 1.1.4. Türkiye’de Ortaya Çıkışı ve Yayılım Süreci..... | 12        |
| 1.1.5. Pandeminin Etkileri.....                        | 14        |
| 1.1.5.1. Sosyal ve Psikolojik .....                    | 14        |
| 1.1.5.2. Ekonomik .....                                | 16        |
| <b>1.2. Evden Çalışma .....</b>                        | <b>18</b> |
| 1.2.1. Kavram ve Tanım.....                            | 19        |
| 1.2.2. Ortaya Çıkışı ve Gelişimi.....                  | 21        |
| 1.2.3. Olumlu ve Olumsuz Yanları .....                 | 23        |
| 1.2.3.1. Çalışanlar Açısından .....                    | 25        |
| 1.2.3.2. İşverenler Açısından.....                     | 27        |
| 1.2.4. Konuyla İlgili Düzenlemeler.....                | 28        |

### İKİNCİ BÖLÜM

#### PANDEMİ SÜRECİNİN EVDEN ÇALIŞMAYA ETKİSİ

|                                                              |           |
|--------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>2.1. Pandemi Sürecinin Evden Çalışmaya Etkileri .....</b> | <b>31</b> |
|--------------------------------------------------------------|-----------|

|                                                                                                  |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.1.1. Pandemi ve Evden Çalışma.....                                                             | 31        |
| 2.1.1.1. COVID-19 ve İstihdam .....                                                              | 31        |
| 2.1.1.2. COVID-19 Pandemisinin İşsizliğe Etkisi .....                                            | 34        |
| 2.1.1.3. COVID-19 Pandemisinin Dünya’da İşsizliğe Etkisi.....                                    | 37        |
| 2.1.1.4. Türkiye’de İstihdama Yönelik Alınan Tedbirler.....                                      | 38        |
| 2.1.1.5. COVID-19 ve İstihdama Yönelik Ampirik Bulgular .....                                    | 38        |
| 2.1.2. COVID-19 Pandemisi ve Evden Çalışma Arasındaki İlişki .....                               | 40        |
| <b>2.2. Pandemide Yeni Çalışma Biçimlerinin Yaygınlığı.....</b>                                  | <b>40</b> |
| 2.2.1. Pandeminin Çalışanlar Üzerindeki Etkisi .....                                             | 41        |
| 2.2.2. Türkiye’de Pandemi ve Evden Çalışma .....                                                 | 42        |
| 2.2.3. Evden Çalışmaya Yönelik Ampirik Bulgular .....                                            | 44        |
| <b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM</b>                                                                              |           |
| <b>PANDEMİ SÜRECİNİN EVDEN ÇALIŞMAYA ETKİSİ: HANEHALKI İŞGÜCÜ VERİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA</b> |           |
| <b>3.1.Yöntem .....</b>                                                                          | <b>47</b> |
| 3.1.1. Amaç .....                                                                                | 47        |
| 3.1.2. Veri Seti.....                                                                            | 47        |
| 3.1.3. Örneklem.....                                                                             | 47        |
| 3.1.4. Değişkenler.....                                                                          | 49        |
| 3.1.5. Araştırma Soruları .....                                                                  | 49        |
| 3.1.6. Normallik Testi .....                                                                     | 50        |
| 3.1.7. Veri Analizi .....                                                                        | 50        |
| <b>3.2. Bulgular.....</b>                                                                        | <b>50</b> |
| 3.2.1. Tüm Örneklem .....                                                                        | 50        |
| 3.2.2. Bireysel Değişkenler .....                                                                | 50        |
| 3.2.3. Bölge .....                                                                               | 52        |
| 3.2.4. Meslek .....                                                                              | 53        |

|                                           |           |
|-------------------------------------------|-----------|
| 3.2.5. Sektör .....                       | 54        |
| 3.2.6. İşle İlgili Değişkenler .....      | 56        |
| <b>3.3. Tartışma .....</b>                | <b>58</b> |
| <b>GENEL DEĞERLENDİRME ve SONUÇ .....</b> | <b>62</b> |
| <b>KAYNAKÇA .....</b>                     | <b>65</b> |



## TABLULAR LİSTESİ

|                                                                                  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 1.1. Tarih Boyunca Meydana Gelen Salgınlar.....                            | 8  |
| Tablo 1.2. COVID-19'un Dünyada Yayılışı .....                                    | 10 |
| Tablo 1.3. Türkiye'de COVID-19'a Karşı Alınan Önlemler .....                     | 13 |
| Tablo 1.4. Evden Çalışmanın İşçiler Açısından Avantaj ve Dezavantajları .....    | 26 |
| Tablo 1.5. Evden Çalışmanın İşverenler Açısından Avantaj ve Dezavantajları ..... | 27 |
| Tablo 2.1. Betimleyici İstatistikler (İstihdam-Tüm Örneklem) .....               | 32 |
| Tablo 2.2. Betimleyici İstatistikler (İstihdam) .....                            | 33 |
| Tablo 2.3. Sektörlerin COVID-19 Krizinden Etkilenme Dereceleri.....              | 33 |
| Tablo 2.4. Betimleyici İstatistikler (İstihdam-Bölge) .....                      | 35 |
| Tablo 2.5. Betimleyici İstatistikler (İşsizlik Tüm Örneklem) .....               | 35 |
| Tablo 2.6. Betimleyici İstatistikler (İşsizlik-Bölge).....                       | 36 |
| Tablo 3.1. Araştırma Örnelemi (Bireysel ve İşle İlgili Değişkenler).....         | 48 |
| Tablo 3.2. Araştırma Örnelemi (Diğer Değişkenler) .....                          | 49 |
| Tablo 3.3. Betimleyici İstatistikler (Tüm Örneklem).....                         | 50 |
| Tablo 3.4. Betimleyici İstatistikler (Bireysel Değişkenler).....                 | 51 |
| Tablo 3.5. Betimleyici İstatistikler (Bölge).....                                | 53 |
| Tablo 3.6. Betimleyici İstatistikler (Meslek) .....                              | 54 |
| Tablo 3.7. Betimleyici İstatistikler (Sektör).....                               | 54 |
| Tablo 3.8. Betimleyici İstatistikler (İşle İlgili Değişkenler) .....             | 56 |

## KISALTMALAR LİSTESİ

|              |                                                                                                     |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ABD</b>   | : Amerika Birleşik Devletleri                                                                       |
| <b>AIDS</b>  | : Kazanılmış Bağışıklık Yetersizliği Sendromu (Acquired Immune Deficiency Syndrome)                 |
| <b>DSÖ</b>   | : Dünya Sağlık Örgütü                                                                               |
| <b>EBA</b>   | : Eğitim Bilişim Ağı                                                                                |
| <b>HPS</b>   | : Hanehalkı Nabız Anketi                                                                            |
| <b>IBM</b>   | : International Business Machines                                                                   |
| <b>ILO</b>   | : Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)                                   |
| <b>MERS</b>  | : Orta Doğu Solunum Sendromu (Middle East Respiratory Syndrome)                                     |
| <b>OECD</b>  | : İktisadi İş birliği ve Gelişme Teşkilatı (Organisation for Economic Co-operation and Development) |
| <b>SARS</b>  | : Ciddi Akut Solunum Yolu Sendromu (Severe Acute Respiratory Syndrome)                              |
| <b>TÜİK</b>  | : Türkiye İstatistik Kurumu                                                                         |
| <b>UIS</b>   | : Ulusal İstihdam Ofisi                                                                             |
| <b>UNFPA</b> | : Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu                                                                    |
| <b>UNWTO</b> | : Dünya Turizm Örgütü                                                                               |

## GİRİŞ

Tarih boyunca insanlar yaşamlarını devam ettirmek için birçok faaliyette bulunmuştur. Göçebe toplum yapısında insanlar yaşamlarını avcılık ve toplayıcılık yaparak sağlarken, yerleşik hayata geçilmesiyle ihtiyaçlar tarım ve hayvancılık ile gerçekleşmiştir. Ayrıca, çalışma sanayi öncesi toplumlarda ihtiyacı giderme odaklı iken, günümüzde sanayileşmenin etkisiyle çalışma kavramı günlük yaşantımızda önemli hale gelmiştir (Kıcır, 2015: 4).

Sanayi sonrası toplumda teknolojinin gelişmesi çalışma hayatında değişimi beraberinde getirmiştir. Küreselleşme ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte esnek çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır. Günümüzde çalışanlar çalışma hayatına, aile yaşamına ve bireysel ihtiyaçlarına ayırdığı zamanı yönetme konusunda sıkıntı yaşamaktadır. Bu doğrultuda teknolojiyi kullanarak işyerine gitmeden istediği mekânda işini gerçekleştiren, esnek çalışma şartlarına sahip yeni tip çalışanlar ortaya çıkmıştır. Yarı zamanlı çalışmak, fazla çalışmak ve evden çalışmak gibi esnek çalışma biçimleri yaygın hale gelmiştir. Ayrıca evden çalışma biçimi gelişen teknolojiyle birlikte şirketlerin aradığı bir çalışma şekli haline gelmektedir.

1990'lı yıllarda bilgi teknolojilerinin öne çıkmasıyla birlikte evde çalışma sisteminde değişiklik yaşanmıştır. Günümüzde artık evde çalışma, teknolojinin yaygın kullanıldığı hizmet sektöründe evlerde gerçekleştirilen “evden çalışma” olarak ifade edilmeye başlamıştır. Gelişen teknoloji işin işyerinde ve belirli zamanda yapılma zorunluluğunu ortadan kaldırarak yeni bir çalışma biçimi ortaya çıkarmıştır. Bu doğrultuda evden bilgisayar ve telefon gibi araçları kullanarak çalışmak yaygın hale gelmiştir (Koyuncu, 2008: 2).

Evden çalışma uygulaması teknolojinin gelişmesiyle yaygın hale gelse de COVID-19 Pandemisiyle ön plana çıkmıştır. Pandemi sürecinden önce dünyada farklı ülkelerde evden çalışma sistemi uygulansa da işverenler tarafından bazı dezavantajlar bulundurması sebebiyle çok fazla tercih edilmemiştir (Tuna ve Türkmendağ, 2020: 3248).

Pandeminin ilan edilmesinden sonra tüm ülkeler salgının yayılmasını önlemek için tedbirler almıştır. Alınan tedbirler bireylerin çalışma ve sosyal hayatında değişikliklere neden olmuştur. Salgının ortaya çıkması tüm dünyada sağlık, sanat, spor ve ulaşım gibi sektörleri olumsuz etkilemiştir. Sağlık sektöründe artan vakalarla birlikte hastanelerin tedavi konusunda yetersiz kalması hükümetleri bu süreçte zor durumda bırakmıştır. Korona virüs tüm sektörlerde farklı etkiler meydana getirmiştir.

COVID-19 öncesi uzaktan çalışmanın bir çeşidi olarak ifade edilen evden çalışma, salgın döneminde zorunluluk haline gelmiştir. Pandemi ile birlikte evden çalışmaya geçilmesi önceden ofiste yapılan işlerin evden de yapılabildiğini göstermiştir. Bu süreçte büyük çalışan gruplar tam zamanlı olarak evden çalışmaya geçmiştir. Ayrıca, Pandemi öncesinde birçok işletmenin çekindiği evden çalışmanın yaygınlaşmasının işletmeler ve istihdam üzerinden ekonomiye etkileri gözlemlenebilir hale gelmiştir. Bu süreçte beyaz yakalı çalışanlar için evden çalışma ya da esnek çalışma yeni normal olarak görülmüş, karantinalar ve sokağa çıkma yasakları ile insanların hayatı önemli ölçüde değişmiştir (Akca, 2020: 72).

Evden çalışma yöntemi, Türkiye’de Pandemi döneminde yaygın hale gelmiştir. Virüsün yayılmasını önlemek, sosyal mesafe kurallarına uyabilmek için sokağa çıkma yasağı uygulamalarında okulların kapalı olması durumunda çalışan bireylerin iş ve aile sorumluluklarının ortaya çıkması kişilerin evden çalışma konusuna olumlu bakmasını sağlamıştır.

Geçmişten günümüze dünya tarihinde birçok salgın meydana gelmiştir. Ortaya çıkan bu salgınlar ekonomiyi ve sosyal hayatı büyük ölçüde etkilemiştir. Geçmişte meydana gelen büyük salgınlar (ebola, veba, kolera, İspanyol gribi vb.) devletleri yıkılma noktasına getirmiştir. İnsanlar bu salgınlardan korunmak için kentlerden köylere göç etmiştir. Bu süreçte nüfusun yoğun olduğu bölgelerde çok sayıda ölüm meydana gelmiştir.

Çin’in Wuhan kentinde ortaya çıkan ve tüm dünyayı etkileyen yeni tip korona virüs (COVID-19) Dünya Sağlık Örgütü tarafından 11 Mart 2020’de salgın ilan edilmiştir. Bu dönemde salgının yayılımını azaltmak adına birçok önlem alınmış ancak alınan önlemlere rağmen salgının önüne geçilememiştir.

Küreselleşmenin de etkisiyle hızla yayılan COVID-19 salgını ülkeleri birtakım önlemler almaya zorlamıştır. Bu süreçte ülkeler sınırlarını kapatmış, karantina uygulamaları, seyahat kısıtlamaları, eğitim ve çalışmanın evden yapılması gibi önlemler bireyleri ve toplumu önemli ölçüde etkilemiştir.

Geçmişten günümüze toplu taşıma araçları ve ulaşım merkezlerinin salgın hastalığın yayılmasına neden olduğu görülmektedir. Havalimanları, garlar vb. ulaşım noktalarını kullanan kişiler ile taşınan salgın hastalıklar nüfusun yoğun olduğu büyük şehirlerde daha hızlı yayılmaktadır. Özellikle tren, uçak, otobüs vb. araçları kullanan kişilerin hastalığı yayma ihtimali kırsal alanda yaşayan bireylere kıyasla daha yüksektir. Pandemi sürecinde bulaşma

riski büyük şehirlerdeki nüfus yoğunluğundan ziyade insanların kapalı alanda birbirleriyle temasta bulunmasından kaynaklanmıştır (Erkek ve Çabuk, 2020: 21-22).

Pandemi döneminde sokağa çıkma yasakları ve eve kapanmalar bireylerin sosyal yaşamına zarar vermiştir. Bu sebeple bireyler, tüm yaşamlarını eve sığdırmak zorunda kalmıştır. Hafta sonu uygulanan sokağa çıkma kısıtlamaları, mağaza ve marketlerin belirli saatlerde açık olması gibi nedenlerden ötürü bireyler temel ihtiyaçlarını giderme konusunda sıkıntı yaşamıştır. Buna ilave olarak okulların kapanması ve online eğitime geçilmesi çocuklara daha fazla ilgi gösterme ihtiyacı doğurmuştur. Bu süreçte en çok sıkıntı yaşayan kadın çalışanlardır. Kadın çalışanlar bu süreçte hem ev ihtiyaçlarını gidermeye hem de işyeri sorumluluklarını yerine getirmeye çalışmıştır. Dolayısıyla bu süreçten en çok etkilenen kadın çalışanlar olmuştur. Ayrıca, işyerinde daha kısa sürebilecek toplantılar dijital ortamda internet sıkıntısı vb. aksaklıklardan dolayı uzun saatlere yayılmış, mesai saatleri artmıştır.

Ayrıca, evden çalışan kadınların salgın sebebiyle kaygı ve panik duygusu yükselirken işini kaybetme korkusu ve hastalığa yakalanma korkusunun yanında evde yemek, temizlik vb. işlerin de eklenmesi durumu zorlaştırmıştır (Koparan ve Bekalp, 2020: 159).

COVID-19 Pandemisinin en önemli özelliği bütün dünya ülkelerini etkilemiş olmasıdır. Gelişmiş ülkelerde ekonomideki sorunları azaltmak adına destek paketleri, para ve maliye politikaları ile işsizliğin azaltılması amaçlanmıştır. Pandemi sürecinde iklimde yaşanan değişimler, işsizlik ve korona virüs sorunlarının çözülmesi hususunda ülkeler arasındaki karşılıklı iş birliği önemli bir yer tutmaktadır. Ayrıca Pandemi sürecinin neden olduğu sosyal ve ekonomik bozulmaya karşı para ve maliye politikaları ile sorunlara çözüm bulunması ve istikrarın korunması için ülkelerin birlikte hareket etmesi de Pandeminin olumsuz etkilerini azaltmak adına atılan adımlardan biridir (Bingül vd., 2020: 197).

COVID-19 Pandemisine karşı alınan önlemler tüketim alışkanlıklarını değiştirerek dijitalleşmeyi hızlandırmıştır. Devletlerin sokağa çıkma kısıtlamaları çevrimiçi alışverişin yayılmasına imkân tanımıştır. Bu süreçte internet üzerinden satışların artması dijitalleşmenin kalıcı hale geleceğine işaret etmektedir. Pandemi döneminde insanların teknolojiye ihtiyaçları da artmıştır. Dijitalleşmenin etkisiyle uzaktan eğitim ve uzaktan çalışma uygulamaları sosyal mesafenin azaltılmasına önemli rol oynamıştır.

Korona virüs hastalığının yayılması işgücü piyasalarını da önemli ölçüde etkilemektedir. Bu süreçte evden çalışma yaygın hale gelmiştir. Ancak her meslek ve her iş evden çalışmaya uygun değildir. Ayrıca korona virüs salgınının ortaya çıkışı ekonomileri, işletmeleri ve işçileri de ciddi

şekilde etkilemiştir. Salgının yayılmasını önlemek için devletler ülke sınırlarını kapatmış ve ülke içinde işyerlerinin faaliyetlerini durdurmuştur. İşyerlerinin kapatılmasıyla emek talebi ve emek arzı da önemli ölçüde azalmıştır (Kara, 2020: 269-271).

Korona virüsün işgücü piyasası üzerindeki etkilerine işsizliği arttırması, işletmelerin çalışan sayısını azaltarak küçülmeye gitmesi ve geçici süreyle işyerini kapatması örnek gösterilebilir. Hükümetler işgücü piyasasındaki duruma karşı istihdam tedbirleri alarak Pandeminin olumsuz etkilerini azaltmaya çalışmaktadır.

Evden çalışma biçiminde bilgisayar ve iletişim teknolojileri kullanımının önemi çok yüksektir. Bunun sebebi, işlerin evden yapılabiliyor olmasını sağlayan temel etkenin bilgisayar ve iletişim teknolojileri olmasıdır. Evden bilgisayar ve akıllı telefonlar gibi çeşitli iletişim araçları yardımıyla bir işverene bağlı olarak çalışanların, daha çok eğitim seviyesi yüksek, vasıflı ve profesyonel meslek sahibi kişilerden oluştuğu görülmektedir. Bu da bize, evden yapılan işlerin daha nitelikli işler ve çalışanların da meslektaşlarına kıyasla daha nitelikli çalışanlar olduğunu göstermektedir. Ayrıca, kişilerin evden çalışma tercihini cinsiyet, yaş, medeni durum, deneyim süresi gibi değişkenlerde etkilemektedir.

Öte yandan, evden çalışma tercihi ülkelerin gelişmişlik düzeyi ile doğrudan ilgilidir. Çünkü gelişmiş bir ülkenin vatandaşlarına sunduğu imkânla gelişmekte olan bir ülkenin vatandaşlarına sunduğu imkân aynı oranda değildir. Özellikle gelişmiş ülkelerde çalışanların çoğu geleneksel ofislerde çalışmak yerine, evden çalışmayı tercih etmektedir. Ülkemizde birçok firmanın bu sisteme kısmi de olsa geçiş yaptığı, çalışanlar tarafından talep edilen bir sistem olarak görüldüğü ve yaygın hale geldiği bilinmektedir. (Agcadağ, 2017: 86).

Buna ilave olarak uzaktan çalışma kavramı 2016 yılında İş Kanunu'na dahil edilmiştir. Ancak pandemi sürecinin veya bunun gibi hastalık durumlarında nasıl hareket edilmesi gerektiği konusunda kanunda eksikler bulunmaktadır. Özellikle yapılacak olan iş sözleşmesinin yazılı olması hususundaki maddenin Pandemi sürecinde sosyal mesafe ve izolasyon sebebiyle uzaktan çalışma mantığına ters düşeceği görülmektedir. Bu nedenle Pandemi süreci ortadan kalkana kadar bu yazılı sözleşmelerin elektronik ortamda yapılması gerekmektedir (Gültekin, 2020: 4).

Bu tezin amacı, Pandemi sürecinin evden çalışmaya etkilerini analiz etmektir. Yapılan analiz neticesinde Pandemi sürecinin evden çalışmayı ve istihdamı ne şekilde etkilediği, Pandemi öncesi ve Pandemi döneminde evden çalışma ve istihdam oranlarında fark olup olmadığı

sonucuna ulaşılmak istenmiştir. Bu amaç doğrultusunda TK 2018-2021 Hane halkı İşgücü İstatistikleri ham verilerinden uygun örneklem grubu çekilerek veri seti oluşturulmuştur.

Bu tez  bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde genel bir bakış çerçevesinde temel kavramlar incelenmiştir. Pandemi ve evden çalışmanın tanımı, tarihsel gelişimi, ortaya çıkışı, evden çalışmanın avantaj ve dezavantajları ve konuyla ilgili hukuki düzenlemeler ele alınmiştir.

Tezin ikinci bölümünde Pandeminin evden çalışma ve istihdamla ilişkisi incelenerek; Pandemi sürecinin evden çalışma ve istihdamı ne şekilde etkilediğine yer verilmiştir. Ayrıca Pandemi sürecinde evden çalışmanın yaygın olduğu işletmelerde ne gibi sonuçların oluştuğuna dair ampirik araştırmalara yer verilmiştir.

Çalışmanın ampirik analiz kısmı olan üçüncü bölümde ise, Pandemi sürecinin evden çalışmaya etkisini belirlemek amacıyla TK verileri temel alınarak araştırmanın yöntemi, amacı, kapsamı, kısıtları, kabul ve sayıltılar, araştırmanın hipotezleri, veri seti, bulgular, analizler ve analiz sonuçları yer almaktadır. Bu bağlamda çalışmanın son bölümü olan üçüncü bölümde uygulanan analizlerin sonuçlarına yer verilmiştir. COVID-19 ncesi dönemde evden çalışmaya ilişkin araştırmalar evden çalışma ve verimlilik ilişkisi, genel olarak evden çalışma ve demografik değişkenlerin evden çalışma üzerindeki etkisine odaklanırken COVID-19 sonrası dönemde evden çalışmaya ilişkin çalışmalar farklılaşmış ve önem kazanmıştır. Araştırmada veriler, COVID-19 ncesi ve sonrası olarak ikiye ayrılmış; COVID-19 ncesi ve sonrası dönemde demografik ve işle ilgili değişkenlerin evden çalışmayı ne ölçüde etkilediği ortaya konmaya çalışılmıştır.

# BİRİNCİ BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

## 1.1. Pandemi ve Salgın Hastalıklar

Salgınlar, tarih boyunca insanlar ve toplumlar üzerinde etkili olan ve dünyayı şekillendiren hastalıklardır. Geçmişten günümüze salgın kavramı, farklı bulaşıcı hastalıkların ortaya çıkması ile birlikte değişime uğramıştır. Günümüzde salgınların geçmişteki salgınlardan farkı, bulaşıcılığının daha hızlı olması ve daha fazla insanı etkilemesidir.

### 1.1.1. Kavram ve Tanım

Pandemi kelimesi, Yunancada Pan (Tüm)+ Demos (Halk) anlamına gelmekte ve bir ülkenin bütününde görülen yaygın bulaşıcı hastalık olarak tanımlanmaktadır. Salgın, belirli bir alan ya da grup arasında beklenenden daha fazla vaka görülmesi olarak tanımlanırken; Pandemi, bir hastalığın geniş bir alanda yayılım göstermesi olarak tanımlanmaktadır (Sağlık Bakanlığı, 2020).

Türk Dil Kurumu'nda salgın kavramı, “kısa zamanda çevrede yaşayan insan, hayvan ve bitkilerin büyük bölümüne bulaşan hastalık” olarak tanımlanmıştır. Ayrıca, tıp sözlüğüne göre salgın kavramı, “bir hastalığın artarak çok fazla insana bulaşması” olarak ifade edilebilir.

Pandemi ya da Pandemi hastalıklar, DSÖ tarafından geniş bir coğrafi bölgede etkili olan ve insanların yaşamını tehdit eden salgın hastalık olarak tanımlanmaktadır. (DSÖ, 2020). Bir salgın hastalığın Pandemi olarak tanımlanması için yaygın olması ve çok sayıda ölüme neden olmasının yanında bulaşıcı olması da gerekmektedir. Örneğin, kanser hastalığının çok yaygın ve bulaşıcı etkenler tarafından oluşturulmasına rağmen kanser bir Pandemi olarak görülmemektedir (Aslan, 2020: 36). Benzer şekilde hastalığın bulaşıcılığı yavaş ise, Pandemi olarak kabul edilmemektedir. Ayrıca, korona virüs influenza virüsünün yeni bir varyantı olduğu için toplumların bu virüse karşı bağışıklığı bulunmamaktadır. Bu sebeple kısa sürede dünyada hızla yayılarak Pandemi olarak tanımlanmıştır. Morens vd. göre, salgın hastalıkların önemli özelliği kolera ve grip gibi tekrar ortaya çıkmasıdır. Ayrıca, düşük veya orta dereceli hastalıkların da bulaşıcılığının artması bu hastalıkların salgın hastalık olarak tanımlanmasına neden olmaktadır (Morens vd., 2009: 1020).

Bir hastalığın Pandemi olup olmadığını Dünya Sağlık Örgütü (WHO) belirlemektedir. Eğer bir salgın yeni bir virüsle oluşup insandan insana kolay bulaşıyorsa küresel bir tehdit olarak Dünya Sağlık Örgütü'nün gündemine girmektedir (Aslan, 2020: 36).

DSÖ'nün bir Pandemi uyarısı verebilmesi için bulaşıcı hastalığın aynı anda en az iki bölgede etkili olması gerekmektedir (Honisbaum, 2009: 1). COVID-19 11 Mart 2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından Pandemi (küresel salgın) ilan edilmiştir (Er ve Ünal, 2020: 4).

Dünya Sağlık Örgütü'ne göre, bir hastalığın Pandemi kabul edilmesi için üç kriter bulunmaktadır. Bu kriterler; daha önce görülmemiş yeni bir virüs olması, bulaşıcılığının kolay olması ve insandan insana kolay geçebilmesi olarak belirlenmiştir (TÜBA, 2020: 19). Küreselleşme, teknoloji ve ulaşımın gelişmesi bireylerin şehir içindeki hareketliliğini arttırmaktadır. Bu yüzden bir ülkede veya kıtada ortaya çıkan bulaşıcı hastalığın Pandemiye dönüşmesi daha kolay olmaktadır. Ayrıca, dünyada yaşanan iklim değişiklikleri, virüsün geçirdiği dönüşümler de tedavisi henüz mevcut olmayan hastalıkları ortaya çıkarmaktadır (TÜSPE, 2020: 3).

Bu nedenle devletlerin gerekli önlemleri alması da zorlaşmaktadır. Pandemiler, devlet ve toplumlar için kritik öneme sahip olan faaliyetleri de etkilemektedir. Pandeminin etkili olduğu ülkelerde devlet müdahaleleri ve halkın kendisini korumak için gösterdiği çaba ile birtakım önlemler alınmaya çalışılmaktadır (Sağlık Bakanlığı, 2019: 2). Pandemiler sadece hasta olan bireylerin değil tüm toplumların ortak sorunudur. Pandemiye neden olan virüsler sadece bireylerle sınırlı kalmayıp toplumları da önemli ölçüde etkilemektedir. Özellikle insanların ulaşım için metro, otobüs vb. toplu taşımayı aktif olarak kullandığı toplumlarda Pandeminin yayılımı çok hızlı olmaktadır (Temel, 2012: 2).

### **1.1.2. Tarihsel Süreçte Pandemi**

Salgın hastalıklar, tarih boyunca her dönemde etkili olmuş ve toplumları derinden etkilemiştir. Salgın hastalıklar, bilim ve teknolojinin ilerlemesi, yeni aşı ve ilaçların geliştirilmesi, ülkelerin salgınlara karşı hazırlıklı planlarının bulunmasına rağmen dünyada her zaman var olan bir sağlık sorunu olarak görülmektedir (İşlek vd., 2020: 2).

Tarih boyunca çiçek hastalığı, veba, kolera, domuz gribi, SARS, AIDS, MERS vb. Pandemiler meydana gelmiştir. Pandemiler, ölüm ve hastalıklara neden olmakla kalmayıp insanların sosyal yaşamları, alışkanlıkları ve ekonomik faaliyetleri üzerinde önemli ölçüde etkili olmuştur. Pandemilerin etkisinin büyük olmasının nedeni ne zaman ve ne şekilde ortaya çıkacağı, kimler üzerinde etkili olacağı ve en önemlisi ne zaman biteceğinin bilinmemesidir (Türk vd., 2020: 612).

Kara Veba olarak bilinen Kara Ölüm hastalığı tarih boyunca en ölümcül salgın hastalık olarak görülmektedir. Kara Veba salgını, 14. yy'da yaklaşık 200 milyon kişinin ölümüne neden olmuştur. Ayrıca, Avrupa popülasyonu üzerinde büyük ölçüde etkili olmuş ve Avrupa'yı önemli ölçüde değiştirmiştir. Bu salgının Kara Ölüm olarak tanımlanmasının nedeni, hastalığa yakalanarak ölen kişilerin derilerinin deri altı kanamalar sebebiyle siyaha dönmesidir. Bu hastalığın nasıl ortaya çıktığı ile ilgili kesin bir bilgi hala bulunmamaktadır (Wikipedia, 2021).

Tarih boyunca meydana gelen salgınlar Tablo 1.1.'de gösterilmektedir.

