

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

UZAKTAN ÇALIŞMA SİSTEMİ İLE İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ: KAMU VE ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARINA YÖNELİK
BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Ali Abdurrahman YILMAZ

Anabilim Dalı: İşletme

Program: İşletme

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Andaç TOKSOY

HAZİRAN 2022

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

UZAKTAN ÇALIŞMA SİSTEMİ İLE İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ: KAMU VE ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARINA YÖNELİK
BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Ali Abdurrahman YILMAZ

Anabilim Dalı: İşletme

Program: İşletme

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Andaç TOKSOY

Jüri Üyeleri: Doç. Dr. Murat Taha BİLİŞİK

Dr. Öğr. Üyesi Özge TURHAN

HAZİRAN 2022

ÖNSÖZ

Çalışmamda bana yardımcı olan tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Andaç TOKSOY’a, teşekkür ederim.

Hayatım boyunca desteğini benden esirgemeyen ve beni daima iyi hissettiren aileme sonsuz teşekkürler.

Çalışma kapsamında yürütülen ankete katılarak araştırmama katkıda bulunan dostlarıma, iş arkadaşlarıma ve tüm katılımcılara teşekkür ederim.

İstanbul 2022

Ali Abdurrahman YILMAZ

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
KISALTMALAR.....	v
TABLolar LİSTESİ	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
ÖZET.....	ix
ABSTRACT	x
GİRİŞ.....	1
1. BİR ESNEK ÇALIŞMA TÜRÜ: UZAKTAN ÇALIŞMA	3
1.1. Esneklik ve Esnek Çalışma Kavramı	3
1.2. Esnek Çalışma Modelleri.....	6
1.2.1. Kısmi Zamanlı (Part Time) Çalışma	7
1.2.2. Ev Eksenli Çalışma	7
1.2.3. Çağrı Üzerine Çalışma	8
1.2.4. Vardiyalı Çalışma.....	9
1.2.5. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi	10
1.2.6. İş Paylaşımı Modeli.....	10
1.2.7. Kayan Süreli Esnek Çalışma	11
1.2.8. Yoğunlaştırılmış İş Haftası.....	11
1.3. Uzaktan Çalışma Modeli.....	12
1.3.1. Uzaktan Çalışma Kavramı	13
1.3.2. Uzaktan Çalışma Modelinin Tarihsel Gelişimi	14
1.3.3. Uzaktan Çalışmanın Hukuki Boyutu	16
1.3.4. Uzaktan Çalışma Şekilleri.....	17
1.3.4.1. Ev Esaslı Uzaktan Çalışma	18
1.3.4.2. Uydu Çalışma Merkezli Çalışma	18
1.3.4.3. Mobil (Gezici) Uzaktan Çalışma.....	19
1.3.4.4. Komşu Çalışma Merkezleri.....	19

1.3.5.	Yapılan İşin Niteliği Yönünden Uzaktan Çalışma	20
1.3.5.1.	Ürün Esaslı Uzaktan Çalışma Modelleri.....	20
1.3.5.2.	Hizmet Esaslı Uzaktan Çalışma Modelleri.....	20
1.3.6.	Merkez Ofis ile İletişim Yönünden Uzaktan Çalışma	21
1.3.7.	Uzaktan Çalışma Modeli ve İşletmeler	21
1.3.8.	Uzaktan Çalışma Modeli ve Çalışanlar	23
2.	İŞ STRESİ	24
2.1.	Stresin Tanımı	24
2.2.	Stresin Belirtileri.....	26
2.3.	Stresin Kaynakları.....	28
2.3.1.	Bireysel Stres Kaynakları	29
2.3.2.	Çevresel Stres Kaynakları.....	30
2.3.3.	Örgütsel Stres Kaynakları.....	31
2.4.	İş Stresi Kavramı.....	33
2.5.	İş Stresinin Nedenleri.....	34
2.5.1.	İş Stresinin Örgütsel Nedenleri	35
2.5.1.1.	Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması	36
2.5.1.2.	Aşırı Fazla veya Aşırı Az İş Yüğü.....	36
2.5.1.3.	Belirsiz Çalışma Saatleri ve Vardiyalı Çalışma	36
2.5.1.4.	İşyerinde İletişim ve İlişkiler	37
2.5.1.5.	Tekdüze Çalışma / Monotonluk.....	37
2.5.1.6.	Kariyer ve Terfi Sorunları.....	38
2.5.1.7.	İşyeri Düzeni	38
2.5.1.8.	Tehlikeli İşler / Çalışma Koşulları.....	38
2.5.2.	İş Stresinin Bireysel Nedenleri	39
2.5.2.1.	Birey-Örgüt Uyumu.....	39
2.5.2.2.	Birey-İş Uyumu	40
2.5.2.3.	Kişilik Yapısı	40
2.6.	İş Stresinin Etkileri.....	41
2.6.1.	Bireysel Etkiler.....	41
2.6.1.1.	Fizyolojik Etkiler	41
2.6.1.2.	Duygusal Etkiler	42

2.6.1.3. Davranışsal Etkiler	43
2.6.2. Örgütsel Etkiler.....	43
3. METODOLOJİ	45
3.1. Araştırmanın Konusu ve Soruları	45
3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	46
3.3. Araştırmanın Modeli, Değişkenleri ve Hipotezleri.....	47
3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklem	49
3.5. Veri Toplama Araçları.....	49
3.5.1. Uzaktan Çalışma Ölçeği	49
3.5.2. İş Stresi Ölçeği	50
3.6. Verilerin Analizi.....	51
3.7. Araştırmanın Sınırlılıkları	52
4. BULGULAR.....	53
4.1. Demografik Bulgular	53
4.2. Araştırma Ölçeklerinin Güvenilirlik Analizi	57
4.3. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimsel İstatistikler	57
4.4. Araştırmanın Hipotez Testi Bulguları.....	59
4.5. Uzaktan Çalışanların İş Stresi Puanına İlişkin Bulgular	73
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	74
KAYNAKÇA	79
EKLER.....	85

KISALTMALAR

COVID-19	: Yeni Koronavirüs Hastalığı
d	: Kabul edilebilir sapma toleransı
ES	: Esneklik
H	: Hipotez
İYÇ	: İş Yaşam Çatışması
N	: Evren büyüklüğü
n	: Örneklem büyüklüğü
Ort	: Ortalama
ÖG	: Örgütsel Güven
PV	: Performans ve Verimlilik
s	: Evren için tahmin edilen standart sapma
SPSS	: Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi
Ss	: Standart Sapma
TDK	: Türk Dil Kurumu
UÇ	: Uzaktan Çalışma

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.1: Uzaktan çalışma sisteminin potansiyel fayda ve zararları (ILO 2016)	22
Tablo 2.1: A ve B Tipi Kişilik Özellikleri (Güçlü 2001)	30
Tablo 2.2: İş Stresi Kaynakları (Leka, S., & Griffiths, A. – WHO 2003)	35
Tablo 4.1: Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılım	53
Tablo 4.2: Yaş Grubu Değişkenine Göre Dağılım	54
Tablo 4.3: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Dağılım.....	54
Tablo 4.4: Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılım.....	54
Tablo 4.5: Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Dağılım.....	55
Tablo 4.6: Mesleki Tecrübe Değişkenine Göre Dağılım	55
Tablo 4.7: Unvan Değişkenine Göre Dağılım.....	56
Tablo 4.8: Katılımcıların Uzaktan Çalışma Deneyimi Süresi ve Uzaktan Çalışma Modeli Tercihi	56
Tablo 4.9: Güvenilirlik Analizleri.....	57
Tablo 4.10: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimsel İstatistikler	58
Tablo 4.11: Uzaktan Çalışma ile İş Stresi Arasındaki Korelasyon Analizi	59
Tablo 4.12: Araştırma Değişkenlerinin Cinsiyete Göre Değişip Değişmediğini İncelemek Amacıyla Yürütülen Bağımsız Değişkenler T Testi.....	61
Tablo 4.13: Araştırma Değişkenlerinin Yaş Gruplarına Göre Değişimini İncelemek Amacıyla Yürütülen Kruskal Wallis H Testi.....	63
Tablo 4.14: Araştırma Değişkenlerinin Katılımcıların Eğitim Durumu Gruplarına Göre Değişimini İncelemek Amacıyla Yürütülen Kruskal Wallis H Testi.....	64
Tablo 4.15: Araştırma Değişkenlerinin Katılımcıların Medeni Durumu Gruplarına Göre Değişimini İncelemek Amacıyla Yürütülen Mann Whitney U Testi.....	66
Tablo 4.16: İş Stresi Değişkeninin Katılımcıların Çocuk Sayısı Gruplarına Göre Değişimini İncelemek Amacıyla Yürütülen Kruskal Wallis H Testi.....	68
Tablo 4.17: İş Stresi Değişkeninin Katılımcıların Çalışma Süresi Grupları Gruplarına Göre Değişimini İncelemek Amacıyla Yürütülen Kruskal Wallis H Testi	69

Tablo 4.18: İş Stresi Değişkeninin Katılımcıların Unvanı Grupları Gruplarına Göre Değişimini İncelemek Amacıyla Yürütülen Kruskal Wallis H Testi.....	70
Tablo 4.19: İş Stresi Değişkeninin Katılımcıların Uzaktan Çalışma Süresi Gruplarına Göre Değişimini İncelemek Amacıyla Yürütülen Kruskal Wallis H Testi	71
Tablo 4.20: Hipotezlerin Kabul/Red Durumu.....	72
Tablo 4.21: İş Stresi Ölçeğinden Elde Edilen Sınıflandırma Dağılımları	73



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: Genel Uyum Sendromunun Üç Aşaması (Kırel 1991)	28
Şekil 2.2: Stres Kaynakları (Balcı 2014).....	29
Şekil 3.1: Araştırma Modeli.....	47



Üniversite : İstanbul Kültür Üniversitesi
Enstitüsü : Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Dalı : İşletme
Programı : İşletme
Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Andaç TOKSOY
Tez Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans – 2022

ÖZET

UZAKTAN ÇALIŞMA SİSTEMİ İLE İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: KAMU VE ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Ali Abdurrahman YILMAZ

Bu tez çalışması, uzaktan çalışma uygulamaları ile çalışanların iş stresi algıları arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamaktadır. Çalışmanın amacı doğrultusunda ana problem, esnek çalışmanın bir türü olan uzaktan çalışma modeli ile çalışanların iş stresi algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının belirlenmesidir. Bu çalışma, İstanbul ilinde beyaz yakalı olarak çalışanlar kapsamında gerçekleştirilmiş olup nicel yöntemlerden saha araştırması deseni kullanılarak yapılmıştır. Çalışmada elde edilen bulgulara göre, uzaktan çalışma sisteminin getirdiği performans ve verimlilik, örgütsel güven, iş yaşam çatışması ve esneklik boyutları ile iş stresi algısı arasında bir ilişki mevcuttur. Öte yandan, uzaktan çalışan bireylerin bazı demografik özellikleri ile iş stresi düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu bulgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Esnek Çalışma, Uzaktan Çalışma, İş Stresi, Uzaktan Çalışma Uygulamaları, Stres.

University : Istanbul Kültür University
Institute : Institute of Graduate Education
Department : Business Administration
Programme : Business Administration
Supervisor : Assist. Prof. Dr. Andaç TOKSOY
Degree Awarded and Date : MA – 2022

ABSTRACT

INVESTIGATION OF RELATIONSHIP BETWEEN THE REMOTE WORKING SYSTEM AND WORK STRESS: A RESEARCH ON PUBLIC AND PRIVATE SECTOR EMPLOYEES

Ali Abdurrahman YILMAZ

The aim of this thesis is to determine the relationship between remote working practices and employees' perceptions of job stress. In line with the aim of the study, the main problem is to determine whether there is a significant relationship between the remote working model, which is a type of flexible working, and the employees' perceptions of job stress. This study was carried out within the scope of white-collar workers in the province of Istanbul and was carried out using a field research design, which is one of the quantitative methods. According to the findings obtained in the study, there is a relationship between the performance and productivity, organizational trust, work-life conflict and flexibility dimensions brought by the remote working system and the perception of work stress. On the other hand, it has been found that there are significant relationships between some demographic characteristics of individuals working remotely and their job stress levels.

Keywords: Flexible Working, Remote Working, Job Stress, Remote Working Practices, Stress.

GİRİŞ

Entelektüel bilginin üretimi ve kullanılması ile çalışma yaşamında farklı uygulamalar ortaya çıkmaya başlamıştır. Gelişen teknoloji ve küreselleşmenin de etkisiyle ortaya çıkan kavramlardan biri de esnek çalışma uygulamaları olarak karşımıza çıkmaktadır. İlk olarak Amerika sonrasında Avrupa ülkelerinde görülen esnek çalışma uygulamaları, bugün birbirinden farklı birçok ülkede ve sektörde tercih edilen bir çalışma uygulaması haline gelmiştir. Özellikle 2019 yılında ortaya çıkan ve tüm dünyayı etkisi altına alan COVID-19 salgını sebebiyle birçok iş grubunda esnek çalışma uygulamalarının kullanımı yaygınlaşmıştır. Kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren birçok kurum, çalışanlarının fiziksel temasını en aza indirmek ve iş süreçlerinin devamını sağlamak maksadıyla esnek çalışma yöntemlerine başvurmuştur. Bu yöntemler arasında en sık görülen modellerden biri de uzaktan çalışma (remote working) modelidir. Çalışma kapsamında giderek yaygınlaşan uzaktan çalışma uygulamaları ile literatürde sıkça kullanılan iş stresi algısı arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma değişkenlerinden biri olan uzaktan çalışma modeli, işgörenin işini önceden belirlenmiş zaman aralığı içinde, bağlı bulunduğu işyerinden uzakta; alternatif bir yerde yapması ve bu koşulların işgören ile işveren arasında bir sözleşmeye dayalı olması şeklinde tanımlanmaktadır. Uzaktan çalışmanın bir iş olmadığı, sahip olunan işin uygulanış biçimi olduğunu belirtmek gerekir. Çalışanın işyerine bağlılığının ve işveren denetiminin minimumda olduğu bir çalışma düzeni olduğu ifade etmek doğru olacaktır (Ölçer, 2004: 146).

Bir diğer araştırma değişkeni olarak incelenen iş stresi kavramı, işgörenin çalışma yaşamında kendisinden istenen sorumluluk ve davranışları yerine getirirken yaşadığı stres

olarak ifade edilmektedir. İş stresinde işin özellikleri kadar bireyin kişisel özellikleri de etkileyici bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Bu durumda iş stresi, bireyin görevini yerine getirirken işin kendine has özellikleri ve bireyin kendi kişisel özelliklerinden kaynaklanan bir uyumsuzluk ve buna karşılık verilen bir tepki olarak açıklanabilmektedir (Eğin, 2015: 4).

Uzaktan çalışan beyaz yakalı çalışanların iş stresi algılarını inceleyen bu çalışma 5 bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci ve ikinci bölümü araştırmanın değişkenlerinden oluşan literatür bölümüdür. Birinci bölümde esneklik ve esnek çalışma kavramına dair tanımlamalar, esnek çalışma modelleri ve bu modellerden biri olan uzaktan çalışma modeline ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Uzaktan çalışma modelinin tarihsel gelişimi, hukuki boyutu, uzaktan çalışma yöntemleri, işletmeler ve çalışanlar açısından uzaktan çalışma modelinin avantaj ve dezavantajları detaylı olarak ele alınmış ve açıklanmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde ise stresin tanımı, belirtileri ve kaynaklarına yer verilmiştir. Bölümün devamında araştırmanın değişkenlerinden biri olan iş stresi kavramı, iş stresinin nedenleri ve sonuçları açıklanmıştır. Bu kapsamda iş stresinin bireyler ve örgütsel etkilerine değinilmiştir.

Çalışmanın üçüncü ve dördüncü bölümünde araştırmanın amacı ve öneminden bahsedilerek cevap aranan soru ve problemlere değinilmiştir. Bu kapsamda araştırmanın değişkenleri ve modeli incelenmiş ve modele bağlı olarak test edilecek araştırma hipotezlerine yer verilmiştir. Bu çalışmada kolayda örneklem kullanılarak belirlenen katılımcılar neticesinde online anket uygulaması yapılmıştır. Anket uygulaması sonucunda elde edilen bulgulara ilişkin çeşitli analizler yapılmış ve hipotezlere ilişkin kabul/red durumları belirlenmiştir. Çalışmanın son bölümü olan beşinci bölümde ise araştırma kapsamında ulaşılan sonuçlara ilişkin bilgilere yer verilmiş, tartışma ve önerilere değinilerek araştırma tamamlanmıştır.

1. BİR ESNEK ÇALIŞMA TÜRÜ: UZAKTAN ÇALIŞMA

Küreselleşen dünyada meydana gelen tüm yenilik ve değişimler gibi (teknolojik gelişmeler, yeni yönetim anlayışları vb.) iş yaşamında da büyük ve köklü değişimler yaşanmaktadır. Bu değişimlerin başında ise -hiç kuşkusuz- insan yaşamını en fazla etkileyen kavramlardan biri olan çalışma modellerinin geldiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Tezin bu bölümünde, modern çalışma yöntemlerinden biri olan esnek çalışma kavramı ele alınmış, esnek çalışma türlerine ve araştırmanın temel konusu olan uzaktan çalışma (tele-working) modeline ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

1.1. Esneklik ve Esnek Çalışma Kavramı

Türk Dil Kurumu tanımlamalarına bakıldığında esneklik kelimesinin esnek olma, değişik yorumlara elverişli olma gibi anlamlara geldiği görülmektedir. Çalışma yaşamında esneklik kavramına bakılacak olursa, esnek çalışma sistemi (flexible working system) ile ilgili iki farklı bakış açısının ortaya çıktığı söylenebilir. Bunlardan ilki örgütsel bakış açısı ile esnek çalışma anlayışıdır. Bu anlayışa göre esnek çalışma, tam zamanında üretim sistemleri ve sürekli-tam zamanlı çalışanlar yerine sözleşmeli veya şarta bağlı çalışanlar ile dinamik bir işgücü sistemi oluşturma modeli olarak tanımlanmaktadır. İşgören bakış açısı olarak adlandırılabilir ikinci esnek çalışma anlayışı ise çalışanlara işin nerede, ne zaman ve ne kadar süreyle yapılacağına ilişkin opsiyonlar sunan ve bu şekilde onların profesyonel yaşamlarını düzenleyen bir çalışma modeli olarak ifade edilmektedir (Hill vd., 2008: 150-151).

Esneklik kavramı işçi ve işveren tarafından değerlendirildiğine farklı yorumlar ortaya çıkmaktadır. İşveren kesimi, esnekliği iş hayatında kurlsızlık ve karar alma süreçlerinde serbest bir model olarak görürken işgörelere göre güvensizlik olarak algılanabilmektedir. Bu farklılığın yanında, işgören ve işverenler arasındaki işbirliğinin esnek çalışma düzeni açısından oldukça önemli olduğu belirtilmektedir. Bunun sebebi, esnek üretim sistemlerine duyulan ihtiyacın işgören ve işverenlerin her ikisinin de ihtiyaçlarını karşılayacak bir uzlaşma gerektirmesidir (Çelik, 2007: 4).

Esnek çalışma sistemlerinin ortaya çıkışına bakılacak olursa, düzenli istihdam modelinde (literatürde Fordist sistem olarak da adlandırılmaktadır) zaman zaman yaşanan sendikal anlaşmazlık durumları, grev ve benzeri krizler sebebiyle çalışma yaşamının düzensizleştirilmesi -esnekleştirilmesi- anlayışı ortaya çıkmıştır. Bu anlayış ile birlikte çalışan ücretlerinin önemli ölçüde sabit tutularak iş yoğunluğu ve emek üretkenliğinin artırılması ve kar oranlarının yükseltilmesi amaçlanmıştır (Alkan, 2007: 49). Esnek çalışma sisteminin ortaya çıkışını ve yaygınlaşmasını etkileyen faktörler genel olarak özetlenecek olursa, ekonomik gelişmeler; yükselen rekabet; teknolojik gelişmeler; küreselleşme ve işgücü niteliğinde meydana gelen değişimler olarak ifade etmek mümkündür (Cebeci, 2022: 12).