**Tablo 1.1. Tarih Boyunca Meydana Gelen Salgınlar**

| Zaman                  | Salgın                   | Dönem        | Hastalık           |
|------------------------|--------------------------|--------------|--------------------|
| 165-180                | Antonine Salgını         | 1800 Sonu    | Sarı Humma Salgını |
| 541-542                | 1. Veba Salgını          | 1918-1919    | İspanyol Gribi     |
| 735-737                | Japonya Çiçek Salgını    | 1968-1970    | Hong Kong Gribi    |
| 1347-1351              | 2. Veba Salgını          | 1981-Günümüz | HIV/AIDS           |
| 1520-                  | Yeni Dünya Çiçek Salgını | 2002-2004    | SARS               |
| 1629-1631              | İtalya Vebası            | 2009-2010    | Domuz Gribi        |
| 1665-                  | Londra Büyük Vebası      | 2014-2016    | Ebola              |
| 1817-1923              | Kolera Pandemileri 1-6   | 2015-Günümüz | MERS               |
| 1885                   | 3. Veba Salgını          | 2019-Günümüz | COVID-19           |
| (Türk vd., 2020: 614). |                          |              |                    |

Çok sayıda ölüme yol açan salgınlardan biri de ebola salgınıdır. Ebola salgını ilk kez 1976 yılında Sudan ve Kongo'da görülmüştür. Bu virüs, sadece hayvanlarda görülen bir virüsken insanlara hayvanların kan ve vücut sıvılarından bulaştığı tespit edilmiştir. Bu hastalıktan ölümler çoklu organ yetmezliği ve doku hasarı şeklinde olmaktadır. Hastalığı önlemek için bir tedavi veya aşı uygulaması henüz bulunmamaktadır (Açıkel, 2014: 194).

Geçmişten günümüze farklı çeşitlerde ortaya çıkan ve bugün korona virüs dediğimiz virüsün temelini oluşturan grip hastalığı, kişinin bağışıklığını düşüren kronik rahatsızlığı olan kişiler ve yaşlılarda ölüme sonuçlanabilen bir salgın hastalık olarak tanımlanmaktadır. Grip hastalığı bir virüs enfeksiyonu olması sebebiyle tedavisi bulunmamaktadır. Bu virüs, korona virüs gibi öksürük, hapşırma sonucu oluşan damlacıklar, tokalaşma vb. yollarla kişiden kişiye bulaşmaktadır (Wikipedia, 2021).

Öte yandan, birçok ülkede görülen ve Pandemi grip olarak ifade edilen hastalık; insan, domuz ve kuş gribi virüslerinden oluşan H1N1 virüsünü oluşturan bulaşıcı bir hastalık olarak tanımlanmaktadır. Bu virüse yakalanan hastaların artmasıyla birlikte Dünya Sağlık Örgütü

(DSÖ) 11 Haziran 2009'da H1N1'i Pandemi ilan etmiştir (Bozkurt vd, 2012: 74). Grip virüsü, tarihten günümüze birçok hastalığın içerisinde bulunmuş günümüzde korona virüsün temelini oluşturmaktadır. Ayrıca, grip hastalığının kişilerde gösterdiği belirtiler bakımından da korona virüs ile benzerlik göstermektedir.

Tarih boyunca yaşanan salgın hastalıklar toplumları derinden etkilemiştir. Salgın hastalığın etkili olduğu bölgelerde çok sayıda ölüme yol açan hastalıklara karşı izolasyon yöntemi uygulanmaya çalışılmıştır. Ayrıca kutsal kitaplarda da salgın hastalığın yaygın olduğu bölgelerde karantina uygulamasının öneminden bahsedilmiştir. Ancak, bu hastalıklar dini açıdan tanrının insana işlediği günahlardan dolayı vermiş olduğu bir ceza olarak görülmüştür. Bu sebeple virüse maruz kalan kişiler izole edilerek toplumdan dışlanmıştır (ORF, 2020).

Yaşanan salgın hastalıkların sonuçlarının toplumlar açısından ağır olmasının nedeni hastalıkların içinde bulunduğu dönem boyunca tanınmamış olmasıdır. Bu sebeple ölüm oranları yüksek ve hastalığın dünya çapında yayılması da hızlı olmaktadır. Salgın hastalıklar toplumları ekonomik, sosyal, psikolojik, siyasi ve dini açıdan önemli ölçüde etkilemektedir (Kılıç, 2020: 15).

### **1.1.3. COVID-19: Ortaya Çıkışı ve Yayılışı**

COVID-19, çok kısa süre içerisinde çoğalıp bulaşabilen bir mikroorganizmadır. Bu sebeple ülkelerin bu virüsle mücadelesi de zor olmaktadır (Alpago, 2020: 101).

Korona virüs kavramı, taç anlamına gelen Latince "korona" kelimesinden gelmektedir. Korona virüs ilk kez 1930'lu yıllarda tavuklarda görülmüştür. Korona virüs öldürücülüğü daha yüksek olan SARS, MERS ve COVID-19 olarak öne çıkmaktadır (Sturman vd., 1983: 37).

21. yy.'da etkili olan korona virüs salgınının ilki 2003 yılında Çin'de görülen SARS virüsüdür. Korona virüs salgınının ikincisi ise, 2012 yılında Ürdün'de MERS virüsü olarak ortaya çıkmıştır. Son olarak, 2019 yılı Aralık ayında Çin'in Vuhan şehrinde ortaya çıkan yeni tip korona virüs olarak adlandırılan COVID-19 virüsü, küresel ölçekte tüm dünyaya yayılarak Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından küresel salgın olarak nitelendirilen bir korona virüs türüdür (Görür, 2021: 13).

Korona virüs, deniz ürünleri ve canlı hayvan satışı yapan Huanan Deniz Ürünleri Pazarı'na gelen kişilerde ortaya çıkmıştır. Yerel bir hastalık olarak ortaya çıkan bu virüs kısa sürede insandan insana geçmesi sebebiyle küresel bir salgın haline gelmiştir. COVID-19 kavramı, "Corona"nın "Co"su," virüs"ün "vi"si, "disease"nin "di"si ve 2019 yılında görülmesi sebebiyle "19" rakamı ile oluşturularak COVID-19 olarak ifade edilmiştir (Lovelace, 2020).

COVID-19'un Çin'de ortaya çıkmasının ardından Türkiye'de "Ulusal Pandemi Hazırlık Planı" oluşturulmuş, ulusal olarak virüsten korunmak için önlemler belirtilmiş ve virüsle mücadele yol haritası açıklanmıştır. Bu önlemler; risk altındaki nüfusun bilgilendirilmesi ve riskin büyüklüğünün kamuoyuna duyurulması, sağlık personellerinin içinde bulunduğu durum ve ileride yaşanabilecekler hakkında bilgi sahibi olmasının sağlanmasıdır. Ayrıca, bu dönemde uyulması gereken hijyen kuralları ile toplumun bilinçlendirilmesi de önemli görülmüştür. Benzer şekilde virüsün etkin olduğu bölgelerden gelen kişiler için giriş taraması ve termal kameralarla insanlara ateş ölçümü yapılması, virüse maruz kalan kişilerin zorunlu izolasyon ve temas takibi yapılmıştır. Virüsün yayılma hızını azaltmak için maske kullanılması ve uzaktan eğitim, uzaktan çalışma ve online alışveriş uygulamalarının yaygın hale getirilmesi ve virüs bulaşma hızının yüksek olduğu bölgelerde karantina ve seyahat yasağı getirilmesi olarak belirtilmektedir (Sağlık Bakanlığı, 2020: 38).

12 Aralık 2019 tarihinde Çin'in Vuhan kentinde ortaya çıkan virüs tüm dünyayı etkisi altına almıştır. COVID-19 Pandemisinin dünyada yayılım süreciyle ilgili bilgiler Tablo 1.2'de verilmiştir.

**Tablo 1.2. COVID-19'un Dünyada Yayılışı**

| Ülke       | Ortaya Çıkış Tarihi | Ülke         | Ortaya Çıkış Tarihi |
|------------|---------------------|--------------|---------------------|
| Çin        | 12 Aralık 2019      | İran         | 19 Şubat 2020       |
| Tayland    | 13 Ocak 2020        | Irak         | 22 Şubat 2020       |
| Japonya    | 16 Ocak 2020        | Afganistan   | 23 Şubat 2020       |
| Güney Kore | 20 Ocak 2020        | İsviçre      | 25 Şubat 2020       |
| ABD        | 21 Ocak 2020        | Yunanistan   | 26 Şubat 2020       |
| Fransa     | 24 Ocak 2020        | Gürcistan    | 26 Şubat 2020       |
| İsveç      | 24 Ocak 2020        | Brezilya     | 26 Şubat 2020       |
| Kanada     | 25 Ocak 2020        | Pakistan     | 26 Şubat 2020       |
| Almanya    | 27 Ocak 2020        | Azerbaycan   | 28 Şubat 2020       |
| Finlandiya | 29 Ocak 2020        | Hong Kong    | 1 Mart 2020         |
| Hindistan  | 30 Ocak 2020        | Endonezya    | 2 Mart 2020         |
| İspanya    | 31 Ocak 2020        | Arjantin     | 3 Mart 2020         |
| İtalya     | 31 Ocak 2020        | Kuzey Kıbrıs | 10 Mart 2020        |
| Rusya      | 31 Ocak 2020        | Türkiye      | 10 Mart 2020        |

(Wikipedia, 2021).

Vuhan Belediyesi Sağlık Komisyonu tarafından 31 Aralık 2019'da Huanan Deniz Ürünleri pazarı ile temasta bulunan 27 kişide korona virüs hastalığının görüldüğü açıklanmıştır. Virüs nedeniyle hastaların ortaya çıkmasıyla birlikte 1 Ocak 2020 tarihinde deniz ürünleri pazarı, Çin hükümeti tarafından kapatılmıştır. 7 Ocak 2020'de Dünya Sağlık Örgütü, bu hastalığın SARS hastalığı olmadığını ancak yeni tip korona virüsten kaynaklandığını tespit ederek bu virüse

"2019-nCov" adını vermiştir. 11 Ocak 2020 tarihinde Çin'de korona virüsten ilk ölümün yaşanmasıyla Vuhan yerel hükümeti tarafından virüsün salgına dönüştüğü açıklanmıştır.

Korona virüs Çin dışında ilk kez Asya bölgesinde 13 Ocak 2020'de Tayland'da, 16 Ocak 2020'de Japonya'da görülmüştür (Euronews, 2020). Asya bölgesinde vakaların artmasında Avrupa ve ABD'den gelen ziyaretçi ve ülkelerine geri dönen vatandaşlar önemli ölçüde etkili olmuştur (Wikipedia, 2021). Öte yandan Güney Kore, dünyada COVID-19 salgını en hızlı kontrol altına alan ülkeler arasında yer almıştır. Güney Kore hükümeti, "Kore Tecrübesi" başlıklı bir rapor yayınlarak korona virüs için aldığı önlemleri paylaşmıştır. Buna göre, ülkede teknoloji aktif kullanılarak yaygın bir test uygulaması ve temas takibi yapılmış; salgınla ilgili bilgiler hızlı bir şekilde yerel halk ile paylaşılmıştır (Euronews, 2020). Hindistan'da ise, ilk korona virüs vakasının tespit edilmesiyle birlikte salgınla mücadele kapsamında 21 Ocak'ta Çin'den gelen yolculara karşı termal tarama başlatmış, 22 Ocak'ta 14 saatlik sokağa çıkma yasağı uygulamıştır (Wikipedia, 2021).

Çin'de ortaya çıkan ve kısa süre içerisinde Asya kıtasını aşarak yayılan korona virüs, çok kısa sürede ABD eyaletlerinin büyük bir kısmına yayılmış, 6 Şubat 2020'de ABD'de korona virüsten ilk ölüm gerçekleşmiştir. Korona virüs kaynaklı ilk ölümün gerçekleşmesiyle ABD hükümeti salgını önlemek amacıyla birtakım önlemler almak zorunda kalmıştır. Bu süreçte çalışan kişilerin tele çalışma ve evden çalışma gibi uygulamalara geçmesi teşvik edilmiştir (Wikipedia, 2021). Öte yandan Brezilya'da korona virüs kaynaklı ilk ölümün 17 Mart'ta gerçekleşmesi üzerine Brezilya eyaletlerinde de çeşitli önlemler alınmaya çalışılmıştır. 13 Mart'ta Brezilya'ya gelen kişilere 7 gün karantina uygulanması kararlaştırılmış, 17 Mart'ta Venezuela sınırı kısmen kapatılmıştır. Bu süreçte eyaletler arası seyahat de yasaklanmıştır. Ayrıca, Brezilya başkanı Bolsonaro'nun salgının boyutunu küçümsemesi de Brezilya'da salgının hızlı yayılmasına ve korona virüs kaynaklı ölümlerin artmasına neden olmuştur (Aslan, 2020: 11).

COVID-19 virüsü Avrupa'da ilk kez 24 Ocak 2020'de Fransa'nın Bordeaux şehrinde tespit edilmiştir (Wikipedia, 2021). Salgının ilk zamanlarında Almanya'nın korona virüsten ölüm oranının diğer Avrupa ülkelerine kıyasla daha düşük olduğu görülmüştür. Ancak salgın kısa süre içinde Almanya'nın geneline yayılmıştır (Wikipedia, 2021). Salgının kısa sürede yayılmasına rağmen Finlandiya'nın, İskandinav ülkeleri içinde salgınla en başarılı şekilde mücadele eden ülke olduğu tespit edilmiştir (Wikipedia, 2020). Buna ilave olarak virüsün hızla yayılmasıyla birlikte İspanya, Avrupa'da vaka sayısında 1 milyonu geçen ilk ülke olmuştur (Bloomberght, 2020). Ayrıca, İtalya'da salgının hızlı bir şekilde yayılması ve ölüm oranlarının

yoğun bakım ünitelerinde doluluk meydana gelmiş, sağlık sistemi büyük sıkıntılar yaşamıştır (Euronews, 2020). Bu süreçte İtalya kırmızı bölge ilan edilmiş, İtalya'nın tüm bölgelerinde karantina uygulanmıştır. Korona virüs Avrupa'da ilk kez Fransa'da ortaya çıksa da İtalya'da yaşanan ölüm oranları nedeniyle salgının merkezi İtalya olmuştur. 15 Mart 2020'de İsviçre, dünyada korona virüs vaka sayısının en yüksek olduğu ikinci ülke tespit edilmiştir (Wikipedia, 2021). Öte yandan, Rusya'da korona virüsten ilk ölümün 19 Mart'ta yaşandığı kaydedilmiştir. Vaka sayılarının ülke genelinde artmasıyla birlikte Rusya dış ülkelerle olan sınır kapılarını kapatmış, uçak seferlerini durdurmuştur (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, 2020: 2).

Korona virüs Ortadoğu'da ilk kez, İran'ın Kum şehrinde görülmüştür. İran'da salgınla ilgili yapılan toplantıda Bakan Hariri'de korona virüs görülmesiyle birlikte salgın kısa sürede İran'ın büyük bir bölümüne yayılmıştır. Bu süreçte İran, Çin'den sonra korona virüse bağlı ölümlerin en fazla olduğu ülke tespit edilmiştir (Wikipedia, 2020). Benzer şekilde Irak'ta korona virüsten 10 kişinin ölmesiyle birlikte Irak'ın Musul kentinde 2 gün sokağa çıkma yasağı ilan edilmiştir. Buna göre, 2 gün boyunca sağlık, güvenlik ve sivil savunma çalışanları dışındaki kişilerin dışarıya çıkması kısıtlanmıştır (Anadolu Ajansı, 2020).

#### **1.1.4. Türkiye'de Ortaya Çıkışı ve Yayılım Süreci**

Çin'de ortaya çıkan ve kısa süre içinde hızla yayılan korona virüse karşı Türkiye virüsün yayılmasıyla birlikte kendi içerisinde önlemler almaya başlamıştır. Sağlık Bakanlığı tarafından bir "Koronavirüs Bilimsel Danışma Kurulu (Bilim Kurulu)" oluşturulmuştur.

23 Ocak 2020'de Bilim Kurulu önerisiyle Çin'in Vuhan kentine yapılan uçuşlar durdurulmuş, korona virüs belirtisi gösteren kişiler karantinaya alınmıştır. 5 Şubat 2020 tarihinde ise, Çin ile olan tüm uçuşlar durdurulmuştur. Türkiye'de aktif vakanın bulunmaması sebebiyle Türkiye, vakaların yüksek olduğu İtalya, Güney Kore, Irak gibi ülkelere olan uçuşlarını durdurarak virüsün ülke içerisinde görülmesini engellemeye çalışmıştır. İlk korona virüs vakası 11 Mart 2020 tarihinde Avrupa temaslı bir erkekte görülmüştür. Ayrıca, Türkiye' de korona virüs kaynaklı ilk ölüm 17 Mart tarihinde gerçekleşmiştir (Wikipedia, 2020).

COVID-19 Pandemisinin Çin'de ilk ortaya çıktığı günden itibaren Türkiye virüsün ülke sınırları içine girmemesi için birçok önlem almıştır. Salgının Türkiye'de görüldüğü ilk günden itibaren alınan önlemler ile vaka sayısı azaltılmaya çalışılmıştır. Ülkemizde COVID-19 Pandemisiyle mücadelede çeşitli önlemler alınmıştır. Bu önlemler Tablo 1.3'te gösterilmektedir.

**Tablo 1.3. Türkiye’de COVID-19’a Karşı Alınan Önlemler**

| <b>Tarih</b>       | <b>Önlemler</b>                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 12 Mart 2020       | İlk ve orta dereceli okullar, üniversitelerde eğitime ara verilmiştir.                                                                                                                                                                                                    |
| 13 Mart 2020       | Diyanet İşleri Başkanlığı açıklamasıyla Cuma namazlarının camilerde kılınmaması kararlaştırılmıştır.                                                                                                                                                                      |
| 15 Mart 2020       | Umreden gelen kabile Ankara ve Konya’da yurtlarda karantinaya alınmıştır<br>Eğlence mekanları kapatılmış, vaka sayılarının çok olduğu Almanya, İspanya, Fransa, Avusturya, Norveç, Danimarka, İsveç, Belçika ve Hollanda’ya olan uçuşlar iptal edilmiştir.                |
| 16 Mart 2020       | Spor etkinliklerinin seyircili oynanması ve camilerde cemaatle namaz kılınması yasaklanmıştır.                                                                                                                                                                            |
| 17 Mart 2020       | İngiltere, İrlanda, İsviçre, Suudi Arabistan, Mısır ve Birleşik Arap Emirlikleri ile uçuşlar durdurulmuş, İran’a salgınla mücadele kapsamında tıbbi malzeme yardımı gönderilmiştir.                                                                                       |
| 21 Mart 2020       | 65 yaş üstü vatandaşlara sokağa çıkma sınırlaması getirilmiş, Hayat Eve Sığar uygulaması ile mecbur kalmadıkça evden çıkılmaması, evden çalışabilenlerin evden çalışması yönünde bildirimler yapılmış, berber, kuaför ve güzellik merkezleri geçici olarak kapatılmıştır. |
| 22 Mart 2020       | Kamuda esnek çalışma uygulamasına geçilmiş, toplu taşımada yarı kapasite yolcu alınması zorunlu hale gelmiştir.                                                                                                                                                           |
| 23 Mart 2020       | Marketlerin çalışma saatleri 09.00-21.00 olarak güncellenmiş, tüm eğitim kurumlarında uzaktan eğitime geçilmiştir.                                                                                                                                                        |
| 27 Mart 2020       | Günlük vakalara ilişkin tablolar Sağlık Bakanlığı tarafından halk ile paylaşılmaya başlanmıştır.                                                                                                                                                                          |
| 30 Mart 2020       | Cumhurbaşkanlığı tarafından Pandemi sürecinde dar gelirli kişilere destek olmak amacıyla “Biz bize yeteriz “kampanyası başlatılmıştır.                                                                                                                                    |
| 03 Nisan 2020      | Türk Hava Yolları tüm iç hat uçuşlarını geçici olarak durdurmuştur.                                                                                                                                                                                                       |
| 04 Nisan 2020      | 20 yaş altı kişilere sokağa çıkma sınırlaması getirilmiştir.                                                                                                                                                                                                              |
| 05 Nisan 2020      | 20-65 yaş arası vatandaşlar için ücretsiz maske dağıtımı yapılmıştır.                                                                                                                                                                                                     |
| 14 Nisan 2020      | Türk Hava Yolları tüm dış hat uçuşlarını durdurmuştur.                                                                                                                                                                                                                    |
| 16 Nisan 2020      | Özel sektörün üç ay süreyle işçi çıkarmasını yasaklayan teklif TBMM tarafından kabul edilmiştir.                                                                                                                                                                          |
| 04 Mayıs 2020      | Cumhurbaşkanlığı tarafından normalleşme takvimi açıklanmıştır.                                                                                                                                                                                                            |
| (Budak, 2020: 74). |                                                                                                                                                                                                                                                                           |

1 Haziran 2020’de Yeni normalleşmeyle birlikte 65 yaş üstü vatandaşların sokağa çıkma sınırlaması esnetilerek bu kişilere 4 saat, 14 yaş altı çocuklar ve 15-20 yaş arasındaki gençlere yürüme mesafesinde dışarı çıkma izni verilmiştir. Ayrıca berber, güzellik salonları, alışveriş

merkezlerinin faaliyetlerine devam etmesi kararlaştırılmıştır. 6 Mayıs'ta yeni normalleşme Sağlık Bakanı tarafından "kontrollü sosyal hayat" olarak tanımlanmıştır.

Aralık 2020 tarihinde Çin'den "Sinovac" aşısı getirilerek 65 yaş üstü vatandaşların aşılmasına başlanmıştır. Şubat 2021 tarihinde Türkiye'de Güney Amerika ve Brezilya varyantı görülmüştür. 1 Mart 2021'de kontrollü normalleşme kapsamında Cumhurbaşkanlığı tarafından 81 ildeki vaka sayılarına göre "düşük, orta, yüksek ve çok yüksek" riskli iller olarak bir ayırım yapılacağını ve bu duruma göre önlemler alınacağı kararlaştırılmıştır. Düşük ve orta riskli illerde 65 yaş üstü ve 20 yaş altı vatandaşların sokağa çıkma yasağı kaldırılarak tüm eğitim kurumlarında eğitim başlamış, hafta sonu olan sokağa çıkma yasağı kaldırılmıştır. Yüksek ve çok yüksek kategorideki illerde sadece 8 ve 12, ilkokullar ve okul öncesi kurumlar eğitime açılmış, 65 yaş üstü ve 20 yaş altının sokağa çıkma yasağı kaldırılmamış ancak sokağa çıkma süresi arttırılmıştır. Çok yüksek riskli şehirler dışında ülke genelindeki kafe ve işletmeler %50 kapasiteyle gereken önlemleri almak koşuluyla faaliyetlerine başlamıştır. Ayrıca, hafta içi ve hafta sonu 21.00-05.00 arası uygulanan sokağa çıkma yasağı Türkiye genelinde hala devam etmektedir (Wikipedia, 2021).

COVID-19 salgını boyunca devletler aldıkları tedbirlerle insanları eve kapatmış, birbirlerine karşı mesafeli durmaları konusunda onları uyarmıştır. Bu süreçte eğitimde uzaktan eğitime geçilmiş, insanlar temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek için belirlenen sürelerde alışveriş yapmak zorunda kalmıştır (Aslan vd., 2020: 29). Ayrıca bu süreçte evden çalışma önem kazanmış işletmelerin çoğu evden çalışma uygulamasına geçmiştir.

### **1.1.5. Pandeminin Etkileri**

Tarih boyunca salgın hastalıklar sağlık sektörünü kilitlemekte, çok sayıda insan ölümüne ve ülkelerde ekonomik sıkıntılara neden olmaktadır. Salgının etkisi sadece sağlık sektörünü etkilemekle kalmayıp ülke ekonomilerini etkilemekte, ekonomik istikrar ve büyüme oranlarını tehdit etmektedir (Bingül vd., 2020: 192).

#### **1.1.5.1. Sosyal ve Psikolojik**

Geçmişten günümüze Pandemiler birey ve toplumları birçok düzeyde olumlu veya olumsuz şekilde etkileyen sosyal olaylardır. Çünkü Pandeminin neden olduğu tehdit arttıkça bireyler panik ve stres yaşamaktadır. Bu sebeple Pandemi dönemlerinde ortaya çıkan krizin sosyal ve psikolojik etkilerinin yönetilmesi ve bu etkilerle insanların nasıl başa çıktığı toplum için önemli bir yer tutmaktadır. Salgın hastalıkla karşılaşan bireylerin korku ve panik yaşamaları ve kendini korumak için insanlardan kaçınması da doğal görülmektedir (Karataş, 2020: 6).

COVID-19 Pandemisi virüsün görüldüğü tüm ülkelerde sosyal ve ekonomik hayatın dengesini bozmuştur. Bozulan dengeyi düzeltmek için hükümetler birçok önlem almak zorunda kalmıştır. Salgını kontrol altına almak için sosyal izolasyon ve kısıtlamalar ile uzaktan/evden çalışmaya geçilmesi ve seyahatlerin yasaklanması gibi sınırlamalar getirilmiştir. Hükümetler tarafından yapılan bu müdahaleler insanların günlük hayatı üzerinde önemli bir etki yaratmıştır (Türk vd., 2020: 626).

Pandemi sürecinde nüfus hareketliliği de hastalığın yayılması konusunda önemli bir yer tutmaktadır. Uçuşların durdurulması ve sokağa çıkma kısıtlamaları bireylerin geçimini, seyahatini ve tüm hayatını etkilemiştir. Öğrencilerin de nüfus hareketliliğine neden olması sebebiyle hastalığın yayılmasını önlemek için okullar kapatılarak uzaktan eğitime geçilmiştir.

COVID-19 Pandemisinin bireyler üzerinde birçok psikolojik etkisi bulunmaktadır. Hastalığın neden ve nasıl ortaya çıktığı konusundaki bilinmezlik, virüsün hızla yayılması, yüksek oranlı insani ölümler ve insanların risk altında olma düşüncesi Pandemi sürecini bireyler açısından travmaya dönüştürmektedir. Bu süreçte depresyon, kaygı, aşırı hijyenik olma, sosyal izolasyon ve değişen iş ve çalışma koşulları da insanlar üzerinde büyük psikolojik sorunları beraberinde getirmektedir (Bozkurt, 2020: 309-312).

Pandemi sürecinin en büyük psikolojik etkisi güvensizlik ve salgının ne zaman biteceği konusundaki belirsizlikle ortaya çıkan kaygı ve sevdiklerini kaybetme korkusunun yaratacağı korkulardır. Ayrıca hükümet tarafından getirilen kısıtlamalar ile eve kapanma durumunda evde geçirilen zamanın ne zaman biteceğini bilememek insanları evde bir şeyler yapmaya zorladığı için insanlar psikolojik olarak yorulmaktadır. Bireylerin zamanı kaliteli geçirme zorunluluğu onları baskıyla karşı karşıya bıraktığı için bu kişilerin kaygı düzeyleri artmaktadır (Yıldırım, 2020: 1344-1345).

İnsanların evde kalma sürecinde iletişim imkânları önemli bir yer tutmaktadır. Salgın sürecinde okullar kapatılmış, online eğitimler ve çevrimiçi uygulamalar yaygın hale gelmiştir. Sosyal izolasyon ve kısıtlamaların etkisiyle değişen ilişki biçimleri insanları online yaşama yönlendirmektedir. Bu durum insanların ilişki biçimlerini de değiştirmektedir (Yıldırım, 2020: 1345).

Bu süreçte uzaktan eğitim için hazırlıklı olmayan üniversiteler zorlanırken, altyapısı olan okullar bu süreci başarılı şekilde yönetmiştir. Ayrıca öğrencilerin bazılarının bilgisayarının olmaması ve internet altyapısının yetersiz olması da öğrencilerin başarısız olmasına neden olmaktadır (Durak vd., 2020: 806).

COVID-19 Pandemisinin bireyler üzerindeki etkilerini ölçmeyi amaçlayan birçok araştırma yapılmıştır. Örneğin, 2020 yılında Zülfikar ve Özmen tarafından yapılan araştırmada, Türkiye’de COVID-19 sürecinde bireylerin davranışlarındaki değişimlerin ölçülmesi amaçlanmıştır. Bulgular, siyasi düşünce farklılıklarının korona virüs sürecine ilişkin algıların farklılaşmasına etki ettiğini göstermektedir. Pandemi sürecinde oda sayısı sınırlı olan küçük evlerde bireyler arasında yaşanan tartışmalar, eşlerin ayrılma düşüncesi ve iletişim sorunlarında artış tespit edilmiştir. Bu durum bireylerin Pandemi sürecinden psikolojik olarak da etkilendiğini göstermektedir (Zülfikar ve Özmen, 2020: 260).

2020 yılında Azerbaycan’da Selamzade vd. tarafından yapılan araştırmada, toplumun virüs karşısında alınan önlemlere uyma düzeyi ve toplumun Pandemi sürecinden nasıl etkilendiğini araştırmışlardır. Bulgular, Azerbaycan toplumunun Pandemi karşısında sosyal mesafenin korunması, sokağa çıkma yasağı ve hijyen ve kişisel bakım konusunu önemli gördüğünü göstermektedir. Araştırmada, Azerbaycan toplumunun COVID-19 konusunda duyarlılık ve sosyal güven yükseltme ihtiyacı duyduğu tespit edilmiştir (Selamzade vd., 2020: 286).

#### **1.1.5.2. Ekonomik**

Küresel salgın haline gelen COVID-19, 1919 Büyük Inflanza Pandemisinden sonra tarihin en yüksek maliyetli Pandemisi olma özelliği taşımaktadır. Pandemi sürecinde dünya birçok krizle mücadele etmek zorunda kalmıştır. Bu süreçte hem gelişmiş ülkeler hem de gelişmekte olan ülke ekonomileri olumsuz etkilenmiştir. Gelişmiş ülkelerde ekonomideki sorunları azaltmak adına destek paketleri, para ve maliye politikaları ile işsizliğin azaltılması yoluna gidilmiştir. (Bingül vd., 2020: 195-197).

Pandeminin etkilerini azaltmak adına hükümetler, seyahat yasakları, sosyal izolasyon ve sokağa çıkma kısıtlamaları ile tedbirler almaktadır. Bu tedbirler ekonomide eğitim, ticaret, havacılık, spor vb. birçok sektörü olumsuz etkilemektedir. Pandemi sürecinde yoksullukla mücadele etmek zorunda kalan kesime verilen kredinin baskılanması sorunu bankacılık ve finans sektörünü olumsuz etkilemiştir. Ayrıca bu süreçte işyerlerinin kapatılması, üretimin durma noktasına gelmesi ve satışların azalması bireylerin borçlarını ödeme noktasında sıkıntılar yaşamasına neden olmuştur. Hükümetler, bankacılık ve finans sektöründeki olumsuzluklara karşı şirketlerin borçlarını erteleme ve KOBİlere yardım gibi kolaylıklar sağlayarak sektörde yaşanan olumsuzlukları gidermeye çalışmıştır (Duran ve Acar, 2020: 57).