İş yaşamındaki esneklik, işgörenin işletme içerisinde birbirinden farklı işleri ve görevleri üstlenebilmesini amaçlamaktadır. Esneklik sayesinde işletmeler çalışanların özellikle meslek içi eğitim gibi yöntemlerle gelişen teknolojiye ve üretim aşamalarına aşina olmalarını / uyum sağlamalarını amaçlamaktadır. Bununla birlikte esnek çalışma uygulamaları sayesinde tarafların, çalışma şartlarını ve türlerini istedikleri gibi belirleme noktasında klasik çalışma modellerine göre daha serbest bir hareket alanına sahip olduklarını söylemek yanlış olmayacaktır (Çelik, 2007: 4).

Esneklik türleri ve esnek çalışma modelleri çeşitli şekillerde sınıflandırılabilir. Tarcan'a (2000: 4) göre standart çalışma düzeninden farklı olarak geliştirilen esnek çalışma uygulamalarına örnek olarak kısmi süreli (part-time) iş, iş paylaşımı, vardiya düzenli çalışma, hafta sonu çalışma, evden çalışma, geçici-dönemlik-mevsimlik işler, yıllık saat esasına dayalı sözleşmeli iş vb. çalışma uygulamaları sayılabilir. Yılmaz ve diğ'ne (2004: 96) göre esneklik türleri en çok; fonksiyonel esneklik, sayısal esneklik, ücret esnekliği, çalışma saatlerinde esneklik ve taşeron çalışan uygulamaları şeklinde görülmektedir. Bu uygulamalar esnek (atipik) istihdam modeli olarak da; yarı zamanlı çalışma, çağrı üzerine çalışma, iş paylaşımı, tele çalışma ve ödünç-iş ilişkisi gibi uygulama alanlarında karşımıza çıkmaktadır. Diğer sınıflandırmalara benzer olarak Alkan'a (2007: 49) göre de esnek istihdam uygulamaları, kısmi süreli çalışma; geçici süre ile çalışma; evden çalışma; tele çalışma; çağrı üzerine çalışma ve sözleşmeli çalışma şeklinde sınıflandırılmıştır. Çelik'e (2007: 3) göre iş yaşamında esneklik modeli,

işgörenlerin işletme içerisindeki farklı işleri yapabilmesi ve çeşitli görevlerde sorumluluk alabilmesini kolaylaştırmaktadır. Ayrıca bu model, işveren ve işgören taraflarının çalışma tür ve şartlarını belirleyebilme imkanlarını da genişletebilmektedir.

Küreselleşmenin etkisiyle işletmelerin ekonomik, teknik, kültürel, ahlaki, hukuki ve çevresel sahalarda rekabet ortamına uyum sağlamak istemeleri ve çalışanların farklı istihdam çeşitlerine olan talepleri, esnek çalışma uygulamalarının yayılımını hızla arttırmıştır. İşverenler açısından bakıldığında işletmelerin esnek istihdam uygulamalarının nedenlerini aşağıdaki gibi ifade etmek mümkündür (Tarcan, 2000: 8):

- Maliyetleri azaltma
- Değişen pazar koşullarına uyum
- Atıl işgücü bulundurmama
- Tam zamanlı istihdamı mümkün olmayan işgücünden faydalanma
- Sanal ortamda (internet tabanlı) çalışabilecek işgücünden faydalanma
- İşe devam konusunda yaşanan sorunları minimize etme

Esnek çalışma uygulamalarının hızlı yayılımını etkileyen bir diğer unsur olan işgören talepleri açısından değerlendirildiğinde işgücünün esnek istihdam uygulamalarını talep etmelerinin nedenleri aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir (Tarcan, 2000: 10):

- Ailesel nedenler
- Ek gelir sağlama
- Sağlık durumu sebebiyle tam zamanlı istihdama katılamama
- İşsizlik
- Kendine zaman ayırma ve daha az stresle yaşama isteği

Yukarıda sayılan nedenler gibi birçok unsur işgören ve işveren lehine fayda sağlamakla birlikte toplum genelinde de önemli gelişmelere imkan tanımaktadır. Örneğin esnek çalışma uygulamalarının düzenli bir sistem ile yerine getirildiği durumlarda büyük

şehirlerde yaşanan trafik sorunlarının çözümüne önemli katkılar sağlanmaktadır. Mesai saatleri ile ilgili yapılan düzenlemeler işgörenin performansının yüksek olduğu zaman aralığına göre ayarlandığında verimlilik artışı sağlanabilmektedir. Daha esnek bir mesai düzeni sağlandığında işletmeler müşterilerin ihtiyaçlarını karşılamada daha hızlı davranabilmektedir. Ayrıca makine ve teçhizat kullanımının daha uzun süreli ve efektif olması mümkün olabilmektedir. Tüm bu gelişmeler neticesinde işletme verimliliği artmakta, çevrim süresi ve teslim zamanları önemli ölçüde kısalmaktadır (Öztürkoğlu, 2013: 111).

1.2. Esnek Çalışma Modelleri

Başta sanayi ülkeleri olmak üzere son yüzyılda yaşanan küreselleşme ve artan uluslararası ticari rekabet sonucunda ortaya çıkan yeni ekonomik ve sosyal ihtiyaçlar, çalışan-işveren ilişkilerini de önemli ölçüde etkilemiş bulunmaktadır. Bu etkilerden biri olarak bahsetmekte olduğumuz esnek çalışma uygulamaları ile artık belirsiz süreli sözleşme ile istihdam edilen, günün belli saatlerinde işverene ait işyerinde çalışan ve önceden belirlenmiş mesai saatleri kapsamında görevini yerine getiren işgörenler yerine mesai saatlerini kendi belirleyen, haftanın belirli günleri ve/veya günün belirli saatlerinde ya da geçici olarak çalışan, çağrı üzerine çalışan, başka işletmelerde taşeron olarak çalışan veya bir iş yerine bağlı kalmaksızın kendi evinde çalışan işgören tipleri ortaya çıkmıştır (Çelik, 2007: 18).

Literatürde esnek çalışma modelleri birçok farklı şekilde kategorize edilmiştir. Örneğin Alkan'a (2007: 49-50) göre esnek istihdam modelleri genel olarak; çalışma sürelerinde esneklik, kısmi süreli çalışma, tele çalışma, sözleşmeli çalışma, ev eksenli çalışma, geçici süreli çalışma ve çağrı üzerine çalışma şeklinde sınıflandırılmıştır. Yılmaz ve Işık'a (2004: 96) göre başlıca düzensiz (atipik) istihdam modelleri; yarı zamanlı çalışma, çağrı üzerine çalışma, ödünç iş ilişkisi, evde çalışma, sıkıştırılmış iş süreleri ve tele çalışma olarak sıralanmıştır.

Öztürkoğlu (2013: 112) tüm dünyada kabul edilen 11 farklı esnek çalışma modelinin olduğunu belirtmiş ve bu modelleri şöyle sıralamıştır: (1) Kısmi Süreli Çalışma, (2) İş Paylaşımı, (3) Esnek İş Süresi, (4) Çağrı Üzerine Çalışma, (5) Evde Çalışma, (6) Uzaktan

Çalışma, (7) Ödünç İş İlişkisi, (8) Yoğunlaştırılmış İş Haftası, (9) Yıllık İş Süreleri Modeli, (10) Emekliliğe Yumuşak Geçiş Modeli, (11) Vardiya Modeli.

1.2.1. Kısmi Zamanlı (Part Time) Çalışma

Esnek çalışma uygulamalarında en sık karşılaşılan türlerden biri olan kısmi zamanlı çalışma modeli, işyerinde normal çalışma süresinden daha kısa bir zaman diliminde görev yapmaya denilmektedir. Kısmi zamanlı çalışmaya Part Time çalışma veya Yarı Zamanlı çalışma da denilmektedir. Kısmi zamanlı çalışma ilk zamanlar düşük nitelik gerektiren işler için uygulanmaktayken bugün daha nitelikli (avukat, doktor, yönetici, muhasebeci) işleri kapsayacak şekilde uygulandığı görülmektedir (Alkan, 2007: 50-51).

Kısmi zamanlı çalışma düzeninden bahsedebilmek için işgörenin çalışma süresinin işyerinde uygulanmakta olan normal çalışma süresinden kısa olması gerekmektedir. Kısmi zamanlı çalışma düzeninde bir diğer önemli husus ise sürekliliktir. Böylelikle kısmi zamanlı çalışma ile kısa çalışmanın ve belirli süreli çalışmanın ayırt edilmesi sağlanmaktadır (Çelik, 2007: 21).

Kısmi zamanlı çalışma uygulamalarının üç önemli unsuru mevcuttur. Bunlar kısmi çalışmanın süresi, kısmi çalışmanın sürekliliği ve serbest irade olarak belirtilir. Burada bahsi geçen ilk unsur olan süre, kısmi çalışma süresi ile normal çalışma süresi arasındaki farkı ifade etmektedir. Buna göre kısmi zamanlı çalışma süresi normal çalışma süresinden belirli bir oranda daha kısa olması gerekmektedir. Bu oran ülkelere göre değişiklik göstermekle birlikte Türkiye’de 4587 sayılı İş Kanunu ve Bakanlar Kurulu Gerekçesi kapsamında normal çalışma süresinin üçte ikisinden daha az süre ile çalışma şeklinde tanımlanmıştır. Kısmi zamanlı çalışmada ikinci önemli unsur sürekliliktir. Söz konusu çalışmanın düzenli ve sürekli olması, kısmi zamanlı çalışma ile kısa süreli çalışma ve belirli süreli çalışmayı ayırt etmektedir. Üçüncü ve son unsur ise kısmi zamanlı çalışmanın serbest irade ile yapılmasıdır. (Öztürkoğlu, 2013: 113).

1.2.2. Ev Eksenli Çalışma

Ev eksenli çalışma ya da evde çalışma, iş hukukuna göre hizmet akdine dayanan çalışma ilişkisinde işgörenin iş görme borcunu işyerinde değil kendi evinde ifa ettiği bir esnek

Çalışma modelidir. ILO'ya göre evden çalışma tanımı 1996 tarihli 177 sayılı 'Evde alışma Sözleşmesinde', 'bağlı olduğu işverene ait işyeri ve tesis dışında, kendi evinde, ücret karşılığı işverenin belirlediği bir malı veya hizmeti üreten kişinin çalışması' şeklinde tanımlanmıştır (Aydoğdu, 2012: 21). Bu noktada ev eksenli çalışma uygulamasının, işgörenin bir işyeri ile bağlantısı olmadan işini eve gtrebilmesini (evde ifa etmesini) sağlayan bir çalışma modeli olduğu değerlendirmesi yapılabilir.

Geleneksel evde çalışmada işgören kendisine verilen malzemeleri evde işleyerek işverenin talep ettiği ürünü oluşturmaktadır. Bu şekilde üretim odaklı bir evde çalışma sistemi devam ediyor olsa da teknolojinin gelişmesiyle birlikte nitelikli işçilerin de evden çalışması mümkün hale gelmiştir (Cebeci, 2022: 21). Günümüzde özellikle büyük şirketlerde görev yapan ve yüksek eğitim düzeyine sahip olan çalışanların uzaktan çalışma imkanının daha yüksek olduğu görülmektedir. Gelir dağılımında büyük pay sahibi olan söz konusu çalışanların evden çalışması daha mümkün iken düşük gelir dağılımında yer alan çalışanların evden çalışma potansiyellerinin daha az olduğu ifade edilebilir. Ayrıca işyerine bilgisayar ile çalışanlar evlerinde de aynı şekilde çalışabilmekte ve fiziksel mekan sorunu yaşamamaktadırlar. Ancak tarım sektörü çalışanları, emniyet gleri, sağlık sektörü gibi alanlarda çalışanların evden çalışma imkanlarının oldukça az ve kısıtlı olduğunu söylemek mümkündür (Akça ve Küçükoğlu, 2020: 76-77).

1.2.3. ağrı zerine alışma

Kısmi zamanlı çalışma modelinin bir türü olan ağrı üzerine çalışma uygulaması, işgören ve işveren tarafından belirlenen çalışma süresi dahilinde, üretim sürecinde ihtiyaç duyulması durumunda işgörenin sürece dahil edilmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Bu uygulamaya göre üretim sürecinin yoğun olduğu dönemlerde işveren ağrı üzerine çalışan işgörenlerin verimliliğinden faydalanmaktadır. Diğer yandan üretim süreçlerinin azaldığı, talebin düştüğü dönemlerde işgörenin çalışma sürelerinin azaltılması söz konusu olmaktadır (elik, 2007: 24).

ağrı zerine çalışma modelinde iki farklı uygulama mevcuttur. Birinci uygulamaya göre, işveren ve işgören çalışılacak süreyi önceden birlikte belirlemektedirler. Bu durumda işçinin ne kadar süre çalışacağı sözleşmeyle belirlenmiş olmaktadır. İkinci uygulamaya

göre, işgörenin çalışacağı sürenin belirlenmesi işveren tarafından yapılır. Böylelikle işveren, çalışmanın ne zaman olacağı ve ne kadar süreceği kararlarını alabilmektedir (Akcebe, 2022: 31).

Türkiye’de çağrı üzerine çalışma modeli, niteliği bakımından kısmi zamanlı iş sözleşmesi olarak kabul edilmektedir. Bu konuya ilişkin hükümler İş Kanunu M.14 ile belirlenmiştir. Buna göre, “yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli iş sözleşmesidir”. Çağrı üzerine çalışma uygulamalarında belirlenen süre içinde işgören çalıştırılabilir da çalıştırılmaz da ücret almaya hak kazanır. İşveren ile işgören arasında günlük çalışma süresine dair bir karar verilmemişse eğer, işveren; her çağrıda işgöreni günde minimum dört saat çalıştırmak zorundadır. Yine belirlenen süre içerisinde işgören işe çağırılmamışsa veya çağırılmış olsa dahi fiilen çalıştırılmamışsa yine de çalıştırılmış gibi işlem görür ve bu şekilde ücretlendirilir (Aydoğdu, 2012: 23).

1.2.4. Vardiyalı Çalışma

Esnek çalışma modelleri arasında en eski uygulamalardan biri de vardiyalı çalışma modelidir. Günümüzde yaygın bir şekilde uygulanmaya devam etmekte olan bu çalışma modelinde, işyerindeki çalışma süreleri birbirini takip eden periyotlarda, iki veya daha fazla işçi grubu arasında paylaştırılır. Vardiya sürelerinin farklı saat aralıklarında ve sürelerde, hafta sonu-hafta içi veya gece-gündüz şeklinde olması mümkündür. Vardiya çalışma uygulamaları genellikle sürekli (seri) üretimin yapılmakta olduğu işyerlerinde karşımıza çıkmaktadır (Demir ve Gerşil, 2008: 75).

Vardiyalı çalışma modelinin temelde iki farklı uygulama şekli olduğu söylenebilir. Bunlar klasik vardiya modeli ve esnek vardiya modeli olarak adlandırılmaktadır. İşyerinde gerçekleştirilen faaliyetlere bağlı olarak, birbirini takip eden 2 veya daha fazla vardiya tipi (klasik) yerine çok sayıda kayan vardiya düzenleri veya çok sayıda birbirini izler şekilde kısmi süreli vardiya düzenleri oluşturulabilmektedir. Günlük 24 saati bulan bir çalışma döngüsünde vardiyalı çalışma modeli uygulanması hem işverenler hem de işgörenlerin işini kolaylaştırdığı değerlendirilmektedir (Davras Manap, 2010: 56).

1.2.5. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi

Geçici (ödünç) iş ilişkisi, bir işverenin kendisine bağlı olan işgörenin işgörme edimini belirli bir süre için (geçici olarak) başka bir işverenin emrine vermesi olarak tanımlanmaktadır. Geçici iş ilişkisi modeli, Esnek çalışma uygulamaları anlamında özellikle gelişmiş ülkeler için oldukça önemlidir. Şöyle ki, işletmeler işçi gereksinimini yeni personel istihdamı ile karşılamak yerine para karşılığı başka işletmelerden ödünç alma yoluna gitmektedirler (Özgener, 2005: 63).

Geçici iş modeline ilişkin hususlar 4857 sayılı İş Kanununun 7. Maddesinde şöyle tariflenmektedir: “işveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur”. Bir işletme, hizmet akdine göre çalıştırmakta olduğu işçisini, ödünç iş ilişkisi uygulamasıyla başka bir işverene verdiğinde, mevcut iş akdi devam etmektedir. Bu durumda işgörenin geçici süreyle emrinde çalışacağı işveren ile arasında bir hizmet akdi oluşturulması mümkün değildir. Asıl işveren iş görme edimi talep hakkını geçici bir süre ile ve işçinin de rızasıyla başka bir işverene devretmiş olmaktadır (Akyıl 23).

1.2.6. İş Paylaşımı Modeli

İş paylaşımı modeli, iki işgörenin (veya ikiden fazla da olabilir) bir tam zamanlı bir işi paylaştığı bir esnek çalışma uygulamasıdır. Ücret, izin ve yan haklar her işgörenin çalıştığı süreye göre hesaplanmak suretiyle paylaşılır. İşi paylaşan işgörenler birlikte işin tamamından sorumlu olmak suretiyle prensipte her biri tam zamanlı bir işgören beklentilerini ve durumunu yansıtmaktadırlar. Her bir tarafın orantılı ücret ve kazanımlarını kapsayan bir iş akdi bulunmaktadır. Yapılacak iş, işin gerekliliklerine ve işi paylaşanlara bağlı olarak çeşitli şekillerde paylaşılabilir. Çoğunlukla işgörenlerden birinin sabah diğerinin öğleden sonra veya birinin gündüz diğerinin gece çalışabileceği bir düzel kurulabilmektedir (Branine, 2004: 137). İş paylaşımı uygulamaları genelde kısmi zamanı çalışma uygulamalarının yapılmadığı işlerde uygulanmaktadır. Bununla

birlikte iş paylaşımı modeli kısmi zamanlı çalışma modelleri kadar çalışma hayatına yerleşmiş değildir (Akyl 24).

1.2.7. Kayan Süreli Esnek Çalışma

Kayan süreli esnek çalışma uygulamasında işçi, belirli bir zaman periyodu dahilinde çalışmak suretiyle ne zaman çalışacağını kendi istek ve arzusuna göre ayarlama hakkına sahiptir. Burada belirlenecek hareket alanı uygulanan modelin yapısına göre farklılık göstermektedir. Temelde iki farklı model mevcuttur. Bunlar; basit kayan süreli esnek model ve vasıflı kayan süreli esnek model olarak adlandırılmaktadır. Genel olarak her iki modelde birbirine benzer özellikler taşısa da temel fark; işçinin işyerinde geçirmesi gereken çekirdek sürenin basit modelde daha fazla iken vasıflı modelde nispeten daha az olmasıdır (Çalışkan ve Sungur, 2009: 3-4). Bunun dışında uygulama olarak büyük farklılıkların olmadığı değerlendirilmesini yapmak yanlış olmayacaktır. Şöyle ki, basit kayan iş modelinde, işgörenin günlük iş süresi önceden belirlenmiştir. Ancak işgören, belirlenen süre zarfında ne zaman işe başlayacağına ve ne zaman işi bitireceğine kendisi karar verir. Nitelikli kayan iş modelinde ise, işgören yalnızca işe başlama ve bitirme zamanını değil, günlük çalışma süresinin ne kadar olacağını da kendisi kararlaştırabilmektedir. Bu sayede işgören, (çekirdek süreye bağlı kalmak koşuluyla) toplam çalışma süresinin fazla veya eksik kısımlarını belirlenen dilimde (hafta, ay vb.) denkleştirme kabiliyetine sahip olmaktadır (Demir ve Gerşil, 2008: 73).

1.2.8. Yoğunlaştırılmış İş Haftası

Yoğunlaştırılmış iş haftası veya yoğun iş süreleri modeli, çalışma süresinin standart 5 veya 6 işgününe değil daha az sayıda işgününe sıkıştırılarak dağıtılması anlamına gelmektedir (Özgener, 2005: 62). 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. Maddesine göre 45 saatlik haftalık çalışma süresi belirtilmiş ancak bu sürenin haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmesi kuralı esnek tutulmuştur. Buna göre işgören ve işveren tarafına haftalık çalışma sürelerinin günlere paylaştırılması imkanı (günlük çalışma süresi 11 saati aşmayacak şekilde) tanınmıştır (Aydoğdu, 2012: 79-80).

Esnek çalışma modellerinden biri de uzaktan çalışma (tele-working) modelidir. Çalışmanın ana konusu olması sebebiyle bir sonraki bölümde detaylı olarak değinilmiştir.

1.3. Uzaktan Çalışma Modeli

1970’li yılların başından itibaren insanoğlunun hayatına giren esneklik kavramı, iş yaşamını da etkisi altına alan bir kavram haline gelmiş; klasik anlayışların ve standart uygulamaların yanında atipik çalışma modellerinin ortaya çıkmasına ve yayılmasına yol açmıştır. Son yarım yüzyılda yaşanan teknolojik gelişmeler ve sosyal dönüşümler bu süreci hızlandırmış, bugün uygulanmakta olan vardiya sisteminden iş paylaşımı modeline kadar birbirinden farklı ve yeni esnek iş modellerinin yaygın bir şekilde kullanılır hale gelmesini sağlamıştır. Gelenen noktada, kas gücü gerektirmeyen ve beyin gücü ile yapılabilen işlerin, işyeri çatısı altında ve belirli bir zaman diliminde ifa edilmesi konuları tartışılır hale gelmiştir. İşletmeler, yaşanan teknolojik ve sosyal değişimlere adapte olmak, çalışan motivasyonunu arttırmak ve maliyetleri düşürmek gibi amaçlarla esnek çalışma politikalarının destekçisi olma yoluna gitmişlerdir. Benzer şekilde işgörenler de iş-yaşam dengelerini iyileştirmek, sunulan imkanları değerlendirmek ve daha konforlu bir iş hayatı sürdürebilmek maksadıyla esnek çalışma politikalarını benimsemişlerdir.

Esnek çalışma modellerinin bir türü olan uzaktan çalışma modeli, diğer esnek modellere benzer olarak işveren ve işgören tarafına önemli avantajlar sağlamaktadır. Özellikle nitelikli çalışan kesim tarafından kolaylıkla uygulanabilen bu çalışma modeli sayesinde hem işletmelerin işyeri maliyetleri azalmakta hem de çalışanların konfor ve motivasyonu artmaktadır. Yine diğer esnek çalışma modellerine benzer olarak, uzaktan çalışma sisteminin de olmazsa olmaz bazı bileşenleri bulunmaktadır. Bunların başında hiç kuşkusuz teknoloji kavramı gelmektedir. Çünkü uzaktan çalışma sisteminin var olabilmesi için işyeri ve/veya müşteriler ile teknolojik altyapı aracılığı ile bir bağın kurulmasının gerekli olduğu değerlendirilmektedir.

Uzaktan çalışma sistemi bir diğer deyişle tele çalışma sisteminin personel istihdamı içerisindeki yerinin devamlı artış göstermesinde birçok faktör rol oynamaktadır. Bunlar arasında en önemlileri; bilgi toplumunun ortaya çıkışı, teknoloji ve altyapısal gelişmeler, çalışan-işveren davranışları ve devlet politikaları olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. İlaveten, 2020 yılında Çin’in Wuhan kentinde ortaya çıkan ve tüm dünyayı etkisi altına alan COVID-19 salgını sebebiyle birçok işletme tarafından uzaktan çalışma sistemlerinin denendiğini ve benimsendiğini söylemek mümkündür. Bugün başta gelişmiş ülkeler ve

global şirketler olmak üzere birçok mecrada uzaktan çalışma sistemleri kullanılmakta ve geliştirilmektedir.

1.3.1. Uzaktan Çalışma Kavramı

Uzaktan çalışma ifadesi tele-work kelimelerinden Türkçeye çevrilmiştir. Burada geçen “tele” kelimesi Yunanca bir kelime olup “uzaktan” anlamı taşımaktadır. Bu doğrultuda telework kelimesi “uzaktan çalışma” olarak dilimize geçmiştir (Ölçer, 2004: 145). Türkçe’de tele-çalışma olarak kullanıldığı da görülmektedir.

Uzaktan çalışma terimi için İngilizce dilinde yaygın olarak kullanılan farklı ifadeler mevcuttur. Örneğin; telecommuting, distance work, remote work, flexible work, flexiwork and flexwork. Bu ifadeler bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak bağımsız çalışma yeri olarak tanımlanmaktadır (Parkkola, 2003: 8).

Uzaktan çalışma modelinin tek bir tanımı yoktur. Literatürde yer alan birkaç tanımı değerlendirmek yerinde olacaktır.

Erdem (1997: 57), Tele Çalışma konulu çalışmasında uzaktan çalışmayla ilgili üç temel kavram üzerinde durmuştur. Bunlar; organizasyon, yer ve mekan kavramlarıdır. Araştırmacıya göre, uzaktan çalışma sisteminin bu kavramların en az ikisinin birleşimine dayandığı çıkarımında bulunulmuştur. Buna göre söz konusu çalışma modeli bir işin merkez ofislerden veya üretim imkanlarından uzak bir yerde yapılması ve işgörenin diğer iş gruplarıyla teknolojiyi kullanarak iletişim kurabildiği bir durum model tanımına ulaşmıştır.

Ölçer’e (2004) göre uzaktan çalışma, işgörenin işini önceden belirlenmiş zaman aralığı içinde, bağlı bulunduğu işyerinden uzakta; alternatif bir yerde yapması ve bu hususların işgören ile işveren arasında bir sözleşmeye dayalı olması şeklinde tanımlanmaktadır. Uzaktan çalışmanın bir iş olmadığı, sahip olunan işin uygulanış biçimi olduğunu belirtmek gerekir. Çalışanın işyerine bağlılığının ve işveren denetiminin minimumda olduğu bir çalışma düzeni olduğu ifade etmek doğru olacaktır.

Dambrin’e (2004) göre tele-çalışma çalışma, bilgi ve iletişim teknolojileri tarafından desteklenen bir uzaktan çalışma modelidir. Bu tanımın literatürde bulunabilecek en basit

tanım olduğunu belirtmektedir. Tanımda geçen “uzak” kelimesi geleneksel bir ofisten ve çalışanı denetleyebilen yöneticilerden uzak olmak çıkarımı yapılabilmektedir.

Meşhur (2010), uzaktan çalışmaya ilişkin yapmış olduğu bir araştırmada şu tanıma yer vermiştir: Sanayi çağından bilgi çağına geçişimizle, bilişim teknolojilerinde meydana gelen yeniliklerin geleneksel iş modellerini değiştirmesi sonucunda ortaya çıkan, işin ana ofislerden veya üretimin yapıldığı yere uzak bir yerden, bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla ifa edilmesi uzaktan çalışma olarak tanımlanmaktadır.

Oğuz’a (2007) göre uzaktan çalışma, yeni teknolojiler vasıtasıyla iletişim imkanlarının kullanılarak yapılan bir çalışma şekli olarak tanımlanmakta olup uygulama alanının ülkelere göre farklılık göstermekte olduğunu belirtmiştir. Araştırmacı, uzaktan çalışmanın özellikle programcılık, tercüme, muhasebe ve mimarlık gibi alanlarda başarılı bir şekilde uygulandığı çıkarımını yapmıştır.

Bayraktar’a (2021) göre ise uzaktan çalışma, işveren ile işçi arasında oluşturulan bir akit çerçevesinde ve günümüz teknolojileri aracılığıyla; sabit bir işyeri konumunda değil de ev, araba gibi mekanlarda bulunmak suretiyle görevlerin yerine getirilmesi olarak tanımlanmıştır.

Geçmişten günümüze değişen koşullar ve uygulamalar ile uzaktan çalışma modelinin birbirinden farklı tanımları ortaya çıkmıştır. Bu farklılaşmanın sebebinin teknolojik alanda yaşanan hızlı değişim ile ülkeler arası kültürel ve sosyal farklılıklar olduğu söylemek mümkündür. Bununla birlikte, bugüne kadar yapılan tanımlamalara bakıldığında temel odağın teknolojinin bir iletişim aracı olarak kullanımı ve işyeri dışında bir çalışma yeri serbestisi kavramları olduğunu değerlendirmek yanlış olmaz. Buradan hareketle nihai bir tanım yapacak olursak, uzaktan çalışma sistemi; devamlı gelişen ve değişen iletişim araçlarını kullanarak, sabit bir işyerine bağlı kalmaksızın ve önceden belirlenen süreler dahilinde işgörenin işverene karşı sorumluluklarını yerine getirdiği bir çalışma yöntemidir.

1.3.2. Uzaktan Çalışma Modelinin Tarihsel Gelişimi

Endüstriyel dönem öncesi toplumların çalışma anlayışına bakıldığında tek amacın günü kurtarmak olduğu bilinmektedir. İnsanların yaşamı köylerde devam etmekte, şehirlerde ise atadan kalma işlerin devamı niteliğinde bir üretim ve hizmet anlayışı süregelmekteydi.

Bu dönem ev ve iş yaşamının iç içe olduğu ve herkesin ihtiyacını karşılayacak kadar ürün ve hizmet ürettiği bir dönemdi. Endüstriyel dönem ile birlikte siyasi ve ekonomik gelişmeler ortaya çıkmış, el emeğinin yerini makineleşme ve teknoloji almaya başlamıştır. Yenilik ve teknolojik ilerleme kavramları ülkelerin rekabet gücünü etkileyen ana etkenler haline gelmiştir. Endüstriyel dönem sonrası çalışma anlayışına bakıldığında üretimin ve sanayinin yerini ulaşım, hizmet ve bilgi üretiminin aldığını görmekteyiz. Bugünün işletmelerinde artık bilgiyi kullanan ve üreten işçilere ihtiyaç duyulmakta ve bu şekilde bir örgütlenme yoluna gidilmektedir (Adıgüzel ve Yüksel, 2011: 79).

Entelektüel bilginin üretimi ve kullanılması, bununla birlikte gelişen teknolojinin ve küreselleşmenin de katkısıyla birtakım esnek çalışma uygulamaları ortaya çıkmıştır. Bu uygulamalardan biri de ilk kez 1970’li yıllarda ABD’de uygulanmaya başlanan “telecommuting” yani bugünkü tabirle uzaktan çalışma uygulamasıdır. Uygulamanın ilk olarak petrol krizinin etkisiyle artan enerji tüketim maliyetlerini azaltmak ve trafik sorunlarını hafifletmek amacıyla Jack Nilles tarafından ortaya atıldığı bilinmektedir. O dönem enerji tüketimi ve trafik sorunlarının temel sebeplerinden biri olarak görülen işçilerin işyerine taşınması sistemi yerine işin işçilere ulaştırılması düşüncesi tartışılmaktaydı (Nilles, 1996).

1980’lerde kişisel bilgisayarların, 1990’larda da dizüstü bilgisayarlar ve cep telefonlarının kullanılmaya başlamasıyla uzaktan çalışma fırsatları artmış oldu. Söz konusu iletişim teknolojileri geliştikçe ofis dışı çalışmak daha cazip ve fonksiyonel bir hale geldi. Ayrıca üretim odaklı sistemlerden bilgi ekonomisine geçiş süreci de uzaktan çalışmaya uygun işlerin sayısını arttırmış oldu (Kizza, 2013: 140).

2000’li yıllarda başta bilişim sektörü olmak üzere birçok alanda uygulanmaya devam edilen uzaktan çalışma uygulamalarının 2020 yılına gelindiğinde özellikle Covid-19 salgını sebebiyle en sık uygulanmaya başlandığı dönemi olarak değerlendirilmektedir. Bu dönemde Covid-19 salgınının bulaşıcılığını azaltmak amacıyla uzaktan çalışma ve uzaktan eğitim sistemleri birçok kurum tarafından tercih edilmiştir.

Ülkemizde de pandemi dönemi boyunca gerek kamu gerek özel sektörde çeşitli politikalarla evde çalışma, dönüşümlü esnek çalışma gibi uygulamalara başvurulmuştur

(Akça, 2020). Deloitte (2020) tarafından salgın döneminde yapılan bir araştırmaya göre İstanbul'da faaliyet gösteren şirketlerin %52'si tüm çalışanlarıyla birlikte evden çalışma uygulamalarına geçerken, %45'i kısmen evden çalışma uygulamalarına dahil olmuştur. Özellikle fabrikasyon ve üretim odaklı işletmelerde evden veya uzaktan çalışma uygulamalarına geçiş oldukça zor ve imkansızken bazı sektörlerde ise çok hızlı bir geçiş süreci yaşandığı görülmüştür. Bu sektörlerin başında Medya ve Reklam sektörü gelmektedir. Araştırmaya göre Medya ve Reklam Sektörü (Türkiye genelinde) %87.5 oranı ile uzaktan çalışma uygulamalarına ilk sırada dahil olmuştur. Bunu takiben %80'lik bir katılım oranı ile Hizmet sektörü gelmektedir.

ILO tarafından yayınlanan verilere göre 2019 yılında tüm dünyadaki çalışanların %7.9'u evde çalışmaktayken 2020 yılında (salgın dönemi) çalışanların %20'si uzaktan çalışmaya başlamıştır. Uzaktan / evden çalışma sayısındaki artışın en çok görüldüğü ülkeler salgından en fazla etkilenen ülkeler ile uzaktan çalışma sistemini salgın öncesinde de uygulayabilen gelişmiş ülkeler olmuştur (Sözcan ve Yılmaz, 2021İ: 295).

Salgın sonrasında uzaktan çalışma uygulamalarının nasıl bir trend izleyeceği henüz belirsizliğini korusa da, söz konusu uygulamalar ile ilgili geleceğe ışık tutabilecek tecrübelerin edinildiği su götürmez bir gerçektir.

1.3.3. Uzaktan Çalışmanın Hukuki Boyutu

Ülkemize uzaktan çalışma sistemine ilişkin hususlar İş Kanunu 14. madde uyarınca ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği kapsamında düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre uzaktan çalışma: “İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi” olarak tanımlanmıştır. Bununla birlikte uzaktan çalışan: “İş görme ediminin tamamını veya bir kısmını uzaktan çalışarak yerine getiren işçi” olarak belirtilmiştir. Buradan hareketle, bir uzaktan çalışma sözleşmesi oluştururken aşağıdaki hususların belirlenmesi gerektiği ifade edilmiştir:

- İşin tanımı
- İşin yapılma şekli

- İşin süresi ve yeri
- Ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin esaslar
- İşveren tarafından sağlanan ekipman ve bunlara ilişkin hükümler
- İşverenin işçiyle iletişim kurması ile ilgili genel ve özel şartlar

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği kapsamında hangi işlerin uzaktan yapılamayacağı hususları da belirtilmiştir. Buna göre, tehlikeli kimyasal madde ve radyoaktif maddelerle yapılan işler, bu maddelerin işlenmesi veya bu maddelerin atıkları ile çalışma, biyolojik etkenlere maruz kalma riski barındıran işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı belirlenmiştir.

1.3.4. Uzaktan Çalışma Şekilleri

Uzaktan çalışma uygulamalarında çalışanlar işgörme edimini geleneksel işyerleri dışında, başka bir yerde yerine getirirler. Günümüzde, büyük işletmeler çeşitli sanal organizasyonlar, uydu ofisler gibi düzenlemelerle çalışanlarını uzaktan çalışma sistemlerine dahil etmektedirler. Bu doğrultuda uzaktan çalışma düzenlemelerinin şekilleri birkaç farklı başlık altında sınıflandırılabilir. Tan'a (2007) göre uzaktan çalışma düzenlemeleri: "işin yapıldığı yer", "yapılan işin niteliği" ve "işyerindekiler ile iletişim" şeklinde kategorize edilmiştir.

Bajzikova ve diğ'ne (2016) göre uzaktan çalışma, işin yapıldığı yere göre şu üç şekilde sınıflandırılmalıdır:

1. Ev ofis (home office): Çalışanların BİT (bilgi ve iletişim teknolojileri) kullanarak evde çalışması
2. Uydu merkezi: İşçinin işverenin işyeri dışında kurmuş olduğu bir merkezde çalışması
3. Sokak çalışması: İşçinin halka açık bir yerde çalışması (örneğin bir kafede)

Bunun dışında ev ofis şeklindeki uzaktan çalışma modelinin de çalışma saatlerine göre üç farklı şekilde kategorize edilebileceği belirtilmiştir, şöyle ki:

1. Haftada bir gün ev ofisi
2. Haftada birden fazla gün ev ofisi
3. Haftanın her günü ev ofisi

ILO yayınları ve Belzunegui'nin (2020) yayınlarına göre uzaktan çalışma sistemi 3 başlıkta sınıflandırılmaktadır. Buna göre, düzenli ev tabanlı uzaktan çalışma; gezici uzaktan çalışma; ara sıra uzaktan çalışma olarak sınıflandırmak mümkündür.

1.3.4.1. Ev Esaslı Uzaktan Çalışma

Uzaktan çalışmanın en yaygın türü ev esaslı uzaktan çalışma modelidir. Tamamen ademi merkezi bir yapıda çalışan işçi, kendine ait evde veya işyeri dışında kendine ait bir büroda sorumluluklarını yerine getirebilir. Bu kavram geleneksel evde çalışma uygulamalarıyla karşılaştırılmamalıdır. Geleneksel modelde daha çok el becerilerine dayalı işler yapılırken ev esaslı uzaktan çalışma modelinde sekreterlik, avukatlık, bilgisayar programcılığı gibi (teknoloji ve iletişim tabanlı) işler yapılmaktadır (Erdut, 1998: 92).

Literatürde ev esaslı uzaktan çalışma modelleri birkaç başlık altında incelenmiştir:

- Kısmi süreli ev esaslı uzaktan çalışma
- Tek bir işveren için kısmi süreli ev esaslı uzaktan çalışma
- Bir eser sözleşmeli ev esaslı uzaktan çalışma

Ev esaslı uzaktan çalışma sistemi hem işçi hem de işveren için maliyetlerde önemli tasarruflar sağlamaktadır. Bununla birlikte ev esaslı uzaktan çalışanların evlerinde işlerini yapabileceği bir ofis alanına ihtiyaçları vardır. İşlerini yerine getirebilmeleri için gereken malzemeler/ekipmanlar bu alanda bulunur (Tan, 2007: 44).

1.3.4.2. Uydu Çalışma Merkezli Çalışma

Uydu çalışma merkezi, çalışanın işverenin işyeri dışında işveren tarafından kurulan bir merkezde çalıştığı uzaktan çalışma modelidir. Bilgi ve teknoloji programcıları veya veri tabanı yöneticileri bu modelde çalışan meslekler örnek olarak gösterilebilir (Bajzikova

vd., 2016: 422). Bu merkezlerde çalışanların işyeri ile bağlantısı elektronik ağ aracılığıyla gerçekleştirilmesi esasına dayanmaktadır.