Öte yandan ziraat sektörü ve gıda sektörü gibi temel sektörler COVID-19 salgını karşısında artan taleplere cevap verme konusunda yetersiz kalmıştır. Bu süreçte insanların e ticaret

faaliyetlerine yönelmesi sebebiyle kargo işlemlerinde yoğunluklar yaşanmıştır (Tiftik, 2021: 31).

Korona virüsün yayılmasını önlemek adına ülkeler ilk olarak seyahatleri durdurmuştur. Sadece uluslararası uçuşlar değil, ülke içi uçuşlar da durdurulmuştur. Bu durum havacılık sektöründe bir krize ve durgunluğa neden olmuştur. Uçakların çalıştırılmaması hava yolu şirketlerinin borçlarını ödeyememesine yol açmıştır (Duran ve Acar, 2020: 59).

COVID-19 Pandemisi hükümetlerin kısıtlamaları sebebiyle turizm sektörünü de önemli ölçüde etkilemiştir. Bu süreçte yaşanan seyahat kısıtlamaları ve sokağa çıkma yasakları ile turizm faaliyetleri durma noktasına gelmiştir. TÜİK verilerine bakıldığında 2020 yılının ilk üç ayını kapsayan zamanda Türkiye'ye yurtdışından gelen turist sayısı ve Türkiye'nin turizmden elde ettiği gelirden azalma görülmüştür. Pandeminin etkisini arttırmasıyla 2020 Nisan, Mayıs, Haziran döneminde ülkeye gelen turist sayısının 2019 yılına kıyasla daha az olduğu tespit edilmiştir. 2020'nin üçüncü çeyreğinde Türkiye'ye yurtdışından gelen ziyaretçi sayısının önceki yıllara göre %76 azaldığı görülmüştür. Ayrıca turizm gelirlerinde de %71 düşüş yaşanmıştır (Gün ve Tutcu, 2021: 541).

Küresel düzeyde bakıldığında ise, Pandeminin başladığı Aralık 2019 itibarıyla seyahat hareketleri durdurulmuştur. İlk olarak salgının başladığı ve diğer ülkelere kıyasla salgından daha çok etkilenen ülkelere getirilen seyahat kısıtlamaları salgının yayılmasıyla birlikte uluslararası uçuşların büyük bir kısmını durdurmuştur. Birleşmiş Milletler Dünya Turizm Örgütü (UNWTO) tarafından yapılan araştırmaya göre; korona virüsün turizm sektörü üzerindeki olumsuz etkisi 2009 yılındaki küresel ekonomik krizin 8 katı olarak tespit edilmiştir. Salgının başladığı 8 aylık dönemde uluslararası turizm hareketlerinde %70 azalma görülmüştür. Sonuç olarak salgının ortaya çıkmasıyla birlikte dünya turizmi bu durumdan olumsuz etkilenmiştir (TURSAB, 2020: 6).

COVID-19 Pandemisinin etkilerini azaltmak amacıyla Türkiye'de vatandaşlar için ekonomi destek paketleri ile vatandaşın ihtiyaçlarının karşılanması amaçlanmıştır. Sosyal izolasyon ve evden çalışmaya geçilmesiyle üretimde durgunluk ve işsizlik artışı meydana gelmiştir. Bu süreçte para ve maliye politikaları ile ekonomik istikrarı sağlamak amaçlanmıştır (Gülçiçek, 2021: 123).

COVID-19 Pandemisi sürecinde Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası tarafından faiz oranları düşürülmüş ve tüm sektörler için destek ve teşvik paketleri uygulanmıştır. Pandemi kaynaklı

iflaslar ve işten çıkarmaları önlemek için işveren ve işçilere hükümetler tarafından destek verilmiştir (Acar, 2020: 291-292).

Literatürde COVID-19 Pandemisinin ekonomik etkilerini konu alan birçok araştırma gerçekleştirilmiştir. Örneğin, Açıkgöz ve Sunay tarafından 2020 yılında yapılan bir araştırmada COVID-19 Pandemisinin Türkiye ekonomisi üzerindeki etkilerinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Bulgular, salgının tedarik zinciri ve finansal piyasalar üzerinde olumsuz etkisi olduğunu göstermektedir (Açıkgöz ve Sunay, 2020: 524).

Benzeri bir çalışmayı yapan Adıgüzel çalışmasında Pandeminin Türkiye ekonomisine etkilerini araştırmıştır. Salgının etkileri üretim, istihdam, gelir, ihracat vb. göstergeler ile açıklanmıştır. Bulgular, COVID-19 Pandemisinin üretim, istihdam, gelir vb. göstergeleri olumsuz etkileyerek durgunluğa neden olduğunu göstermektedir (Adıgüzel, 2020: 219).

Cinel ise araştırmasında COVID-19 krizinin ülkeler üzerindeki ekonomik etkilerine odaklanmıştır. Bulgular, Pandemi krizinin ekonomik maliyetlerinin her ülke için farklı olduğunu göstermektedir. Araştırmada, Pandeminin hangi hızda ilerleyeceği ülkelerin vereceği tepkilere ve uygulayacakları politikalara göre değişeceği ifade edilmektedir (Cinel, 2020: 137).

Öte yandan Atay (2020: 168), COVID-19 Pandemisinin turizm sektörü üzerindeki etkilerini incelemiştir. Bulgular, turizm sektöründe faaliyette bulunan işletmelerin gelir kaybı yaşadığını ve sektörün durma noktasına geldiğini göstermektedir. Nihayet Acar (2020: 7), Bahar ve Çelik (2020: 125), Hâkim (2020: 119) ve Dündar (2020: 2) salgının turizm sektörünü olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Pandeminin olumsuz etkilerinin yanı sıra bazı olumlu etkileri de bulunmaktadır. Bu süreçte online alışveriş artmış, e ticaret önemli bir çalışma alanı olarak görülmüştür. Pandemi sürecinin etkisiyle e-ticarete teşvikler artmıştır (Oral ve Sevinç, 2020: 67). Aegon'ın (2020: 5) araştırmasında sağlık sektörünün tarih boyunca yaşanan Pandemilerden daha etkili tedavi olanağı sağladığını ve uzaktan çalışmaya geçilmesiyle birlikte e-ticaret üzerinden yapılan alışverişlerin arttığı görülmüştür. E-ticaret üzerinden yapılan alışverişlerin artması bireylere yeni iş imkanları ve fırsatlar yaratmıştır.

## **1.2. EVDEN ÇALIŞMA**

Günümüzde küreselleşme ile paralel yeni teknolojilerin uygulanması, ekonomik alanda Neo-liberal politikaların benimsenmesi sonucu esnek çalışma biçimleri karşımıza çıkmaktadır. Şirketlerin sürekli gelişen ve değişen dünya düzeninde rekabeti sürdürmek amacıyla uygulamaya başladığı esnek istihdam biçimleri standart istihdam biçimlerinden farklıdır.

Standart istihdamda işçilerin, çalışacakları mekân, çalışacakları mesai saatleri aralığı kurallar çerçevesinde bir sözleşme ile belirlenmektedir. Ancak, esnek istihdam biçimlerinde işçilerin çalışacakları mekân ve mesai saatleri aralığı değişkenlik gösterebilir. Esnek istihdam biçimlerinden birisi de evden çalışmadır.

Geçmişten günümüze çalışma kavramının büyük değişimler geçirmesi yeni esnek çalışma biçimlerini ortaya çıkarmaktadır. Sanayi Devrimi'nden önceki toplumlarda üretimin evde aile bireyleri tarafından yapılıyor olması evde çalışma biçiminin çok eski bir çalışma şekli olduğunu göstermektedir. Sanayi Devrimi'nden sonra fabrikaların kurulmasıyla birlikte bireylerin yaptıkları iş, artık ev yerine işyerinde yapılmaktadır. 1970 ve 1980'li yıllarda içinde bulunulan ekonomik bunalım, yaşanan zor durumlar ve küreselleşmenin de etkisiyle “esnekleşme” kavramı ortaya atılmıştır (Koyuncu, 2006: 2).

Çalışma hayatında esnekleşme ile birlikte işletmeler tam zamanlı çalışan sayısını azaltarak esnek çalışma biçimlerini uygulamaya başlamıştır. O dönemdeki ekonomik koşulların zor olması nedeniyle ev eksenli çalışma daha çok kadınlar tarafından uygulanmış ve kadınların boş zamanlarını değerlendirmesini içeren bir çalışma biçimi olarak tanımlanmıştır. 1990'lı yıllarda bilgi teknolojilerinin ortaya çıkmasıyla birlikte Avrupa'da evde çalışma biçimi değişime uğrayarak teknolojinin de etkisiyle evden çalışmayı da içeren bir çalışma şekli olarak güncellenmiştir (Koyuncu, 2006: 2). Ayrıca bilgi teknolojilerindeki değişimle birlikte çalışma hayatı da önemli ölçüde değişime uğramıştır. Buna göre çalışanlar artık işlerini geleneksel iş büroları yerine uzaktan yapmaya başlamıştır (İncenacar, 2019: 839).

### **1.2.1. Kavram ve Tanım**

Literatürde evden çalışma terimi, “tele çalışma” “uzaktan çalışma”, “elektronik evden çalışma” ve “home office” gibi birçok kavramla iç içe geçmiş bulunmaktadır. Teknolojinin dönüşümüyle evden çalışma kavramı işyerinin ev veya farklı bir mekâna taşındığı telework ile özdeşleşmiştir (Eyrenci ve Bakırcı, 2000: 7). Telework kavramı ise, ilk kez Nillis tarafından 1975 yılında, işyerinden uzak bir konumda bilgisayar, telefon vb. yollarla iletişim kurularak yapılan çalışmaları nitelemek amacıyla kullanılmış (de Jong ve Mante-Meijer, 2008: 175). Uygulamada, uzaktan çalışma kavramının ABD'de, tele çalışma kavramının Avrupa'da daha yaygın bir kullanım alanı bulunduğu görülmektedir (Dockery ve Bawa, 2020: 1).

Evden çalışma kavramını farklı boyutlarıyla tanımlayan birçok araştırma mevcuttur. Örneğin Bolat vd. (2006: 13) evden çalışmayı, uzaktan çalışma başlığı altında “uydu bürolar”, “uzaktan çalışma merkezleri” ve “gezici çalışma” şeklinde ayırarak evden çalışma başlığı altına “home

office” başlığını koymaktadır. Benzer şekilde Karakoyun evden çalışmayı, “elektronik evde çalışma” olarak tanımlamaktadır. Ayrıca, gelişen teknolojiyle birlikte en yaygın tele çalışma biçimi evden çalışma olarak görülmektedir. Bu çalışma şekli, “uzaktan iletişim”, “mesafeli çalışma”, “uzaktan çalışma” şeklinde de ifade edilmektedir (Karakoyun, 2016: 143).

Konu ile ilgili ILO tarafından hazırlanan bir Rapor ise, üç farklı evden çalışma modelini ele almaktadır. ILO tarafından ortaya konulan bu raporda evde çalışma anlayışını geliştirmek ve hem eski hem de yeni çalışanlara evden çalışma konusunda rehberlik sağlamak amaçlanmaktadır. İlk olarak endüstriyel evden çalışma modeli öne çıkmaktadır. Geleneksel evden çalışma olarak da ifade edilebilen endüstriyel evden çalışma modeli fabrikada gerçekleştirilen üretimin evde yapılması olarak tanımlanmaktadır. Bu tür çalışma, çalışanlar tarafından fabrika üretiminin bir parçası olarak evde el sanatları, hazır giyim sektörü vb. sektörlerde yapılan üretimi ifade etmektedir. İkinci olarak tele çalışma, çalışanların bilgi teknolojilerini kullanarak işlerini uzaktan yapması olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca, ILO tele çalışmayı işverenin vermiş olduğu işler için masaüstü bilgisayarlar, dizüstü bilgisayarlar, tabletler ve akıllı telefonlar gibi bilgi teknolojilerinin kullanılması olarak tanımlamıştır. Son olarak ev tabanlı dijital platform çalışması, işverenin veya aracının koşullarına göre dijital platformlarda çalışanlar tarafından gerçekleştirilen hizmet sektörü görevlerini ifade etmektedir (ILO, 2021: 6).

Öte yandan Karadeniz (2011: 84) evden çalışmayı, “esnek istihdam biçimlerinden ve atipik (standart olmayan) istihdam biçimlerinden biri” olarak tanımlamaktadır. Benzeri bir çalışmayı yapan Gümrükçüoğlu (2020: 150) evden çalışmayı, “iş görme durumunun neredeyse tamamının evden gerçekleştirilmesi durumu” olarak tanımlamaktadır.

Tanımsal açıdan Berkün (2013: 18), Agcadağ (2017: 87), Karaca (2019: 57), Erdoğan (2012: 75) ve Öztürkoğlu (2013: 121) evden çalışmayı, “iş görme durumunun evden veya işyeri dışındaki bir mekânda teknolojik ekipmanlarla gerçekleştirilmesi” olarak tanımlamaktadır. İş görenler çalışma saatlerini istedikleri şekilde belirleyerek, gün içinde yapmış oldukları işleri internet, telefon vb. teknolojik araçlar kullanarak iş yerlerine göndermektedir. Dolayısıyla evden çalışma, iş görenin yapmakla sorumlu olduğu işleri mekânsal olarak iş yerinden uzak bir konumda bilgisayar başında gerçekleştirmesidir (Erdoğan, 2012: 75).

Benzeri bir yaklaşımla Turan’a (2019: 33) göre, evden çalışma, geleneksel anlamda tarım toplumlarında bireylerin evlerinde yaptıkları ürünlerin üretilmesini esas alan ve adıyla bilinen bir çalışma biçimi olarak tanımlanmaktadır. Bilgi teknolojilerindeki değişimle birlikte evden çalışma “evden tele çalışma” şeklinde değişime uğramıştır.

Bir diğerk tanımda Huws ve Podro'ya göre (1995: 2) evden çalışma, “teknolojiyi aktif kullanan ve çalışma saatleri normal çalışma saatinden az olan çalışanların, çalışma saatlerinin büyük kısmını evde geçirmesi” olarak tanımlanmaktadır. Öte yandan Berkün'e (2013: 18) göre, evden çalışma, “çalışanın yapmakla sorumlu olduğu işlerini evden yaparak telefon, internet vb. teknolojik ekipmanlarla işverene ilettiğı çalışma biçimi olarak tanımlanmaktadır.

Sonuç olarak bir işin evden çalışma olarak kabul edilebilmesi için çalışanların bir işverene bağılı olması gerekmektedir. Evden çalışmanın en önemli özelliğı iş ve ev yaşamının birleştirmesidir. Bu durum insanların hem günlük hayatlarını sürdürmesine hem de işlerini yapmasına imkân tanımaktadır (Laegran, 2006: 1993-1994).

Evden çalışan kişiler genellikle bir şirketin kadrolu, sözleşme, ücretli statüde vb. olarak çalışan bireylerden oluşmaktadır. Çalışanlar işyerindeki arkadaşlarından farklı olarak kendi evinde çalışmaktadır. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte işyerinde yapılan işlerin birçoğı her yerden yapılabilir hale gelmiştir. Çalışanlar her yerden internet aracılığıyla yaptıkları işleri işverenlere veya müşterilere ulaştırmaktadır (Erdoğan, 2012: 77). Benzer şekilde Tan'a (2007: 43) göre, evden veya evde çalışan kişilerden bazıları zamanının çoğunu evde, bazıları ofis ve ev arasında dönüşümlü olarak, bazıları ise, evde ancak zamanının çoğunu yolda, geri kalanı ise ofiste geçirmektedir.

Turan (2019: 32), geleneksel anlamda evden çalışmayı eve iş verme sistemi olarak tanımlamaktadır. Buna göre, eve iş verme sistemi parça başı işlerin bir işverene ait sanayi işlerinin evde yapılmasını ifade etmektedir. Bu işler genellikle tekstil sektörünü içermektedir. Ayrıca, evde çalışma biçiminde bir şirkete bağılı olarak çalışanların sosyal güvenlik hakları bulunmamakta ve bu kişiler kayıt dışı istihdam içerisinde yer almaktadır.

Ulusal İstihdam Stratejisi “İş Gücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması” başlıklı 2012-2023 Eylem Planında amaçlanan adımlardan biri uzaktan çalışmadır. Eylem planında iş paylaşımı ve evden/uzaktan çalışma gibi esnek çalışma şekillerinin yasal hale getirileceğı şeklinde hedefler belirlenmiş ve evden/uzaktan çalışma şekillerinin yaygın hale gelmesi amaçlanmıştır. UİS'te uzaktan çalışma, “bilgi teknolojilerinin işyeri dışında kullanılması” şeklinde tanımlanmıştır. UİS'e göre uzaktan çalışma, çalışanların daha düşük ücret alması ve daha fazla ve uzun süreli çalışmalarına neden olmaktadır (Koşar, 2018: 113; Turan, 2019: 78).

### **1.2.2. Ortaya Çıkışı ve Gelişimi**

Evden yapılan iş dünyanın her yerinde mevcuttur. Yüksek gelirli ülkelerde genellikle uzaktan çalışma yaygınken imalat, giyim vb. sektörlerde evde çalışma hala devam etmektedir. Tarihsel

olarak endüstriyel evde çalışma Avrupa ve Kuzey Amerika'da öne çıkmıştır. Ancak son yıllarda imalatın gelişmesi birçok endüstriyel ev işinin de değiştirmiştir. Gelişmekte olan dünyada özellikle Asya'da hazır giyim ve elektronik sektörlerinde evden çalışanların sayısı artmıştır (ILO, 2021: 6).

Özellikle 1990'lı yıllarda teknolojide yaşanan değişim ile işyeri dışında bir konumda çalışma ve evde çalışma yöntemi de formal sektör içinde yaygın hale gelmiştir. Enformel sektör içinde evde çalışanlar vasıfsız iş gücüne dahil olurken evde telefon, bilgisayar, internet vb. donanımları kullanan çalışanlar daha çok üniversite mezunu, vasıflı ve meslek sahibi kişilerdir (Kırcı, 2015: 27).

Esnek çalışma uygulamalarıyla geleneksel evde çalışma yöntemi değişmekte, işler artık evden veya kişinin istediği bir konumdan yürütülerek işyeri kavramının anlamı değişmektedir. Ayrıca, ev yuva olma özelliğini kaybederek işletmenin teknolojik bir şubesi haline gelmektedir (Tutar, 2007: 135).

Günümüzde evde yapılan işler teknolojinin gelişmesiyle değişime uğramaktadır. Örneğin nikah şekeri, boncuk, takı, kına paketleme vb. işleri kadınlar sosyal medya hesaplarında paylaşarak para kazanmaktadır. Bu işler, bir iş verene veya bir kuruma bağlı olmadan yapılmaktadır.

Dünyada evden çalışma biçimini uygulayan firma IBM'dir. IBM, çalışanlarının evlerine bilgisayar, internet bağlantısı ve telefon gibi ekipmanları kurarak çalışanların işyerine gitmeden evlerinde işlerini yapmasına imkân tanımaktadır. Bu çalışma şekli ile çalışanların işe gidip gelirken zaman tasarrufu sağlaması ve istedikleri zaman dinlenerek işlerini yapması mümkün olmaktadır (Agcadağ, 2017: 87).

Teknolojinin gelişmesiyle akıllı telefonlar, fiber internet kabloları, bilgisayarlar vb. çeşitli donanımlarla bireyler herhangi bir aksaklık yaşamadan evlerinde işlerini yapabilmektedir. Bugün içerisinde bulunduğumuz Pandemi sürecinin etkisiyle evden çalışma yöntemi bankacılık, haberleşme, ticaret vb. birçok sektörde uygulanabilir hale gelmiştir. Evden çalışma sistemi günümüzde çalışanlar, işverenler ve hükümet açısından teşvik edilmektedir.

Bireylerin evden çalışma tercihi ülkelerin gelişmişlik düzeyi ile de doğrudan ilgilidir. Çünkü gelişmiş bir ülkenin vatandaşlarına sunduğu imkânla gelişmekte olan bir ülkenin vatandaşlarına sunduğu imkân aynı oranda değildir. Özellikle gelişmiş ülkelerde çok sayıda çalışan ofislerde çalışmak yerine, evden çalışmayı tercih etmektedir. Ülkemizde birçok firmanın bu sisteme kısmi de olsa geçiş yaptığı, çalışanlar tarafından cazip bir sistem olarak görüldüğü ve her geçen gün yaygınlaştığı bilinmektedir. (Agcadağ, 2017: 86). Öte yandan, Kırcı'ya göre, evden çalışan

bireyler eğitim seviyesi yüksek, vasıflı ve meslek sahibi kişilerden oluşmaktadır. Bu kişiler; bilgisayar programcıları, reklamcılar, yöneticiler ve e-ticaret ile uğraşan kişilerdir (Kıcır, 2015: 27).

Salgının yayılmaması için alınan tedbirler üretim hacmini daraltarak arzın azalmasına neden olmuştur. Çalışma hayatında hükümetlerin aldığı tedbirler üretimi azaltmış, milyonlarca insanın işsiz kalmasına ve gelir kaybına uğramasına yol açmıştır. Ayrıca, COVID-19 Pandemisi uzun yıllar boyu edinilen alışkanlıkları da değiştirmiştir. Bu süreçte mesafe ve sosyal izolasyon kurallarına uyan bireyler e-ticareti tercih ederken eğitim kurumları uzaktan eğitime geçmiş ve teknolojinin geleneksel yöntemlerin yerini alacağı görülmüştür (Bulut ve Pınar, 2020: 223-224).

### **1.2.3. Olumlu ve Olumsuz Yanları**

Evden çalışma sistemi örgütlerde işveren ve işçilere avantaj ve dezavantajlar getirmektedir. Evden çalışma, evden tele çalışma, eve iş verme şeklinde adlandırılan çalışma biçiminin etkin şekilde kullanılmasının nedeni oluşabilecek maliyetleri işveren ve çalışanlar açısından azaltması ve çalışanların verimliliğini artırması olabilir. Ayrıca evden çalışma yöntemi ile işveren su, elektrik, doğalgaz faturaları vb. masrafları da azaltmaktadır. Uzaktan çalışma kavramı; evden çalışma, tele çalışma vb. şekilde tanımlanan bir çalışma biçimi olarak günümüzde içerisinde bulunduğumuz Pandemi sürecinin de etkisiyle yaygın hale gelmiştir. İşverenler ve çalışanlar arasında esnek çalışma şekillerinin tercih edilmesinin nedenleri olarak bireylerin ailesine karşı sorumlulukları, nüfusun kalabalık olduğu şehirlerde ev ve iş arasındaki mesafenin uzak olması ve Pandemi sürecinin etkisi gösterilebilir.

Literatürde evden çalışma konusunda iki farklı bakış açısı bulunmaktadır. Bu bakış açılarının ilki, bireyleri evden çalışma sistemini tercih eden bir grup olarak algılayarak onlara maksimum esneklik sunduğu için evden çalışma sistemine olumlu yaklaşımdır. İkincisi ise, evden çalışma sistemi iş görenlerin işverenler tarafından düşük ücretle çalıştırıldığı bir tür modern biçim olarak görmektedir. Buna göre, çalışanların işverenler tarafından evden çalışmaya mecbur bırakılması pazarlık güçlerini zayıflatmaktadır (Tekmen, 2021: 81).

Evden çalışmanın en büyük avantajı çalışanların işyerinden uzak, denetim ve yönetimden bağımsız olarak esnek bir çalışma ortamında faaliyet sürdürmesidir. Erdoğan (2016: 58-59) araştırmasında evden çalışma sürecinin en avantajlı olan tarafının işveren olduğunu ifade etmektedir. Araştırmada, ev ve iş hayatı ayrımının özellikle mesai saatleri içinde görüldüğü tespit edilmiştir. Buna göre, kişinin fiziksel olarak evde bulunması ve işte çalışıyor olması

arasındaki ayrımın ortadan kalktığı görülmüştür. Çalışma hayatında çalışanların özgürleşmesi ve esnek çalışma saatleri evden çalışmayı arttırmaktadır. Bilgi teknolojilerinin önem kazanmasıyla birlikte mekânlar önemini yitirmekte ve çalışanlar artık her gün işverenleriyle yüz yüze gelmemeye başlamaktadır.

Öte yandan evden çalışan kadınların çalışma hayatındaki mesaisi ve ev işlerinin birlikte yürütülme zorunluluğu onların sorumluluklarını arttırmıştır. Ayrıca, zamandan ve mekândan tasarruf olarak görülen evden çalışma sistemi, uzayan mesai sürelerinin de etkisiyle işini sürekli evden yapmak zorunda kalan kadınlar için bir sorun haline gelmektedir. Buna ilave olarak evden çalışan kadınların salgın sebebiyle kaygı ve panik duygusu yükselirken, işini kaybetme korkusu ve hastalığa yakalanma korkusunun yanında, evde yemek, temizlik vb. işlerin de eklenmesi durumu zorlaştırmaktadır (Koparan ve Bekalp, 2020: 159). Benzeri bir araştırmayı yapan Arntz vd. (2019: 15), 1997-2014 yıllarını kapsayan Alman Sosyo Ekonomik Paneli verilerini kullanarak yaptığı araştırmaya göre, çocuk sahibi olan kadınların evden çalışma oranının daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca ailede babalar da çocukları okul çağındayken evden çalışmayı daha çok tercih etmekte ve kadınların evlendiklerinde veya kırsal bölgeye eşlerinin yanına yerleştiklerinde evden çalışma oranlarının yüksek olduğu görülmektedir.

Ancak uzaktan çalışma uygulaması her çalışana cazip gelmemektedir. Örneğin, okulların tatil olmasıyla birlikte çocuklu çalışanlar evden çalışma konusunda zorlanmakta bazıları ise, teknolojik altyapı eksikliği sebebiyle evden çalışırken sorun yaşamaktadır. Bu sebeplerin yanı sıra çalışanların bireysel özellikleri de evden çalışmaya elverişli olmamaktadır. Bazı çalışanlar takım çalışması ve çalışma arkadaşlarıyla bir arada çalışmayı sevdiği için işletmeler bu kişilerden evden çalışırken istediği verimi alamamaktadır. Bu sebeple evden çalışma uygulaması herkesi benzer şekilde etkilememektedir (Sezgin, 2020).

Meşhur (2010: 5) evden çalışma biçimini, bireylere işyerinin getirdiği stres ve gürültüden uzak bir çalışma ortamı olarak nitелеmektedir. Ayrıca evden çalışan bireyler, iş yerindeki müdahalelere maruz kalmamakla birlikte ailesine de vakit ayırabilmekte kendi dinlenme saatlerini düzenleyerek iş performansını da arttırmaktadır. Benzer şekilde Irawanto tarafından Endonezya'da yapılan bir araştırmada, COVID-19 salgını beyaz yakalı çalışanları evden çalışmaya mecbur bırakmıştır. Araştırma sonucuna göre, çalışanların %26'sının evden çalışmayı tercih ettiği görülmektedir. Ayrıca, evden çalışma sisteminin iş yaşam dengesini daha iyi hale getirebileceği gelecekteki araştırmalar açısından önemli görülmektedir (Irawanto, 2020: 166).

Nihayet, Mercan (2019: 51-56) bankacılık sektöründe çalışanların sosyo-demografik özellikleri ve evden çalışma durumuna göre örgütsel bağlılık, yaşam kalitesi ve iş doyumu durumlarının değerlendirilmesi konulu bir tez çalışması yapmıştır. Araştırmada, evden çalışma gün sayısı değerlendirildiğinde; 217 kişinin hafta boyunca ofiste çalıştığı görülmüştür. Buna karşın 47 kişi haftanın bir günü, 26 kişi haftanın iki günü, 12 kişi haftanın üç günü ve 5 kişi haftanın dört günü evden çalışmaktadır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; evden çalışma gün sayısı ile iş doyumu ve yaşam kalitesi arasında farklılıklar saptanmıştır. Bu sonuçlar, haftada 1-2 gün evden çalışanlar ve haftada 3-4 gün evden çalışanların iş doyumu ve yaşam kalitesinin arttığını göstermektedir.

### **1.2.3.1. Çalışanlar Açısından**

Evden çalışmanın tercih edilme nedenlerine bakıldığında; zamanı esnek kullanabilme, iş-aile hayatına ayıracağı zamanı dengeleme ve yolda kaybedilen zaman gibi faktörler gösterilmektedir. Günümüzde içinde bulunduğumuz Pandemi sürecinin de etkisiyle birçok çalışan; işyerinden farklı bir konumda bilgisayar, internet, telefon vb. ekipmanlarla çalışarak işlerini işyeri dışında bir konumda sürdürmeyi avantajlı bulmaktadır. Ancak bu durumun bazı dezavantajları da bulunmaktadır. Örneğin takım çalışmasının zorlaşması, bireylerin kariyerinde terfi konusunda endişe duyması ve sosyal hayattan uzak kalmaları evden çalışmanın dezavantajları olarak gösterilebilir.

Örneğin Erdoğan (2012: 81), çalışanların evden çalışma sistemini tercih etmelerinin çeşitli sebepleri olduğunu ifade etmektedir. Bu nedenler; kadın çalışanların ev içi sorumluluklarını iş ile birlikte yürütme isteği, çalışanların işyerindeki stresten uzaklaşma isteği ve çalışanların yol masraflarından tasarruf etme isteği olarak kabul edilebilir. İncenacar (2019: 841) ise, evden çalışma sisteminin yaygın hale gelmesinin nedenlerini; bireyin özerklik isteği, çalışanın iş-aile yaşamındaki esneklik, işe gidip gelmede ulaşım maliyetlerinin azalması ve alternatif çalışma seçenekleri olarak ifade etmektedir. Benzer şekilde Meşhur (2007: 267), evden çalışma sisteminin avantajları işe ulaşım konusunda maliyetleri azaltmak ve zamandan tasarruf sağlamak, sosyal izolasyonu azaltmak olarak belirtmiştir. Evden çalışma sisteminin çalışanlar açısından dezavantajları da bulunmaktadır. Bunlar; evden çalışanların bakması gereken çocukları ve ev işleri olması sebebiyle işe odaklanma konusunda sıkıntı yaşamaları, evden çalışanların ücret düzeylerinin işyerinde çalışanlara göre daha düşük olması, evden çalışan kişilerin teknolojiye erişme konusunda sıkıntılar yaşamaları ve evden çalışmanın çalışanların örgütlenmesini zorlaştırmasıdır.