Uydu çalışma merkezleri işletmeye bağlı iş organizasyonu kapsamında ve denetlenebilir olmalıdır. Bununla birlikte uydu çalışma merkezlerinin kurulmasındaki amaçlardan birinin de işçilerin büyük çoğunluğunun yaşadığı bölgede çalışma merkezi oluşturma gayesi olduğunu belirtmek gerekir (Görücü, 2018: 300).

1.3.4.3. Mobil (Gezici) Uzaktan Çalışma

Çalışanların belirli bir işyeri merkezine bağlı olmaksızın ve sürekli yer değiştirmek durumunda kalarak, çalışmalarını işverenin denetim ve gözetiminden uzakta gerçekleştirdiği bir çalışma modelidir (Görücü, 2018).

Bu çalışma modelinde işçiler genellikle yoldadır ve arabadan, otelden, evlerinden, müşterinin işyerinden ve birçok yerden merkez ofisleriyle iletişim kurabilirler. Teknolojik araçlar mobil çalışma modellerinin etkinliğini arttırmak için kullanılabilir. Örnek olarak, seyahat etmekte olan satış temsilcileri, günlük tahmin ve raporlarını içeren çalışmaları ofise dönmeden işveren ile paylaşabilmektedir. Mobil uzaktan çalışma sistemi, özellikle seyahat etmeyi gerektiren üst kademe yöneticileri, satış personelleri, sağlık görevlileri ve eğitmenler gibi farklı alanlarda çalışanları kapsamaktadır (Tan, 2007: 52).

Avrupa Komisyonu'nun tanımlamalarına göre mobil uzaktan çalışma, bir seyahat halinde veya müşterinin işyerinde haftada en az 10 saat olmak üzere, evden ve merkez işyerinden uzakta gerçekleştirilen, bununla birlikte çevrimiçi bilgisayar bağlantılarının kullanılmasıyla gerekli kılan bir çalışma modelidir. Böyle bir uygulamanın varlığından söz edebilmek için söz konusu aktivitelerin düzenli bir şekilde gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu sebeple işçinin birkaç kez işyeri dışından görev yapmasının mobil uzaktan çalışma olarak sayılamayacağını belirtmek gerekir (Anıkaydın, 2022: 6).

1.3.4.4. Komşu Çalışma Merkezleri

Birbiriyle benzer faaliyetlerde bulunan birden çok işverenin ortaklaşa kurduğu bürolar veya tek bir işletmeye ait alt bürolar şeklinde tanımlanan ve bilgisayar teknolojileri

aracılığıyla çalışanların görev yaptığı merkezlere komşu çalışma merkezleri denilmektedir. Genellikle ikinci bir iş veya ek gelir amacıyla çalışan kişilerin kullanımına uygun olduğu belirtilmektedir (Görücü, 2018). Söz konusu çalışma merkezlerinin giderleri ve finansmanı söz konusu mekanda faaliyet gösteren (komşu olan) işletmeler tarafından ortak bir şekilde karşılanmaktadır. Bu merkezler sayesinde işletmeler personel taşıma giderleri yönünden ve zamandan tasarruf sağlayabilmektedir. Ayrıca işletmeler, şehir merkezlerine uzak, uygun fiyatlar dahilinde oluşturdukları büroları ortak hizmet amacıyla kullandıklarında genel giderler anlamında da önemli ölçüde tasarruf sağlayabilmektedir (Erdut, 1998: 93).

1.3.5. Yapılan İşin Niteliği Yönünden Uzaktan Çalışma

Yapılan işin niteliği yönünden uzaktan çalışma uygulamaları incelendiğinde işgörenin üstlendiği/yapmak durumunda olduğu işler açısından bir değerlendirme yapıldığı görülmektedir. Bu şekilde yapılan çalışmaları iki başlık altında incelemek mümkündür.

1.3.5.1. Ürün Esaslı Uzaktan Çalışma Modelleri

Ürün esaslı uzaktan çalışma uygulamalarında işgören işletmeye ait ürünlerin müşterilere tanıtılması ve satılması aşamalarından sorumludur. Söz konusu tanıtım ve satış işlemleri telefon veya internet uygulamaları aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Ürün esaslı uzaktan çalışanlara örnek olarak satış-pazarlama sorumluları veya müşteri temsilcileri gösterilebilir (Görücü, 2018).

1.3.5.2. Hizmet Esaslı Uzaktan Çalışma Modelleri

Hizmet esaslı uzaktan çalışma uygulamalarında işgörenler esas itibarıyla bir hizmet arz ederler. Bu çalışma biçimi bir mekanda (ev, ofis vb.) veya mobil olarak gerçekleştirilebilmektedir. Bu tip çalışanlara sağlık görevlileri örnek gösterilmektedir. Evde yardıma ihtiyacı olanlara hizmet veren görevliler, kendilerine bir adres bildirildiğinde bulundukları mekandan bu yöne doğru gider ve hizmetlerini sunarlar. İşleri tamamlandığında, hizmet sunacakları yeni bir müşteri belirlenene kadar bekleme alanlarına geri dönerler (Tan, 2007: 54-55).

1.3.6. Merkez Ofis ile İletişim Yönünden Uzaktan Çalışma

İşverenin merkez ofisiyle iletişim kurulması açısından bakıldığında iki tip uygulama karşımıza çıkmaktadır. Bunlar online (çevrimiçi) iletişim ve offline (çevrimdışı) iletişimdir. Online iletişim yöntemiyle uygulanan uzaktan çalışmada işgören internet veya diğer servisler aracılığıyla işyeri ve işveren ile devamlı irtibat halindedir. Offline iletişim yöntemiyle uygulanan çalışmalarda ise sürekli bir irtibat kurmaya gerek olmamakla birlikte işgören işvereni tek taraflı bilgilendirmek durumundadır (Anıkaydın, 2022: 7).

1.3.7. Uzaktan Çalışma Modeli ve İşletmeler

Esnek ve modern bir çalışma biçimi olan uzaktan çalışma devamlı artan bir ilgi ile karşılanmakta ve uzaktan çalışma uygulamalarını tercih eden işletmelerin sayısı günden günde artmaktadır. Bu doğrultuda işletmeleri uzaktan çalışma sistemini uygulamaya yönelten başlıca etkenler şöyle sıralanabilir (Ölçer, 2004: 148):

- **Teknolojik gelişmeler ve internet:** Uzaktan çalışma sisteminin en temel güçlerinden biri teknolojiye yaşanan gelişmelerdir. Teknolojik altyapı ve internet maliyetlerinin azalması ve erişimin kolaylaşması ile işletmeler birtakım engelleri aşarak birbirleriyle sürekli bağlantı kurabilmektedir. Bu sayede uzakta çalışan işgörenleri aracılığıyla müşterilerinin taleplerini 24 saat karşılayabilmektedir. Öte yandan, seyahat maliyetlerinde tasarruf sağlamak amacıyla şirketler yüz yüze toplantılar yerine online-telekonferans şeklinde toplantılara yönelmektedirler.
- **Verimlilik:** Araştırmalara göre uzaktan çalışan işgörenlerin verimliliklerinin standart ofis düzeninde çalışan işgörene göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Ölçer, 2004). Uzaktan çalışma uygulamaları çalışanlara esneklik sağlamak ve işe gidiş-geliş sürelerini üretime yönlendirerek, teknolojinin de yaygın kullanımıyla verimliliği arttırmaktadır.
- **Maliyet tasarrufu:** Uzaktan çalışma uygulamalarıyla merkez ofislerde daha az işçi çalışacağından, işletmelerin ofis alanı ihtiyacı ile ofis giderleri azalmaktadır. Bununla birlikte taşınmaz mallar, eğitim vb. birçok gider kaleminde önemli maliyet tasarrufu elde edilmektedir.

- **İşgören çeşitliliğinin artması:** ILO verilerine göre uzaktan çalışma uygulamaları nitelikli çalışan sayısını arttırmaktadır. Özellikle seyahat etme zorluğu yaşayan engelli bireylerin uzaktan çalışma uygulamaları sayesinde iş hayatına katılmaları işletme maliyetleri açısından pozitif etki yaratmaktadır (ILO, 2020).
- **Nitelikli çalışanların cezbedilmesi ve elde tutulması:** Uzaktan çalışma sistemini kullanan bazı işletmeler, bu sistemi nitelikli işgörenlerin kolayca temin edilmesi ve elde tutulması açısından bir rekabet stratejisi olarak kullanabilmektedir.

Tablo 1.1: Uzaktan çalışma sisteminin potansiyel fayda ve zararları (ILO, 2020)

	Potansiyel Faydalar	Potansiyel Zararlar
Toplum	Çevre dostu Küresel işbirliği Gelişmiş afet hazırlığı Engelli bireyler için daha iyi	
İşveren	Azaltılmış genel giderler Artan kar marjları Daha düşük devir hızı Daha geniş işçi yetenek havuzu	Farklı giderler Artan BT talepleri Güvenlik sorunları Uygulanabilirlik sorunları Kontrol&denetim zorlukları
Çalışan	Azaltılmış işe gidiş süresi/maliyetler Daha yüksek özerklik Daha yüksek iş tatmini Daha düşük stres Azaltılmış iş-aile çatışması	İş-yaşam sınırlarının bulanıklaşması Aile-iş çatışması eklendi Tatilde çalışmak Kariyer fırsatlarını kaçırmak

Yukarıda ifade edilen olumlu etkiler ile birlikte uzaktan çalışma uygulamaları sebebiyle işletmelere olumsuz yansıyan birtakım unsurlar da mevcuttur. Örneğin artan bilgi teknolojileri talepleri işletmeler için belirli bir mali yük oluşturmaktadır. Bununla birlikte iş güvenliği ve verilerin korunması ile ilgili problemler, işgören performansının izlenmesi ve takip edilmesi noktasında yaşanan zorluklar ile karşılaşmaktadır. Öte yandan, uzaktan çalışma sistemlerinin bazı görevler için uygulanabilir olmaması da işletmeler için önemli sorunlara yol açabilir (ILO, 2020).

1.3.8. Uzaktan Çalışma Modeli ve Çalışanlar

Uzaktan çalışma uygulamaları, işletmeleri etkilediği kadar işgörenleri de olumlu ve olumsuz yönleriyle etkilemektedir.

Uzaktan çalışmayla birlikte daha iyi bir iş-yaşam dengesi kurulduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte işgörenlerin işe gidip gelme süresinin ortadan kalkmasıyla birlikte zamandan yana kayda değer bir tasarruf elde edilmektedir. Öte yandan, araç ihtiyacı veya park yeri gibi sorunlar ile toplu taşıma kullanımının yarattığı bazı sorunlar ortadan kalkmaktadır. Buradan hareketle yol/ulaşım giderleri, iş elbisesi, yemek ve sigorta gibi giderlerde önemli tasarruflar elde edildiğini söylemek mümkündür. Uzaktan çalışanların iş tatmini daha yüksek olmakla birlikte daha serbest ve esnek bir çalışma düzenine sahip olmaktadır (ILO, 2020).

Uzaktan çalışma uygulamalarının işverenlere olumsuz etkileri de olabilmektedir. Örneğin evde çalışanlar kendileri için uygun bir çalışma/ofis ortamına ihtiyaç duymaktadır ve bu durum belirli bir maliyete yol açmaktadır. Bununla birlikte çalışırken kullanılacak donanımlar (işveren tarafından sağlanmıyor ise) işgörenler için önemli bir gider kalemi olmaktadır. Sosyal etkileşimin azalmasıyla birlikte içe kapanıklık, can sıkıntısı ve yalnızlık gibi durumlar yaşanabilmektedir. Öte yandan, çalışanın kendi disiplinini sağlayamaması, kariyer ve terfi fırsatlarında yaşanabilecek sorunlar, performans denetimi zorlukları, merkez ofiste bulunan kaynaklara erişim sorunu, ev ortamında dikkat dağıtan unsurların olması, teknik destek ve ihtiyaçların artması gibi sorunlar ile karşılaşmak mümkündür (Ölçer, 2004: 150-151).

2. İŞ STRESİ

2.1. Stresin Tanımı

Stres kelimesi, Latince “estrectia”dan gelmektedir. Kelimenin kökeni çok eski tarihlere uzanmakla birlikte 17. yüzyılda felaket, bela, dert ve keder gibi anlamlarda; 18.-19. yüzyıllarda ise güç, baskı, zor gibi anlamlarda nesnelere, insanlara veya ruhsal konulara yönelik olarak kullanılmıştır. Birçok disiplinde birbirinden farklı tanımlamaları bulunan stres kavramının, çalışmanın temel konusuyla ilgili olması bakımından davranış bilimleri kapsamında incelenmesi yerinde olacaktır.

Modern stres tanımlamalarının ortaya çıkışında üç bilim insanının geliştirmiş olduğu tanımlamalar oldukça önemlidir. Walter Cannon’a göre stres: “istenmeyen çevresel etkilere dolayı bozulan fizyolojik iç dengeyi kazanmak için ihtiyaç duyulan fizyolojik uyarıcılardır”. Selye ise stresi, stres faktörlerine karşı bünyenin verdiği (belirgin olmayan tepki/yanıt şeklinde tanımlamıştır (Sofuoğlu, 1994: 4). Lazarus ise stesi, kişinin dayanma gücünü aşan ve bireyi tehdit eden ilişkilerin toplamı şeklinde tanımlamıştır (Ekinci, 2003: 95-96).

Stres, en temel anlamıyla, bireylerin davranışlarını ve diğer insanlarla ilişkilerini etkileyen bir kavramdır. Stresin ortaya çıkması için bireyin içinde bulunduğu veya yaşamını sürdürdüğü ortamda yaşanan değişimlerin bireyi etkilemesi beklenmektedir. Bu kapsamda değerlendirildiğine stresin kendiliğinden veya durup dururken ortaya çıkması beklenemez. Çevrede meydana gelen değişimlerden her insan etkilenir ancak bazı kişiler için bu etki fazlayken bazıları için de oldukça az olabilmektedir (Güçlü, 2001: 92).

Cüceloğlu'na (1991: 321) göre bir canlı bulunduğu ortama sürekli uyum sağlama durumuyla karşı karşıyadır. Dış çevredeki koşullar zaman zaman uyum sağlamayı kolaylaştırır ya da zorlaştırır. Uyum sağlamanın zorlaştığı anlarda birey psikolojik ve bedensel olarak yorumlaya başlar. Bireyin bahsi geçen uyumsuz koşullar sebebiyle, psikolojik ve fiziki sınırlarının ötesinde harcadığı gayrete “stres” adı verilir.

Stres kavramı genellikle olumsuz/negatif bir durum olarak düşünülmektedir. Ancak stres her zaman zarar veren ve olumsuz sonuçlar doğuran bir durum olarak düşünülmemelidir. Literatürde stresin olumlu ve olumsuz iki farklı türü üzerinde durulduğunu belirtmek gerekir, şöyle ki (Canpolat, 2006: 13):

- **Olumlu stres:** İyi stres olarak da adlandırılan bu stres türünde olumlu sonuçlar ile karşılaşmaktadır. Bu tür bir stres, bireye endişe yerine doyum ve yaşama sevinci sağlamaktadır. Örneğin terfi etmek, ünlü olmak, evlenmek gibi olaylar olumlu stres durumlarına örnek olarak gösterilebilir.
- **Olumsuz stres:** Kötü stres olarak da adlandırılan bu stres türünde bireyin kendine olan güvenini kaybetmesine yol açan, yetersizlik hissettiren, umutsuzluk ve hayal kırıklığı gibi durumlar yaşatan sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Örneğin bir yakını kaybetmek, işsiz kalmak, mesleki hedeflerine ulaşamamak gibi olaylar olumsuz stres durumları olarak belirtilebilir.

Stres ile ilgili yapılan tanımlardan da yola çıkarak stresin ortak özellikleri ile ilgili aşağıdaki ifadeler belirtilebilir (Çetinkaya, 2011: 28-29):

- Stres, birey ile çevrenin etkileşimi ile meydana gelir
- Stres ile bir tehlike durumu oluşması söz konusudur
- Stres, bireyin tüm vücudunu ve ruhsal durumunu etkiler
- Stres, normal yollar ile kontrol altına alınabilecek bir tepki değildir

Stres kavramının daha net bir şekilde anlaşılması amacıyla stresin ne olduğu ve neleri kapsadığının yanında ne olmadığı konusunun da değerlendirilmesi yerinde olacaktır. Bu kapsamda aşağıdaki çıkarımlar belirtilmektedir (Ekinci, 2003: 95):

- Stres sinirsel bir tansiyon değildir.
- Stres basit bir kaygı değildir.
- Stres engellenmesi gereken veya zararlı bir durum değildir.
- Strese karşı yapılacak bir şey yoktur ifadesi doğru değildir.
- Stresin yalnız yetişkinleri etkilediği ya da yalnız çalışma hayatıyla ilgili bir durum olduğu düşüncesi doğru değildir.

Stresin kaynağına ve etki ettiği bireyin/örgütün özelliklerine göre farklı belirtiler göstermesi ve farklı sonuçlar doğurması olağandır. Kimi zaman olumlu sonuçlara yol açan stres faktörlerinin bazen de yıkım ve hasara yol açabilecek etkiler ile bireyi veya örgütü etkileyebileceğini söylemek mümkündür. Bundan sonraki bölümlerde stresin belirtileri ve sonuçları detaylı bir şekilde anlatılacaktır.

2.2. Stresin Belirtileri

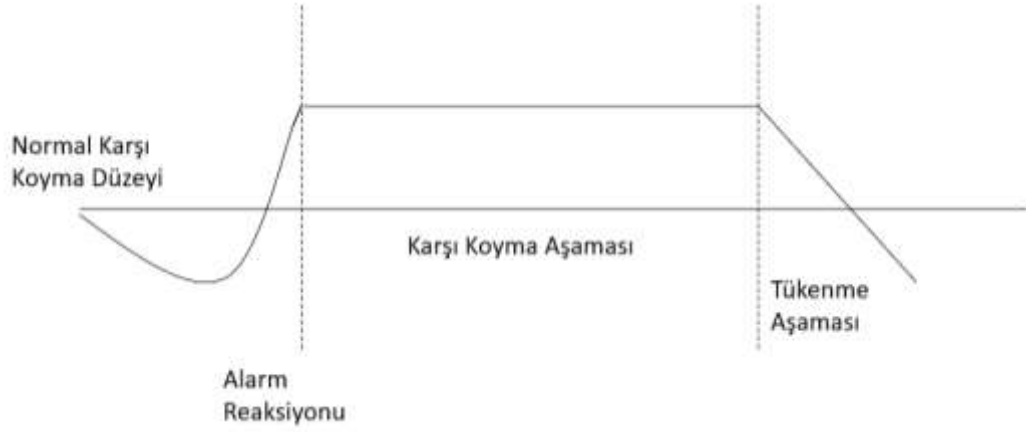
Stresin kendine has birtakım belirtileri vardır. Bunlar; gerginlik hali, kaygı duyma, alkol ve sigara tüketiminde artış, uykusuzluk, sindirim problemleri, yüksek tansiyon vb. durumlardır. Kısa süreli bir stres durumu yaşansa bile gerginlik, nabız artışı veya alkol-sigara tüketiminde artış gibi kısa süreli sonuçlar kalıcı hale gelebilir. Stres ile ilgili belirtiler aşağıdaki gibi 4 grupta incelenebilir (Güçlü, 2001: 95):

- 1. Duygusal belirtiler:** Kaygı bozukluğu, depresyon, hızlı ruhsal değişimler, asabiyet, gerginlik, özgüven kaybı, hassasiyet, öfke patlamaları, saldırganlık.
- 2. Fiziksel belirtiler:** Baş ağrısı, uyku düzensizliği, vücut ağrıları, çene kasılması ve diş gıcırdatma, ishal, tansiyon problemleri, aşırı terleme, iştah sorunları, yorgunluk, enerji kaybı ve kalp krizi.
- 3. Sosyal belirtiler:** İnsanlara güvenmeme, randevulara gitmemek veya çok az zaman kala iptal etmek, insanları suçlamak ve hatalarını aramak, fazla savunmacı olmak, birçok kişiyle küsmek/konuşmamak gibi.

- 4. Zihinsel belirtiler:** Konsantrasyon sorunları, karar vermede güçlük, unutkanlık, hayalperestlik, hafızada zayıflama, mizah anlayışında azalma, iş kalitesi ve verimlilik kaybı, artan hatalar, muhakeme yeteneğinin zayıflaması.

Ünlü stres uzmanı Hans Selye stresin üç dönemli bir süreç olduğundan bahsetmektedir. Bunlar: Alarm tepkisi, direnç dönemi ve tükenme dönemi olarak sıralanmaktadır. Tüm bu sürecin adı Genel Uyum Sendromu olarak ifade edilmektedir (Kırel, 1991: 8). (Bkz: Şekil 2.1).

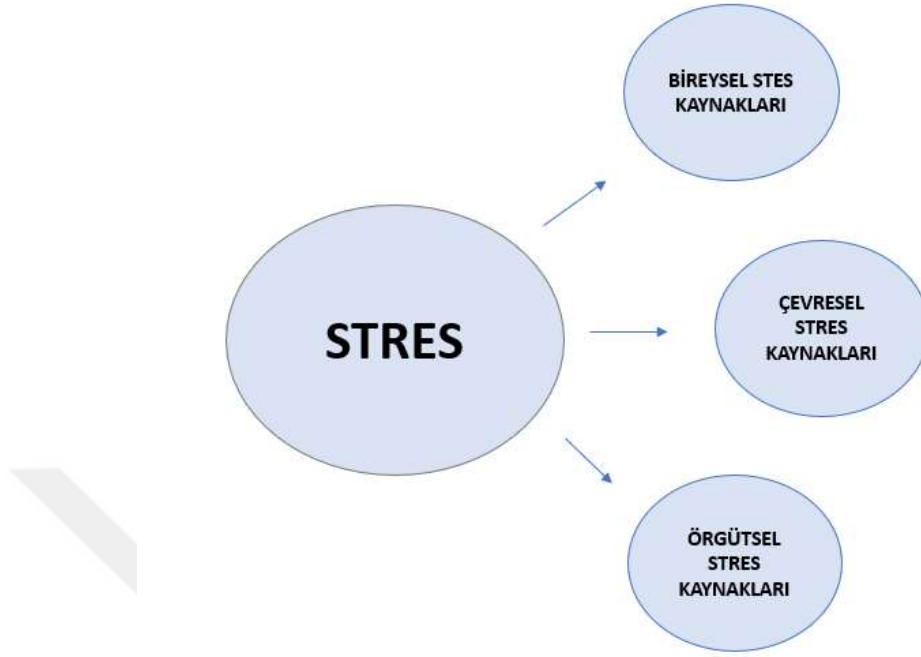
- **Alarm Süreci:** Bu aşamada vücut baskı altında kalır ve birtakım fizyolojik değişimler ortaya çıkar. Bu süreç kısadır. Vücut strese karşı koymak için bazı hormonlar salgılar, adrenalın akışı ve kan basıncı yükselir, göz bebekleri büyür ve kaslar gerilir.
- **Direnç Süreci:** Bu aşamada vücut yapmış olduğu alarm tepkisini ortadan kaldırır, stresli ortama bir tür uyum geliştirir ve kandaki biyokimyasal maddeleri geri çeker. Vücut normal koşullar altında işliyormuş izlenimi vermeye çabalar. Bu nedenden dolayı iyiden iyiye yorulan bünye direncini kaybeder ve tükenme aşaması olan üçüncü evreye gelinmektedir (Cüceloğlu, 1991: 321).
- **Tükenme Süreci:** Bu aşamada vücut artık stresin baskısına dayanamaz ve direncini kaybeder. Stres kaynaklı hastalıklar ortaya çıkar ve ağır sonuçlar ile karşılaşılabilir (stresle kaynaklı baş ağrıları, ülser, tansiyon, kalp ve damar hastalıkları vb.).



Şekil 2.1: Genel Uyum Sendromunun Üç Aşaması (Kirel 1991)

2.3. Stresin Kaynakları

İnsanlar hayatı boyunca çeşitli sebeplerden dolayı strese maruz kalmaktadır. Buradaki çeşitliliğin sebebi, strese yol açabilecek iç ve dış etkenlerin sayısının oldukça fazla olmasıdır. Literatürde stres konusuyla ilgili yapılmış çalışmalar incelendiğinde, stresin kaynakları konusunun genel olarak 3 başlık altında incelendiği görülmektedir. Bunlar bireysel stres kaynakları, çevresel stres kaynakları ve örgütsel stres kaynakları olarak sınıflandırılmaktadır.



Şekil 2.2: Stres Kaynakları (Balcı, 2014)

2.3.1. Bireysel Stres Kaynakları

Bireysel stres kaynakları, başta kişisel özellikler olmak üzere, bireyin çevresini nasıl algıladığı ve çevresinde meydana gelen değişikliklere ne tür bir tepki gösterdiği hususlarıyla doğrudan ilgilidir. Stres her insanın hayatında mevcuttur fakat stresten etkilenme düzeyleri herkes için farklıdır. Bazı kişilik özellikleri strese daha yüksek bir direnç göstermekteyken bazıları stresten kolayca etkilenmekte ve zarar görebilmektedir. Yine kişilik özelliklerine göre bazı bireyler stres karşısında hızla alarm durumuna geçerek bir savunma anlayışı geliştirirken bazı bireyler yavaş ve tepkisiz kalabilmektedir. Bu kapsamda stres karşısında daha hassas kişilik özellikleri aşağıda belirtilmektedir (Paşa, 2007: 13-14):

- İnsanlara ve kendine güvenmeme
- Saplantılı ve takıntılı düşünce ve girişimler
- Yüksek kaygı düzeyi
- Aşırı kuralcılık

- Eksiksiz/kusursuz görünme çabası
- Sonsuz amaç, istek ve beklentiler
- Kaygı ve kızgınlık ile artmış duygu durumları
- Aşırı çabalama ve çalışma eğilimi

Bireyler strese eğilimli olma düzeyi açısından birbirlerinden farklıdır. Strese eğilim bakımından yapılacak sınıflandırmada A tipi kişilik ve B tipi kişilik özelliklerinden bahsedilebilir. A tipi kişilik özellikleri hızlı konuşan, başkaları konuşurken acele eden, beklemekten nefret eden, dinlenme, dostluk ve keyifli aktiviteler için yeterli zamanı olmayan kişilerdir. B tipi kişilikler ise katı kuralları olmayan ve esnek özelliklere sahiptir. Zamanla ilgili problem yaşamazlar, rahat ve sabırlı davranırlar. A tipi bireyin aksine kolay yaşayan bireylerdir. İnsanlarla yarışa girmezler ve rekabetçi değildir (Güçlü, 2001: 97). A ve B tipi kişilik özellikleri Tablo-2’de gösterilmektedir.

Tablo 2.1: A ve B Tipi Kişilik Özellikleri (Güçlü, 2001)

A Tipi Kişilik Özellikleri	B Tipi Kişilik Özellikleri
Hareketli	Zaman ile ilgilenmez
Hızlı yürür, hızlı yer, hızlı konuşur	Sabırlıdır
Zaman baskısı yaşar	Eğlenmek için oyun oynar
Sabırsızdır	Dinlenir
İki işi aynı anda yapar	Acele etmez
Başarıyı miktarı ile ölçer	İş konusunda saplantılı değildir
Rekabetçidir	

2.3.2. Çevresel Stres Kaynakları

İnsanların günlük hayatlarında karşılaşılabileceği sosyal, kültürel, teknolojik değişimler, ulaşım ve çevre sorunları, gelir düzeyi, işsizlik, kriz gibi unsurlar çevresel stres kaynaklarını oluşturmaktadır. Örneğin ekonomide yaşanan belirsizlikler ve krizler, yüksek enflasyon oranları, işsizlik oranları, gelir seviyesinde düşüş ve hayat pahalılığı kavramları önemli çevresel stres kaynaklarının başında gelmektedir. Söz konusu

ekonomik sorunlar kişilerin gelecekları ile ilgili kaygı ve endişe duymalarına ve stres yaşamalarına sebep olmaktadır (Balcı, 2014: 46).

Ülkede yaşanan siyasi belirsizlik, iktidar yapısında sürekli değışmelerin olması gibi politik unsurlar ile kentlerde yaşanan çevre bozulmaları, hava ve su kirliliğı, çöp ve atıkların toplanmaması gibi fiziksel çevre unsurları da bireyin stres düzeyini etkileyen önemli faktörler arasındadır (Eğın, 2015: 20-21-22).

Bireylerin aile ile ilişkileri de çevresel stres faktörlerinden biri olarak değeriendirilmektedir. Aile ilişkilerinin zayıf olması veya aile arasında sağlıklı iletişim kurulamaması bireyler üzerinde olumsuz etki yaratmakta ve stres düzeylerinin artmasına neden olmaktadır. Bununla birlikte bireylerin aile yaşantılarında yaşamış oldukları huzursuzluk iş ortamına da yansıyabileceğı için iş stresi düzeyini de etkileyebileceğı belirtilmelidir (Eğın, 2015: 22).

Çevresel stres kaynaklarını aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür (Çetinkaya, 2011: 23-24):

- Politik / siyasi durumlar
- Kentsel problemler / ulaşım sorunları
- Ekonomik problemler
- Ailesel sorunlar
- Teknolojik değışimler
- Kültürel ve sosyal değışimler

2.3.3. Örgütsel Stres Kaynakları

Bir örgütte işgörenleri etkileyen çeşitli stres kaynakları bulunabilmektedir. Örgüt kaynaklı bu unsurlar örgütsel stres kavramı kapsamında değeriendirilmektedir. Özellikle endüstrileşmiş ülkelerde örgütsel stres, çağın en büyük tehlikelerinden biri olarak görülmektedir.

Örgüt ortamında stres yaratabilecek birçok faktör bulunmaktadır. Örneğin; işle ilgili stres faktörleri, kariyer gelişimi ile ilgili stres faktörleri, örgüt kültürü, örgüt yapısı ve örgüt iklimi ile ilgili stres kaynakları, örgütsel rol davranışlarıyla ilgili stres kaynakları ve işyerindeki fiziki şartlar ile ilgili stres kaynakları sayılabilir (Çetinkaya, 2011: 20).

Örgütsel stres faktörlerini aşağıdaki gibi sınıflandırmak yerinde olacaktır (Çetinkaya, 2011: 30):

- İşle ilgili stres kaynakları (aşırı iş yükü ya da az iş yükü, zaman baskısı, iletişim problemleri vb.)
- Örgütsel rol davranışıyla ilgili stres kaynakları (rol belirsizlikleri, rol çatışması, sorumluluk gibi)
- Kariyer gelişimi ile ilgili stres kaynakları (terfi sorunları, iş güvenliği, hırs, başarı)
- Örgüt yapısı, iklimi ve kültürü ile ilgili stres kaynakları (örgüt yapısı, örgüt kültürü ve iklimi, örgütsel pozisyon, örgütsel alan)
- Çalışanlar arasındaki ilişkiye bağlı stres kaynakları (astlarla ilişkiler, üstlerle ilişkiler, meslektaşlarla ilişkiler)
- İş ortamındaki fiziki durumlardan kaynaklanan stres kaynakları (gürültü ve titreşim, Isı ve nem, aydınlatma, havalandırma)

Örgütsel stres faktörlerinin bilinmesi ve bu faktörler ile ilgili gereken tedbirlerin alınması, bireysel ve örgütsel başarıyı da beraberinde getirecektir. Örgütsel açıdan stres bilinci ve kontrolü, kriz anlarının korkulacak durumlar değil de tecrübe edinmek için bir fırsat olarak görülmesi açısından yerinde olacaktır.

Çalışanların örgüte uyum sağlanması, örgütsel yaşamda istenen özelliklerden biridir. Hatta bazı şirketler bireylerin giyim tarzıyla, fikirleri ve düşünceleriyle örgüte uyum sağlamalarını beklemektedir. Kişilerin düşüncelerini bu şekilde kontrol etmeye çalışmanın, örgüt için potansiyel bir tehlike olduğu belirtilmektedir. Karşıt görüşlere tahammül göstermeyen örgütler çevrelerinden soyutlanma tehlikesiyle

karşılaşmaktadırlar. Bu tür örgütlerde yer alan çalışanlar bir tür stres altında çalışmak durumunda kalmaktadırlar (İlgar, 2001: 29).

2.4. İş Stresi Kavramı

İş stresi, işgörenin çalışma yaşamında kendisinden istenen sorumluluk ve davranışları yerine getirirken yaşadığı stres olarak ifade edilmektedir. İş stresinde işin özellikleri kadar bireyin kendi yapısı da etkileyici bir faktör olarak görülmektedir. Bu durumda iş stresi, bireyin görevini yerine getirirken işin kendine has özellikleri ve bireyin kendi kişisel özelliklerinden kaynaklanan bir uyumsuzluk ve buna karşılık verilen bir tepki olarak açıklanabilir (Eğin: 2015: 4).

Çalışma yaşamında karşılaşılan stres birçok uzman tarafından bir hastalık olarak tanımlanmaktadır. En belirgin özelliği ise dış etkenler ve bireyin kendi kendine yaratmış olduğu faktörlerden meydana gelmiş olmasıdır. Bu anlamda iş stresi işgören performansını düşürüyor, fizyolojik ve psikolojik sağlığını bozabiliyor ve bununla birlikte çalışanlar arası ilişkileri de olumsuz anlamda etkileyebiliyor.

İnsanların strese karşı göstermiş olduğu tolerans farklı olması sebebiyle stresin birçok farklı faktörden kaynaklandığını söylemek mümkün ancak iş stresi içerisinde değerlendirildiğinde strese sebep olan faktörlerin çoğunun ortak olduğu belirtilmektedir. Bu faktörleri kısaca özetlemek gerekirse: Teknoloji, personel seçimi, rol tanımlarının iyi yapılmaması, yönetsel problemler ve aşırı kontrolcü uygulamalar olarak belirtmek mümkündür (Oktay: 2005: 112).

Çalışma yaşamı strese daima elverişlidir. Bir işletme içerisinde yapılan işler ve çalışanlardan beklenen sorumluluklar bir şekilde strese sebep olabilir. Ancak burada ortaya çıkan stres bireyden bireye farklılık gösterebilir. Örneğin aynı işi yapan bireylerin stresli bir olay karşısında birbirleriyle aynı tepkiyi vermeleri beklenemez. Yüksek motivasyonlu bir çalışan için iş ile ilgili gerilimler onun motivasyonunu olumlu anlamda etkileyebilirken başka bir çalışan için stresli bir durum oluştuğu değerlendirilebilir (Aytaç, 2009: 8). İş stresinin bireylerin iş performansına etkisi anlamında da oldukça önemli sonuçlara yol açtığı belirtilmektedir. Bireylerin stres altında çalışırken göstermiş

oldukları iş performansı genellikle yeterli seviyede olmamaktadır. Bununla birlikte tamamen stressiz bir iş ortamında da standart performans düzeylerini yakalamak pek mümkün değildir. Bu anlamda optimum dengenin kurulması iş performansı açısından büyük önem arz etmektedir. Öte yandan, stresin iş performansı üzerinde etkisi ile ilgili olarak üç farklı görüş olduğunu belirtmek gerekir. Bunlardan ilki, stresin daima olumsuz etkilere yol açtığı görüşüdür. İkinci görüş ise birinci görüşün aksine, stresin çalışanları teşvik ederek onları harekete geçireceği fikrini savunmaktadır. Üçüncü görüş her iki görüşün tespitlerinden yola çıkarak, yeterli düzeyde stresin bireyin performansını iyileştirebileceğini, aşırı düzeyde stresin ise bireyin performansı olumsuz anlamda etkileyebileceği fikrini savunmaktadır (Keser, 2014: 25).

Çalışanların iş stresinden etkilenme oranlarının aşağıdaki konularla doğrudan ilişkili olduğu belirtmek gerekir (Özkalp, 1989: 147):

- Çalışanın stresi algılama düzeyi
- Stres karşısında çalışanların göstermiş olduğu tepkiler
- İş ile stres arasındaki ilişki
- Çalışanın geçmiş tecrübeleri
- İşyerinde çalışanlar arasındaki ilişkiler

2.5. İş Stresinin Nedenleri

İşyerinde stres, iyi tasarlanmamış bir iş organizasyonu, karşılanması zor talepler ve baskılar, zayıf yönetsel beceriler ve tatmin edici olmayan çalışma koşulları gibi birçok faktör sebebiyle ortaya çıkabilir.

Yapılan araştırmalar en stresli iş türünün çalışanların bilgi ve yetenekleriyle uyumlayan, yoğun beklenti ve baskı içeren, öte yandan çalışanlara seçim ve kontrol noktalarında yeterince fırsat tanımayan işler olduğunu göstermektedir. Leka vd.'ne göre iş stresi kaynakları genel olarak Tablo-2'de gösterilen 9 başlık altında tanımlanmaktadır (Leka, 2017):

Tablo 2.2: İş Stresi Kaynakları (Leka, 2017)

• İşin İçeriği - Monoton/sıkıcı işler - Karşılıksız görevler - Çeşitlilik eksikliği	• İş Yükü ve Çalışma Hızı - Aşırı fazla veya aşırı az iş yükü - Zaman baskısı altında çalışmak
• Çalışma Saatleri - Çok sıkı ve esnek olmayan çalışma programları - Uzun çalışma saatleri - Öngörülemeyen çalışma saatleri - İyi planlanmamış vardiya sistemleri	• Rol Çatışması/Rol Belirsizliği - Belirsiz rol/görev tanımları - Aynı iş içinde çelişen roller - Diğer çalışanlara karşı sorumluluk - Sürekli olarak diğer çalışanlarla ve onların sorunlarıyla ilgilenmek
• Ev-iş Yaşam Dengesi - İş ve evin çatışan talepleri - İş yerinde aile içi sorunlar konusunda yetersiz destek - Evde iş ile ilgili sorunlar konusunda yetersiz destek	• Bireyler Arası İlişkiler - Yetersiz, düşüncesiz veya destekleyici olmayan uygulamalar - İş arkadaşlarıyla zayıf ilişkiler - Zorbalık, taciz ve şiddet - İzole veya tek başına çalışma - Sorun ve şikayetlerle ilgilenmek için belirli bir politikanın olmaması
• Kariyer Gelişimi, Statü ve Ücret - İş güvensizliği - Terfi beklentilerinin olmaması - Görevde yükselmeme veya aşırı yükselme - Düşük sosyal değeri olan işler - Parça başı ödeme planları - Belirsiz veya adil olmayan performans değerlendirme sistemleri - İş için fazla vasıflı veya az vasıflı olmak	• Kurumsal Kültür - Zayıf iletişim - Zayıf/yetersiz liderlik - Organizasyonel hedeflerin belirsiz olması • Katılım ve Kontrol - Karar alma süreçlerine katılım eksikliği - Kontrol eksikliği (örneğin çalışma yöntemleri, çalışma hızı, çalışma saatleri ve çalışma ortamı üzerinde)

2.5.1. İş Stresinin Örgütsel Nedenleri

Stresin bireysel, çevresel ve örgütsel nedenleri olduğu gibi, iş stresinin de örgütsel faktörlerden etkilenen bir kavram olduğunu belirtmek mümkündür. Örneğin, aşırı merkezi işletme yapıları, yapılan işlerden memnun olmayan ve çalışanlarına yeterli düzeyde geri bildirim sağlamayan yönetim politikaları, çok seyrek gerçekleştirilen

denetim uygulamaları veya aşırı sıkı denetim uygulamaları gibi nedenler örgüt içerisinde iş stresine neden olabilecek durumlar olarak belirtilebilir (Karabacak, 2010: 86).