Netice itibariyle evden çalışma yöntemi, uzaktan çalışma, tele çalışma vb. şekilde tanımlanan bir çalışma biçimi olarak günümüzde içinde bulunduğumuz Pandemi sürecinin de etkisiyle yaygın hale gelmiştir. İşverenler ve çalışanlar arasında esnek çalışma şekillerinin tercih edilmesinin nedenleri olarak bireylerin ailesine karşı sorumlulukları, nüfusun yoğun olduğu şehirlerde ev ve iş arasındaki mesafenin uzak olması ve Pandemi sürecinin etkisi gösterilebilir. Virüsün yayılmasını önlemek, sosyal mesafe kurallarına uyabilmek için sokağa çıkma yasağı uygulamalarında okulların kapalı olması durumunda çalışan bireylerin iş ve aile sorumluluklarının ortaya çıkması kişilerin evden çalışma konusuna olumlu bakmasını sağlamıştır.

**Tablo 1.4. Evden Çalışmanın Çalışanlar Açısından Avantaj ve Dezavantajları**

| <b>Avantajlar</b>                                                 | <b>Dezavantajlar</b>                                                            |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| Zamanı kontrol edebilme                                           | Sosyal hayattan uzak kalma                                                      |
| Teknolojiyi kullanarak istediği yerden iş yapabilme               | Ev içerisinde çalışırken işin bölünebilmesi                                     |
| Özerklik                                                          | İşverene kendini gösterememe ve kariyerinde ilerleme konusunda endişe duyulması |
| İşe gidip gelme sırasında zaman kaybının ve maliyetlerin azalması | Takım çalışmasının zorlaşması                                                   |
| Kişinin ailesine daha fazla zaman ayırabilmesi                    | Sürekli ulaşılabilir olma beklentisi ve mesai saatinin değişken olması          |
| İşyeri stresinden uzak ve daha rahat çalışma                      | İşe konsantre olma konusunda zorluk yaşama                                      |
|                                                                   | Çevre tarafından “çalışmıyor” olarak algılanmak                                 |
| (Erbuğ, 2019: 56)                                                 |                                                                                 |

Evden çalışmanın işçiler açısından avantaj ve dezavantajları Tablo 1.4.’te gösterilmektedir. Tablo 1.4.’e göre, evden çalışmanın çalışanlar açısından dezavantajlarına bakıldığında, evden çalışanlar sosyal hayattan uzak kalmakta ve çalışması gereken saatlerde televizyon, sosyal medya, ev işleri vb. dikkat dağıtıcı unsurlar ile ilgilenmesi sebebiyle işlerini tam anlamıyla yapamamaktadır. Ayrıca, evden çalışanların iş saatlerinin değişmesiyle birlikte mesai saatleri uzamakta ve evden çalışmaları sebebiyle evdeki maliyetleri de artmaktadır.

Literatürdeki araştırmalarda evden çalışmanın çalışanlar açısından dezavantajları da bulunmaktadır. Örneğin, Kara, Güneş vd. (2021: 267) tarafından 2021 yılında İstanbul’da yapılan bir araştırmada COVID-19 nedeniyle evden çalışan kadın öğretmenlerin yaşadığı iş-aile çatışması incelenmiştir. Araştırmanın örneklem gurubunu evden çalışan evli ve çocuklu öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda evden çalışan öğretmenlerin duygusal

olarak yorulduğu, iş doyumlarında ve motivasyonlarında azalma olduğu, stresli oldukları ve ev-iş arasındaki dengeyi korumakta zorlandıkları tespit edilmiştir.

Öte yandan, Marzooqi ve Aamer tarafından Bahreyn’de yapılan bir araştırmada Pandeminin evden çalışma sistemi üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Araştırmanın örneklem grubu evden çalışan 199 kişiyi içermektedir. Katılımcıların %95’i evden çalışma sisteminin avantajlı olduğunu düşünmektedir. Ayrıca katılımcılar evden çalışma sistemi ile zamanlarını istediği şekilde planlayarak özgürce işlerini yapmaktadır. Buna karşın araştırmada katılımcıların %73’ü iş arkadaşlarıyla sosyalleşme ve etkili toplantılar yapma konusunda evden çalışma sistemini avantajlı görmemektedir. Araştırma sonucuna göre, evden çalışanların işi takip etmek ve önemli toplantılara katılmak için belirli zamanlarda işe gidip gelmesi evden çalışma sisteminin dezavantajlarını ortadan kaldırabilir (Marzooqi ve Aamer, 2020: 11).

### 1.2.3.2. İşverenler Açısından

Günümüzde teknolojinin gelişimi ve içinde bulunduğumuz Pandemi sürecinin de etkisiyle işverenler de evden çalışma sistemini tercih etmektedir. Evden çalışma sistemi işverenler açısından birçok avantaj ve dezavantajları beraberinde getirmektedir. Evden çalışmanın işverenler açısından avantaj ve dezavantajları Tablo 1.2.2’de gösterilmektedir.

**Tablo 1.5. Evden Çalışmanın İşverenler Açısından Avantaj ve Dezavantajları**

| Avantajlar                                | Dezavantajlar                                   |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Ofis maliyetlerinin azalması              | Çalışan üzerindeki denetimin azalması           |
| Çalışanların işe devamsızlığının azalması | Teknolojik ekipman maliyetlerinin artması       |
| İş gücü devir oranının azalması           | Veri güvenliğini konusunda sıkıntılar yaşanması |
| Çalışanların motivasyonlarının artması    | Örgüt kültürünü aktarmada zorluk yaşanması      |
| Çalışan ve iş verimliliğinin artması      | Takım çalışması sağlanmasında zorluk yaşanması  |
| (Erbuğ, 2019: 57)                         |                                                 |

Evden çalışmanın işverenler açısından avantajları; ofis maliyetlerinin (faturalar, ofis malzemeleri vb.) azalması, çalışanların işe gelirken harcayacakları vakti daha özenli çalışarak harcaması ve çalışanların evden çalışması sebebiyle motivasyonlarının artması gösterilebilir. Ayrıca, çalışma saatlerinin esnek olması sebebiyle müşterinin istek ve sorunlarına daha hızlı yanıt verilmekte, insan kaynakları verimliliğinde artışlar meydana gelmektedir.

Evden çalışmanın işverenler açısından dezavantajlarına bakıldığında; evden çalışma sistemi çalışanın denetlenmesini zorlaştırmakta ve çalışanlar devamlı olarak evden çalıştığı için izole olmakta bu sebeple örgüt kültürünü aktarmada zorluk yaşamaktadır. Ayrıca çalışanlar evden

çalıştıkları için gereken ekipmanı sağlayan bir işveren için teknolojik ekipman maliyetleri de artmaktadır.

Literatürde evden çalışmanın işçiler ve işverenler açısından avantaj ve dezavantajlarını inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin, Barrero (2020: 31) tarafından 2020 yılında ABD’de yapılan bir araştırmada, yüksek ücretle çalışan kişiler için evden çalışma uygulamasının avantajlı olduğu tespit edilmiştir. Özellikle büyük şehir merkezlerinde evden çalışma sistemiyle birlikte işçilik maliyetlerinde de azalma görülmüştür. Green vd. (2020: 12) tarafından 2020 yılında Yeni Zelanda’da yapılan bir diğer araştırmada, evden çalışmanın iş tatmini, çalışan performansı, çalışanın iş-aile hayatı için faydalı olabileceği ifade edilmektedir. Benzer şekilde Philips tarafından Birleşik Krallık’ta yapılan bir araştırmada ise, 2019’da Ulusal İstatistik Ofisi (ONS) ankete katılan kişilerin %61’nin uzaktan çalıştığını tespit etmiştir (Philips, 2020: 133).

Öte yandan Rubin vd. (2020: 8) tarafından 2020 yılında Hollanda’da yapılan bir araştırmada, evden çalışmanın avantaj ve dezavantajlarını araştırmışlardır. Araştırmada, birçok insanın evden çalışmayı memnuniyetle karşıladığı görülmüştür. Ancak evden çalışma uygulamasında çalışan işe gidip gelme konusunda zamandan tasarruf ederken dışarıda vakit geçirme ve iş arkadaşlarıyla yüz yüze görüşmeyi de arzu etmektedir. Benzer şekilde Purwanto vd. (2020: 6235) tarafından 2020 yılında Endonezya’da yapılan bir araştırmada, evden çalışma uygulamasının avantajları; daha esnek olması, mesai saatlerinin takip edilmemesi ve işe ulaşım konusunda masrafların azalması olarak görülmüştür. Buna karşılık evden çalışmanın dezavantajları; çalışanın motivasyonunu kaybetmesi, elektrik ve internet masraflarının artması ve veri güvenliği konusunda sorunlar ortaya çıkması olarak görülmüştür.

#### **1.2.4. Konuyla İlgili Düzenlemeler**

Evde çalışma konusundaki en büyük eksiklik yasal düzenlemelerdir. Bu alandaki ilk yasal düzenlemeler 19. yy’da geleneksel anlamda evde çalışmaya ilişkindir. Evde çalışmaya yönelik düzenlemeler evden çalışma ile karıştırıldığı için konuyla ilgili düzenlemelerde eksiklik yaşanmaktadır (Kandemir, 2011: 59).

Örneğin, ILO sözleşmelerinde evde çalışma düzenlenmiş ancak evden çalışma kavramı henüz düzenlenmemiştir. ILO, 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 sayılı Evde Çalışma Tavsiye Kararı ile bu alanı düzenlemiştir. Buna göre evde çalışma, kişinin sözleşme gereğince yapmakla yükümlü olduğu işi ev veya başka bir konumda yerine getirdiği çalışma şeklidir.

Ancak, Türkiye 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 sayılı tavsiye kararını kabul etmemiştir (ILO, 1996).

184 sayılı Tavsiye Kararı evden/uzaktan çalışmaya ilişkin bir temel oluşturmuştur. 184 sayılı Tavsiye Kararı evde çalışanların diğer çalışanlarla eşit muamele görmesi, evde çalışanların diğer çalışanlar gibi sendika kurma, sendikaya üye olma ve sendika faaliyetlerine katılma, ücret ve sosyal güvenlik konularında da eşit davranılması gerektiğini belirtmektedir (Kandemir, 2011: 50).

Öte yandan Avrupa Komisyonu tarafından, “Tele Çalışma/Uzaktan Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Antlaşması”; uzaktan çalışanların sağlık, ücret, eğitim ve sosyal güvenlik gibi hakları da düzenlenmektedir. Anlaşmada ayrıca tele/uzaktan çalışma bilgi teknolojilerinin aktif şekilde kullanılarak ofis dışında bir mekânda yapılan çalışma biçimi olarak tanımlanmaktadır. Çerçeve Antlaşması ayrıca uzaktan/tele çalışanların diğer çalışanlarla eşit haklara sahip olmasının gerekmesi, tele/uzaktan çalışmanın isteğe bağlı olması gibi çalışma koşullarını da sağlamaktadır. Ayrıca uzaktan/tele çalışanların sağlık ve güvenliğinin düzenli olarak izlenmesi gerekliliği de anlaşmanın hükümlerinden biridir. Çerçeve Antlaşma, tele çalışmanın gelişmesi için esneklik, iş güvenliği ve iş kalitesinin birlikte var olmasını zorunlu kılmaktadır. Avrupa Birliği açısından tele/uzaktan çalışmanın gelişmesi ve yaygın hale gelmesi yapılan çerçeve anlaşmasıyla mümkün olmuştur (Meşhur, 2010: 9).

Evde çalışma ülkemizde 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun kabulüne kadar düzenlenmemiştir. 2016 yılında yürürlüğe giren 6715 sayılı kanun değişikliği ile 4857 sayılı İş Kanunu’nda uzaktan çalışanlarla ilgili yeni düzenlemeler yapılmıştır (Güz ve Tüfekçi, 2020: 1). Evde çalışma, Türkiye’de ilk kez 2012 yılında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda “Evde Hizmet Sözleşmesi” kapsamında düzenlenmiştir (Güz ve Tüfekçi, 2020). 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 461.maddesine göre, “Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir”. Buna göre Türk Borçlar Kanunu’nda geleneksel evde çalışma düzenlenmiştir. Burada önemli olan, işçinin kendisinin veya evdeki bireylerle birlikte bir işverene veya bir kuruma çeyiz, boncuk, yatak örtüsü, kına paketlenme vb. işleri yapabileceğini bildirmesidir (Kandemir, 2014: 156).

4857 sayılı İş Kanunu’nun 14. madde başlığı “Çağrı Üzerine Çalışma ve Uzaktan Çalışma” şeklinde değiştirilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14. Maddesinde yazılı sözleşme ile işçinin yapmakla sorumlu olduğu işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç olması durumunda iş görme

görevini yerine getireceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayanan kısmi süreli iş sözleşmesi olarak ifade edilmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu 14. Maddesi dördüncü fıkradaki düzenlemeye göre ise, uzaktan çalışma, işçinin işveren tarafından oluşturulan kişinin iş görme görevini evinde veya teknolojik ekipmanlarla işyeri dışında bir mekânda gerçekleştirmesi esasına dayanan ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi şeklinde tanımlanmaktadır (Yöntem, 2021). Devam eden beşinci fıkrada, 14.maddenin dört fıkrasına göre yapılacak olan bir iş sözleşmesinde işin tanımı, yapılma biçimi, işin yapılacağı yer, işin süresi, ücretin ödenmesi konusundaki şartlar, işveren tarafından verilen teknolojik aletlerin korunmasına yönelik hususların işverenin işçiyle iletişim kurması ve genel ve özel çalışma biçimine ilişkin hususların yer alacağı düzenlenmektedir (Gültekin, 2020: 4).

İş Kanunu'nda yer alan bu düzenleme Borçlar Hukuku'ndaki düzenlemelere kıyasla öncelikli olarak uygulanmaktadır. İş Kanunu'nda gerekli usul ve esasların yazılı metinle belirleneceği ifade edilmiş ve 10 Mart 2021'de Uzaktan Çalışma Yönetmeliği yayımlanmıştır. Bu yönetmeliğin amacı, uzaktan çalışmanın usul ve esaslarını belirlemektir. Yönetmelikte uzaktan çalışma ve uzaktan çalışanın tanımı yapılmış, yapılacak işin tanımı, yapılma süresi, yeri ve ücretin ödenmesine ilişkin konular ele alınmıştır. Ayrıca, uzaktan çalışma sırasında çalışanın ihtiyaç duyduğu ekipman giderleri ve maliyetlerin kim tarafından karşılanacağına dair düzenlemelere yer verilmiştir.

## İKİNCİ BÖLÜM: PANDEMİNİN EVDEN ÇALIŞMAYA ETKİSİ

### 2.1. Pandemi Sürecinin Evden Çalışmaya Etkileri

#### 2.1.1. Pandemi ve Evden Çalışma

Evden çalışma biçiminde bilgisayar ve iletişim teknolojileri kullanımının önemi çok yüksektir. Evden çalışmanın olabilmesi için bilgisayar, internet bağlantısı vb. donanımların mevcut olması gerekmekte, evden çalışan bireyler iş yerleri ile telefon, bilgisayar ve internet gibi yollarla iletişim kurmaktadır (Kavi ve Koçak, 2010: 77). Bunun sebebi, işlerin evden yapılabilir olmasını sağlayan temel etkenin bilgisayar ve iletişim teknolojileri olmasıdır. Ayrıca, iletişim ve teknolojinin gelişmesi ile birlikte bazı iş yerleri işlerin işyerinde yapılması zorunluluğunu kaldırmıştır. Böylece çalışanın yaşadığı veya istediği bir mekânı “işyeri” olarak kullanmasının önü açılmıştır.

##### 2.1.1.1. COVID-19 ve İstihdam

Türkiye'nin çalışma hayatı ve istihdam Pandemiden önemli ölçüde etkilenmiştir. Bu süreçte ekonomik hayat durma noktasına gelmiş ve bu durum, istihdam açısından büyük bir tehdit oluşturmuştur. Bu sebeple 2020 yılında ülkelerin istihdam seviyelerinde daralmalar meydana gelmiştir (Balcı ve Çetin, 2020: 40).

Pandemi sürecinde ekonominin, sektörlerin ve istihdamın süreçten olumsuz etkilenmesinin nedenlerinden biri Türkiye'deki işletmelerin büyük bir kısmının dijitalleşme konusunda yeterli seviyede olmamasıdır. Ayrıca işletmelerin çoğu işlerini dijital platformlara taşıyamamış ve faaliyetleri durma noktasına gelmiştir (Balcı ve Çetin, 2020: 55).

Türkiye İstatistik Kurumu Hane Halkı İşgücü istatistikleri, COVID-19 öncesi ve sonrası dönemde istihdam açısından cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyinin önemli role sahip olduğunu göstermektedir. Cinsiyet değişkenine göre, kadın ve erkek çalışanlar açısından istihdamda önemli farklılıklar görülmektedir. Buna göre, COVID-19 sonrası dönemde hem erkek hem de kadın istihdamında azalma görülmektedir. Örneğin, COVID-19 öncesi dönemde kadın istihdamı %32,5 iken, COVID-19 sonrası dönemde %30,7'ye gerilemiştir.

Öte yandan yaş değişkenine göre, en yüksek istihdam oranı COVID-19 öncesi ve sonrası dönemde en yüksek istihdam oranı 35-44 yaş aralığındaki bireylerde görülmektedir. Bunun sebebi bu yaş aralığındaki bireylerin Pandemi sürecinde evden çalışma konusunda sıkıntı yaşamaması ve hem ev işlerini hem de işyeri sorumluluklarını yerine getirmede başarılı olması olabilir.

**Tablo 2.1. BETİMLEYİCİ İSTATİSTİKLER (İSTİHDAM)**

| Değişkenler          |                   |               | İstihdam (%)    |                  |
|----------------------|-------------------|---------------|-----------------|------------------|
|                      |                   |               | COVID-19 Öncesi | COVID-19 Sonrası |
| Bireysel Değişkenler | Cinsiyet          | Erkek         | 69,6            | 66,9             |
|                      |                   | Kadın         | 32,5            | 30,7             |
|                      | Yaş               | 15-24         | 34,6            | 30,9             |
|                      |                   | 25-34         | 60,6            | 58,3             |
|                      |                   | 35-44         | 64,5            | 62,5             |
|                      |                   | 45-54         | 55,2            | 54,2             |
|                      |                   | 55+           | 33,9            | 31,7             |
|                      |                   | Eğitim düzeyi | Eğitimsiz       | 24,9             |
|                      | İlkokul           |               | 50,5            | 47,2             |
|                      | Ortaokul          |               | 38,8            | 35,2             |
|                      | Lise              |               | 47,9            | 44,5             |
|                      | Lisans-Lisansüstü |               | 71,2            | 68,7             |

Bireylerin eğitim düzeyine bakıldığında, COVID-19 öncesi ve sonrası dönemde lisans ve lisansüstü mezunu bireylerin istihdam oranı diğer eğitim düzeylerine kıyasla daha yüksektir. Bunun sebebi, COVID-19 sonrası dönemde evden çalışmaya adapte olmanın zor olması ve evden çalışanların genel olarak eğitim düzeyi yüksek bireylerden oluşması gösterilebilir.

Pandemi sürecinde banka çalışanlarının evden çalışma modeline geçiş yapması insan kaynakları politikalarını farklılaştırmaktadır. Bu süreçte çalışanların yeni düzene uyum sağlaması ve bankadaki organizasyonların aksama olmadan yürütülmesi için insan kaynakları birimleri önemli bir rol üstlenmektedir.

Başaran ve Ünal'a göre, bankacılık sektörü Pandemi sürecinde çalışan ve toplum sağlığını koruyucu kararların en hızlı şekilde alındığı sektör olmuştur. Alınan önlemlerin yanı sıra çalışanlarının fikirlerini önemseyen bir iş ortamı oluşturan insan kaynakları birimleri bu süreçte çalışan bağlılığı ve çalışan memnuniyetine de önemli ölçüde katkı sağlamaktadır.

Ayrıca, evden çalışma modelinde kadınların iş ve aile yaşamı arasında zorlandığı görülmektedir. Araştırmada, COVID-19 salgını bitse bile yeniliklerin kalıcı olabileceği ve evden çalışma modelinin uygulanmaya devam edeceği düşünülmektedir (Başaran ve Ünal, 2021: 669).

Tablo 2.2'de sektörlerin Pandemi sürecinden etkilenme düzeyleri gösterilmektedir. Buna göre, toptan ve perakende ticaret, imalat, emlak; idari ve destek hizmet faaliyetleri ve konaklama ve yiyecek hizmetleri sektörleri Pandemi sürecinden en çok etkilenen birinci grup sektörlerdir. Ayrıca sanat, eğlence, dinlence, spor ve diğer hizmetler ve ulaştırma, depolama ve haberleşme sektörleri de Pandemi sürecinden en çok etkilenen ikinci grup sektörlerdir. Tablo 2.2'ye göre, istihdamın en fazla etkileneneceği sektörler üretim temelli olan konaklama ve yiyecek hizmetleri, toptan ve perakende ticaret ve ulaşım sektörü olabilir.

**Tablo 2.2.Sektörlerin COVID-19 Krizinden Etkilenme Dereceleri**

| Sektörler                                            | COVID-19 Krizinden Etkilenme Düzeyi |
|------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| Eğitim                                               | Düşük                               |
| Emlak; idari ve destek hizmet faaliyetleri           | Yüksek                              |
| Finans ve Sigorta Hizmetleri                         | Orta                                |
| İmalat                                               | Yüksek                              |
| İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri          | Düşük                               |
| İnşaat                                               | Orta                                |
| Kamu hizmetleri (elektrik,gaz vb. üretim ve dağıtım) | Düşük                               |
| Kamu yönetimi ve savunma: zorunlu sosyal güvenlik    | Düşük                               |
| Konaklama ve yiyecek hizmetleri                      | Yüksek                              |
| Madencilik ve Taş Ocakçılığı                         | Orta                                |
| Sanat, eğlence, dinlence, spor ve diğer hizmetler    | Orta-Yüksek                         |
| Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık                      | Düşük-Orta                          |
| Toptan ve perakende ticaret                          | Yüksek                              |
| Ulaştırma, depolama ve haberleşme                    | Orta-Yüksek                         |

(ILO, 2020)

TÜİK Bölgesel İşgücü İstatistiklerinde, istihdamın bölgesel düzeyde farklılaştığı ve istihdam oranlarının Pandemi sürecinde uygulanan tedbirler nedeniyle azalma eğiliminde olduğu görülmektedir.

**TABLO 2.3. BETİMLEYİCİ İSTATİSTİKLER (İSTİHDAM-BÖLGE)**

| Değişkenler | İstihdam (%)      |                  |      |
|-------------|-------------------|------------------|------|
|             | COVID-19 Öncesi   | COVID-19 Sonrası |      |
| Bölge       | İstanbul          | 53,4             | 50   |
|             | Batı Marmara      | 56,8             | 55,5 |
|             | Ege               | 55,7             | 52,4 |
|             | Doğu Marmara      | 52,4             | 51,5 |
|             | Batı Anadolu      | 51               | 49,1 |
|             | Akdeniz           | 49,5             | 47,8 |
|             | Orta Anadolu      | 47,6             | 47,1 |
|             | Batı Karadeniz    | 56               | 53,5 |
|             | Doğu Karadeniz    | 57,4             | 55   |
|             | Kuzeydoğu Anadolu | 47,6             | 45,9 |
|             | Ortadoğu Anadolu  | 45,2             | 42,6 |
|             | Güneydoğu Anadolu | 39               | 37,3 |

İstihdama bölgeler açısından bakıldığında, genel olarak tüm bölgelerde COVID-19 öncesi döneme kıyasla COVID-19 sonrası dönemde istihdam oranında azalma görülmektedir. Örneğin, İstanbul Pandemiden en çok etkilenen il olmuştur. COVID-19 öncesi dönemde İstanbul'da istihdam oranı %53,4 iken, COVID-19 sonrası %50 olarak ifade edilmektedir. Nüfusun kalabalık olması ve artan vakalara karşı alınan hükümet tedbirleri istihdamı azaltmıştır. Benzer şekilde, Ege (%52,4), Akdeniz (%47,8) ve Ortadoğu Anadolu (%47,1) bölgelerinde de COVID-19 sonrası dönemde istihdam oranında azalma görülmektedir. Bunun sebebi vaka sayılarının artmasıyla birlikte ülke genelinde işlerin sosyal mesafeyi ve bulaşma riski azaltmak amacıyla eve kapanma, sosyal izolasyon uygulamaları istihdam oranının düşmesi

olarak gösterilebilir. Ayrıca, Pandemi sürecinde okul ve kreşlerin kapatılması, evden çalışma konusundaki teknolojik yetersizlik ve işyerlerinin kapatılması da ülke genelinde istihdam oranlarının düşmesine neden olmuştur.

Literatürdeki Pandemi sürecinin istihdama etkisini araştıran birçok araştırma bulunmaktadır. Örneğin, İspanya’da Fana vd. üç Avrupa ülkesinin (Almanya, İspanya ve İtalya) salgına karşı aldığı önlemlere karşılık COVID-19 krizinin istihdam üzerindeki etkilerini analiz etmişlerdir. Araştırmada salgından en çok etkilenen ülkelerin İspanya ve İtalya olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca salgının özellikle otomotiv sektörünü olumsuz olarak etkilediği görülmüştür. Araştırmada salgının etkilerinin büyük olacağı ve ülkelerin uzaktan çalışma sistemini kalıcı olarak kullanabileceği ifade edilmiştir (Fana vd., 2020: 402-403).

Öte yandan ABD’de Cajner vd. tarafından yapılan bir araştırmada Pandeminin istihdam üzerindeki etkilerini ölçmek amaçlanmıştır. Bulgular, Nisan 2020’de istihdamda %21’lik düşüş yaşanmasına rağmen Haziran ayında toparlanma yaşadığını göstermektedir. Ayrıca Pandemi döneminde geçici olarak kapatılan işletmelerin yeniden faaliyete geçmesinin de istihdamın artmasına katkı sağladığı görülmüştür. Araştırmada, istihdam kayıplarının düşük ücretli çalışanlar arasında yoğunlaştığı tespit edilmiştir. Ayrıca Pandemi döneminde çalışanların ücretlerinde kesintiler yapıldığı görülmüştür. Son olarak, Pandemi sürecinin ABD’de istihdam üzerindeki etkilerinin geçmişte yaşanan Büyük Buhran’a kıyasla daha büyük olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Cajner vd., 2020: 24).

Nihayet, ABD’de Alon vd. tarafından yapılan bir araştırmada COVID-19 Pandemisinin istihdam üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Bulgular, Pandemi sürecinde kadınlar arasında işsizliğin erkeklere kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca okul ve kreşlerin kapanması nedeniyle artan ev ve çocuk bakımı maliyetleri nedeniyle birçok kadın işten ayrılmış, bu durum ciddi istihdam kayıplarına neden olmuştur. Araştırmada, Pandemi sürecinde evden çalışma uygulamasına geçilmesinin kadın istihdamı üzerinde olumlu etkisi olduğu tespit edilmiştir (Alon vd., 2020: 48-50).

### **2.1.1.2. COVID-19 Pandemisinin İşsizliğe Etkisi**

Pandemi sürecinde yaşanan ekonomik daralmalar üretim hacminin düşmesine ve buna bağlı olarak işsizliğin artmasına neden olmuştur (Bulut ve Pınar, 2020: 219). COVID-19’un çalışma hayatı üzerindeki etkilerine işsizliği arttırması, bazı sektörlerde işletmelerin çalışanları işten çıkararak küçülmeye gitmesi veya kapanması örnek gösterilebilir. Ayrıca Pandemi sürecinden en çok etkilenenler yaşlılar, gençler, kadınlar, göçmenler ve kayıt dışı çalışanlar olmuştur.

Sektör bazında bakıldığında ise, Pandemi sağlık sektörünü önemli ölçüde zorlamış ve turizm sektörünü olumsuz olarak etkilemiştir (Erel, 2021: 502).

İstatistikler, işsizlik oranlarının Pandemi nedeniyle artma eğiliminde olduğunu göstermektedir. COVID-19 sonrası hükümetlerin uygulamış olduğu sokağa çıkma kısıtlamaları, okulların ve işletmelerin kapatılması ekonomi üzerinde büyük bir hasar bırakmıştır. İşletmelerin kapatılması ile birlikte bireyler iş bulmakta zorlanmış bu durum işsizlik oranının artmasına neden olmuştur. Tablo 2.4'te, işsizlikte COVID-19 sonrası dönemde artış görülürken, istihdam COVID-19 sonrası dönemde azalmıştır.

**Tablo 2.4. BETİMLEYİCİ İSTATİSTİKLER (İŞSİZLİK TÜM ÖRNEKLEM)**

| Değişkenler         |                  | Durum (%) |          | P    |
|---------------------|------------------|-----------|----------|------|
|                     |                  | İstihdam  | İşsizlik |      |
| Tüm Örneklem        |                  | 50        | 12,7     |      |
| Dönem               | COVID-19 Öncesi  | 51,1      | 12,6     | ,000 |
|                     | COVID-19 Sonrası | 48,8      | 12,8     |      |
| *p < .05 **p < .001 |                  |           |          |      |

TÜİK verilerine göre, Tablo 2.5'de işsizliğin COVID-19 öncesi ve sonrası dönemde demografik değişkenler açısından belirgin şekilde farklılaştığı görülmektedir. Örneğin cinsiyet değişkenine göre, işsizlik COVID-19 öncesi ve sonrası dönemde kadın ve erkeklerin işsizlik oranında önemli ölçüde bir değişim yaşanmamıştır.