2.5.1.1. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması

Bir işyerinde çalışanların rol ve görevleri konusunda yeterli bilgiye sahip olmaması durumunda rol belirsizliği durumu ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda yerine getirilmesi gereken görevlerin yeterli ve anlaşılır bir biçimde tanımlanmaması sonucunda iş stresi kaçınılmaz bir hal almaktadır. Söz konusu rol belirsizliği durumları iş tatminsizliği, özgüven kaybı, psikolojik baskı ve faydalı olamama gibi duygu ve düşüncelere sebep olmaktadır (Aytaç, 2009: 10). Rol çatışması ise, çalışanın üstlenmiş olduğu görevler ile kendisinden beklenen sorumlulukların birbiriyle çelişmesi anlamına gelmektedir. Yaşanan bu çatışma ve çelişki, birey üzerinde iş stresi oluşmasına sebep olmaktadır (Yüksel, 2014: 125).

2.5.1.2. Aşırı Fazla veya Aşırı Az İş Yüğü

Aşırı iş yükü, çalışanın belirli bir zaman diliminde yapabileceğinden daha fazla iş yüküne maruz bırakılmasıdır. Bu durumda gerçekçi olmayan iş teslim sürelerini tamamlamak mümkün olmayacak ve zaman baskısı oluşacaktır. Bununla birlikte uygun dinlenme molaları da göz ardı edileceğinden çalışanın üzerinde yoğun bir iş stresi görülecektir. Aşırı iş yükü kavramına benzer olarak, az iş yükü durumu da çalışanın üzerinde stres oluşturabilecek faktörlerden biridir. İşyerinde geçen sürenin çoğunu oturarak geçirmek durumunda kalan ve çok az iş sorumluluğu bulunan çalışanın yaşayacağı can sıkıntısı, iş stresine yol açacaktır. Öte yandan, sürekli tekrar eden, zekanın kullanılmadığı rutin işler de az iş yükü kavramına dahildir ve strese yol açan önemli unsurlardan biridir (Gökgöz, 2013: 18-19).

2.5.1.3. Belirsiz Çalışma Saatleri ve Vardiyalı Çalışma

Belirsiz çalışma ve vardiyalı çalışma düzeninde mesai saatlerinin değişmesi, çalışanları biyolojik anlamda etkilemekte; uyum sağlamalarını zorlaştırmakta ve iş stresi oluşmasına yol açmaktadır. Vardiya değişimlerinde çalışanın vücut dengesi sarsılmakta ve uyumsuzluk oluşmaktadır. Bu anlamda belirsiz veya vardiyalı düzende çalışmak bireyin

doğal ritmini kaybetmesine sebep olmaktadır. Bununla birlikte yeme, içme ve uyuma düzeninde yaşanan bozulmalar bireyin aşırı yorgunluk, direnç kaybı, stres ve depresyon yaşamasına sebep olabilmektedir (Keser, 2014: 38).

2.5.1.4. İşyerinde İletişim ve İlişkiler

İşyeri içindeki ilişkilerin sağlıklı ve uyumlu olması, çalışanların işle ilgili problemlerini önemli ölçüde azaltacaktır. Ancak işyerinde görülen olumsuz ilişkiler, yetki ve sorumluluk dağılımındaki çelişkiler, iletişim bozuklukları vb. durumlar çalışanların iş stresi yaşamasına sebep olabilmektedir. İşverenin, çalışanların düşüncelerini ve fikirlerini önemsemeyen bir yapıda olması, onları yalnızca işin bir parçası olarak görmesi, çeşitli uygulamalarla çalışan özgürlüklerini ve davranışlarını kısıtlaması gibi durumlarda stres kaçınılmaz olmaktadır. İşverenin çalışanlara güvenmesi, onlara belirli bir özgürlük alanı oluşturması ve uygun iletişim koşullarını tesis etmesi ile birlikte çalışan bağlılığı artmakta; iş stresi yaşanmasının da önüne geçmektedir (Kırel 1991 76).

2.5.1.5. Tekdüze Çalışma / Monotonluk

Tekdüze çalışma ve monotonluk kavramları iş stresine sebep olan faktörlerdendir. Teknolojik gelişmeler sonrası üretimde makineleşme ile birlikte daha büyük ölçekli bir üretim sisteminin oluşması, çalışanları makina odaklı ve seri bir çalışma düzenine mecbur bırakmıştır. Bu durumda kapsamın dar, ekip çalışmasının az, monotonluğun ise yüksek olduğu bir çalışma biçimi ortaya çıkmış ve çalışanları olumsuz anlamda etkilemiştir. Çalışanların yalnız, izole, sosyallikten uzak bir şekilde çalışması sebebiyle yabancılaşma, verimsizleşme ve stres gibi sonuçlar ortaya çıkmıştır (Aytaç, 2009: 12).

Çalışma yaşamında bir işin tekdüze olup olmadığını belirlemek için iş çeşitlerini otomatik, yarı otomatik ve otomatik olmayan işler şeklinde ayırmak mümkündür. Özellikle yarı otomatik ve otomatik işler yoğun dikkat gerektirmesi, tek tip hareketlerle ve rutin bir şekilde gerçekleştirilmesi çalışanlar için sıkıcı ve monoton olabilmektedir. Bunun aksine otomatik olmayan işler daha fazla eylem ve hareket çeşitliliği barındırması sebebiyle monotonluğu önemli oranda azaltmaktadır (Keser, 2014: 55).

2.5.1.6. Kariyer ve Terfi Sorunları

Bireylerin daha fazla para kazanabilmek, güç ve saygınlık elde edebilmek maksadıyla belirli kariyer hedeflerinin olması doğaldır. Bu istekler işveren tarafından yerine getirilmediği veya bir şekilde engellendiği durumlarda çalışanların iş stresi yaşamaları kaçınılmazdır. Bu doğrultuda işletmelerin, çalışanlarına kariyer/terfi konularında destek vermesi oldukça önemlidir. Kariyer konusuyla ilgili sık karşılaşılan engellerden biri de önü kapalı işler olarak adlandırılan ve dikey yönlü terfi almanın zor olduğu uygulamalardır. Bu konuda çalışanların stres yaşamalarını önlemek ve motivasyonlarını artırmak amacıyla yatay yönlü kariyer alternatifleri önerilmektedir (Keser, 2014: 66).

Kariyer olanaklarının kısıtlı olmasının yanında hızlı terfi veya hızlı yükselme benzeri uygulamalar da çalışanlarca istenmeyen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle bireyin kapasitesini aşan yeni bir göreve yükseltilmesi durumunda yeni görevinde kalmak veya eski görevine dönmek gibi seçenekleri düşünen çalışan yoğun bir stres yaşayabilmektedir. Bu durum işe devam sorunları ve verimsizlik gibi sonuçlara sebep olabilmektedir (Sosyal, 2009: 23).

2.5.1.7. İşyeri Düzeni

İşyerinin iç ve dış fiziksel olanakları işyeri düzenini oluşturmaktadır. İşyerine ait çalışma alanlarının üretim ve hizmet yapmaya uygun olması gerekmektedir. Yerlerdeki döşemeler, pencereler, kapılar, geçiş yolları, merdivenler, işyerinde kullanılan ekipmanların düzeni ve temizliği, işyerinin temizliği, aydınlatma vb. faktörler işyeri düzenini sağlayan önemli detaylardır (Sosyal, 2009: 22).

2.5.1.8. Tehlikeli İşler / Çalışma Koşulları

Çalışma hayatında strese neden olan faktörlerden biri de işin kendinde veya işyeri ortamında tehlike unsurlarının bulunmasıdır. Bir işte tehlike unsuru sebebiyle düşme, yaralanma, zehirlenme, radyasyona maruz kalma ve hatta ölme gibi sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Buna benzer tehlikeli durumların söz konusu olduğu işler veya işyerleri, çalışanlar açısından büyük bir gerilim ve endişe uyandırmaktadır. Bu durumda çalışanların tüm dikkatini işe vermek zorunda kalması sebebiyle oluşan bıkkınlık ve

yorgunluk iş stresiyle sonuçlanmaktadır. Öte yandan, işyerinde çalışanların sağlığını tehdit edebilecek ve çeşitli hastalıklara yol açabilecek unsurlar da bulunabilmektedir. Meslek hastalığı olarak belirtilen bu durumların iş hazalarından farklı, hastalığa sebep olan faktörlerin ortaya çıkışının tam tarihinin bilinmemesi ve hastalığın kalıcı olmasıdır. Bunun gibi olumsuz durumlar çalışanlar üzerinde yorgunluk, tükenmişlik ve stres hissini tetiklemektedir (Tiryaki, 2014: 45).

İş yaşamında meydana gelen örgütsel kaynaklı stres faktörlerini detaylandırmak mümkündür. Özellikle teknolojinin gelişmesiyle karşılaşılan tekno-stres kavramı, oluşan ücret sorunları ve gelir yetersizliği, adaletsiz performans değerlendirme uygulamaları, belirsiz ve keyfi politikalar, merkezlik, temsil sorumluluklarında zorluk, ayrımcılık, rekabette zorluk vb. durumları da iş stresini oluşturan örgütsel etkenler arasında değerlendirmek mümkündür (Aytaç, 2009: 13).

2.5.2. İş Stresinin Bireysel Nedenleri

İş stresi, örgütsel ve çevresel nedenler gibi dış faktörlerden kaynaklanabileceği gibi bireyin kişisel durumu, özellikleri, tutum ve davranışları sebebiyle de ortaya çıkabilmektedir. Bunun sebebi, insanları harekete geçiren en temel olgunun bireyin kendi kişilik yapısı olmasıdır. Bireysel stres faktörlerini bireyin ihtiyaçları, tecrübeleri, kişilik özellikleri, kapasitesi ve karakteri, eğitimi ve aile ilişkileri gibi unsurlar oluşturmaktadır (Karabacak, 2010: 110).

2.5.2.1. Birey-Örgüt Uyumu

İş stresine sebep olabilecek bireysel faktörlerden biri de birey-örgüt uyumu olarak değerlendirilmektedir. Bireyin kişisel özellikleriyle örgütün özellikleri arasında bir uyum olması durumunda birey-örgüt uyumu kavramından bahsedilmektedir. Literatürde birey-örgüt uyumuyla ilgili çeşitli yaklaşımlar bulunmaktadır. Bunlardan biri de bütünleştirici-tamamlayıcı uyum kavramlarıdır. Bütünleştirici uyum kavramına göre bireyin karakteristik özellikleri ile örgütte çalışan diğer bireylerin karakteristik özellikleri birbirine benzemektedir. Diğer bir yaklaşım olan tamamlayıcı yaklaşımda ise, bireylerin karakteristik özellikleri ile örgütün niteliklerinin benzer olması gerekmektedir. Bu

kapsamda, örgüt ile uyum ilişkisi sağlayan çalışanların iş stresinin az olduğu; örgüt ile uyum sağlayamayan çalışanlarda ise iş stresinin arttığı belirtilmektedir (Ulutaş, 2011: 15).

2.5.2.2. Birey-İş Uyumu

Birey-iş uyumu; iş beklentileri ve kişinin yetenekleri ya da işin nitelikleri ile kişinin arzuları arasındaki uyum düzeyi olarak tanımlanmaktadır. Kişilerin yapmakta oldukları iş ile uyumu algılamaları bireysel ve örgütsel çıktılar anlamında oldukça önemlidir. Bu anlamda bireyin kişilik özellikleri ile yaptığı işin niteliklerinin uyuşmaması, işini yaparken zorluk yaşamasına ve çevresini olumsuz anlamda etkilemesine sebep olabilmektedir (Can, 2019: 19).

İnsanlar her zaman kendi kişisel özelliklerine ve yeterliliklerine uygun iş bulamayabilir. Bu durumda kişi, uygun olmasa da bulduğu işi kabul etme durumunda kalır. Sonrasında yaşanan uyum ve özdeşleşme sorunlarıyla birlikte stres faktörü ortaya çıkar. Bu kapsamda, bireysel strese yol açan faktörlerden biri olarak, bireyin yetkinliği ile işin gereksinim duyduğu nitelikler arasındaki uyumsuzluk olarak ifade etmek doğru olacaktır (Keser, 2014: 68).

2.5.2.3. Kişilik Yapısı

Bireysel stres kaynaklarından bir de bireyin sahip olduğu kişilik yapısıdır. Yapılan araştırmalar, iş stresinin bireyleri farklı şekillerde etkilediğini göstermektedir. Strese yol açabilecek herhangi bir olay kişiden kişiye farklı tepkilere neden olabilmektedir. Bu konuda literatürde sıkça karşılaşılan A tipi ve B tipi kişilik özellikleri karşımıza çıkmaktadır. A tipi kişilik özelliğine sahip bireyler; rekabetçi, zamanla yarışan, saldırgan ve ısrarcı tutum ve davranışlarıyla kendilerini göstermektedirler (Kırel 1991 s 89). B tipi kişilik özelliğine sahip bireyler ise daha sabırlı özellikleriyle öne çıkmaktadır ve iş yaparken üzerlerinde zaman baskısı hissetmemektedirler. Bu yaklaşıma göre A tipi kişilik özelliğine sahip kişilerin B tipi kişilere göre daha kaygılı ve strese duyarlı olduğunu söylemek mümkündür (Okutan, 2002: 21).

Bireysel özellikler konusunda sıkça karşılaşılan bir diğer kavram da kişilerin içedönük/dışadönük kişilik yapılarıdır. İçedönük kişilik özelliği, toplum içerisinde

kendilerini saklayan, mesafeli, sakin ve zayıf iletişim becerilerine sahip bireyler olarak bilinmektedir. Dışadönük kişilik özelliği ise iletişim becerileri güçlü, cana yakın, heyecan arayan ve baskın karakterli bireyler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada içedönük bireysel özelliğe sahip kişilerin strese karşı daha duyarlı olduğunu söylemek mümkündür. Öte yandan, dışadönük bireylerin dışsal stres faktörlerine daha dayanıklı olduğu değerlendirilmektedir (Keser, 2014: 75).

2.6. İş Stresinin Etkileri

İş yerinde stres faktörünün çalışanların performans ve verimliliklerini etkilediği bilinmektedir. Bununla birlikte stresin bazı örgütsel etkilerinin de var olduğunu söylemek mümkündür. Çalışmanın bu kısmında iş stresinin birey ve örgüt üzerindeki etkilerine yer verilmektedir.

2.6.1. Bireysel Etkiler

İş stresinin bireysel etkileri genel olarak üç temel alanda ortaya çıkmaktadır. Bunlar: Fizyolojik etkiler, duygusal etkiler ve davranışsal etkiler olarak sınıflandırılmaktadır (Özkalp, 1989: 159).

2.6.1.1. Fizyolojik Etkiler

İnsan vücudu, algılanan bir tehlike karşısında kendisini koruyabilmek maksadıyla savaş ya da kaç olarak adlandırılan bir tepki biçimi ortaya koymaktadır. Söz konusu tepki, tehdit ile karşılaşıldığı anda tehdit unsuru ile mücadele etmek veya kaçarak yeni bir duruma adapte olmak anlamını taşımaktadır. Bireysel özellikler, çevre faktörleri ve algılanan tehlikenin türüne bağlı olarak bireyler, mücadele etme veya kaçma durumunda aşağıda sıralanan tepkileri göstermektedirler (İlgar, 2001: 34):

- Kalp atışı hızlanır ve kan basıncı artar
- Solunum hızlanır, vücuda daha fazla oksijen pompalanır
- Kas gerilimi artar, mücadele etmek veya korunmak için güç artırılır

- Sindirim sistemi ağırlaşır veya durur, iç organlardaki kan daha çok ilgili kaslara veya beyine iletilir
- Göz bebekleri büyür, algılar güçlenir
- Adrenalin-noradrenalin gibi hormonlar salgılanır

Stres sonucunda fizyolojik olarak; ateş basması, yutkunma güçlüğü, nefes darlığı, titreme, saç dökülmesi, mide problemleri, şeker hastalığı, çarpıntı, egzema, hazımsızlık, baş ağrısı, yorgunluk, tansiyon, migren, cinsel iktidarsızlık vb. etkiler ile karşılaşmak mümkündür (Aytaç, 2009: 15).

2.6.1.2. Duygusal Etkiler

Stres hissi vücudun normalden fazla enerji tüketmesine yol açtığı için bir zaman sonra kişi kendisini kaygılı, güçsüz ve tükenmiş hissedebilir. Öte yandan uykusuzluk, sinirli olma hali ve heyecan gibi durumlar da ortaya çıkabilir. Böyle bir durumda bireyin dikkatini toplaması zorlaşır ve karar verme sorunları yaşanır (Sosyal, 2009: 28).

Stres karşısında insan vücudu bir savunma geliştirmek durumundadır. Stres sonucunda oluşan kaygı ve endişeyi azaltmak için devreye giren bu savunma mekanizması, stresten ziyade stresin sebep olduğu endişenin azaltılması ile ilişkilidir. Söz konusu savunma yöntemi yetersiz kalıyor ve birey stresle başa çıkmakta zorluk yaşıyor ise birtakım duygusal ve psikolojik bozukluklar/rahatsızlıklar kaçınılmaz hale gelmektedir. Söz konusu rahatsızlıklara örnek olarak kaygı bozukluğu, depresyon, tükenme, uyku sorunları vb. durumlar gösterilebilir (Eğin, 2015: 36).

Bireyin stres sebebiyle oluşabilecek psikolojik/duygusal sorunlardan kendini koruması maksadıyla bilinçdışı ve bilinçli olmak üzere iki çeşit savunma yöntemi ortaya çıkar. Bilinçdışı savunma yöntemi 'Ben savunma mekanizması' olarak adlandırılan ve gerçeği bozan savunma yöntemi olarak bilinmektedir. En sık kullanılan bilinçdışı savunma mekanizmaları; bastırma, yansıtma, unutma, karşı tepki gösterme, yer değiştirme ve geri çekilmedir. Bireyin geliştirmiş olduğu bilinçli savunma mekanizması ise bilinç ve çaba gerektiren gayretler sonucunda oluşmaktadır. Bilgi edinme, kavrama, algı alanını

genişletme, yeni çözümler geliştirme, yapıcı düşünceler gibi zihinsel süreçler bilinçli savunma mekanizmalarına örnek olarak gösterilebilir (Baltaş, 1986: 33-34).

2.6.1.3. Davranışsal Etkiler

Stresin fizyolojik ve duygusal etkileri olduğu gibi davranışsal olarak da önemli etkilere yol açtığı bilinmektedir. Özellikle yoğun stres altında çalışılan işlerde bu etkileri görmek mümkündür. Stres sebebiyle bireylerin göstermiş olduğu davranışlar şu şekilde sıralanabilir: hata yapma korkusu, kaygı problemleri ve davranış bozuklukları ile bunların sonucunda oluşabilecek yüksek miktarda alkol ve sigara tüketimi, strese bağlı sık sık ve fazla miktarda yemek yeme alışkanlıkları vb. durumlar ortaya çıkmaktadır. Ortaya çıkan bu davranışsal etkiler sebebiyle özellikle iş ortamında iletişim problemleri, iş kazaları, koordinasyon problemleri gibi sonuçlar meydana gelmektedir (Paşa, 2007: 71).

Stresin yol açtığı bu sorunlar kişilerin iş yaşamını da olumsuz anlamda etkileyebilmektedir. Yaşanılan yoğun stres sebebiyle işe devamsızlık, işten ayrılma veya işe gelmeme gibi davranışlar görülebilmektedir. Bununla birlikte kişilerin iş performansı da olumsuz anlamda etkilenmekte olup düşük çalışma temposu, firelerin artması ve bezginlik gibi durumlarla karşılaşılmaktadır.