**Tablo 2.5. BETİMLEYİCİ İSTATİSTİKLER (İŞSİZLİK-DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER)**

| Değişkenler          |                   | İşsizlik (%)    |                  |      |
|----------------------|-------------------|-----------------|------------------|------|
|                      |                   | COVID-19 Öncesi | COVID-19 Sonrası |      |
| Bireysel Değişkenler | Cinsiyet          | Erkek           | 11,2             | 11,7 |
|                      |                   | Kadın           | 15,5             | 15,2 |
|                      | Yaş               | 15-24           | 21,9             | 23,6 |
|                      |                   | 25-34           | 14               | 14,6 |
|                      |                   | 35-44           | 9,4              | 9,5  |
|                      |                   | 45-54           | 8,8              | 7,7  |
|                      |                   | 55+             | 7,1              | 6,9  |
|                      |                   | Eğitim düzeyi   | Eğitimsiz        | 8,7  |
|                      | İlkokul           |                 | 10               | 9,8  |
|                      | Ortaokul          |                 | 13               | 15   |
|                      | Lise              |                 | 14,6             | 14,8 |
|                      | Lisans-Lisansüstü |                 | 13               | 12,7 |

Eğitim düzeyi değişkenine göre, COVID-19 öncesi ve sonrası dönemde en yüksek işsizlik oranı ortaokul ve lise mezunu bireylerde görülmektedir. Bu dönemde eğitim düzeyi yüksek bireylerin evden çalışmaya geçmesi, salgın sebebiyle sokağa çıkma kısıtlamalarının artması vb. sebeplerle ortaokul ve lise mezunu bireylerin istihdamı azalmıştır. İşletmeler COVID-19 sonrası dönemde

bilgi teknolojilerini iyi şekilde kullanabilen eğitim düzeyi yüksek bireyleri tercih etmiştir. Öte yandan yaş değişkenine göre, en yüksek işsizlik oranı COVID-19 öncesi ve sonrası dönemde 15-24 yaş aralığında görülmektedir. Bu dönemde çalışma hayatı içinde Pandemiden en çok etkilenen grup gençler olmuştur. Bu durum, salgının gençlerin ağırlıklı olarak çalıştığı perakende, satış, konaklama, spor ve eğlence sektörlerini etkilemesinden kaynaklanmaktadır. Bu süreçte hizmet, inşaat, tarım ve sanayi sektörlerinde işten çıkarmaların arttığı görülmüştür, Türkiye’de genel işsizlik oranı Nisan 2021 itibariyle TÜİK tarafından açıklanan verilere göre %12,7, genç işsizlik oranı ise %22,7 olarak açıklanmıştır. Hükümet tarafından alınan tedbirler bu sektörlerde çalışanların işyerlerini geçici olarak kapatmasına neden olmuştur.

Öte yandan, korona virüs salgını öncesi gençlerin perakende, satış, konaklama, spor ve eğlence sektörlerinde kayıt dışı olarak çalışıyor olması bu kişilerin işsiz kalma ihtimalinin kayıtlı çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca, kayıt dışı çalışan genç bireylerin işsizlik sigortası ve kısa çalışma ödeneği gibi imkânlardan yoksun olması da salgının genç işsizlik oranı üzerinde önemli ölçüde etkili olduğunu göstermiştir (Erikli, 2021: 381).

**Tablo 2.6. BETİMLEYİCİ İSTATİSTİKLER (İŞSİZLİK-BÖLGE)**

| Değişkenler |                   | İşsizlik (%)    |                  |
|-------------|-------------------|-----------------|------------------|
|             |                   | COVID-19 Öncesi | COVID-19 Sonrası |
| Bölge       | İstanbul          | 13,7            | 13,6             |
|             | Batı Marmara      | 8,5             | 8,8              |
|             | Ege               | 11,1            | 12               |
|             | Doğu Marmara      | 8,5             | 10               |
|             | Batı Anadolu      | 10,8            | 12,5             |
|             | Akdeniz           | 16,4            | 16               |
|             | Orta Anadolu      | 13,5            | 12,6             |
|             | Batı Karadeniz    | 7,9             | 8,6              |
|             | Doğu Karadeniz    | 8,5             | 10               |
|             | Kuzeydoğu Anadolu | 12,9            | 11,7             |
|             | Ortadoğu Anadolu  | 17              | 16,8             |
|             | Güneydoğu Anadolu | 20,4            | 18,9             |

İstatistikler, COVID-9 öncesi ve sonrası dönemde işsizliğin bölgeler üzerinde önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Örneğin, COVID-19 öncesi en yüksek işsizlik Akdeniz bölgesinde görülürken, COVID-19 sonrası dönemde en yüksek işsizlik oranına sahip olan bölge Güneydoğu Anadolu bölgesi olarak tespit edilmiştir. Ayrıca, Batı Anadolu ve Doğu Marmara bölgesinde de COVID-19 sonrası dönemde işsizlik artmıştır.

### 2.1.1.3. COVID-19 Pandemisinin Dünya’da İşsizliğe Etkisi

Dünyada işsizliğin en fazla Avrupa ülkeleri ve Amerika’da yaşandığı görülmüştür. Korona virüs salgını Avrupa Birliği ülkelerinde işsizlik oranının %7,6 düzeyine çıkmasına neden olmuştur. Bu süreçte bazı Avrupa ülkeleri geçici izin ve maaş destekleriyle salgının etkilerini azaltmaya çalışmıştır. Buna karşılık, ABD’de işsizlik oranı Ocak 2020’de %4 düzeyinde iken Nisan ayında %14,7 yükselmiş, Kasım ayında ise %7 düzeyine düşmüştür. Ayrıca Mart 2020’de işsizlik maaşı başvurusu yapan kişi sayısı 281 binden 3,3 milyon kişiye yükselmiştir. Bu yükseliş ABD tarihinde ilk kez yaşanmıştır. Açıklanan son verilere göre, ABD işsizlik maaşı başvuruları artan korona virüs vakalarının etkisiyle 207 bine yükselmiştir (Euronews, 2021).

Literatürde Pandemi sürecinin işsizliğe etkilerini araştıran birçok araştırma bulunmaktadır. Örneğin, Kartseva ve Kuznetsova Rusya’da yaptıkları araştırmada COVID-19 Pandemisinin Rus işgücü üzerindeki etkilerini incelemiştir. Salgının etkisiyle Rusya’da her iki işçiden birinin kayıt dışı çalıştığı görülmüştür. Bu dönemde kayıt dışı çalışanların birçoğunun devletten sosyal yardım alamadığı tespit edilmiştir. Buna ilave olarak Pandeminin etkisiyle çalışanların %39’u gelir kaybı yaşamaktadır. Ayrıca bu süreçte gelir kaybı yaşayanların %60’ı çocuklu ailelerdir. Bulgular ayrıca, her iki Rus işçiden birinin işten çıkarılma riskiyle karşı karşıya olduğunu göstermiştir. Son olarak hala devam eden Pandeminin çalışma hayatı üzerindeki etkisini azaltmak amacıyla Rusya vatandaşları desteklemek için birçok önlem almaktadır (Kartseva ve Kuznetsova, 2020: 31-32).

Nihayet, Zhang, COVID-19 Pandemisinin Çin’deki istihdam ve istikrar politikaları üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Ayrıca araştırmada Çin’de Pandemi süreciyle değişen istihdam yapısına yönelik ileriye dönük istihdam politikaları da açıklanmaktadır. Bulgular, işsizlik oranının Şubat 2020’de 2019 yılına kıyasla %0,9 artarak %6,2’lik bir oranla zirveye ulaştığını göstermektedir. Ayrıca yeni üniversite mezunu gençlerin 2020’de 8,74 milyona ulaşarak bu oranın artması beklenmektedir. Son olarak araştırmada COVID-19 salgınının en çok hizmet sektörünü etkilediği görülmüştür. Ayrıca nüfus yoğunluğuna ve hareketliliğe dayanan restoranlar, oteller vb. mekanlar salgının etkisiyle tamamen durma noktasına gelmiş, bu durum ülkede istihdam sorunu yaratmıştır (Zhang, 2020: 4).

Pandeminin istihdam üzerindeki etkilerine karşı alınan önlemler Pandemi, ekonomi ve istihdam arasındaki ilişkinin yakın olması sebebiyle bu 3 alandaki tedbirleri de kapsamaktadır. Ekonomik kriz salgınla bağlantılıyken; istihdam hem salgınla hem de salgına karşı alınan önlemler ve ekonomideki gelişmelerden etkilenmektedir (Balcı ve Çetin, 2020: 47).

#### **2.1.1.4. Türkiye’de İstihdama Yönelik Alınan Tedbirler**

Devletler, içinde bulunulan Pandemi döneminde birtakım tedbirler alarak sürecin ekonomi ve işgücü üzerindeki olumsuz etkisini azaltmaya çalışmışlardır. Uluslararası düzeyde istihdama yönelik alınan tedbirler; kayıt dışı çalışanlar için destekler, işsizlik ödemeleri, ücret sübvansiyonları, esnek çalışma düzenlemeleri, hastalık izinleri, işten çıkarma yasağı ve mesleki eğitim imkânlarıdır (Kara, 2020: 275).

Türkiye de Pandemi sürecinde istihdamı korumaya yönelik tedbirler almıştır. Bu tedbirler; ücret sübvansiyonları, hastalık izni için sübvansiyonlar ve işten çıkarma sınırlamasıdır. Pandemi sürecinde çalışanlara gelir desteği sağlamak amacıyla kısa çalışma ödeneği uygulanmıştır. 16 Nisan 2020 itibariyle işten çıkarma yasağının süresi ilk olarak 3 ay şeklinde belirlenmiştir (Kara, 2020: 276).

Benzer şekilde Pandemi sürecinde ekonomide meydana gelen daralmalar işsizliğe ve önemli sorunlara neden olmuştur. 18 Mart 2020’de Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan tarafından “Ekonomik İstikrar Kalkanı” paketi açıklanmıştır. Bu paket; işletmelerin kredi borcunu ve KOBİ’lerin geri ödeme sorumluluklarını ötelemeyi, işten çıkarma yasağı ve desteklerin süresinin uzatılmasını ve kısa çalışma ödeneği gibi konuları içermektedir. Bu tedbirler, Pandeminin Türkiye’de istihdam üzerindeki olumsuz etkileri en aza indirmeyi amaçlamıştır (Balcı ve Çetin, 2020: 50).

#### **2.1.1.5. COVID-19 ve İstihdama Yönelik Ampirik Bulgular**

COVID-19 Pandemisinin istihdam üzerindeki etkilerini ölçmek amacıyla çok sayıda araştırma yapılmıştır. Örneğin, McDowell vd. (2021: 3) Pandemi sürecinde ABD’de toplanan verileri kullanarak istihdam koşulları, evden çalışmaya geçiş ve iş kaybı ile bireylerin ruh sağlığı arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırmada, katılımcıların %54’ünün evden çalıştığı ve %12’sinin istihdam kaybı yaşadığı görülmektedir. Sonuçlar, Pandeminin bireylerin yaşamları üzerinde önemli ölçüde etkili olduğunu göstermektedir. Buna göre, Pandemi sürecinde evden çalışan bireylerde hareketsiz davranışlarda artış ve fiziksel aktivitelerinde azalma meydana geldiği görülmektedir. Hareketsiz davranışların artmasının sebebi ekran başında geçirilen sürenin artması olabilir. Ayrıca, işini kaybetmiş olan bireylerde yüksek depresyon belirtileri görüldüğü tespit edilmiştir. Genel olarak sonuçlar, Pandemi süreciyle mevcut iş uygulamalarının değişebileceğini ve daha fazla insanın evden çalışmayı tercih edeceğini göstermektedir.

Okechukwu vd. (2021: 1) 19 Ağustos-9 Kasım 2020 tarihleri arasında ABD’de haftalık Hanehalkı Nabız Anketi (HPS) verileri kullanılarak COVID-19 Pandemisinin istihdam gelir kaybı üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Araştırma, salgını sürecinde ABD’deki haneler üzerindeki istihdam gelir kaybını belgelemesi ve Pandeminin demografik ve sosyoekonomik faktörler üzerindeki etkisini incelemesi nedeniyle önemlidir. Sonuçlar, COVID-19 salgını sırasında farklı etnik gruplar arasında gelir kaybında önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir. Buna göre, siyahlar beyazlara kıyasla daha fazla istihdam gelir kaybı yaşamaktadır. Buna karşılık, 42-82 yaş grubundaki tüm ırkların salgın sürecinde istihdam gelir kaybı yaşama olasılığının daha düşük olduğu görülmektedir. Öte yandan, dul ve boşanmış ailelerin evli hanelere kıyasla gelir kaybı yaşama ihtimali daha düşüktür. Genel olarak sonuçlar, etnik köken ne olursa olsun kadınların Pandemiden erkeklere kıyasla daha fazla istihdam gelir kaybı yaşadığını göstermektedir.

Öte yandan Schmid vd. (2020: 11) Pandemi sırasında istihdamda meydana gelen değişikliklerin evden çalışma, kısa süreli çalışma ve medeni durum üzerinde etkisi olup olmadığını araştırmışlardır. Sonuçlar, Pandeminin tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışan örnekleminde kadınların ve erkeklerin istihdam durumlarında bir değişiklik olmadığını, çalışanların beşte birinin kısa süreli çalıştığını ve örneklemin %40’ının evden çalışmayı tercih ettiğini göstermektedir. Araştırmada, kısa süreli ve evden çalışan bireylerin Pandeminin etkisiyle ilişki doyumlarında düşüş meydana geldiği görülmektedir. Bu düşüşün sebebi çocuklu bireylerin ev-ofis yaşamını birleştirmesinin onlara fazla sorumluluk yüklemesi olabilir. Ayrıca, çocuksuz bireyler ve evden kısa süreli çalışanların, çocuklu bireylere kıyasla ilişki doyumlarının daha düşük olduğu görülmektedir.

Bir diğer araştırmada, Petts vd. (2020: 535) salgının ebeveynlerin iş gücüne katılımı üzerindeki etkisini analiz etmişlerdir. Sonuçlar, COVID-19 Pandemisinin ilk günlerinde çocuklu bireylerin istihdamını önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Buna ilave olarak, salgının ilk günlerinde annelerin %43’ü işten kendi isteğiyle ayrılmaktadır. Ayrıca, salgın sırasında annelerin ev ve iş yaşamlarını birlikte yürütmeye çalışmaları nedeniyle işlerini kaybetme risklerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Annelerin Pandemi sırasında iş ve aile arasındaki dengeyi kurmaya çalışmalarına rağmen iş yerine çocuk bakımına öncelik vermesi sebebiyle annelerin işten ayrılma ya da işten çıkarılma risklerinin artacağı ifade edilmektedir.

Nihayet, Che vd. (2020: 458) COVID-19 Pandemisinin Çin’deki göçmen işçilerin istihdamı üzerindeki etkisini incelemiştir. Sonuçlar, ulusal düzeyde en az 30-50 milyon göçmenin işini kaybettiğini göstermektedir. Ayrıca kayıtlı çalışanlar ile kayıtsız çalışanlar arasında ciddi

farklılıklar görülmektedir. Genel olarak sonuçlar, Pandeminin Çin nüfusu ve Çin'deki göçmen nüfusunun kendi içinde var olan eşitsizlik durumunu daha da kötüleştirdiğini göstermektedir.

### **2.1.2. COVID-19 Pandemisi ve Evden Çalışma Arasındaki İlişki**

Pandemi sürecinde beyaz yakalı çalışanlar için evden çalışma ya da esnek çalışma yeni normal olarak görülmüş, karantinalar ve sokağa çıkma yasakları ile insanların hayatı önemli ölçüde değişmiştir (Akca, 2020: 72).

Öte yandan, salgın birçok işyerinin kapanmasına neden olmuş ve iflasları arttırmıştır. COVID-19 krizi çalışma sürelerinde de azalmaya yol açmıştır. Bu süreçte çalışma sürelerinin azalmasıyla birlikte esnek çalışma, uzaktan çalışma vb. çalışma şekilleri ortaya çıkmıştır. Ayrıca işsizlikte meydana gelen artış gençler, kadınlar ve kayıt dışı çalışanlar açısından önemli sorunlara neden olmuştur. Yaşanan bu gelişmeler salgın sonrası dönemde emek piyasalarının şekillenmesinde büyük rol oynayacaktır (Aykaç ve Murat, 2020: 117).

COVID-19 salgını çalışma hayatını da önemli ölçüde değiştirmiştir. İnsanların çoğu salgından korunmak için evlerinde kalmayı tercih etmiştir. Bu dönemde Zoom ve Microsoft Teams gibi uygulamaların kullanımı ve işin eve taşınmasıyla ev ve iş alanı arasındaki ayırım ortadan kalkmış, dijital çalışmaya geçişte önemli ölçüde bir artış meydana gelmiştir (Turan, 2021: 7-8). Nihayet, COVID-19 salgını öncesi uzaktan çalışma uygulamaları çalışanların isteğine göre tercih edilirken, işletmeler artık bu uygulamaları tasarruf etme amacıyla gerçekleştirmektedir. Pandemi süreciyle birlikte uzaktan çalışma uygulamaları işlerin aksamaması ve çalışanların sağlığını korumak için zorunlu hale gelmiştir.

### **2.2. Pandemide Yeni Çalışma Biçimlerinin Yaygınlığı**

COVID-19 salgını ile birlikte sektörler sosyal mesafe kuralları, karantina vb. nedenlerle evden çalışma modeline geçmiştir. Örneğin, 2020 yılında Eraso ve Garces tarafından İspanya'da yapılan bir araştırmada, COVID-19 tehdidine karşı işletmeler uzaktan çalışma sistemini benimsemiştir. Araştırmaya göre, uzaktan çalışma sisteminin yaygın olduğu çalışma alanları; çağrı merkezi, insan kaynakları ve pazarlama olarak belirtilmiştir (Eraso ve Garces, 2020: 16-17).

Öte yandan 2021 yılında Koohsari, Nakaya vd. tarafından Japonya'da yapılan bir araştırmada, COVID-19 salgınının hızla yayılmasından sonra işçilerin çalışma tarzında meydana gelen değişiklikler araştırılmıştır. Araştırma, COVID-19 salgınının başlamasından sonra evden çalışma sisteminin yaygın hale geldiğini göstermektedir. Ayrıca evden çalışmanın

yaygınlaşması konusunda çeşitli ülkeler ön plana çıkmaktadır. Buna göre, ABD’de COVID-19 salgınının ortaya çıkmasıyla birlikte çalışanların %39’unun evden çalıştığı görülmüştür. Benzer şekilde Kanada’da salgından önceki dönemde çalışanların %13’ü evden çalışırken, salgının etkisiyle bu oran %39’a yükselmiştir (Koohsari ve Nakaya, 2021: 6).

Benzeri bir araştırmayı yapan Bick ve Blandin ABD’de Pandemi sürecinde evden çalışma sistemini araştırmıştır. Araştırmaya göre, ABD’de Şubat 2020’de evden çalışan oranı %8,2’iken salgının yayılmasıyla birlikte Mayıs 2020’de bu oran %35,2 olarak tespit edilmiştir. Araştırma sonucuna göre COVID-19 Pandemisi çalışanların işe gidip gelme alışkanlıklarını değiştirmiş ve salgın öncesi dönemde evden çalışma ve istihdam arasındaki ilişkinin sınırlı olduğu görülmüştür (Bick ve Blandin, 2020: 1).

Öte yandan OECD tarafından ülkelerin uzaktan çalışma kapasitelerinin karantina ve sosyal izolasyon maliyetlerini etkilemesini öngördüğü bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada, ülkelerde Pandemi nedeniyle uygulanan karantina, sosyal izolasyon ve kısıtlamaların hem çalışan hem de yerel ekonomiler üzerindeki etkilerini tespit etmek amaçlanmıştır. Çalışmadaki 27 AB ülkesinin tam kapanma sürecinde evden çalıştığı tespit edilmiştir. Bulgular, büyük şehirlerde evden çalışmanın daha fazla olduğunu göstermektedir. Ayrıca İngiltere, Hollanda ve İsviçre’de çalışanların %40’tan fazlası evden çalışırken Slovakya ve Romanya’da bu oran %30 olarak tespit edilmiştir. Diğer Avrupa ülkelerine kıyasla Türkiye’de çalışanların %21’inin evden çalışabileceği görülmektedir (OECD, 2020).

Nihayet, literatürde Pandeminin etkisiyle evden çalışmanın kalıcı hale gelebileceği sonucuna ulaşan araştırmalar bulunmaktadır. Örneğin, Barrero (2020: 31), Philips, (2020: 133), Brynjolfsson vd., (2020: 3), Alipour (2020: 1) ve Eraso ve Garces (2020: 16-17) yaptıkları araştırmalarda evden çalışma uygulamasının yaygın hale geleceği sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde Brynjolfsson vd. çalışan nüfusun büyük bir kısmının Pandemi döneminde evden çalıştığını, %10’unun işten çıkarıldığı veya izne ayrıldığını tespit etmiştir. Ayrıca çalışanların yaş grubuna bakıldığında genç çalışanların evden çalışmayı tercih etme oranının diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmada, 25-34 yaş grubunda çalışan bireylerin daha çok evden çalıştığı tespit edilmiştir (Brynjolfsson vd., 2020: 3).

### **2.2.1. Pandeminin Çalışanlar Üzerindeki Etkisi**

COVID-19 Pandemisi sürecinde evden çalışma bireysel motivasyonu da önemli ölçüde etkilemektedir. Örneğin Green vd. (2020: 12) yaptıkları araştırmada, evden çalışmanın iş tatmini; çalışan performansı, çalışanı elde tutma ve çalışanın iş-aile hayatını yönetmek için

faydalı olabileceğini ifade etmişlerdir. Ayrıca Pandeminin etkilerinin değiştiği ve artık evden çalışma uygulamalarına daha fazla ihtiyaç duyulduğu görülmüştür. Benzer şekilde Chung vd. tarafından yapılan araştırmada kadınların ev ve işyeri sorumluluklarını üstlendiği ve bu durumun çalışan performansını önemli ölçüde etkilediği görülmektedir (Chung vd., 2020: 13). Öte yandan Zhang vd. (2020: 55) evden çalışmanın çalışan performansı üzerindeki etkisini analiz etmeyi amaçlamışlardır. Bulgular, katılımcıların %52,8'inin kadın, yaş grubu ortalamasının ise 31-40 yaş aralığında olduğunu göstermektedir. Araştırmada, evden çalışmanın iş performansı üzerinde olumlu etkisi olduğu görülmektedir. Teknolojinin kullanılmasıyla çalışanlar evden çalışmayı daha kolay gördükleri için evden çalışmayı tercih etmektedir. Bu durum çalışanın iş yaşam dengesini sağlamalarını da olumlu etkilemektedir. İş yaşam dengesini sağlayan çalışanın evden çalışırken iş performansları da yükselmektedir. Benzer şekilde Kaur ve Sharma (2020: 1400-1407) Pandemi sürecinde kadınların evden çalışırken yaşadığı sorunlar ve faktörleri analiz etmişlerdir. Sonuçlar, evden çalışan kadınların ofiste çalışanlara kıyasla daha fazla çalıştığını ortaya koymaktadır. Nihayet, kadınların normal çalışma saatinden fazla çalıştığı ve evden çalışmanın ofiste çalışmaktan zor olduğu tespit edilmiştir.

Netice itibariyle Pandemi süreci ve bilgi teknolojilerindeki gelişimle birlikte evden çalışma sisteminin hayatımızda önemli bir yeri bulunmaktadır. Bu süreçte yapılan araştırmalarda işletmelerin evden çalışma düzenine geçmesinde bazı sektör ve işlerin henüz hazır olmadığı görülmüştür. Bu noktada evden çalışma sisteminde yapılan işin uzaktan çalışmaya uygun olup olmaması çok önemlidir. Yapılan araştırmalar COVID-19 salgını sürecinde evden çalışma modelinin çeşitli avantaj ve dezavantajlar getirdiğini ortaya koymaktadır. COVID-19 Pandemi döneminde evden çalışanlar için önemli olan şey sosyal izolasyon içinde hem iş hem de aile yaşamını sağlıklı şekilde sürdürmeleridir. Bu sebeple Pandemi sürecinde işletmelerin çoğu evden çalışma sistemine geçmiştir.

### **2.2.2. Türkiye’de Pandemi ve Evden Çalışma**

COVID-19 salgını sürecinde Türkiye’de ekonomik ve sektörel değişimler meydana gelmiş, işgücü piyasası salgın sürecinden önemli ölçüde etkilenmiştir. Devlet tarafından getirilen kısıtlamalar yolcu hareketliliğini sınırlanmış ve seyahatler geçici olarak durdurulmuştur. Eğitimde uzaktan eğitim modeline geçilmiş, işgücü piyasası açısından evden çalışma sistemi uygulanmıştır (Soylu, 2020: 169).

Öte yandan Pandemi ile birlikte evden çalışmaya müsait olan işler artmış ve evden çalışma salgınıyla birlikte standart iş sözleşmeleri kapsamında çalışanlar tarafından uygulanmaya başlanmıştır (Omay, 2020: 161).

Bireylerin evden çalışma tercihi ülkelerin gelişmişlik düzeyi ile de doğrudan ilgilidir. Çünkü gelişmiş bir ülkenin vatandaşlarına sunduğu imkânla gelişmekte olan bir ülkenin vatandaşlarına sunduğu imkân aynı oranda değildir. Özellikle gelişmiş ülkelerde çok sayıda çalışan ofislerde çalışmak yerine, evden çalışmayı tercih etmektedir. Ülkemizde birçok firmanın bu sisteme kısmi de olsa geçiş yaptığı, çalışanlar tarafından cazip bir sistem olarak görüldüğü ve her geçen gün yaygınlaştığı bilinmektedir. (Agcadağ, 2017: 86).

Pandemi sürecinde uzaktan çalışma konusunda birçok araştırma yapılmıştır. Örneğin, Nisan 2020’de Deloitte Türkiye İnsan Yönetimi Hizmetleri tarafından “İşin Geleceği: Uzaktan Çalışma Sisteminde Organizasyonel Dayanıklılığı Korumak” adlı bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın örneklem grubu Türkiye’de 17 şehirden hizmet, finansal kurumlar, teknoloji, enerji, üretim, tüketim ve perakende, medya, inşaat, ulaşım vb. sektörlerde faaliyet gösteren 334 kişiden oluşmaktadır. Pandemi sürecinin de etkisiyle bu sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerin %48,7’si tam olarak evden çalışmaya geçerken, %43,2’si kısmi olarak evden çalışma uygulamasına geçmiştir. Buna karşın işletmelerin %8,1’inin evden çalışma uygulamasına geçmediği tespit edilmiştir. Bulgular, Medya ve Reklam sektörünün %87,5 oranıyla tüm çalışanlarını evden çalışma uygulamasına geçirdiğini göstermektedir. Buna karşın evden çalışma sistemine uyum sağlayamayan veya hala geçiş yapamayan sektör üretim sektörü olarak tespit edilmiştir. Ayrıca COVID-19 salgını öncesi işletmelerin %75,8’inin evden çalışma sistemini uygulamadığı, %24,2’sinin ise kısa süreli evden çalışma sistemini uyguladığı görülmüştür. Bulgular, salgın sürecinde evden çalışma uygulamasına geçişte sorun yaşamayan işletmelerin salgın öncesinde de uzaktan/evden çalışma sistemini uygulayan e ticaret, medya ve reklam şirketleri olduğunu göstermektedir. Ancak salgın sürecinde diğer sektörlerle kıyasla evden çalışma uygulamasına uyum sağlama konusunda sıkıntı yaşayan sektör kamu sektörüdür. Sonuçlar, evden çalışma sistemine geçişi etkileyen en önemli faktörün sektör değil yapılan işin kendisinin olduğunu göstermektedir. Ayrıca salgın sürecinde evden çalışmanın çalışanların verimliliğini arttırarak zamanlarını verimli şekilde yönetebildikleri ancak konsantrasyon eksikliği ve uzaktan çalışmaya uyum sağlayamadıkları için motivasyon düşüklüğü yaşadıkları görülmüştür. Bulgular, evden çalışma sisteminin dezavantajlarının olmasına rağmen katılımcıların %72,9’unun salgın sonrasında da evden çalışma uygulamasının devam etmesini istediklerini göstermektedir (Deloitte, 2020: 4-11).

Tuna ve Türkmendağ (2020: 3246) Türkiye’de yaptıkları araştırmada COVID-19 salgını sürecinde uzaktan çalışan beyaz yakalıların çalışma hayatlarında yaşadığı değişimler ve bu değişimlerin bireylerin çalışma motivasyonunu nasıl etkilediğini incelemişlerdir. Sonuçlar, uzaktan çalışmanın iş ortamında değişim yarattığını, teknik ekipman ihtiyacı doğurduğunu ve çalışanların uzaktan çalışmalarının işleri etkilediğini göstermektedir. Ayrıca, zamanın esnek kullanılması, toplantıların yapılmasının çocuklu çalışanların evlerinde zor olması gibi faktörlerin de işyeri disiplini olumsuz etkilediği görülmektedir. Araştırmada, uzaktan çalışmanın motivasyon üzerindeki olumsuz etkileri; evde çalışma ortamının olmaması, işlerin artması ve işten çıkarmaların artması şeklinde ifade edilmektedir. Buna karşın olumlu etkileri ise; maddi ve zaman tasarrufu sağlaması, kişiye ev işleriyle daha fazla ilgilenme imkânı tanınması, evden çalışmanın iş verimliliğinin artması şeklinde ifade edilmekte, bunların etkisiyle daha sağlıklı bir çalışma ortamı oluşmaktadır.

### **2.2.3. Evden Çalışmaya Yönelik Ampirik Bulgular**

Literatüre bakıldığında COVID-19 ve evden çalışma ilişkisine yönelik çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu çalışmalara göre, evden çalışma uygulamasının Pandemi süreciyle birlikte yaygınlaştığı söylenebilir. Örneğin, Pouliakas (2020: 20), Yunanistan’da 2008-2018 yıllarını kapsayan işgücü verilerini kullanarak COVID-19 Pandemisi öncesi dönemde evden çalışmanın belirleyicilerini analiz etmiştir. Araştırmada, Yunanlı kadınların ve vatandaş olmayanların evden çalışma oranının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca genç işçiler ve çocuklu bireylerin evden çalışma oranları diğer çalışanlara kıyasla daha düşüktür. Sonuçlar, Yunan işgücü piyasasındaki tüm işlerin %37’sinin evden çalışabilme potansiyelinin olduğunu göstermektedir.

Öte yandan Delaporte ve Pena (2020: 8) Pandemi sürecinde bireylerin evden çalışma durumunu araştırmışlardır. Sonuçlar, meslek ve evden çalışma durumu arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğunu göstermektedir. Buna göre, yöneticiler ve profesyonellerin evden çalışma oranı tarım işçilerine kıyasla daha yüksektir. Cinsiyet değişkenine göre, erkeklerin evden çalışması kadınlara kıyasla daha düşüktür. Bunun sebebi kadınların çocuklarına bakabilmek için evden çalışmayı tercih etmesi olabilir. Ayrıca eğitim düzeyinin yüksek olması, evden yapılabilecek işleri içeren mesleklerde çalışma imkanını arttırmaktadır. Buna karşılık, büyük şirketlerde evden çalışma uygulaması daha yüksektir.

Japonya’da çalışanlar COVID-19 salgınından sonra evden çalışmada artış olduğunu ifade etmektedir. Japonya’da yapılan araştırmada, COVID-19 salgınından sonra çalışanlar ev tabanlı çalışmaya geçmiştir. Evden çalışma günlerindeki artış, çalışanların hareketsiz davranışını ve

fiziksel aktivitesini etkilemiştir. Katılımcıların yaş ortalaması 39,6'dır. Deneklerin %50,9'u erkek, %56,4'ü bekadır. Katılımcıların %80,7'si lisans ve lisansüstü mezundur. Ortalama ücret 4.000 TL'dir (Morikawa, 2021: 10).