2.6.2. Örgütsel Etkiler

İş stresi konusunda yapılan çalışmalar, bireylerin işlerinde beklenileni karşılayabilmeleri için belirli bir seviyede stres yaşamaları gerektiğini göstermektedir. Bu seviyenin üzerinde, aşırı uzun süreli veya aşırı yoğun bir stres hem bireyleri hem de örgütün genelini olumsuz anlamda etkileyebilmektedir. Bu etki sonucunda örgütler verim kaybı ve maddi kayıplar yaşamaktadırlar.

İş stresini sonucunda örgütlerde meydana gelebilecek etkiler aşağıda sıralanmıştır (şahin, 2019: 76):

- Örgütsel bağlılığın azalması
- İş tatmininin azalması
- Verimliliğin düşmesi

- İşgücü devir oranında artış
- İş devamsızlıklarında artış
- Örgütsel iletişimin zayıflaması
- İş kazalarında artış
- Ürün/hizmet kalitesinde düşüş
- İşbirliğinin azalması
- Müşteri şikayetlerinin artması
- Örgüt ikliminde soğuma
- Kariyer problemleri

İş stresinin bireysel performansına etkisi, iş doyumunu ve örgüt verimliliğini doğrudan etkileyeceğinden buradaki stresin miktarı oldukça önemlidir. Stresin çok az olması ya da hiç olmaması durumunda bireyler yeterince aktif ve üretken olamaz ve yalnızca mevcut durumu sürdürme çabası içerisinde olurlar. Ancak optimal düzeyde bir stres seviyesinin bireylerin iş performansını olumlu anlamda etkilediği bilinmektedir. Bu şekilde bir stres düzeyinin bireylerin sorun çözmede daha başarılı ve iş yaparken daha üretken olmalarına olanak sağladığını söylemek yanlış olmayacaktır. Öte yandan, normalden fazla veya aşırı stres düzeyinin bireyleri hem psikolojik hem de fizyolojik olarak etkilediği bilinmektedir. Bunun sonucunda birey performansı düşüş göstermekte ve örgütsel verimlilik anlamında büyük kayıplar yaşanmaktadır (Tiryaki, 2014: 88). Bu sebeple, stresin belirli bir seviyenin altında kalması veya bu seviyenin çok üzerinde olması durumunda hem birey hem de örgüt anlamında olumsuz sonuçlar meydana gelebilmektedir.

3. METODOLOJİ

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, önemi, modeli, hipotezleri, evreni, örnekleme ve veri toplama araçları hakkında açıklamalar yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Konusu ve Soruları

Araştırmaya konu olan iki temel kavram; uzaktan çalışma sistemi ve iş stresi algısıdır. Son yıllarda artan esnek çalışma uygulamalarına dair yapılan gözlemler ve alan yazın taraması sonucunda araştırmanın konusu; uzaktan çalışma sisteminin alt boyutları ile iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesi olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda, kişilerin uzaktan çalışma durumu, yaş, cinsiyet, medeni durum, tahsil durumu gibi özellikleri tespit edilmiş, uzaktan çalışma sisteminin alt boyutu olan performans ve verimlilik, esneklik, örgütsel güven ve iş yaşam çatışması kavramları kapsamında değerlendirilmiş ve bunun sonucunda iş stresi ile uzaktan çalışma sisteminin arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırma kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmaktadır:

- Uzaktan çalışan bireylerin iş performansı ve verimliliği ile iş stresi algısı arasında bir ilişki var mıdır?
- Uzaktan çalışan bireylerin çalışma esnekliği ile iş stresi algısı arasında bir ilişki var mıdır?
- Uzaktan çalışan bireylerin örgütsel güven tutumu ile iş stresi algısı arasında bir ilişki var mıdır?

- Uzaktan çalışan bireylerin iş yaşam çatışması algısı ile iş stresi algısı arasında bir ilişki var mıdır?
- Uzaktan çalışma sistemi ile iş stresi algısı arasında kişilerin demografik özelliklerine göre bir farklılık var mıdır?

3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Küreselleşme ve teknoloji ile birlikte esnek çalışma uygulamaları devamlı olarak artmakta ve gelişmektedir. Özellikle son yarım asırdır iş yaşamında birçok esnek çalışma uygulamasının tercih edildiğini ve bu yayılımın artarak devam ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır. 2020 yılına gelindiğinde ise dünyada yeni bir dönem başlamıştır. Covid-19 pandemisi olarak adlandırılan bu dönemde tüm insanlığı etkileyecek köklü değişiklikler ve yenilikler ortaya çıkmış, iş yaşamındaki değişiklikler de bunlardan birisi olmuştur. Özellikle Covid-19 salgının küresel ölçekli bir pandemi halini alması ile birlikte birçok sektörde uzaktan çalışma uygulamaları tercih edilir hale gelmiştir.

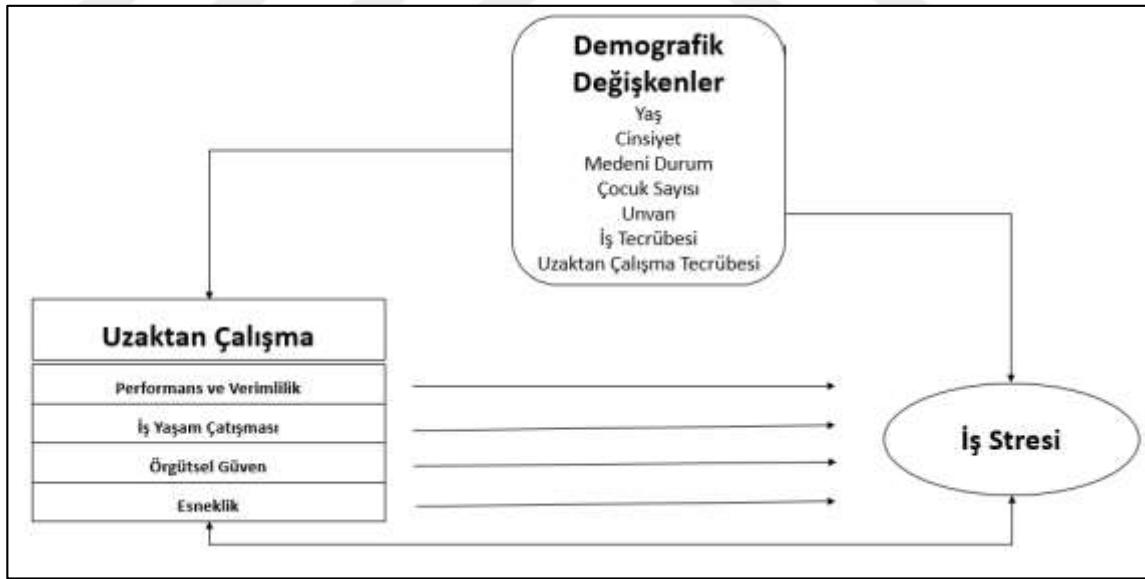
Uzaktan çalışma modeli birçok alt etkiyi beraberinde getirmektedir. Örneğin uzaktan çalışma sisteminde normal bir ofis çalışmasına göre farklı iş uygulamaları mevcut olduğundan bireylerin iş tamamlama süreleri, performansları ve belirli bir zamanda tamamladıkları iş miktarı değişiklik gösterebilmektedir. Bununla birlikte bireyler normal düzende farklı uzaktan çalışma düzeninde farklı mola-dinlenme uygulamalarına sahiptir. Ayrıca çalışma süreleri ve mesai kavramı da uzaktan çalışma yönteminin türüne göre farklılık gösterebilmektedir.

Ülkemizde ve dünyada en çok tercih edilen esnek çalışma uygulamalarından biri olan uzaktan çalışma modelinin etkileriyle ilgili bugüne kadar çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalar kapsamında uzaktan çalışma sistemi ile verimlilik, performans, iş tatmini ve iş yaşam dengesi gibi konular ele alınmış, bireylerin ve örgütlerin davranışları incelenmeye çalışılmıştır. Bu çalışmada ise temel amaç, uzaktan çalışma modeli ile bireylerin iş stresi algısı arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu kapsamda ulaşılmaya hedeflenen amaçlardan biri uzaktan çalışma modeline yönelik tutumun belirlenmesidir. Bir diğer hedef ise uzaktan çalışmanın getirdiği performans, esneklik ve örgütsel güven

gibi alt boyutların, bireylerin iş stresi algısı üzerine etkilerini tespit etmektir. Bu anlamda iş stresi seviyesi oldukça kritik bir rol oynamaktadır. Bunun sebebi, belirli bir seviyede oluşan stres, bireylerin performansını ve motivasyonunu olumlu anlamda etkilerken; bu seviyenin çok üzerinde veya altında oluşan stresin bireyin performansını ve verimliliğini olumsuz olarak etkilemesidir. Araştırma kapsamında uzaktan çalışan bireylerin stres seviyelerinin tespit edilmesi ve olumlu-olumsuz stres ayrımının yapılması sağlanmış olacaktır.

3.3. Araştırmanın Modeli, Değişkenleri ve Hipotezleri

Araştırmanın bağımsız değişkeni uzaktan çalışma, bağımlı değişkeni ise iş stresi algısı şeklindedir. Bağımsız değişken olarak belirtilen uzaktan çalışma modelinin 4 adet alt boyutu bulunmaktadır. Bunlar: performans ve verimlilik, iş yaşam çatışması, örgütsel güven ve esnekliktir. Bu kapsamda oluşturulan araştırma modeli Şekil 3.1’de sunulmuştur.



Şekil 3.1: Araştırma Modeli

Araştırma kapsamında uzaktan çalışanların yaş, cinsiyet, medeni durum, bakmakla yükümlü olduğu çocuk sayısı ve eğitim durumu gibi demografik özelliklerinin yanı sıra unvan, mesleki tecrübe, uzaktan çalışma tecrübesi ve uzaktan çalışma tercihlerine göre iş

stresi düzeyleri arasındaki farklılıklar ortaya konulmuştur. Araştırmanın hipotezleri aşağıda sunulmuştur:

- **H1:** Uzaktan çalışan bireylerin performans ve verimliliği ile iş stresi algısı arasında bir ilişki vardır.
- **H2:** Uzaktan çalışan bireylerin örgütsel güven tutumu ile iş stresi algısı arasında bir ilişki vardır.
- **H3:** Uzaktan çalışan bireylerin iş yaşam çatışması algısı ile iş stresi algısı arasında bir ilişki vardır.
- **H4:** Uzaktan çalışan bireylerin çalışma esnekliği ile iş stresi algısı arasında bir ilişki vardır.
- **H5:** Uzaktan çalışmaya yönelik genel tutum ile iş stresi algısı arasında bir ilişki vardır.
- **H6:** Uzaktan çalışan bireylerin demografik özellikleri ile iş stresi algıları arasında bir ilişki vardır.
 - **H6a:** Uzaktan çalışan bireylerin cinsiyetleri ile iş stresi algıları arasında bir ilişki vardır.
 - **H6b:** Uzaktan çalışan bireylerin yaşları ile iş stresi algıları arasında bir ilişki vardır.
 - **H6c:** Uzaktan çalışan bireylerin eğitim düzeyleri ile iş stresi algıları arasında bir ilişki vardır.
 - **H6d:** Uzaktan çalışan bireylerin medeni durumları ile iş stresi algıları arasında bir ilişki vardır.
 - **H6e:** Uzaktan çalışan bireylerin bakmakla yükümlü olduğu çocuk sayıları ile iş stresi algıları arasında bir ilişki vardır.
 - **H6f:** Uzaktan çalışan bireylerin mesleki tecrübe süreleri ile iş stresi algıları arasında bir ilişki vardır.

- **H6g:** Uzaktan çalışan bireylerin unvanları ile iş stresi algıları arasında bir ilişki vardır.
- **H6h:** Uzaktan çalışan bireylerin uzaktan çalışma deneyimleri ile iş stresi algıları arasında bir ilişki vardır.

3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Bu araştırmada genel evren, Türkiye’de uzaktan çalışma deneyimine sahip beyaz yakalı çalışanlar olarak belirlenmiştir. Çalışma evreni ise İstanbul ilinde görev yapan ve uzaktan çalışma deneyimi olan beyaz yakalı çalışanlar olarak belirlenmiştir. Örneklem tekniği olarak kolayda örneklem seçilmiş ve bu doğrultuda uzaktan çalışma deneyimi olan 237 beyaz yakalı çalışan ile 20 Nisan 2022 ile 20 Mayıs 2022 tarihleri arasında Google Forms uygulaması üzerinden online anket uygulaması yapılmıştır. Ankete katılım gönüllük esasına göre olmuştur ve katılımcılar kendi rızalarıyla ankete katılım sağlamışlardır.

3.5. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında uzaktan çalışma deneyimi bulunan beyaz yakalı çalışanlardan veri toplamak üzere anket tekniği kullanılmış ve bu doğrultuda bir anket formu oluşturulmuştur. Hazırlanan online anket formunda Kişilerin Demografik Özellikleri, Uzaktan Çalışma Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği olmak üzere 3 bölüm bulunmaktadır.

Anketin ilk bölümü olan kişilerin demografik özellikleri bölümünde cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, bakmakla yükümlü olunan çocuk sayısı, çalışma tecrübesi, unvan, uzaktan çalışma deneyimi ve uzaktan çalışma tercihi ile ilgili sorular yer almaktadır.

3.5.1. Uzaktan Çalışma Ölçeği

Anketin ikinci bölümünde yer alan ve çalışanların uzaktan çalışmaya ilişkin tutumlarını ölçmek için kullanılan ‘Uzaktan Çalışma Ölçeği’ Grand vd. (2019) tarafından geliştirilmiştir. İlk olarak 28 maddeden oluşan ölçek Grand vd. (2019) tarafından yapılan çalışma sonucunda 17 maddeye indirilmiştir. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Eysel (2021: 239-240) tarafından yapılmış ve Eylül 2021 tarihinde

yayınlanmıştır. Eysel (2021), 28 maddeden oluşan ilk ölçek yapısı üzerinde yapmış olduğu açıklayıcı faktör analizi neticesinde ölçeğin 20 maddeden meydana geldiği tespit etmiştir. Grand vd. (2019) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin dört boyutlu bir yapıda olduğu belirlenmiştir. Aynı şekilde Eysel (2021) tarafından yapılan çalışmada da ölçeğin dört alt boyutunun olduğu tespiti yapılmıştır. Bunlar; Performans ve Verimlilik (PV), İş-Yaşam Çatışması (İYÇ), Örgütsel Güven (ÖG) ve Esneklik (ES) olarak isimlendirilmiştir. Ölçekte yer alan sorulardan 1-8 arası PV boyutuna, 9-13 arası ÖG boyutuna, 14-18 arası İYÇ boyutuna ve 19-20 arası ES boyutuna ait maddeleri göstermektedir. İYÇ alt boyutunda yer alan tüm maddeler (14-18) olumsuzluk belirtmektedir. Ölçek maddeleri 5’li Likert sistemi ile ölçülmektedir.

3.5.2. İş Stresi Ölçeği

İş Stresi Ölçeği stresi algılamanın temel noktalarını ve stresle başa çıkma yollarını araştırmak amacıyla Baltaş tarafından 1998 yılında geliştirilmiştir. Ölçekte 15 madde bulunmaktadır ve maddeler 5’li Likert sistemi ile ölçülmektedir. Tüm maddelere verilen yanıtlar neticesinde elde edilen toplam puanın 15’e bölünmesi sonucunda bireyin stres puanı elde edilmektedir. Elde edilen stres puanına göre kişinin stres düzeyi açıklanmaktadır. Bu düzeyler A, B, C, D, E ve F harfleri ile kodlanmış olup aşağıdaki gibi tanımlanmaktadır (Baltaş, 2010: s 123):

- A: Sağlığı ve verimliliği ciddi olarak tehdit eden ağır risk düzeyi.
- B: Kişiyi önemli olduğunu hissettirmeyen, onun kapasitesini kullanmasına imkân vermeyen ve yeterli uyarım sağlamayan, dolayısıyla can sıkıntısından ve önemsizlik duygusundan kaynaklanan stres düzeyi.
- C: Uyarıcı yönleri olan, ancak hafif bir iş. Başarı güdüsü yüksek biri için sıkıcı, mücadeleci olmayan biri için uygun bir iş stresi düzeyi.
- D: Sağlık ve verimlilik açısından en elverişli iş stresi düzeyi.
- E: Uyarıcılığı yüksek, sorumluluğu fazla ancak kişiyi çekici gelen iş stresi düzeyi. Bazı yönleriyle kişiyi zorlayarak verimliliği artırırken, bazı yönleriyle de sağlığı tehdit edebilir.

- F: Sorumluluk düzeyi yüksek, kişiyi zaman açısından zorlayan, dinlenmeye ve aile ilişkilerine imkân tanımayan, bu sebeple sağlık ve verimlilik için tehdit oluşturan stres düzeyi.

Harflere göre stres puanları şu şekildedir:

- 1,0 — 1,3 B
- 1,4 — 1,9 C
- 2,0 — 2,5 D
- 2,6 — 3,1 E
- 3,2 — 3,4 F
- 3,5 — 4,0 A

3.6. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında İstanbul ilinde beyaz yakalı olarak görev yapmakta olan uzaktan çalışan bireylerden toplanan verilerin analizinde SPSS-22.0 bilgisayar programı kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ait güvenilirlik düzeylerini belirlemek amacıyla Güvenilirlik Analizi, ölçek maddelerinin betimsel istatistiklerini belirlemek amacıyla Betimsel Analiz, araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla Korelasyon Analizi, araştırma değişkenlerinin kişilerin demografik özelliklerine göre değişip değişmediğini incelemek amacıyla iki gruplu demografik değişkenler için Bağımsız Değişkenler T Testi, araştırma değişkenlerinin belirli değişkenler arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek için yürütülecek testin belirlenmesi amacıyla Kolmogorov-Smirnov Testi, normal dağılım göstermeyen 2 değişkenli veriler için değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Mann Whitney U Testi, normal dağılım göstermeyen 3 veya daha fazla değişkenli veriler için değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Kruskal Wallis H Testi gerçekleştirilmiştir.

3.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın konusu uzaktan çalışma kavramı ve iş stresi kavramı ile sınırlıdır. Araştırma rneklemi bakımından İstanbul ilinde beyaz yakalı olarak görev yapan ve uzaktan çalışma deneyimine sahip bireyler ile sınırlandırılmıştır. Kullanım kolaylığı açısından ve Covid-19 salgınının anket planı yapıldığı dönemde devam ediyor olması sebebiyle online anket yönteminin tercih edilmiş olması da araştırmanın bir sınırlılığıdır. Öte yandan ankete katılım sağlayan kişilerin anket sorularına doğru ve samimi bir şekilde yanıt verdiği kabul edilmiştir. Anket alışması belirli tarihler aralığında gerçekleştirildiğinden çalışmada zaman sınırlılığı da mevcuttur.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Bulgular

Bu bölümde, araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerinin belirlenmesine ilişkin analiz bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 4.1’de katılımcıların cinsiyete göre dağılımları gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların 107’si (yüzde 45,1) kadın, 130’u (yüzde 54,9) erkek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.1: Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılım

Cinsiyet	Sayı	Yüzde (%)
Kadın	107	45,1
Erkek	130	54,9
Toplam	237	100,0

Tablo 4.2’de katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımları gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların %8’inini 18-25, %50’sinin 26-35, %17’sinin 36-45, %24’ünün ise 46-55 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.2: Yaş Grubu Değişkenine Göre Dağılım

Yaş	Sayı	Yüzde (%)
18-25	19	8,0
26-35	119	50,2
36-45	42	17,7
46-55	57	24,1
Toplam	237	100,0

Tablo 4.3'te katılımcıların eğitim düzeyine göre dağılımları gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların %2'si lise, %15'i ön lisans, %58'i lisans, %23'ü lisansüstü mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.3: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Dağılım

Eğitim Düzeyi	Sayı	Yüzde (%)
Lise	6	2,5
Ön Lisans	37	15,6
Lisans	138	58,2
Lisansüstü	56	23,6
Toplam	237	100,0

Tablo 4.4'te katılımcıların medeni durumuna göre dağılımları gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların %33'ünün bekar, %66'sının evli olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.4: Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılım

Medeni Durum	Sayı	Yüzde (%)
Bekar	80	33,8
Evli	157	66,2
Toplam	237	100,0

Tablo 4.5'te katılımcıların çocuk sayılarına göre dağılımları gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların %46'sının çocuğu yoktur, %22'sinin 1 tane, %20'sinin 2 tane, %7'sinin 3 tane, %2'sinin ise 4 ve daha fazla çocuğu vardır tespitinde bulunulmuştur.