Ayyıldız vd. (2021: 136) evden çalışmanın işten ayrılma niyeti ile ilişkisi ve iş yaşamı kalitesinin bu ilişki üzerindeki etkisini analiz etmişlerdir. Bulgular, Pandemi sürecinde evden çalışma ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ve iş yaşamı kalitesinin bu ilişki üzerinde önemli ölçüde etkili olduğunu göstermektedir. Buna göre, evden çalışmanın salgın sürecinde bireylerin ihtiyaçlarına olumlu cevap verdiği görülmektedir. Bu nedenle çalışanlar salgın sürecinde işlerinde çalışmaya devam etmek istemektedir.

Brezilya ve Kosta Rika'da 2020 yılının ikinci çeyreğini kapsayan evden çalışma ile ilgili bir araştırmada Poschke vd. (2020: 247) ise, gelişmekte olan ülkelerde bireylerin evden çalışma olanaklarını ve bununla birlikte evden çalışma eğilimlerini incelemektedir. Araştırmaya göre, gelişmekte olan ülkelerde evden çalışma olanakları düşükken; meslek ve bireysel özellikleri açısından önemli bir farklılık sergilemektedir. Bu kapsamda düşük ücretli mesleklerde çalışanlar ve eğitimini yarım bırakanlar dâhil olmak üzere çeşitli savunmasız grupların evden çalışma oranı daha düşük görülmektedir.

Öte yandan Hatayama vd. (2020: 16), ABD'de farklı ekonomik düzeye sahip 53 ülkeden alınan verileri karşılaştırarak hangi işlerin evden çalışmaya uygun olduğunu analiz etmişlerdir. Sonuçlar, ülkenin ekonomik gelişmişlik düzeyi ile işlerin evden yapılmaya uygunluğunun doğru orantılı olarak arttığını göstermektedir. Araştırmaya göre, az gelişmiş ülkelerdeki düşük eğitimli erkek çalışanlar, kendi hesabına çalışanlar ve kayıt dışı çalışanlar daha düşük oranda evden çalışmaktadır. Bunun nedeni bu ülkelerdeki işlerin fiziksel olarak yapılması, teknolojinin yaygın kullanılmaması ve internet bağlantısının zayıf olmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca, kadınlar ve eğitim seviyesi yüksek çalışanların evden çalışma oranının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Bir diğer araştırmada Galanti vd. (2021: 428-430) COVID-19 salgını sırasında evden çalışmanın sosyal izolasyon, işe bağlılık ve stres üzerindeki etkisini incelemiştir. Bulgular, evden çalışma ile işe bağlılık arasında olumsuz bir ilişki olduğunu göstermektedir. Evden çalışanların iş arkadaşları ve üstleriyle iletişim kurma imkânının artması çalışanların daha verimli çalışmasını etkilemektedir.

Pandemi sürecinde evden çalışmanın iş yaşam dengesi üzerindeki etkilerini analiz eden birçok araştırma bulunmaktadır. Palumbo (2020: 786) tarafından yapılan araştırmaya göre, evden

çalışma iş yaşam dengesini olumsuz etkilemektedir. Bunun nedeni evden çalışanların iş ve aile hayatı arasında çatışma yaşama ihtimalinin yüksek olması olabilir. Bulgular, evden çalışmanın çalışanlar açısından işle ilgili yorgunluk duygusunu olumsuz şekilde etkilediğini göstermektedir. Bu nedenle fazla çalışan bireyler iş yaşam dengesini sağlama konusunda güçlük yaşamaktadır. Buna karşılık Putri ve Amran (2020: 34) yaptıkları araştırma sonucuna göre, evden çalışmanın iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi olumludur. Bu nedenle evden çalışma oranı ne kadar yüksekse iş yaşam dengesi o kadar yüksek olacaktır. Ancak evden çalışma başarılı şekilde yapılmadığında iş yaşam dengesini olumsuz etkilemektedir. Benzer biçimde, Muralidhai vd. (2020: 299) uzaktan çalışmanın iş yaşam dengesi üzerindeki etkilerini analiz etmişlerdir. Sonuçlar, uzaktan çalışmanın iş yaşam dengesini önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Araştırmada, evden çalışmanın olumsuz tarafları yalnızlık ve insan etkileşimi eksikliği, işyeri organizasyonu ve sosyal izolasyon olarak belirlenmiştir. Bu nedenle evden çalışanların gerektiğinde üstleriyle bağlantı kurması da zor olmaktadır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM:

### PANDEMİNİN EVDEN ÇALIŞMAYA ETKİSİ:

#### HANEHALKI İŞGÜCÜ VERİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

##### 3.1.Yöntem

Araştırmanın yöntemi kapsamında örneklem, değişkenler, araştırma soruları ve veri analizi teknikleri açıklanmıştır.

##### 3.1.1. Amaç

Bu araştırmanın amacı, Pandemi sürecinin evden çalışma üzerindeki etkisini analiz etmektir. Araştırmanın bir diğer amacı, Pandemi sürecinde evden çalışmanın alt örneklem grupları arasında istatistikî olarak ne ölçüde farklılaştığını test etmektir. Araştırma COVID-19 öncesi ve COVID-19 süreci olarak ikiye ayrılmıştır. Bu amaçla 2018 ve 2019 yılları COVID-19 öncesi, 2020 ve 2021 yılları COVID-19 sonrası dönem olarak tanımlanmıştır.

##### 3.1.2. Veri Seti

Veri seti, TÜİK 2018-2021 Hane Halkı İşgücü İstatistikleri ham verilerinden uygun örneklem grubu çekilerek oluşturulmuştur. Bu kapsamda Hane Halkı İşgücü İstatistiği anketine katılan 1.618,147 denek arasından bir işte ücretli olarak çalıştığını beyan edenler ayrıştırılmıştır. Son aşamada ise, geriye kalan deneklerden fabrika, büro, mağaza gibi düzenli bir işyerinde evden çalışanlar örneklem grubu olarak seçilmiştir.

##### 3.1.3. Örneklem

Nihai örneklem büyüklüğü 1.168.470 kişiden oluşmaktadır. Araştırma grubu COVID-19 öncesi ve COVID-19 sonrası olarak iki döneme ayrılmıştır. Örneklem %46,3'ü COVID-19 sonrası dönemi, %53,7'si COVID-19 öncesi dönemi kapsamaktadır. COVID-19 öncesi dönemde deneklerin %53,8'i kadın (338.120), %64,9'u evlidir. Grubun ortalama yaşı 42,3'dür (15 ile 97 arasında değişen yaşlarda). Örneklem ortalama eğitim süresi 9,9 yıldır. COVID-19 öncesi dönemde deneklerin %28,6'sı ilkokul mezunudur. Bunun aksine COVID-19 sonrası dönemde katılımcıların %20,2'sinin lisans mezunu olduğu görülmektedir. COVID-19 öncesi dönemde deneklerin %,75,4'ü özel sektörde çalıştığını beyan etmiştir. Bunun aksine COVID-19 sonrası dönemde katılımcıların %51,7'si kamu sektöründe çalışmaktadır. Beyan edilen aylık ortalama ücret 3,675 TL'dir.

**TABLO 3.1. ARAŞTIRMA ÖRNEKLEMİ (BİREYSEL ve İŞLE İLGİLİ DEĞİŞKENLER)**

| Değişkenler                 | Grup                       | Örneklem Dağılımı |         |               |         |
|-----------------------------|----------------------------|-------------------|---------|---------------|---------|
|                             |                            | Covid Öncesi      |         | Covid Sonrası |         |
|                             |                            | N                 | %       | N             | %       |
| Cinsiyet                    | Kadın                      | 338.120           | 53,8    | 259.549       | 48      |
|                             | Erkek                      | 289.830           | 46,2    | 280.971       | 52      |
| Yaş                         | 15-24                      | 138.845           | 22,1    | 92.464        | 17,1    |
|                             | 25-34                      | 123.506           | 19,7    | 106.260       | 19,7    |
|                             | 35-44                      | 70.890            | 11,3    | 119.386       | 22,1    |
|                             | 45-54                      | 114.298           | 18,2    | 92.099        | 17      |
|                             | 55>                        | 180.411           | 28,7    | 130.311       | 24,1    |
| Medeni Durum                | Bekâr                      | 161.725           | 25,8    | 135.796       | 25,1    |
|                             | Evli                       | 407.715           | 64,9    | 357.312       | 66,1    |
|                             | Boşandı                    | 17.461            | 2,8     | 17.305        | 3,2     |
|                             | Eşi öldü                   | 41.049            | 6,5     | 30.107        | 5,6     |
| Eğitim                      | Eğitimsiz                  | 96.760            | 15,4    | 72.377        | 13,4    |
|                             | İlkokul                    | 179.827           | 28,6    | 146.643       | 27,1    |
|                             | Ortaokul                   | 128.238           | 20,4    | 84.774        | 15,7    |
|                             | Lise                       | 119.811           | 19,1    | 114.712       | 21,2    |
|                             | Ön Lisans/Lisans           | 93.855            | 14,9    | 109.004       | 20,2    |
|                             | Lisansüstü                 | 9.459             | 1,5     | 13.010        | 2,4     |
|                             | İşyeri Durumu (N: 358.949) | Düzenli işyeri    | 159.459 | 96,4          | 185.055 |
| Evde                        |                            | 5.954             | 3,6     | 8.481         | 4,4     |
| Deneyim (N: 485.820)        | 1-2                        | 76.251            | 34,8    | 74.649        | 28      |
|                             | 3-7                        | 65.230            | 29,7    | 87.196        | 32,7    |
|                             | 8 >                        | 77.785            | 35,5    | 104.710       | 39,3    |
| Çalışan Sayısı (N: 485.820) | 10 ve daha az kişi         | 86.445            | 39,4    | 96.986        | 36,4    |
|                             | 11-19                      | 13.677            | 6,2     | 23.996        | 9       |
|                             | 20-49                      | 39.044            | 17,8    | 43.821        | 16,4    |
|                             | 50 veya daha fazla kişi    | 80.100            | 36,5    | 101.752       | 38,2    |
| Özel-Kamu (N: 485.820)      | Özel                       | 165.412           | 75,4    | 128.814       | 48,3    |
|                             | Kamu                       | 53.853            | 24,6    | 137.741       | 51,7    |
| Kayıtlılık (N: 485.820)     | Kayıtlı                    | 179.875           | 82      | 230.059       | 86,3    |
|                             | Kayıt dışı                 | 39.391            | 18      | 36.496        | 13,7    |

COVID-19 öncesi dönemde katılımcıların %39,4'ü 10 ve daha az kişinin istihdam edildiği bir işletmede çalışırken, bu oran COVID-19 sonrası dönemde %36,4 olarak güncellenmiştir. Araştırmaya dâhil edilen çalışanların %86,3'ü COVID-19 sonrası dönemde Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı olduğunu beyan etmiştir.

**TABLO 3.2. ARAŞTIRMA ÖRNEKLEMİ (DİĞER DEĞİŞKENLER)**

| Değişkenler             | Grup                        | Örneklemin Dağılımı |      |               |      |
|-------------------------|-----------------------------|---------------------|------|---------------|------|
|                         |                             | Covid Öncesi        |      | Covid Sonrası |      |
|                         |                             | N                   | %    | N             | %    |
| Bölge                   | İstanbul                    | 63.093              | 10   | 45.850        | 8,5  |
|                         | Batı Marmara                | 43.786              | 7    | 34.696        | 6,4  |
|                         | Ege                         | 76.386              | 12,2 | 69.377        | 12,8 |
|                         | Doğu Marmara                | 55.398              | 8,8  | 57.665        | 10,7 |
|                         | Batı Anadolu                | 73.615              | 11,7 | 55.415        | 10,3 |
|                         | Akdeniz                     | 73.025              | 11,6 | 61.799        | 11,4 |
|                         | Orta Anadolu                | 40.201              | 6,4  | 38.341        | 7,1  |
|                         | Batı Karadeniz              | 49.925              | 8    | 46.939        | 8,7  |
|                         | Doğu Karadeniz              | 24.275              | 3,9  | 22.849        | 4,2  |
|                         | Kuzeydoğu Anadolu           | 30.427              | 4,8  | 28.531        | 5,3  |
|                         | Ortadoğu Anadolu            | 38.765              | 6,2  | 34.143        | 6,3  |
|                         | Güneydoğu Anadolu           | 58.986              | 9,4  | 44.915        | 8,3  |
| Hane Büyüklüğü          | 1-3 kişi                    | 295.147             | 47,6 | 423.845       | 44   |
|                         | 4 kişi                      | 193.362             | 31,6 | 244.446       | 25,4 |
|                         | 5 >                         | 128.034             | 20,9 | 294.760       | 30,6 |
| Ortalama Hane Büyüklüğü | Kişi Sayısı                 | 3,7                 | -    | 3,8           | -    |
| Meslek (N: 485.820)     | Yöneticiler                 | 14.826              | 6,8  | 18.431        | 6,9  |
|                         | Profesyoneller              | 33.272              | 15,2 | 45.833        | 17,2 |
|                         | Teknisyenler ve Teknikerler | 16.735              | 7,6  | 20.944        | 7,9  |
|                         | Büro Hizmeti Elemanları     | 19.842              | 9    | 24.022        | 9    |
|                         | Hizmet ve Satış Elemanları  | 50.422              | 23,0 | 56.423        | 21,2 |
|                         | Nitelikli Tarım Çalışanları | 958                 | 0,4  | 1.077         | 0,4  |
|                         | Sanatkârlarla İlgili İşler  | 34.226              | 15,6 | 39.807        | 14,9 |
|                         | Makine Operatörleri         | 21.341              | 9,7  | 26.441        | 9,9  |
|                         | Nitelik Gerektirmeyen İşler | 27.644              | 12,6 | 33.577        | 12,6 |

Bölgeler açısından bakıldığında COVID-19 öncesi ve sonrası dönemde en yüksek oran Ege bölgesinde görülmektedir. Ayrıca COVID-19 öncesi dönemde katılımcıların %47,6'sının hane büyüklüğü 1-3 kişiden oluşmaktadır. Bu oran COVID-19 sonrası dönemde %44'e gerilemiştir. COVID-19 öncesi dönemde deneklerin %15,2'sini profesyoneller oluşturmaktadır. Bu oran COVID-19 sonrası dönemde %17,2 olarak belirlenmiştir.

### 3.1.4. Değişkenler

Araştırmanın bağımlı değişkeni evde çalışma statüsüdür. Bağımsız değişkenler ise, bireysel (cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim süresi, eğitim düzeyi) ve işle ilgili değişkenlerden (işyeri durumu, çalışan sayısı, özel-kamu, ücret, çalışma saati, deneyim ve kayıtlılık) oluşmaktadır.

### 3.1.5. Araştırma Soruları

Çalışma spesifik olarak iki soruya yanıt aramaktadır: (1) Evden çalışma sıklığı COVID-19 öncesi ve sonrası alt örneklem grupları arasında istatistiki açıdan anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır? (2) Bireysel (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi) ve işle ilgili değişkenler (işyeri

durumu, çalışan sayısı, özel-kamu, işteki durum ve kayıtlılık) evden çalışmadaki değişimi ne ölçüde açıklamaktadır?

### 3.1.6. Normallik Testi

Uygun analiz yöntemini belirlemek amacıyla normallik testi (Kolmogorov-Smirnov) gerçekleştirilmiştir. Bağımlı değişkenin çarpıklık ve basıklık değerleri -1,5 ve +1,5 güven aralığı içinde olmadığından verilerin normal dağılmadığı sonucuna varılmıştır. Araştırmada istatistik literatürünün önerisine uygun olarak parametrik olmayan Mann-Whitney U, Kruskal Wallis H analiz yöntemi ve Ki-Kare testi kullanılmıştır (Eymen, 2007: 87).

### 3.1.7. Veri Analizi

Betimleyici istatistikler, evden çalışma verilerinin ortalama ve standart değerlerini analiz etmede kullanılmıştır. Mann-Whitney U, Kruskal Wallis H ve Ki-Kare analizi ile alt örneklem grupları arasındaki farklılıklar analiz edilmiştir.

## 3.2. Bulgular

### 3.2.1. Tüm Örneklem

Tablo 3.3’de evden çalışmaya ilişkin istatistikler özetlenmektedir. Evden çalışmanın alt örneklem grupları arasında ne ölçüde farklılaştığını sınamak amacıyla Ki-Kare testi kullanılmıştır. Söz konusu testin temel hipotezi, evden çalışmanın alt örneklem grupları arasında ne ölçüde farklılaştığını göstermektedir.

**TABLO 3.3. BETİMLEYİCİ İSTATİSTİKLER (TÜM ÖRNEKLEM)**

| Değişkenler |              |      | Evden Çalışma (%) |                  | P    |
|-------------|--------------|------|-------------------|------------------|------|
|             |              |      | COVID-19 Öncesi   | COVID-19 Sonrası |      |
|             | Tüm Örneklem |      | 2,5               | 6,0              | ,000 |
|             | Yıl          | 2018 | 2,4               | -                |      |
|             |              | 2019 | 2,5               | -                |      |
|             |              | 2020 | -                 | 4,5              |      |
|             |              | 2021 | -                 | 7,3              |      |

**p < .001\*\*\***

### 3.2.2. Bireysel Değişkenler

Tablo 3.4’te evden çalışmaya ilişkin betimleyici istatistikler özetlenmektedir. Bulgular, alt örneklem grupları arasında evden çalışma açısından istatistiki olarak anlamlı farklılıklar olduğuna işaret etmektedir. Örneğin erkek ve kadın çalışanlar açısından evden çalışmada anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Cinsiyet değişkenine göre COVID-19 öncesi ve sonrası dönemde kadınların evden çalışma tercihi erkeklere kıyasla daha yüksektir.

**Tablo 3.4 BETİMLEYİCİ İSTATİSTİKLER (BİREYSEL DEĞİŞKENLER)**

| Değişkenler             |            | Evden Çalışma (%) |                  | P    |
|-------------------------|------------|-------------------|------------------|------|
|                         |            | COVID-19 Öncesi   | COVID-19 Sonrası |      |
| Cinsiyet                | Erkek      | 1,8               | 3,1              | ,000 |
|                         | Kadın      | 4,1               | 12,5             |      |
| Yaş                     | 15-24      | 1,9               | 2,5              | ,000 |
|                         | 25-34      | 2,4               | 6,3              |      |
|                         | 35-44      | 2,9               | 6,5              |      |
|                         | 45-54      | 2,4               | 5,7              |      |
|                         | 55+        | 2,7               | 4,3              |      |
| Ortalama yaş            | Yıl        | 38,9              | 40,3             | ,000 |
| Medeni durum            | Bekâr      | 1,9               | 4,4              | ,000 |
|                         | Evli       | 2,6               | 6,2              |      |
|                         | Boşanmış   | 3,0               | 7,8              |      |
|                         | Eşi Ölmüş  | 6,1               | 17,5             |      |
| Eğitim düzeyi           | Eğitimsiz  | 4,6               | 12,7             | ,000 |
|                         | İlkokul    | 2,6               | 4,3              |      |
|                         | Ortaokul   | 2,0               | 2,7              |      |
|                         | Lise       | 1,9               | 2,9              |      |
|                         | Lisans     | 2,8               | 9,2              |      |
|                         | Lisansüstü | 3,7               | 14,2             |      |
| Ortalama eğitim süresi  | Yıl        | 9,7               | 11,2             | ,000 |
| Ortalama deneyim süresi | Yıl        | 8,3               | 9,6              | ,000 |
| <b>p &lt; .001***</b>   |            |                   |                  |      |

Kadınlar, ailelerine ekonomik açıdan destek olmak, yaşam kalitesini arttırmak, toplum içerisinde söz sahibi olmak ve ekonomik özgürlük kazanmak gibi sebeplerden iş hayatına katılmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin etkisiyle her alanda kadınlar erkeklerin gerisinde kalmaktadır. Bu durumda çalışan kadınlar iş bulma, iş yerinde terfi alamama, kayıt dışı çalıştırılma vb. birçok sorun yaşamaktadır. Öte yandan çalışan kadın hem işyerinde çalışıp hem de ev işleri, annelik gibi sorumlulukları da üstlenmektedir. Bu durumda COVID-19 salgınının evden çalışmayı yaygın hale getirmesi ile kadınların evden çalışmaya başlaması kadınların ev içi sorumluluklarını da arttırmıştır.

Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) tarafından yayımlanan ‘Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Şiddet ve Covid-19’ başlıklı 2020 yılı Raporuna göre COVID-19 salgını ile kadın çalışanın sorumlulukları erkek çalışana kıyasla artmıştır (TÜİK, 2020). Ayrıca Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yapılan araştırmada kadınların iş piyasasındaki geri durumu ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği COVID-19 salgını ile belirgin hale gelmiştir (TÜİK, 2020).

Medeni durum değişkenine göre COVID-19 öncesi ve sonrası dönemde evli bireylerin evden çalışma tercihi yüksektir. Yüceol vd. yaptıkları bir araştırmada Pandemi sürecinde evden çalışan evli kadınların bekar kadın çalışanlara kıyasla evden çalışmada daha çok zorlandıkları ifade edilmiştir. Ayrıca evli kadın çalışanlar ev işlerine daha fazla zaman ayırıp işlerini ev işleriyle ayrı tutma konusunda sıkıntı yaşamaktadır (Yüceol vd.; 2022: 54).

Yaş değişkenine göre en yüksek evden çalışma oranı COVID-19 sonrası dönemde %6,5 ile 35-44 yaş grubu aralığında görülmektedir. Bunun aksine Eroğlu vd. tarafından yapılan araştırmada evden çalışmanın 18-25 yaş arası katılımcıların diğer yaş gruplarına kıyasla evden çalışmayı olumlu yönde algıladığı görülmektedir (Eroğlu vd.;2022, 104).

Bireylerin eğitim düzeyi evden çalışma oranını farklılaştıran diğer bir değişkendir. Deneklerin eğitim düzeyinin artmasının evden çalışma oranı üzerinde olumlu etkisi olduğu gözlenmiştir. Buna göre, COVID-19 sonrası dönemde lisansüstü mezunu bireyler evden çalışmanın en yüksek olduğu grubu oluşturmaktadır. Benzer şekilde Japonya' da Yamamura ve Tsutsui tarafından yapılan araştırmanın sonucuna göre, eğitim seviyesi yüksek çalışanların interneti aktif kullanarak evden çalışmayı tercih ettiği ifade edilmiştir (Yamamura ve Tsutsui, 2020: 12). Ortalama eğitim süresi COVID-19 öncesi dönemde %9,7 iken, COVID-19 sonrası dönemde %11,2'ye yükselmiştir.

Meçik ve Aytun yaptıkları araştırmada çalışanları eğitim düzeyi yüksek olanlar ve eğitim düzeyi düşük olanlar olarak ayırmışlardır. Buna göre, eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların yaptığı işlerin %49'u evden yapılabilirken eğitim düzeyi düşük çalışanların yaptığı işlerin %17'si evden yapılmaktadır. Bu durumda COVID-19 Pandemisinin eğitim düzeyi düşük olan çalışanları olumsuz etkilediği tespit edilmiştir (Meçik ve Aytun, 2020: 10). Bartık vd. evden çalışmanın zorunlu olduğu durumlarda eğitim düzeyi yüksek çalışanların uzaktan çalışmayı, eğitim düzeyi daha düşük çalışanların ise yüz yüze çalışmayı tercih ettiğini ifade etmektedir. Eğitim düzeyi yüksek kişilerin evden çalışmaya kolay uyum sağladığı, işten geriye kalan zamanlarında yürüme, evcil hayvanını gezdirme ve ev halkıyla sohbet etme gibi eylemlerde bulunarak evden çalışırken mutlu oldukları tespit edilmiştir (Bartık vd. 2020: 14).

Bir diğer farklılık deneyim süreleri açısından gözlenmiştir. Analize göre, COVID-19 öncesi evden çalışanların ortalama deneyim süresi 8,3 yıl iken, COVID-19 sonrası evden çalışan bireylerin ortalama deneyim süresi 9,6 olarak ifade edilmektedir.

Öte yandan, Başol ve Çömlekçi tarafından (2022: 249) yapılan bir araştırmada, ortalama yaş 34,6, ortalama deneyim süresi 11,6 yıl olarak belirlenmiştir.

### **3.2.3. Bölge**

Tablo 3.5'te evden çalışma, bölge değişkenine göre COVID-19 öncesi ve COVID-19 sonrası dönem olarak ayrılarak analiz edilmektedir. Bulgular, bölgeler arasında evden çalışma açısından istatistiki olarak anlamlı farklılıklar olduğuna işaret etmektedir. Buna göre, İstanbul, Batı ve Doğu Marmara bölgesinde COVID-19 öncesi ve sonrası dönemde evden çalışma

oranında önemli ölçüde artış görülmektedir. Örneğin, İstanbul’da COVID-19 öncesi evden çalışma oranı %2,4 iken, COVID-19 sonrası bu oran %7,2 olarak güncellenmiştir. İstanbul’da COVID-19 vaka sayısının yüksek olması sebebiyle insanların daha çok evde çalışmayı tercih etmesi evden çalışmayı arttırmıştır.

**Tablo 3.5. BETİMLEYİCİ İSTATİSTİKLER (BÖLGE)**

| Değişkenler | Evden Çalışma (%) |                  | P    |
|-------------|-------------------|------------------|------|
|             | COVID-19 Öncesi   | COVID-19 Sonrası |      |
| Bölge       | İstanbul          | 2,4              | ,000 |
|             | Batı Marmara      | 3,6              |      |
|             | Ege               | 1,7              |      |
|             | Doğu Marmara      | 2,7              |      |
|             | Batı Anadolu      | 2,8              |      |
|             | Akdeniz           | 3,4              |      |
|             | Orta Anadolu      | 2,4              |      |
|             | Batı Karadeniz    | 2,3              |      |
|             | Doğu Karadeniz    | 0,6              |      |
|             | Kuzeydoğu Anadolu | 3,3              |      |
|             | Ortadoğu Anadolu  | 1,2              |      |
|             | Güneydoğu Anadolu | 2,0              |      |

**p < .001\*\*\***

Öte yandan, Kuzeydoğu Anadolu bölgesinde de COVID-19 öncesi evden çalışma oranı %3,3 iken COVID-19 sonrası evden çalışma oranı %8,8’e yükselmiştir. Bölgeler açısından bakıldığında evden çalışma COVID-19 sonrası dönemde artış göstermiştir. Bunun sebebi vaka sayılarının artmasıyla birlikte ülke genelinde işlerin sosyal mesafeyi ve bulaşma riski azaltmak amacıyla online olarak yapılması gösterilebilir.

### 3.2.4. Meslek

Meslek kategorisi ele alındığında COVID-19 öncesi ve sonrası dönemde profesyonellerin evden çalışma oranının diğer meslek gruplarına göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, COVID-19 öncesi dönemde sanatkarlarla ilgili işlerde çalışan bireylerin evden çalışma oranı %4 iken, COVID-19 sonrası dönemde %6,3’e yükselmiştir.

Öte yandan, Pandemi süreciyle birlikte e ticaret uygulamasının yaygın hale gelmesi de evden çalışmayı arttırmıştır. COVID-19 öncesi dönemde hizmet ve satış elemanlarının 1,9’u evden çalışırken COVID-19 sonrası dönemde bu oran %5,4’e ulaşmıştır.

**Tablo 3.6. BETİMLEYİCİ İSTATİSTİKLER (MESLEK)**

| Değişkenler | Evden Çalışma (%)                  |                  | P    |
|-------------|------------------------------------|------------------|------|
|             | COVID-19 Öncesi                    | COVID-19 Sonrası |      |
| Meslek      | Yöneticiler                        | 2,0              | 5,7  |
|             | Profesyoneller                     | 4,6              | 15,3 |
|             | Teknisyenler ve Teknikerler        | 1,6              | 3,6  |
|             | Büro Hizmeti Elemanları            | 1,4              | 4,4  |
|             | Hizmet ve Satış Elemanları         | 1,9              | 5,4  |
|             | Nitelikli Tarım Çalışanları        | 1,3              | 0,9  |
|             | Sanatkârlarla İlgili İşler         | 4,0              | 6,3  |
|             | Makine Operatörleri ve Montajcılar | 1,6              | 0,8  |
|             | Nitelik Gerektirmeyen İşler        | 1,3              | 0,7  |
|             | p < .001***                        |                  |      |

COVID-19 döneminde idareciler, beyaz yakalılar, uzmanlar, öğretmenler, medya çalışanları ve internet üzerinden satış yapan çalışanlar evden çalışan grubun önemli çoğunluğunu oluşturmaktadır (Tiftik, 2021: 37).

### 3.2.5. Sektör

Bulgular sektörler arasında evden çalışma açısından istatistiki olarak anlamlı farklılıklar olduğuna işaret etmektedir. Örneğin, eğitim, bilgi ve iletişim, mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler, insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri sektörlerinde COVID-19 öncesi ve sonrası dönemlerde farklılıklar görülmektedir. Buna göre eğitim sektöründe COVID-19 öncesi dönemde evden çalışma %5,1 iken COVID-19 sonrası dönemde evden çalışma %19,6'ya yükselmiştir.

Sosyal mesafeyi ve bulaş riskini azaltmak için okulların online eğitime geçmesi eğitim sektöründe evden çalışmanın artmasının sebebi olabilir. Ancak bu durumun etkisi öğrenciler için olumlu olmamıştır. Pınar vd. tarafından yapılan bir araştırmada araştırmaya katılan öğrencilerin çoğu EBA'yı (Eğitim Bilişim Ağı) kullandığını ifade etmişlerdir. Araştırma sonucuna göre araştırmaya katılan öğrencilerin çoğu uzaktan eğitim konusunda olumlu düşünceler belirtmişlerdir (Pınar vd.,2020: 461).

**TABLO 3.7. BETİMLEYİCİ İSTATİSTİKLER (SEKTÖR)**

| Değişkenler                                 | Evden Çalışma (%) |                  | P    |
|---------------------------------------------|-------------------|------------------|------|
|                                             | COVID-19 Öncesi   | COVID-19 Sonrası |      |
| Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık             | 2,1               | 2,6              | ,000 |
| Madencilik ve Taş Ocakçılığı                | 1,1               | 0,9              |      |
| İmalat                                      | 3,4               | 5,2              |      |
| Elektrik, Gaz ve Su Hizmetleri              | 1,4               | 1,2              |      |
| Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi      | 1,6               | 1,1              |      |
| İnşaat                                      | 1,2               | 0,8              |      |
| Toptan ve Perakende Ticaret                 | 2,1               | 3,0              |      |
| Ulaştırma ve Depolama                       | 1,3               | 1,8              |      |
| Konaklama ve Yiyecek Hizmetleri             | 1,3               | 0,6              |      |
| Bilgi ve İletişim                           | 4,1               | 17,8             |      |
| Finans ve Sigorta Faaliyetleri              | 1,9               | 8,0              |      |
| Gayrimenkul Faaliyetleri                    | 2,0               | 2,8              |      |
| Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler     | 3,5               | 12,4             |      |
| İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri         | 1,6               | 4,6              |      |
| Kamu Yönetimi ve Savunma; Sosyal Güvenlik   | 1,1               | 1,5              |      |
| Eğitim                                      | 5,1               | 19,6             |      |
| İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri | 2,1               | 11,8             |      |
| Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Spor    | 2,7               | 3,8              |      |
| Diğer Hizmet Faaliyetleri                   | 1,8               | 2,6              |      |
| <b>p &lt; .001***</b>                       |                   |                  |      |

Gürcistan'da Basilia ve Kvavadze'nin yaptıkları araştırmada uzaktan eğitimin öğrenciler tarafından kolay benimsendiğini ve sevildiğini ifade etmişlerdir. Bunun aksine sayıları az da olsa bazı öğrenciler uzaktan eğitim konusunda olumsuz düşüncelere sahiptir (Basilia ve Kvadvaze, 2020: 1). Benzer şekilde Pakistan'da yapılan araştırmada üniversite öğrencilerinin uzaktan eğitim konusundaki görüşlerine yer verilmiştir. Araştırma sonucuna göre, üniversite öğrencilerinin internete bağlanma konusunda yaşadığı sıkıntı, ekipman eksikliği gibi konulardan dolayı uzaktan eğitimde başarılı olamadığı görülmüştür (Muhammed ve Kainat, 2020: 45).

Benzer bir durum bilgi ve iletişim sektöründe de görülmektedir. Buna göre, COVID-19 öncesi dönemde bilgi ve iletişim sektöründe evden çalışma oranı %4,1 iken COVID-19 sonrası dönemde %17,8'e yükselmiştir. Bu sektörlerde çalışan bireylerin eğitim seviyelerinin yüksek olması evden çalışmayı tercih etmelerinin sebebi olabilir.

Şahin vd. tarafından yapılan araştırmada farklı sektörlerde, farklı eğitim düzeyine sahip katılımcıların çoğu evden çalışmayı rahatlık, zaman kaybının azalması, eve daha çok zaman ayırabilme gibi nedenlerle tercih etmektedir. Ancak genç profesyonellerden oluşan grup işyerinde çalışırken çözüme daha hızlı ulaşması ve sosyalleşme gibi durumların kendileri için daha önemli olduğunu vurgulayarak evden çalışmadan memnun kalmadıklarını ifade etmektedir (Şahin vd. ;2022: 903). Başol ve Çömlekçi tarafından (2022: 249) yapılan araştırmada katılımcıların pozisyonu incelendiğinde, %26,3 (85) yönetici, %73,7 çalışan (238) araştırmaya katılmıştır.

Deloitte tarafından yapılan araştırmada medya, hizmet, reklam, e-ticaret, teknoloji ve eğitim sektörlerinde evden çalışmanın yaygın olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca evden çalışmaya kolay uyum sağlayan sektörler e-ticaret, reklam, medya, ilaç ve teknoloji olarak ifade edilmektedir. Öte yandan, finans, eğitim, e-ticaret, bilişim, bankacılık sektörleri evden çalışmaya uygun sektörlerken; tarım ve perakende, inşaat, balıkçılık, güvenlik vb. sektörler evden çalışmaya uygun değildir (Tiftik, 2021: 37).

Ayrıca, insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri sektöründe evden çalışma oranında COVID-19 sonrası dönemde önemli ölçüde artış gözlenmiştir. COVID-19 öncesi dönemde insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri sektöründe evden çalışma %2,1 oranındayken, COVID-19 sonrası dönemde %11,8'e yükselmiştir.

### 3.2.6. İşle İlgili Değişkenler

Evden çalışmanın işle ilgili değişkenler açısından da farklılaştığı görülmektedir. Örneğin, ücret açısından COVID-19 sonrası dönemde evden alışanların COVID-19 öncesi döneme kıyasla daha yüksek ücret aldığı görülmektedir. Bununla birlikte çalışan sayısı açısından da evden çalışmada anlamlı farklılıklar gözlenmiştir.

Analize göre, COVID-19 sonrası dönemde 10 ve daha az kişinin çalıştığı işletmelerde evden çalışma tercihi daha yüksektir. Bu sonuç küçük ölçekli işletmelerde çalışan bireylerin, büyük işletmelerde çalışan bireylere göre birbirleriyle iletişimlerinin yüksek olması ile açıklanabilir.

**TABLO 3.8. BETİMLEYİCİ İSTATİSTİKLER (İŞLE İLGİLİ DEĞİŞKENLER)**

| Değişkenler    | Evden alışma (%)     |                  | P     |      |
|----------------|-----------------------|------------------|-------|------|
|                | COVID-19 Öncesi       | COVID-19 Sonrası |       |      |
| alışan Sayısı | 10 ve daha az kişi    | 3,4              | ,000  |      |
|                | 11-19                 | 1,7              |       |      |
|                | 20-49                 | 2,2              |       |      |
|                | 50 ve daha fazla kişi | 1,7              |       |      |
| İş Süreklilik  | Sürekli İş            | 1,3              | ,000  |      |
|                | Geçici İş             | 1,9              |       |      |
| İşteki Durum   | Ücretli               | 1,9              | ,000  |      |
|                | İşveren               | 1,6              |       |      |
|                | Kendi hesabına        | 8,1              |       |      |
|                | Ücretsiz aile işçisi  | 2,2              |       |      |
| Ücret          | Aylık/TL              | 3.625            | 4.931 | ,000 |
| Özel-Kamu      | Özel                  | 2,4              | ,000  |      |
|                | Kamu                  | 2,6              |       |      |
| Kayıtlılık     | Kayıtlı               | 1,2              | ,000  |      |
|                | Kayıt dışı            | 8,4              |       |      |

**p < .001\*\*\***

İşin sürekliliği değişkenine göre sürekli işte çalışan bireylerin evden çalışma tercihi oranının geçici ve sınırlı bir işte çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan evden çalışma tercihinin işteki durum değişkenine göre de farklılaştığı görülmektedir. Buna göre COVID-19 öncesi ve sonrası dönemde kendi hesabına çalışanlar evden çalışmanın en yüksek olduğu grubu oluşturmaktadır.

Öte yandan, COVID-19 sonrası dönemde özel sektörde çalışan bireylerin %5,5'i evden çalışmayı tercih etmektedir. Buna karşın COVID-19 sonrası dönemde kamu sektöründe çalışan bireylerin evden çalışma tercihi özel sektör çalışanlarına kıyasla daha yüksektir. Analizler evden çalışma tercihinin kayıtlılık değişkenine göre de farklılaştığını göstermektedir. Buna göre COVID-19 sonrası dönemde Sosyal Güvenlik Kurumu'na kaydı olmayan çalışanların evden çalışma tercihi COVID-19 öncesi dönemde kayıt dışı çalışanlara kıyasla daha yüksektir.

### 3.3. Tartışma

Pandemi ile evden çalışma arasındaki ilişkinin test edildiği bu çalışmada farklılık analizleri yapılmıştır. Bulgular, bazı değerlendirmeler yapılmasını mümkün kılmaktadır. Araştırma grubu verilerine uygulanan Ki-Kare testi sonuçlarında evden çalışma değişkeninin bireysel (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi) ve işle ilgili değişkenlere (çalışan sayısı, iş sürekliliği, işteki durum, ücret, özel-kamu, kayıtlılık, sektör, bölge, meslek) göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir.

Pandemi öncesi döneme kıyasla Pandemi sonrası dönemde kadınlar arasında evden çalışma oranı erkek meslektaşlarına kıyasla çok yüksek oranda artmıştır. Nitekim, COVID-19 öncesi dönemde kadınların %4,1'i evden çalışırken COVID-19 sonrası bu oran %12,5'ye yükselmiştir. Bunun sebebi kadınların yaptığı işlerin evden çalışmaya daha uygun olması olarak gösterilebilir. Bu sonuç, Belanger'ın (1999: 145) kadınlar lehine anlamlı farklılıkları tespit ettiği araştırmanın bulgularıyla örtüşmektedir. Benzer biçimde bulgular, kadınların erkeklere kıyasla evden çalışmayı daha fazla tercih ettiği sonucuna ulaşan Sretenović vd. (2021: 78), Oksay vd. (2022: 1083), Belanger (1999: 145), Sretenovic vd. (2021: 78), Başol ve Çömlekçi (2022: 249), Naktiyok ve İşcan (2003: 65), Eroğlu vd. 'nin (2022: 93) araştırma bulgularıyla uyumlu; Özkanan'ın (2022: 358) araştırma bulgularından ayrılmaktadır.

Araştırmadan edinilen bulgular, Pandemi öncesi dönemle karşılaştırıldığında Pandemi sonrası dönemde 35-44 yaş aralığındaki bireylerin evden çalışma oranının diğer yaş gruplarına kıyasla yüksek oranda arttığını göstermektedir. Örneğin, COVID-19 öncesi dönemde 35-44 yaş aralığındaki bireylerin evden çalışma oranının %11,3 iken, COVID-19 sonrası dönemde %22,1'e yükselmiştir. Bu sonuç, Özkanan (2022: 358), Başol ve Çömlekçi (2022: 250), Naktiyok ve İşcan (2003: 65) 35-44 yaş aralığındaki bireylerin evden çalışma sıklığının daha yüksek olduğunu tespit ettikleri araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Bunun aksine araştırma sonuçları Oksay vd. (2022: 1083) ve Eroğlu vd. 'nin (2022: 93) araştırma bulgularıyla uyumsuzdur. 11,3 22,1

Medeni durum değişkenine göre, COVID-19 öncesi döneme nazaran COVID-19 sonrası dönemde evden çalışmada en yüksek artış evli çalışanlarda görülmüştür. Buna göre, COVID-19 öncesi dönemde evli çalışanların evden çalışma tercihi %2,6 iken COVID-19 sonrası dönemde %6,2 olarak gözlenmiştir. Pandemi sürecinde evden çalışan evli bireylerin kendilerini rahat ve verimli hissettikleri zamanda iş yapmaları bireylerin motivasyonlarını ve performansını arttırmaktadır. Bu süreçte evden çalışan evli bireyler hem ev işleriyle ilgilenmekte hem de işverenin vermiş olduğu işleri zaman kısıtlaması olmadan yapmaktadır.

Bu sebeple evli çalışanların Pandemi sonrası evden çalışma oranı artmış olabilir. Bu sonuç, Naktiyok ve İşcan (2003: 58), Başol ve Çömlekçi (2022: 249), Özkanan (2022: 359) ve Eroğlu vd. 'nin (2022: 93) evli çalışanlar lehine anlamlı farklılıklar tespit ettiği araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Buna karşılık Uysal ve Çayır (2020: 32), Yüceol vd. (2021: 274) yaptıkları araştırmalarda evden çalışma sıklığında medeni durum değişkeninin bir farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Katılımcıların eğitim düzeyi değerlendirildiğinde Pandemi öncesine kıyasla Pandemi sonrası dönemde lisansüstü eğitim düzeyine sahip bireylerin evden çalışma oranı diğer eğitim düzeyine sahip bireylere kıyasla çok yüksek oranda artmıştır. Lisansüstü eğitim düzeyine sahip bireylerde COVID-19 öncesi dönemde evden çalışma oranı %3,7 iken, COVID-19 sonrası dönemde %14,2'ye yükselmiştir. Bu artışın sebebi eğitim seviyesi yüksek çalışanların interneti aktif kullanarak evden çalışmaya daha kolay uyum sağlaması, bu bireylerin evden çalışmak için gerekli donanıma sahip olması ve bu kişilerin yaptığı işlerin ve çalıştığı sektörlerin evden çalışmaya uygun olması olarak gösterilebilir. Bulgular, Başol ve Çömlekçi (2021: 249) Sretenovic vd. (2021: 78) Yamamura ve Tsutsui (2020: 12), Bartık vd. (2020: 14), Özkanan (2022: 358), Mecik ve Aytun (2020: 10)'un araştırma bulgularıyla örtüşmekte; Oksay vd. (2022: 183) ve Eroğlu vd. 'nin (2023: 103) araştırma bulgularıyla örtüşmemektedir.

Bulgular, Pandemi öncesi döneme nazaran Pandemi sonrası dönemde İstanbul ve Doğu Marmara bölgesinde evden çalışma oranının diğer bölgelere kıyasla önemli ölçüde yükseldiğini göstermektedir. COVID-19 öncesi dönemde İstanbul'da evden çalışma tercihi %2,4 iken, COVID-19 sonrası dönemde %7,2'ye yükselmiştir. Benzer şekilde COVID-19 öncesi dönemde Doğu Marmara bölgesinde %2,4 olan evden çalışma oranı, COVID-19 sonrası dönemde %7,6'ya yükselmiştir. COVID-19 vaka sayılarının yüksek olması ve hükümet tarafından alınan önlemler ile evden çalışma zorunlu hale gelmiştir. Ayrıca, bu bölgelerde yaşayan bireylerin eğitim seviyesinin yüksek olması evden çalışma oranının yükselmesinin nedeni olarak gösterilebilir. Araştırma sonuçları, Oksay vd.'nin (2022: 1083) araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Benzer şekilde, Dingel ve Neiman (2020) tarafından yapılan araştırmada bölgeler arasındaki gelişmişliğin evden çalışma üzerinde önemli ölçüde etkili olduğunu görülmektedir (Dingel ve Neiman, 2020: 9).

Öte yandan meslek değişkenine göre, COVID-19 öncesi dönemde profesyonellerin evden çalışma tercihi %4,6 iken COVID-19 sonrası dönemde %15,3 olarak belirlenmiştir. Bunun sebebi bu kişilerin yaptığı işlerin evden çalışmaya uygun olması olabilir. Araştırma sonuçları Özkanan'ın (2022: 358) araştırma bulgularıyla uyumludur.

Sektör değişkenine bakıldığında, evden çalışma oranında en büyük artış eğitim sektöründe görülmektedir. Gerçekten de Pandemi öncesi dönemde eğitim sektöründeki evden çalışma oranı %5,1 iken, Pandemi sonrası %19,3'e yükselmiştir. Sosyal mesafeyi ve bulaş riskini azaltmak için okulların online eğitime geçmesi eğitim sektöründe evden çalışmanın artmasının sebebi olabilir. Benzer bir durum bilgi ve iletişim sektöründe de görülmektedir. Buna göre, COVID-19 öncesi dönemde bilgi ve iletişim sektöründe evden çalışma oranı %4,1 iken, COVID-19 sonrası dönemde %17,8'e yükselmiştir. Bu sektörlerde çalışan bireylerin eğitim seviyelerinin yüksek olması evden çalışmayı tercih etmelerinin sebebi olabilir. Araştırma sonuçları Dingel ve Neiman (2020: 8) yaptıkları araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Yapılan diğer araştırmaların sonucunda, Pandemi sürecinde evden çalışmanın yaygın olduğu alanlar; çağrı merkezi, bankacılık, insan kaynakları ve pazarlama olarak ifade edilmektedir (Eraso ve Garces, 2020: 16-17). Literatürde Pandeminin etkisiyle evden çalışmanın kalıcı hale gelebileceği sonucuna ulaşan araştırmalar bulunmaktadır. Örneğin, Barrero (2020: 31), Philips, (2020: 133), Brynjolfsson vd., (2020: 3), Alipour (2020: 1) ve Eraso ve Garces (2020: 16-17) yaptıkları araştırmalarda evden çalışma uygulamasının Pandemi sonrasında da yaygın şekilde kullanılacağı sonucuna ulaşmışlardır.

Öte yandan, Pandemi öncesine kıyasla Pandemi sonrası dönemde 20-49 kişinin çalıştığı işletmelerde evden çalışma oranı 50 ve daha fazla kişinin istihdam edildiği işletmelere kıyasla yüksek oranda artmıştır. Örneğin Pandemi öncesi dönemde 20-49 kişinin çalıştığı işletmelerde evden çalışma %2,2 iken, Pandemi sonrası bu oran %6,6'ya yükselmiştir. Bu sonuç Pandemi döneminde orta ölçekli işletmelerdeki işverenlerin elektrik, fatura vb. ofis maliyetlerini azaltmak için çalışanları evden çalışmak zorunda bırakması ile açıklanabilir.

Nihayet COVID-19 öncesi dönem ile karşılaştırıldığında COVID-19 sonrası dönemde sürekli işlerde çalışanların evden çalışma oranında geçici işlerde çalışanlara kıyasla yüksek oranda artış görülmüştür. Örneğin, COVID-19 öncesi dönemde evden çalışanların %1,3'ü sürekli işlerde istihdam edilirken COVID-19 sonrası bu oran %5,3'e yükselmiştir. Ayrıca, Pandemi öncesi evden çalışanların %2,6'sı kamu sektöründe istihdam edilmekte iken, Pandemi sonrası dönemde kamu sektöründe evden çalışanların oranı %6,4 olarak belirlenmiştir. Pandemi sürecinde hükümet tarafından alınan önlemler ile kamu sektöründe uzaktan çalışmaya geçme zorunluluğu bu artışın nedeni olarak gösterilebilir. Bu sonuç, Kara'nın (2020: 611) araştırma bulgularıyla uyumsuzdur.

Sonuç olarak araştırma bulguları evden çalışmanın bireysel ve işle ilgili değişkenleri önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Ayrıca, Pandemi süreciyle birlikte yaygın hale gelen evden çalışmanın Pandemi sonrası süreçte de devam edeceği düşünülmektedir.



## GENEL DEĞERLENDİRME ve SONUÇ

Bu tezin amacı, TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistikleri (2018-2021) örneklemini kullanılarak, Pandemi sürecinin evden çalışmaya etkisi sorgulanmıştır. Yapılan analizler neticesinde ulaşılan bulgular, literatürdeki benzer araştırma bulguları ile karşılaştırılmıştır. Tez sonucunda ulaşılan temel sonuçları özetlemek mümkündür.

İlk olarak Pandemi sürecinde evden çalışma sıklığının önemli ölçüde arttığı sonucuna ulaşılmıştır. COVID-19 Pandemisinin virüsün görüldüğü tüm ülkelerde sosyal ve ekonomik dengeyi bozması hükümetleri bozulan dengeyi düzeltmek adına önlem almak zorunda bırakmıştır. Bunun sonucunda sosyal izolasyonu azaltmak adına evden çalışmaya geçilmiştir.

Ayrıca araştırmada, evden çalışmanın avantaj ve dezavantajları olduğu gözlenmiştir. Bu kapsamda ofis maliyetlerinin (faturalar, ofis malzemeleri vb.) azalması, çalışanların işe gelirken harcaacakları vakti daha özenli çalışarak harcaması ve çalışanların evden çalışması sebebiyle motivasyonlarının artması işverenler açısından evden çalışmanın avantajları olarak görülmektedir. Buna karşılık, evden çalışma sistemi çalışanın denetlenmesini zorlaştırmakta ve çalışanlar devamlı olarak evden çalıştığı için izole olmakta bu sebeple örgüt kültürünü aktarmada zorluk yaşamaktadır.

Çalışanlar açısından evden çalışmanın tercih edilme nedenleri ise; zamanı esnek kullanabilme, iş-aile hayatına ayıracağı zamanı dengeleme ve yolda kaybedilen zamandır. Buna karşılık evden çalışma sisteminin çalışanlar açısından dezavantajları da bulunmaktadır. Bunlar; evden çalışanların bakması gereken çocukları ve ev işleri olması sebebiyle işe odaklanma konusunda sıkıntı yaşamaları, evden çalışanların ücret düzeylerinin işyerinde çalışanlara göre daha düşük olması, evden çalışan kişilerin teknolojiye erişme konusunda sıkıntılar yaşamaları ve evden çalışmanın çalışanların örgütlenmesini zorlaştırması olarak görülmektedir.

Bir diğer sonuç, gelişen bilgi teknolojileri ile birlikte evden çalışmanın hayatımızda önemli bir yeri olmasıdır. Bu süreçte literatürde birçok araştırma bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda işletmelerin evden çalışmaya geçmesinde bazı sektör ve işlerin henüz hazır olmadığı görülmektedir.

Tezde ulaşılan bir başka sonuç, Pandemi sürecinin sosyal ve ekonomik alanda olumsuz etkisinin yanı sıra, insanların psikolojisi üzerinde de doğrudan olumsuz etkisi olmasıdır. Araştırmalar Pandemi sürecinde depresyon, kaygı, aşırı hijyenik olma, sosyal izolasyon ve değişen iş ve çalışma koşullarının da insanlar üzerinde büyük psikolojik sorunları beraberinde getirdiğini göstermektedir (Bozkurt, 2020: 309-312).

Ayrıca evden çalışma, COVID-19 Pandemisinin yarattığı koşullar ile yaygın hale gelmiştir. Salgının ortaya çıkmasıyla birlikte işletmeler salgının yayılmasını önlemek ve işlerin aksamaması için evden çalışma modeline geçmişlerdir. Pandemi döneminde evden çalışma hem halk sağlığını korumak hem de bu sürecin ekonomik etkilerini azaltmak açısından önem kazanmıştır.

İkinci olarak Tezde Pandemi sürecinin ekonomi, sektörler ve istihdam üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ekonomi, sektörler, istihdam ve işsizlik bu süreçten olumsuz etkilenmiştir. Bu süreçte bazı sektörler evden çalışmaya uyum konusuna kolay uyum sağlarken, bazı sektörlerin faaliyetleri durma noktasına gelmiştir (Balcı ve Çetin, 2020: 55). Ayrıca işsizliğin artması işletmelerin çalışanları işten çıkararak, küçülmeye gitmesine neden olmuştur. Sektör bazında değerlendirildiğinde Pandemi sürecinden en fazla etkilenen sektör sağlık ve turizm sektörüdür.

Pandemi süreciyle birlikte evden çalışmanın tercih edilmesi araştırmada ulaşılan bir diğer sonuçtur. İnsanların çoğu salgından korunmak için evlerinde kalmayı tercih etmiştir. Bu dönemde Zoom ve Microsoft Teams gibi uygulamaların kullanımı ve işin eve taşınmasıyla ev ve iş alanı arasındaki ayırım ortadan kalkmış, dijital çalışmaya geçişte önemli ölçüde bir artış meydana gelmiştir (Turan, 2021: 7-8).

Öte yandan araştırmalar Pandemi sürecinde evden çalışmanın iş yaşam dengesini hem olumlu hem de olumsuz şekilde etkilediğini göstermektedir. Pandemi sürecinde evden çalışmanın iş yaşam dengesini olumsuz etkileme nedeni, evden çalışanların iş ve aile hayatı arasındaki dengeyi kuramaması olabilir. Araştırma sonuçları evden çalışmanın çalışanlar açısından yorgunluk duygusunu olumsuz etkilediğini bu nedenle fazla çalışan bireylerin iş yaşam dengesini sağlama konusunda sıkıntı yaşadığını göstermektedir. Nitekim salgının yayılmaması için alınan tedbirler üretim hacmini daraltarak arzın azalmasına neden olmuştur. Çalışma hayatında hükümetlerin aldığı tedbirler üretimi azaltmış, milyonlarca insanın işsiz kalmasına ve gelir kaybına uğramasına yol açmıştır. Ayrıca, COVID-19 Pandemisi uzun yıllar boyu edinilen alışkanlıkları da değiştirmiştir. Bu süreçte mesafe ve sosyal izolasyon kurallarına uyan bireyler e-ticareti tercih ederken, eğitim kurumları uzaktan eğitime geçmiş ve teknolojinin geleneksel yöntemlerin yerini alacağı görülmüştür (Bulut ve Pınar, 2020: 223-224).

Çalışmanın bir diğer sonucu, Pandemi sürecinin evden çalışmaya etkisinin farklı disiplinlerden araştırmacıların yaygın şekilde ilgisini çekmiş bir olmasıdır. Nitekim uluslararası veri tabanlarındaki taramalarda, “Pandemi süreci ve evden çalışma ilişkisini” inceleyen çok sayıda akademik çalışma olduğu görülmektedir. Fakat Türkiye’de Pandemi sürecinin evden çalışmaya

etkisini TÜİK Hane halkı İşgücü İstatistiklerini temel alarak analiz eden akademik bir çalışma mevcut değildir. Bu Tez, bu yönüyle Pandeminin evden çalışma ve istihdama etkisini analiz eden öncü bir çalışma niteliğindedir.

Tezin son bölümünde TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistikleri (2018-2021) kullanılarak Pandemi sürecinin evden çalışma üzerindeki etkisini analiz edilmiştir. Araştırmanın bağımlı değişkeni evden çalışma sıklığıdır. Bağımsız değişkenler ise, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışan sayısı, iş sürekliliği, işteki durum, ücret, özel-kamu, kayıtlılık, sektör, bölge, meslektir. Analizlerde Pandemi sürecinin evden çalışmaya etkisi Mann-Whitney U, Kruskal Wallis H ve Ki-Kare testleri ile irdelenmiştir.

Araştırmada, Pandemi sürecinin evden çalışma üzerindeki etkisi değerlendirilmiş, TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistikleri örneklem olarak kullanılmıştır. Örneklemin verileri ışığında bireysel değişkenler, işle ilgili değişkenler, sektör, bölge ve meslek değişkenlerine bağlı olarak evden çalışmanın farklılık durumu değerlendirilmiştir. Ayrıca, bağımlı değişkenin (evden çalışma) bağımsız değişkenlerden (bireysel değişkenler, işle ilgili değişkenler, sektör, bölge ve meslek) ne ölçüde etkilediği diğer bir ifadeyle bağımsız değişkenlerdeki farklılaşmanın bağımlı değişkeni ne ölçüde etkilediği analiz edilmiştir.

Bu çerçevede ampirik araştırma ile ilgili tezde ulaşılan sonuç, yapılan analizler evden çalışmanın; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışan sayısı, iş sürekliliği, işteki durum, ücret, özel-kamu, kayıtlılık, sektör, bölge, mesleğe göre istatistiki olarak anlamlı şekilde farklılaştığını göstermektedir.

Sonuç olarak araştırma bulguları, Pandemi sürecinin evden çalışmayı ve istihdamı önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Ayrıca, Pandemi süreciyle birlikte yaygın hale gelen evden çalışmanın Pandemi sonrası süreçte de devam edeceği düşünülmektedir. Evden çalışma sıklığı bireysel ve işle ilgili değişkenler bağlamında literatürdeki çalışmaların az olması sebebiyle bu çalışma bulguları alana katkı sağlayacak niteliktedir.

Literatürde, Pandemi sürecinin evden çalışma üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik çalışmaların çok az sayıda olması itibarıyla bu çalışma literatüre katkı sağlamıştır. Gelecek araştırmalar açısından evden çalışmayı etkileyebilecek muhtemel diğer faktörlerin incelenmesi önemlidir. Bu kapsamda teknik altyapı, yaşanan bölge, işin niteliği, iş ve ev arası mesafenin evden çalışma sıklığının açıklayıcı değişkenleri olarak sorgulanması uygun olur.

## KAYNAKÇA

- Acar, Yusuf: “Yeni Coronavirüs (COVİD-19) Salgını ve Turizm Faaliyetlerine Etkisi”, **Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi**, C. 4 (1), 2020: 7-21.
- Açıkel, Cengizhan: “2014 Yılıının En Büyük Salgını: Ebola Virüs Hastalığı” **Gülhane Tıp Dergisi**, C. 56 (3), 2014: 194-197.
- Adıgüzel, Muhittin: “COVİD-19 Pandemisinin Türkiye Ekonomisine Etkilerinin Makroekonomik Analizi”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C. 19 (37), 2020: 191-221.
- Aegon: “Economic Impact of the Coronavirus Crisis: What can We Learn from Past Pandemics?”, (Çevrimiçi), [<https://www.aegonassetmanagement.com>], 22 Nisan 2020, (Erişim: 22 Mayıs 2022).
- Agcadağ, İpek: **Çalışma Hayatında Dönüşümler ve Evden Çalışma Sisteminin Türkiye’deki Yansımaları: Bir Ağ Pazarlama Örneği**, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir, 2017.
- Akca, Meltem: “COVID-19’un Havacılık Sektörüne Etkisi”, **Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)**, C.7 (5), 2020: 45-64.
- Akca, Meltem; Küçükkoğlu, Tepe Mübeyyen. “COVID-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma”, **Journal of International Management, Educational and Economics Perspectives**, V. 8 (1), 2020: 71-81.
- Alipour, Jean Victor; Falck, Oliver; Schüller, Simone: “**Germany’s Capacity to Work from Home**”, Cesifo Working Paper Series, No: 8227, Almanya, 2020.
- Al-Marzooqi, Budor and Al-Aamer, Fatema: “Worker Perceptions on Working from Home during COVID-19 Pandemic Empirical Evidence from Bahrain”, (Çevrimiçi), [[www.papers.ssrn.com](http://www.papers.ssrn.com)], 5 Temmuz 2020, (Erişim: 20.01.2023).
- Alon, Titan, Doepke, Matthias, Rumsey, Jane Olmstead ve Tertilt, Michèle: **The Impact of COVID-19 on Gender Equality**, National Bureau Of Economic Research, No: 26947, Cambridge, 2020.
- Alpago, Hasan ve Alpago Oduncu, Derya: “Koronavirüs Salgınının Sosyoekonomik Sonuçları”, **IBAD Sosyal Bilimler Dergisi**, C. 5 (8), 2020: 99-114.

- Arntz, Melanie, Yahmed, Sarra Ben and Berlingieri, Francesco: **“Working from Home: Heterogeneous Effects on Hours Worked and Wages”**, Leibniz Information Centre for Economics, Discussion Paper Series, No: 19-015, Germany, 2019.
- Arslan Vural, Tülin: “Ülkelerin COVID-19 Salgınıyla Mücadelesi Hırvatistan, Avusturya, Brezilya”, (Çevrimiçi), **Türkiye Sağlık Kentler Birliği**, [https://www.skb.gov.tr], 24 Mart 2020, (Erişim: 28.07.2022).
- Aslan, Recep: “Tarihten Günümüze Epidemiler, Pandemiler ve COVID-19”, **Göller Bölgesi Aylık Ekonomi ve Kültür Dergisi**, C. 8 (85), 2020: 35-41.
- Atay, Lütfi: “COVID-19 Salgını ve Turizme Etkileri”, **Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi**, C. 17 (1), 2020: 168-172.
- Aykaç, Mustafa ve Murat, Güven: “COVID-19 ve Emek Piyasaları: Etkiler ve Muhtemel Yönelişler”, **Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi**, C. 8 (2), 2020: 91-22.
- Ayyıldız, Ferhat; Çam, Duygu İrem; Kuş, Yasemin: “Koronavirüs (COVID-19) Salgın Sürecinde Evden Çalışma ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İş Yaşamı Kalitesinin Aracı Rolü”, **İşletme Araştırma Dergisi**, C. 13 (1), 2021: 136-149.
- Bahar, Ozan ve Çelik İlal, Nur: “Coronavirüsün (COVID-19) Turizm Sektörü Üzerindeki Ekonomik Etkileri”, **International Journal of Social Sciences and Education Research**, V. 6 (1), 2020: 125-139.
- Balcı, Yusuf ve Çetin, Güldenur: “COVID-19 Pandemi Sürecinin Türkiye’de İstihdama Etkileri ve Kamu Açısından Alınması Gereken Tedbirler”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C. 19 (37), 2020: 40-58.
- Barrero, Maria Jose, Bloom, Nicholas and Davis, Steven J.: **Why Working from Home will Stick**, Becker Friedman Institute For Economics At Uchicago Working Paper, No: 2020-174, Mexico, 2020.
- Bartik, Alexander, Cullen, Zoe, Glaeser, Edward, Luca and Stanton, Christopher: **What Jobs are Being Done at Home During the COVID-19 Crisis? Evidence from firm Level Surveys?**, NBER Working Paper Series, No: 20-138, Harvard, 2020.

- Basilaia, Giorgi and Kvavadze, David: “Transition to Online Education in Schools During a SARS-COV-2 Coronavirus (COVID-19) Pandemic in Georgia”, **Pedagogical Research**, V. 5 (4), 2020: 1-9.
- Başaran, Elif ve Ünal, Halit Targan: “COVID-19 Pandemi Döneminde Özel Bankaların Çalışan Deneyimi Tasarımı”, **International Journal of Social Humanities and Administrative Sciences**, V. 7 (39), 2021: 654-672.
- Başol, Oğuz ve Çömlekçi, Mehmet Fatih: “Uzaktan Çalışma Tutumu Ölçeği Geçerlik-Güvenirlilik Çalışması”, **Mehmet Akif Ersoy İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C. 9 (1), 2022: 243-261.
- Belanger, France: “Workers Propensity to Telecommute an Empirical Study”, **Information Management**, V. 35 (3), 1999: 139-153.
- Berkün, Sanem: **Özürülerin İstihdamında Ev Esaslı Tele Çalışma (Evde Tele Çalışma): Bursa İli Belediyelerinden Örnekler**, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bursa, 2012.
- Berkün, Sanem: “Ev Esaslı Uzaktan Çalışma: Bursa'da Engelli Belediye Çalışanlarının Algıları”, **İnsan Hakları Yıllığı**, C. 31 (15), 2013: 15-61.
- Bick, Alexander and Blandın, Adam: **Work from Home After the COVID-19 Outbreak**, Virginia Commonwealth University Working Papers, No: 2012-008, Dallas, 2022.
- Bolat, Tamer, Seymen Aytemiz, Oya; Bolat ve İnci Oya: “Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları ve Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C. 8 (1), 2006: 1-30.
- Bozkurt Yılmaz, Gülden Kutlu, Hakan, Erüz, Emine Dilek, Yanmaz, Evrim, Memikoğlu, Osman, Azap, Alpay ve Balık, İsmail: “Grip Polikliniği Verileri Işığında Pandemi İnflanza Salgını”, **Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası**, C. 63 (3), 2010: 73-77.
- Bozkurt, Yasemin, Aşkın, Rüstem ve Zeybek, Zekiye: “COVID-19 Pandemisi: Psikolojik Etkileri ve Terapötik Müdahaleler”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C. 19 (37), 2020: 304-318.

- Brynjolfsson, E, Horton, J, Özimek, A, Kaya, D, Sharma, G and TuYe, H.-Y: **COVID-19 and Remote Work: An Early Look at US Data**. NBER Working Paper Series, No: 27344, Cambridge, 2020.
- Budak, Fatih ve Korkmaz, Şerif: “COVID-19 Pandemi Sürecine Yönelik Genel Bir Değerlendirme: Türkiye Örneği”, **Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi**, C. 1 (1), 2020: 62-79.
- Bulut, Remzi ve Pınar, Coşkun: “COVID-19 Pandemisi Döneminde Türkiye’de İstihdam ve İşsizlik”, **Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi**, C. 2 (2), 2020: 217-225.
- Cajner, Tomaz, Crane, Leland D, Decker, Ryan A, Grigsby, John, Puertolas, Adrian Hamins, Hurst, Erik, Kurz, Christopher and Yıldırım, Ahu: **the U.S. Labor Market During the Beginning of the Pandemic Recession**, National Bureau Of Economic Research Papers, No: 27159, Cambridge, 2020.
- Che, Lei, Du, Haifeng and Chan, Wing Kam: “A Gendered Pandemic: Childcare, Homeschooling, and Parents' Employment During COVID-19”, **Eurasian Geography and Economics**, 2020, V. 61 (4/5), 2020: 448-463.
- Chung, Heejung, Seo, Hyojin, Forbes, Sarah and Birkett, Holly: **Working from Home During the COVID-19 Lockdown: Changing Preferences and the Future of Work**, University of Birmingham, 2020.
- Cinel, Aslı Emek: “COVID-19’un Küresel Makroekonomik Etkileri ve Beklentiler”, **Politik Ekonomik Kuram**, C. 4 (1), 2020: 124-140.
- Çalışkan, Mustafa Enes: **COVID-19 Pandemisi Öncesinde ve Sonrasında Evden Çalışmanın Gelişimi ve Ekonomik Etkileri**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2022.
- De Haas, M, Faber, R and Hamersma: **How COVID-19 and the Dutch 'Intelligent Lockdown' Change Activities, Work and Travel Behaviour: Evidence from Longitudinal Data in the Netherlands**, Transportation Research Interdisciplinary Perspectives Working Papers, No: 100150, Netherlands, 2020.
- De Jong, A and Mante Meijer E: “Teleworking Behind the Front Door: The Patterns and Meaning of Telework in the Everyday Lives of Workers”, **The Social**

**Dynamics of Information and Communication Technology**, (Ed. Eugene Loos, Leslie Haddon ve Enid Mante-Meijer), Hampshire Ashgate, 2008: 171-190.

Delaporte, Isaure and Pena, Werner; **Working from Home Under COVID-19: Who is Affected? Evidence from Latin American and Caribbean Countries**, CEPR COVID Economics Working Papers, No: 2020-528, United Kingdom, 2020.

Dingel, Jonathan and Neiman, Brent: **How Many Jobs Can Be Done at Home?** NBER Working Paper Series, No: 26948, Cambridge, 2020.

Dockery, Mike and Bawa, Sherry: “Working from Home in the COVID-19 Lockdown”, **Bankwest Curtin Economics Centre Research Brief COVID-19**, [<https://bcec.edu.au>], Australia, 2020, (Erişim: 05.06.2022)

Durak, Gürhan; Çankaya, Serkan: İzmirli, Serkan: “Examining the Turkish Universities’ Distance Education Systems During the COVID-19 Pandemic” **Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi**, C. 14 (1), 2020: 787-809.

Duran, Sami Mahmut ve Acar, Mustafa: “Bir Virüsün Dünyaya Ettikleri: COVID-19 Pandemisinin Makroekonomik Etkileri”, **International Journal of Social and Economic Sciences**, C. 10 (1), 2020: 54-67.

Dündar, Merve: “COVID-19 ve Normalleşmeye Geçiş Sürecinde Turizm Sektörü”, (Çevrimiçi), **Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı**, [<https://www.tepav.org.tr>], Mayıs 2020, Erişim: 05.06.2022).

Er, Görkem Ahmet ve Ünal, Serhat: “Dünya’da ve Türkiye’de 2019 Koronavirüs Pandemisi”, **Flora**, C. 25 (1), 2020: 1-8.

Eraso, Angel Belzunegui and Erro-Garcés, Amaya: “Teleworking in the Context of the COVID- 19 Crisis”, **Sustainability**, V. 12 (9), 2020: 1-20.

Erbuğ, Ece: **Esnek Çalışma ve Erkek Kimliğinin Yeniden İnşası: Türkiye’de Home Office Çalışan Erkekler**, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2019.

- Erdoğan, Sibel: **Yeni Emek Sistemleri: Ev-Ofis Sistemi Üzerine Bir İnceleme**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2012.
- Erel, Cansu: “Refah Devleti Sınıflandırmasına Göre COVID-19 Krizine Yönelik Olarak Uygulanan İstihdam Tedbirleri”, **Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)**, C. 8 (2), 2021: 501-516.
- Erikli, Süheyla: “COVID-19’un Genç İşgücünde Yaratacağı Olası Tehlike: Yara İzi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C. 1 (39), 2021: 380-404.
- Eroğlu, Duygu Toygur, Gündem, Ramazan ve Eroğlu, Umut: “Demografik Özelliklere Göre Çalışanların Uzaktan Çalışma Algıları Arasındaki Farklılıkların Analizi”, **Business and Economics Research Journal**, V. 14 (1), 2023: 87-107.
- Euronews: “Koronavirüs salgınına karşı ekonomik önlemler yasalaştı.”, (Çevrimiçi), **Euronews**, [https://tr.euronews.com], 16 Nisan 2020, (Erişim: 25.05.2021).
- Eymen, U.Erman: “SPSS 15.0 Analiz Yöntemleri”, **SPSS Kullanma Kılavuzu**, 2007: 3-142.
- Eyrenci, Öner ve Bakırcı, Kadriye: **Dünyada ve Türkiye’de Evde Çalışma ve Eve İş Verme**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, 2000.
- Fana, Marta, Pérez, Sergio Torrejón and Macías, Enrique Fernández: “Employment Impact of COVID-19 Crisis: from Short Term Effects to Long Terms Prospects”, **Journal of Industrial and Business Economics**, V. 47 (1), 2020: 391–410.
- Galanti, Terasa, Guidetti, Gloria, Mazzei, Elisabetta Zappala and Salvatore; Toscano: “Work from Home During the COVID-19 Outbreak the Impact on Employees’ Remote Work Productivity, Engagement, and Stress”, **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, V. 63 (7), 2021: 425-432.
- Görür, Nurullah: **Koronavirüs (COVID-19) Pandemisinin Üniversite Öğrencileri ve Akademisyenlerin Yeme Alışkanlıkları ile Gıda Güvenliği Bilgi ve Uygulamalarına Etkisi**, Muş Alparslan Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muş, 2021.

- Green, Nicola, Tappin, David and Bentley, Tim: “Working from Home before During and after the COVID-19 Pandemic: Implications for Workers and Organisations”, **New Zealand Journal of Employment Relations**, V. 45 (2), 2020: 5-16.
- Gülçiçek, Cihan: **Koronavirüs Salgınının Küresel Güvenlik ve Yönetişim Üzerindeki Etkileri**, Bahçeşehir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2021, İstanbul.
- Gültekin, Natık: “Pandemi Nedeniyle Gündeme Gelen Uzaktan Çalışma Sisteminin Türk Hukuk Mevzuatı ve Uygulama Işığında İncelenmesi”, (Çevrimiçi), **Gültekin Hukuk Bürosu**, [<https://www.gultekinhukuk.com>] 10.11.2020, (Erişim: 07.06.2022).
- Gümrükçüoğlu, Bozkurt Yeliz: “COVID-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku’nda Mukayeseli Bir Değerlendirme”, **Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu Bildiri Tam Metin Kitabı**, (Ed: Çalışkan, Yusuf, Gümrükçüoğlu, Bozkurt Yeliz, Erol ve Ömer Faruk), İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, 2020, İstanbul: 145-207.
- Gün, Serkan ve Tutcu, Alper: “COVID-19 Sürecinde Turizm Sektörü ve Türkiye Açısından Bir Değerlendirme”, **Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi**, C. 4 (6), 2021: 530-543.
- Güz, Muhammet Erkam ve Tüfekçi, Mücahit: “Yeni Çalışma Sistemi Tele Çalışma ve Evden Çalışma Modelinin İncelenmesi”, (Çevrimiçi), [<https://mucahittufekci.av.tr>], 12 Temmuz 2021, (Erişim: 07.06.2022).
- Hâkim, Luchman: “COVID-19 and the Moment to Evaluate Tourism Euphoria, Indonesia”, **Journal of Indonesian Tourism and Development Studies**, V.8 (2), 2020: 119-123.
- Hatayama, Maho, Viollaz, Mariana and Winkler, Hernan: **Jobs’ Amenability to Working from Home Evidence from Skills Surveys for 53 Countries**, World Bank Group, Policy Research Working Paper, No: 9241, Washington, 2020.
- Honisbaum, Mark, “Historical Keyword Pandemic”, (Çevrimiçi), [<https://www.thelancet.com>], 6 Haziran 2009, (Erişim: 09.06.2022).

- Huws, Ursula and Podro, Sarah: **Employment of Homeworkers: Examples of Good Practice**, ILO Working Paper Series, No: 40529, Geneva, 1995.
- IMF: **World Economic Outlook, April 2020: The Great Lockdown**, International Monetary Fund, Washington, 2020.
- Irawanto, Dodi Wirawan: “Unexpected and Habit Driven: Perspectives of Working from Home during the COVID-19 Pandemic”, **Asia-Pacific Management and Business Application**, V. 8 (3), 2020: 165-168.
- ILO: **Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors**, No: GDFTWEFS/2016, Geneva, 2016.
- ILO: **Working from Home from Invisibility to Decent Work**, International Labour Office, No: WCMS-765806, Geneva, 2021.
- İncenacar, Tuğba: “Tele Çalışma ve Ortaya Çıkan Sorunların Çalışanlar Üzerindeki Etkisi”, **Üçüncü Uluslararası EMI Girişimcilik ve Sosyal Bilimler Kongresi**, 28-30 Haziran 2019, Lefkosa.
- Kandemir, Murat: “Evde Çalışma ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C. 73 (2), 2014: 143-166
- Kara Keskinılıç, Bilge Sultan, Güneş Zafer, Demet ve Tüysüzer Şentürk, Buse: “Workfamily Conflict During Working from Home Due to Pandemic: A Qualitative Research on Female Teachers”, **International Journal of Curriculum and Instruction**, V. 13 (1), 2021: 251-273.
- Kara, Elif: “COVID-19 Pandemisi: İşgücü Üzerindeki Etkileri ve İstihdam Tedbirleri”, **Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)**, C. 7 (5), 2020: 269-282.
- Karaaslan, S.Yeşim: “A’dan Z’ye Kovid-19 Rehberi”, (Çevrimiçi), **Anadolu Ajansı**, [https://www.aa.com.tr], 24 Mart 2020, (Erişim: 28.05.2021).
- Karaca, Selin: **İşyeri İnovasyonunun Bir Örneği Olarak Uzaktan Çalışmanın İş-Yaşam Denge sine Etkisi: Çalışan Anneler Üzerine Bir Araştırma**, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019.

- Karadeniz, Oğuz: “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C. 2 (29), 2011: 83-127.
- Karakoyun, Funda: “Home Ofis-Evden Çalışma Yöntemi ve Vergi Hukukundaki Düzenlemeler”, **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, C. 12 (29), 2016: 141-162.
- Karataş, Zeki: “COVID-19 Pandemisinin Toplumsal Etkileri, Değişim ve Güçlenme”, **Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi**, C. 4 (1), 2020: 3-17.
- Kartseva, Marina and Kuznetsova, Polina: “The Economic Consequences of the Coronavirus Pandemic: Which Groups will Suffer More in Terms of Loss of Employment and Income?”, **Population and Economics**, V. 4 (2), 2020: 26-33.
- Kaur, Tanveer and Sharma, Preeti: “A Study on Working Women and Work from Home Amid Coronavirus Pandemic”, **Journal of Xi'an University of Architecture & Technology**, V. 12 (5), 2020: 1400-1408.
- Kavi, Ersin ve Koçak, Orhan: “Bilgi Toplumunda Evden Çalışmanın Etik Boyutu”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, C. 2 (59), 2010: 69-88.
- Kıcır, Başak: **Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, 2015.
- Kılıç, Orhan: “Tarihte Küresel Salgınlar ve Toplum Hayatına Etkileri”, Türkiye Bilimler Akademisi, Ankara, 2020: 13-55.
- Koohsari, Mohammad Javad, Nakaya, Tomoki, Shibata, Ai, Ishii, Kaori and Oka, Koichiro: “Working from Home After the COVID-19 Pandemic: Do Company Employees Sit More and Move Less?”, **Sustainability**, V. 13 (2), 2021: 1-8.
- Koparan, Emre ve Bekalp, Bermal: “İzolasyon Sürecinde İletişim ve Üretim Süreçleri: Kadınların Home Office Dolayımı Mesai ve İş Yükü Dönüşümü”, **Hacettepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Kültürel Çalışmalar Dergisi**, C. 7 (2), 2020: 149-172.
- Koyuncu, Ayşe Gözde: **Enformel Sektörde Kadın Emeği: Evde Çalışma**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara, 2008.

- Laegran, Sofie Anne: “Domesticating Home Anchored Work: Negotiating Flexibility When Bringing ICT Based Work Home in Rural Communities”, **Geoforum**, V. 39 (6), 2008: 1991-1999.
- McDowell, Cillian P, Herring, Matthew P, Lansing, Jeni, Brower, Cassandra S and Meyer, Jacob D: **Associations Between Employment Changes and Mental Health: US Data from During the COVID-19 Pandemic**, Brief Research Report, No: 12-631510, Ireland, 2021.
- Mecik, Oytun; Aytun, Uğur: “COVID-19 Döneminde Eşitsizlikler: Çalışma İçerikleri ve Ücretler”, **Emek ve Araştırma Dergisi**, C. 11 (8), 2020: 1-26.
- Mercan, Muhammet Berat: **Bankacılık Sektöründe Çalışanların Sosyodemografik Özellikleri ve Evden Çalışıp Çalışmama Durumuna göre İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesi Açısından Durumlarının Değerlendirilmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2019.
- Meşhur, Alkan Filiz: Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar, 9.Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri, (Ed: Akgül, Mustafa, Derman, Ethem, Çağlayan, Ufuk ve Özgüt, Atilla), Dumlupınar Üniversitesi Yayınları, Kütahya: 2007: 265-272.
- Meşhur, Alkan Filiz: “Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C. 25 (1), 2010: 1-24.
- Morens, David M, Daszak, Peter, Markel, Howard and Taubenberger, Jeffery K.: “Pandemic COVID-19 Joins History’s Pandemic Legion”, **American Society for Microbiology**, V. 11 (3), 2009: 1-9.
- Morikawa, Masayuki: “Work-from-Home Productivity During the COVID-19 Pandemic: Evidence from Japan”, **Economic Inquiry**, V. 60 (1), 2022: 508-527.
- Muhammed, Adnan and Kainat, Anwar: “Online Learning Amid the COVID-19 Pandemic: Students’ Perspectives”, **Journal of Pedagogical Sociology and Psychology**, V. 2 (1), 2020: 45-51.
- Muralidhar, Budumuru, Prasad, K. and Mangipudi, Mruthyanjaya Rao: “Association among Remote Working Concerns and Challenges on Employee Work-Life Balance:

An Empirical Study using Multiple Regression Analysis with Reference to International Agricultural”, **International Journal of Advanced Research in Engineering and Technology**, V. 11 (6,) 2020: 281-297.

Naktiyok, Atılhan ve İşcan, Ömer Faruk: “İş görenlerin Evden Çalışmaya İlişkin Tutumları: Bireysel Özellikler ve İş Sürükleyicileri Açısından Bir Uygulama”, **Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C. 6 (1), 2003: 53-72.

Okechukwu D. Anyamel, Sandra M. McFarland and Kenneth Fiakofi: “The Disparities on Loss of Employment Income by US Households During the COVID-19 Pandemic”, **Journal of Economics, Race, and Policy**, V. 5 (1), 2021: 1-19.

Oksay, Aygen, Bulgan, Gülay, İşler, Büyüker Didar ve Senal, Serpil: “COVID-19 Sürecinde Türkiye’de Evde Kalma Öneminin Durum Tespiti”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, C. 13 (36), 2022: 1079-1096.

Oral, Orkun İbrahim ve Sevinç Eroğlu, Demet: “COVID-19 Eksenli Sağlık Krizinin Ekonomi Üzerindeki Etkileri Üzerine Bir İnceleme”, **Journal of Management Theory and Practices Research**, C. 1 (1), 2020: 58-70.

ORF: “Eine Maßnahme seit Jahrtausenden”, (Çevrimiçi), **ORF**, [<https://orf.at>], 11 Nisan 2020, (Erişim: 27.05.2021).

Özkanan, Arzu: “COVID-19 Pandemisi ve Çalışmaya Etkisi: Dönüşümlü (Uzaktan-Evden) Çalışmayı Sevdik Mi?”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, C. 14 (1), 2022: 353-369.

Öztürkoğlu, Yücel: “Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri”, **Beykoz Akademi Dergisi**, C. 1 (1), 2013: 109-129.

Palumbo, Rocco: “Let Me Go to the Office! An Investigation into the Side Effects of Working From Home on Work-Life Balance”, **International Journal of Public Sector Management**, V. 33 (6/7), 2020: 771-791.

Petts, Richard J, Carlson, Daniel L and Pepin, Joanna R: “A Gendered Pandemic: Childcare, Homeschooling, and Parents' Employment during COVID-19”, **Gender, Work, Organization**, 2021, V. 28 (2), 2020: 515-534.

Philips, Stephen: “Working Through the Pandemic: Accelerating the Transition to Remote Working”, **Business Information Review**, V. 37 (3), 2020: 129-134.

- Pınar, Mehmet Ali ve Dönel, Akgül Güldem: “The Opinions of Secondary School Students about Giving Science Courses with Distance Education During the COVID-19 Pandemic”, **Journal of Current Research on Social Sciences**, V. 10 (2), 2020: 461-486.
- Poschke, Markus, Gottlieb, Charles, Grobovsek, Jan and Saltiel, Fernando: “Working from Home: Implications for Developing Countries”, **International Development Policy**, V. 12 (2), 2020: 242-256.
- Pouliakas, Konstantinos: **Working at Home in Greece: Unexplored Potential at Times of Social Distancing?**, Institute of Labor Economics, Discussion Paper Series, No: 13408, Almanya, 2020.
- Purwanto, Agus, Asbari, Masduki, Fahlevi, Mochammad, Mufid, Abdul, Agistiawati, Eva, Cahyono, Yoyok and Suryani, Popong: “Impact of Work from Home (WFH) on Indonesian Teachers Performance During the COVID-19 Pandemic: An Exploratory Study”, **International Journal of Advanced Science and Technology**, V. 29 (5), 2020: 6235-6244.
- Putri, Amanda and Amran, Ali: “Employees Work-Life Balance Reviewed from Work from Home Aspect During COVID-19 Pandemic”, **International Journal of Management Science and Information Technology**, V. 1 (1), 2021: 30-34.
- Qui, W, Rutherford, S, Mao, A and Chu, C: “The Pandemic and Its Impacts”, **Health, Culture and Society**, V. 9 (1), 2017: 3-11.
- Rubin, Ori, Nikolaeva, Anna, Nello-Deakin, Samuel and te Brömmelstroet, Marco: “What can We Learn from the COVID-19 Pandemic about how People Experience Working from Home and Commuting?”, (Çevrimiçi), **Centre for Urban Studies, University of Amsterdam Available**, [<https://urbanstudies.uva.nl>], 06.05.2020, (Erişim: 06.08.2022).
- Sağlık Bakanlığı: “COVID-19 (SARS-CoV-2 Enfeksiyonu) Rehberi”, (Çevrimiçi), **Sağlık Bakanlığı**, [<https://covid19bilgi.saglik.gov.tr>], 24 Mart 2020, (Erişim: 28.05.2021).
- Sağlık Bakanlığı: “COVID-19-Yeni Koronavirüs Hastalığı Güncel Durum”, (Çevrimiçi), **Sağlık Bakanlığı**, [<https://covid19bilgi.saglik.gov.tr>], 24 Mart 2020, (Erişim: 28.05.2021).

- Schmid, Lisa, Wörn, Jonathan, Hank, Karsten, Sawatzki, Barbara and Walper, Sabine: “Changes in Employment and Relationship Satisfaction in Times of the COVID-19 Pandemic: Evidence From the German Family Panel”, **European Societies**, V. 23 (1), 2020: 743-758.
- Selamzade, Fuat, Korkmazer, Fuat, Bostan, Sedat ve Yusufbeyli, Gülnar: “The Effect of COVID-19 Pandemicon Society: A Case of Azerbaijan”, **Turkey Clinics Journal of Health Sciences**, V. 5 (2), 2020: 278-287.
- Sezgin, Cem: “COVID-19: Çalışanlara ve Çalışma Yaşamına Olası Etkileri”, (Çevrimiçi), **Deloitte Türkiye**, [https://www2.deloitte.com], 18 Aralık 2020, (Erişim: 26.05.2021).
- Soylu, Bayram Özgür: “Türkiye Ekonomisinde COVID-19’un Sektörel Etkileri”, **Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)**, C. 7 (5), 2020: 169-185.
- Sretenovic, Stefan, Slavkovic, Marko and Tosic, Bojana: “Employees Demographic Characteristic's Impact on the Remote Working Perception”, **26th International Scientific Conference Strategic Management and Decision Support Systems in Strategic Management**, 2021: 73-9.
- Sturman, Lawrence S and Holmes, Kathryn V: “The Molecular Biology of Coronaviruses”, **Advances in Virus Research**, V. 28 (1), 1983: 36-98.
- Şahin, Betül, Gökmen, Pulat Gülçin ve Büyüktopcu, Erenalp: “COVID-19 Salgını Sürecinde Evden Çalışan Bireylerin Mekânsal Müdahaleleri ve Deneyimleri”, **Kent Araştırmaları Dergisi**, C. 13 (36), 2022: 880-991.
- Tan, Gizem: “**Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2007.
- Tekmen, Erenler Esra: “COVID-19 ile Gelen “Yeni” Normal: Evden Çalışma”, COVID-19 Salgınında Çok Boyutlu Etkiler (Ed. Selin Karaköse), İKSAD Publishing House, Ankara, 2021: 73-11
- Temel, Mustafa Kemal: **1918 Grip Pandemisi**, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tıp Tarihi ve Etik Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2012.

- Tiftik, Canan: “COVID-19 Başta Olmak Üzere Salgınlar Sürecinde Evden Çalışmanın İşletmelerin Gelecek Stratejilerine Etkileri”, **Ekonomi, İşletme ve Yönetim Dergisi**, C. 5 (1), 2021: 26-48.
- TTB: “COVID-19 Pandemisi İki Aylık Değerlendirme Raporu”, (Çevrimiçi), Türk Tabipleri Birliği, [<https://www.ttb.org.tr>], 14 Mayıs 2020, (Erişim: 20.06.2021).
- Tuna Akbaş, Ayşe ve Türkmendağ, Zafer: “COVID-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, C. 12 (3), 2020: 3246-3260.
- Turan, Buket: Kapitalist Bir Üretim Olarak 'Zaman-Mekân' Olgusunun Pandemi Dönemi Dijital Çalışma Süreci Dönüşümü, **İstanbul Bilgi University**, No: HTC-597, İstanbul, 2021.
- Turan, Özer Başak: **Enformasyon Teknolojisiyle Evden Çalışma: Türkiye’de Hizmet Sektörü Üzerinden Bir İnceleme**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019.
- Tutar, Hasan: “Katı Olan Her “İş” Sanallaşılıyor veya İşgörenin Artan Yalnızlığı Üzerine: Kuramsal Bir Yaklaşım”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C. 9 (2), 2007: 117-141.
- TÜBA: **COVID-19 Pandemi Değerlendirme Raporu**, Türkiye Bilimler Akademisi Yayınları TÜBA Raporları, No: 34, Ankara, 2020.
- TÜİK: “TÜİK Haber Bülteni”, Sayı: 33786, (Çevrimiçi), **Türkiye İstatistik Kurumu**, [<http://www.tuik.gov.tr>], 01 Mayıs 2020, (Erişim: 14.05.2021).
- TÜİK: “Türkiye Hane Halkı İşgücü İstatistikleri, 2018-2021”, [[www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)], 15.09.2022
- Türk, Armağan, Bingül Ak, Berna ve Ak, Rengin: “Tarihsel Süreçte Yaşanan Pandemilerin Ekonomik ve Sosyal Etkileri”, **Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C. 19 (1), 2020: 612-632.
- TÜSPE: **COVID-19 Pandemi Yönetiminde Türkiye Örneği: Sağlık Politikası Uygulamaları ve Sratejileri**, Türkiye Sağlık Politikaları Enstitüsü, No: 2020/2, Ankara, 2020.

- Yamamura, Eiji and Tsustsui, Yoshiro: “Changing Views about Remote Working During the COVID-19 Pandemic: Evidence Using Panel Data from Japan”, **Fostering Joint International Research, Working Paper Series**, No: 814-8511, Japan, 2021.
- Yıldırım, Sait: “Salgınların Sosyal-Psikolojik Görünümü: COVID-19 (Koronavirüs) Pandemi Örneği”, **Turkish Studies**, C. 15 (4), 2020: 1331-1351.
- Yüceol, Nazlı, Kaki, Serhat ve Çekçi, Işıl: “COVID-19 Pandemisinin Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatına Katılımı ve İş-Yaşam Dengesine Etkilerinin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında İncelenmesi”, **Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi**, C. 6 (1), 2022: 45-64.
- Zhang, Haomiao: “China’s Employment Stabilization Policies in Response to the Impact of the COVID-19 Pandemic”, **International Journal of Sociology and Social Policy**, V. 42 (3/4), 2020: 1-9.
- Zülfikar, Haluk ve Seçkin, Özmen: “COVID-19 İzolasyon Sürecinde Bireylerin Sosyo-Ekonomik Özellik ve Davranış İlişkileri”, **COVID-19 Pandemisinin Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Etkileri** (Ed. Demirbaş, Dilek, Bozkurt, Veysel ve Yorğun, Sayım), İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2020: 1-293.