Tablo 4.5: Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Dağılım

Çocuk sayısı	Sayı	Yüzde (%)
Çocuk sahibi değilim	111	46,8
1	54	22,8
2	49	20,7
3	18	7,6
4 ve üzeri	5	2,1
Toplam	237	100,0

Tablo 4.6'da katılımcıların mesleki tecrübelerine göre dağılımları gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların %32'sinin 1-5 yıl, %23'ünün 6-10 yıl, %14'ünün 11-15 yıl, %29'unun ise 15 yıldan uzun süredir çalışma süresine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.6: Mesleki Tecrübe Değişkenine Göre Dağılım

Mesleki tecrübe	Sayı	Yüzde (%)
1-5 Yıl	77	32,5
6-10 Yıl	56	23,6
11-15 Yıl	35	14,8
15 Yıl Üzeri	69	29,1
Toplam	237	100,0

Tablo 4.7'de katılımcıların unvanına göre dağılımları gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların %10'unun yönetici (müdür ve üzeri), %10'unun ara yönetici (şef, müdür yardımcısı, ekip lideri vb.), %67'sinin personel (memur, uzman, yetkili vb.) ve %12'sinin diğer grubuna dahil olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.7: Unvan Değişkenine Göre Dağılım

Unvan	Sayı	Yüzde (%)
Yönetici (müdür ve üzeri)	27	10,8
Ara Yönetici (şef, müdür yardımcısı, ekip lideri)	27	10,8
Personel (memur, uzman, yetkili vb.)	168	67,5
Diğer	15	11,7
Toplam	237	100,0

Tablo 4.8’de katılımcıların uzaktan çalışma deneyimi süresi ve uzaktan çalışma modeli tercihi gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların uzaktan çalışma süresine bakıldığında %30’unun 1-6 ay, %19’unun 6-12 ay, %37’sinin 12-24 ay, %12’sinin ise 24 aydan uzun süre uzaktan çalıştığı görülmüştür. Uzaktan çalışma modeli tercihlerine bakıldığında katılımcıların %8’i uzaktan çalışma modelini benimsememiştir. Katılımcıların %11’i ayda birkaç gün, %68’i haftada birkaç gün, %18’i ise tamamen uzaktan çalışma modelini tercih ederken %8’i diğer seçeneğini işaretlemiş ve kendi yorumunu eklemiştir.

Tablo 4.8: Katılımcıların Uzaktan Çalışma Deneyimi Süresi ve Uzaktan Çalışma Modeli Tercihi

Uzaktan çalışma süresi	Sayı	Yüzde (%)
1-6 ay	72	30,4
6-12 ay	47	19,8
12-24 ay	88	37,1
24 ay ve üstü	30	12,7
Toplam	237	100,0
Uzaktan çalışma tercihi	Sayı	Yüzde (%)
Ayda birkaç gün uzaktan çalışma	28	11,8
Haftada birkaç gün uzaktan çalışma	162	68,4
Tamamen uzaktan çalışma	43	18,1

Diğer	4	1,7
Toplam	237	100,0

4.2. Araştırma Ölçeklerinin Güvenilirlik Analizi

Araştırma kapsamında uzaktan çalışma ölçeği, uzaktan çalışma ölçeğinin alt boyutları ve iş stresi ölçeğinin güvenilirlik puanları Tablo 4.9’da gösterilmektedir.

Tablo 4.9: Güvenilirlik Analizleri

Ölçek	Cronbach’s Alpha
Performans ve Verimlilik	0,948
Örgütsel Güven	0,819
İş - Yaşam Çatışması	0,861
Esneklik	0,758
Uzaktan Çalışma Ölçeği Toplam Puanı	0,917
İş Stresi	0,944

Uzaktan çalışma ölçeğinin alt boyutlarından performans ve verimlilik boyutu Cronbach’s Alpha değeri ,948 bulunarak yüksek derecede güvenilir, örgütsel güven boyutu Cronbach’s Alpha değeri ,819 bulunarak yüksek derecede güvenilir, iş-yaşam çatışması boyutu Cronbach’s Alpha değeri ,861 bulunarak yüksek derecede güvenilir, esneklik boyutu Cronbach’s Alpha değeri ,758 bulunarak oldukça güvenilir olduğu görülmüştür. İş stresi ölçeği Cronbach’s Alpha değeri ,944 bulunarak yüksek derecede güvenilir olduğu bulunmuştur. Ayrıca uzaktan çalışma ölçeği toplam puanına ait Cronbach’s Alpha değeri 0,917 bulunarak yüksek derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

4.3. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Uzaktan çalışma ölçeğinden elde edilen performans ve verimlilik boyutu puan ortalaması 3,9 standart sapması ,9, örgütsel güven boyutu puan ortalaması 4 standart sapması ,7, iş yaşam çatışması puan ortalaması 3, standart sapması 1, uzaktan çalışma ölçeği toplam puan ortalaması 3,4 standart sapması ,6; iş stresi ölçeğinden elde edilen iş stresi puan

ortalaması 2,3 standart sapması ,9 olarak hesaplanmıştır. Betimsel istatistiklere ilişkin detaylar Tablo 4.10’da gösterilmektedir.

Tablo 4.10: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimsel İstatistikler

	N	Min.	Maks.	Ort.	Std. Sapma	Basıklık		Çarpıklık	
						Değer	Std. Hata	Değer	Std. Hata
Performans ve Verimlilik	237	1,25	5,00	3,9256	0,92585	-0,941	0,158	0,490	0,315
Örgütsel Güven	237	2,40	5,00	4,0262	0,73357	-0,322	0,158	-0,623	0,315
İş - Yaşam Çatışması	237	1,00	5,00	3,0802	1,02137	-0,278	0,158	-0,787	0,315
Esneklik	237	1,00	5,00	3,4072	1,02192	-0,110	0,158	-0,524	0,315
Uzaktan Çalışma Ölçeği Toplam Puanı	237	1,90	5,00	3,6876	0,69228	-0,569	0,158	-0,207	0,315
İş Stresi	237	1,00	5,00	2,3952	0,90726	0,756	0,158	0,260	0,315

PV boyutunun ortalamasının $\bar{x}=3,9256$ ile yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcılar uzaktan çalışmanın performanslarını ve verimliliklerini olumlu anlamda etkilediğini düşünmektedir. İYÇ boyutunun ortalamasının $\bar{x}=3,0802$ ile ortalama bir değerde olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcılar uzaktan çalışırken orta düzeyde bir iş yaşam çatışması yaşamaktadır. ÖG boyutunun ortalamasının $\bar{x}=4,0262$ ile ortalamanın çok üzerinde olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların çalışmakta oldukları kurumları ve yöneticileri ile aralarında yüksek düzeyde güven ilişkisi bulunmaktadır. ES boyutunun ortalamasının $\bar{x}=3,4072$ ile ortalamanın üzerinde olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcılar uzaktan çalışırken esnek bir çalışma düzenine sahip olduklarını düşünmektedirler.

Katılımcıların stres puanı ortalamasına bakıldığında $\bar{x}=2,3952$ olduğu görülmektedir. Söz konusu değer iş stresi puan sıralamalarına göre değerlendirildiğinde 2-2,5 aralığında olduğundan, katılımcıların ortalama D seviye düzeyinde bir strese sahip olduğu görülmektedir. D seviye stres ise sağlık ve verimlilik açısından en elverişli iş stresi düzeyi olarak tanımlanmaktadır. Bu durumda uzaktan çalışanların en ideal stres seviyesine sahip oldukları tespitinde bulunmak mümkündür. Öte yandan, çarpıklık ve basıklık değerlerinin (-2) ile (+2) arasında olduğu görülmektedir. Bu durumda her iki ölçeğin ve uzaktan çalışma ölçeğine ait alt boyutların normal dağılım koşulunu sağlamış olduğu sonucuna varılabilir.

4.4. Araştırmanın Hipotez Testi Bulguları

Bu bölümde, araştırmanın hipotezlerinin test edilmesi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. İş stresi puanı ile uzaktan çalışma ölçeği boyutlarından elde edilen performans ve verimlilik, örgütsel güven, iş yaşam çatışması, esneklik boyutları arasında anlamlı bir korelasyon ilişkisi olup olmadığını incelemek amacıyla Pearson korelasyon analizi yürütülmüştür. Analize ilişkin veriler Tablo 4.11’de gösterilmektedir.

Tablo 4.11: Uzaktan Çalışma ile İş Stresi Arasındaki Korelasyon Analizi

		İş Stresi	PV	ÖG	İYÇ	ES	UÇ Ölçeği Toplam Puanı
İş Stresi	Pearson Korelasyon	1	-,327**	-,276**	,523**	-,183**	-,103
	p		,000	,000	,000	,005	,113
	N	237	237	237	237	237	237
PV	Pearson Korelasyon	-,327**	1	,720**	,353**	,458**	,924**
	p	,000		,000	,000	,000	,000
	N	237	237	237	237	237	237
ÖG	Pearson Korelasyon	-,276**	,720**	1	,143*	,326**	,751**
	p	,000	,000		,027	,000	,000
	N	237	237	237	237	237	237

İYÇ	Pearson Korelasyon	-,523**	,353**	,143*	1	,152*	,618**
	p	,000	,000	,027		,019	,000
	N	237	237	237	237	237	237
ES	Pearson Korelasyon	-,183**	,458**	,326**	,152*	1	,535**
	p	,005	,000	,000	,019		,000
	N	237	237	237	237	237	237
UÇ Ölçeği Toplam Puanı	Pearson Korelasyon	-,103	,924**	,751**	,618**	,535**	1
	p	,113	,000	,000	,000	,000	
	N	237	237	237	237	237	237
**0.01							
*0.05							

Analiz sonuçları incelendiğinde, uzaktan çalışma sisteminin alt boyutu olan performans ve verimlilik boyutu ile iş stresi algısı arasında negatif yönlü ve zayıf düzeyde bir korelasyon ilişkisi olduğu görülmektedir ($r=-,327$, $p<,01$). Buna göre, “**H1: Uzaktan çalışan bireylerin performans ve verimliliği ile iş stresi algısı arasında bir ilişki vardır**” hipotezi **kabul edilmiştir**. Negatif yönlü bir ilişkinin olması değişkenlerin birbirinin tersi yönde değiştiği anlamına gelmektedir. Yani değişkenlerden biri artarken diğerinin azalacağı veya biri azalırken diğerinin artacağı anlaşılmaktadır.

Analiz sonuçlarına göre, uzaktan çalışma sisteminin alt boyutu olan örgütsel güven boyutu ile iş stresi arasında negatif yönlü ve zayıf düzeyde bir korelasyon ilişkisi olduğu görülmektedir ($r=-,276$, $p<,01$). Buna göre, “**H2: Uzaktan çalışan bireylerin örgütsel güven tutumu ile iş stresi algısı arasında bir ilişki vardır**” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Analiz sonuçlarına göre, uzaktan çalışma sisteminin alt boyutu olan iş yaşam çatışması boyutu ile iş stresi arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir korelasyon ilişkisi olduğu görülmektedir ($r=,523$, $p<,01$). Buna göre, “**H3: Uzaktan çalışan bireylerin iş yaşam çatışması algısı ile iş stresi algısı arasında bir ilişki vardır**” hipotezi **kabul edilmiştir**. Pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı değişkenlerin aynı yönde değiştiği anlamına gelmektedir.

Yani değişkenlerden biri artarken diğeri de artmakta veya biri azalırken diğeri de azalmaktadır.

Analiz sonuçlarına göre, uzaktan çalışma sisteminin alt boyutu olan esneklik boyutu ile iş stresi arasında negatif yönlü ve çok zayıf düzeyde bir korelasyon ilişkisi olduğu görülmektedir ($r=-,183$, $p<,01$). Buna göre, “**H4: Uzaktan çalışan bireylerin çalışma esnekliği ile iş stresi algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır**” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Analiz sonuçlarına göre, uzaktan çalışma ölçeği toplam puanı ile iş stresi arasında anlamlı korelasyon ilişkisi bulunamamıştır ($r=-,103$, $p>,05$). Bu durumda “**H5: Uzaktan çalışmaya yönelik genel tutum ile iş stresi algısı arasında bir ilişki vardır**” hipotezi **redd edilmiştir**.

Araştırma kapsamında, uzaktan çalışan bireylerin demografik özellikleri ile iş stresi algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek için çeşitli testler yapılmıştır. Bu kapsamda demografik özelliklere göre oluşturulan hipotezlere ilişkin bulgular aşağıda verilmektedir.

Araştırma değişkenlerinin cinsiyete göre değişip değişmediğini incelemek amacıyla bağımsız değişkenler T Testi analizi gerçekleştirilmiştir. Analize ilişkin bulgular Tablo 4.12’de gösterilmektedir.

Tablo 4.12: Araştırma Değişkenlerinin Cinsiyete Göre Değişip Değişmediğini İncelemek Amacıyla Yürütülen Bağımsız Değişkenler T Testi

Ölçek	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata Ort.	F	t	df	p
PV	Kadın	107	3,735	0,996	0,096	10,275	-2,875	207,348	0,004
	Erkek	130	4,083	0,836	0,073				
ÖG	Kadın	107	3,828	0,830	0,080	15,697	-3,766	188,081	0,000
	Erkek	130	4,189	0,599	0,053				
İYÇ	Kadın	107	3,228	1,005	0,097	1,787	2,035	235	0,043
	Erkek	130	2,958	1,022	0,090				
ES	Kadın	107	3,107	1,077	0,104	4,932	-4,171	207,566	0,000
	Erkek	130	3,654	0,906	0,079				
	Kadın	107	3,569	0,768	0,074	2,214	-3,069	235	0,002

UÇ Toplam Puan	Erkek	130	3,785	0,580	0,051				
İş Stresi	Kadın	107	2,332	0,784	0,076	9,316	-0,994	234,535	0,321
	Erkek	130	2,447	0,997	0,087				

Araştırma değişkenlerinin cinsiyete göre değişip değişmediğini incelemek amacıyla yürütülen bağımsız değişkenler T testi sonucunda performans ve verimlilik boyutu puanında ($t=-2,875$, $p<,01$), örgütsel güven boyutu puanında ($t=-3,766$, $p<,01$), iş-yaşam çatışması boyutu puanında ($t=2,035$, $p<,05$), esneklik boyutu puanında ($t=-4,171$, $p<,01$), boyutu puanında ve uzaktan çalışma ölçeği toplam puanında ($t=-3,069$, $p<,01$) gruplar arasında anlamlı fark olduğu bulunmuştur. Ortalamalar incelendiğinde İYÇ puanında kadınların erkeklerden daha yüksek, PV, ÖG, ES ve UÇ Toplam puanlarında ise erkeklerin kadınlardan daha yüksek puanlara sahip oldukları görülmüştür.

Araştırmanın temel hipotezlerinden biri olan İş Stresi algısının kişilerin cinsiyeti ile ilişkisi incelendiğinde cinsiyetler arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($t=-0,994$, $p>,05$). Bu doğrultuda, "**H6a: Uzaktan çalışan bireylerin cinsiyetleri ile iş stresi algıları arasında bir ilişki vardır**" hipotezi **reddedilmiştir**.

Araştırma değişkenlerinin yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek için yürütülecek testin belirlenmesi amacıyla yürütülen Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda verilerin normal dağılmadığı görülmüştür ($p<,05$). Bu durumda verileri incelemek için Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4.13'te gösterilmektedir.

Analize göre PV boyutunda ($H=23,405$, $p<,01$), ÖG boyutunda ($H=44,958$, $p<,01$), İYÇ boyutunda ($H=16,256$, $p<,01$) ve UÇ ölçeği toplam puanında ($H=39,983$, $p<,01$) gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Esneklik alt boyut puanında ise yaş grupları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($H=5,957$, $p>,05$).

Araştırmanın hipotez konularından biri olan iş stresi puanı ile yaş grupları arasında ilişki incelendiğinde ise değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($H=8,957$, $p<,05$). Ortalamalar incelendiğinde iş stresi puanının en düşük olduğu yaş

grubunun 46-55 yaş grubu olduğu görülürken, 26-35 yaş aralığındaki puanın da 18-25 ve 36-45 yaş gruplarına göre daha düşük olduğu görülmektedir. Buna göre, “**H6b: Uzaktan çalışan bireylerin yaşları ile iş stresi algıları arasında bir ilişki vardır**” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Tablo 4.13: Araştırma Değişkenlerinin Yaş Gruplarına Göre Değişimini İncelemek Amacıyla Yürütülen Kruskal Wallis H Testi

Ölçek	Yaş	N	Sıralar Ortalaması	Kruskal-Wallis H	df	p
PV	18-25	19	176,16	23,405	3	0,000
	26-35	119	125,38			
	36-45	42	90,29			
	46-55	57	107,79			
	Toplam	237				
ÖG	18-25	19	203,47	44,958	3	0,000
	26-35	119	121,38			
	36-45	42	77,75			
	46-55	57	116,26			
	Toplam	237				
İYÇ	18-25	19	173,47	16,256	3	0,001
	26-35	119	107,61			
	36-45	42	128,79			
	46-55	57	117,40			
	Toplam	237				
ES	18-25	19	150,97	5,957	3	0,114
	26-35	119	117,09			
	36-45	42	106,18			
	46-55	57	121,77			
	Toplam	237				
UÇ Toplam	18-25	19	208,11	39,983	3	0,000
	26-35	119	117,48			
	36-45	42	90,18			
	46-55	57	113,71			
	Toplam	237				

İş Stresi	18-25	19	132,32	8,957	3	0,030
	26-35	119	119,92			
	36-45	42	137,93			
	46-55	57	98,68			
	Toplam	237				

Araştırma değişkenlerinin katılımcıların eğitim durumu grupları arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek için yürütülecek testin belirlenmesi amacıyla yürütülen Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda verilerin normal dağılmadığı görülmüştür ($p < ,05$). Bu durumda verileri incelemek için Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4.14'te gösterilmektedir.

Tablo 4.14: Araştırma Değişkenlerinin Katılımcıların Eğitim Durumu Gruplarına Göre Değişimini İncelemek Amacıyla Yürütülen Kruskal Wallis H Testi

Ölçek	Eğitim Düzeyi	N	Sıralar Ortalaması	Kruskal-Wallis H	df	p
PV	Lise	6	193,75	13,969	3	0,003
	Ön Lisans	37	139,66			
	Lisans	138	108,66			
	Lisansüstü	56	122,81			
	Toplam	237				
ÖG	Lise	6	197,33	20,123	3	0,000
	Ön Lisans	37	151,85			
	Lisans	138	112,24			
	Lisansüstü	56	105,56			
	Toplam	237				
İYÇ	Lise	6	160,08	17,491	3	0,001
	Ön Lisans	37	154,88			
	Lisans	138	115,73			
	Lisansüstü	56	98,95			
	Toplam	237				
ES	Lise	6	157,00	7,321	3	0,062
	Ön Lisans	37	133,38			

	Lisans	138	109,64			
	Lisansüstü	56	128,48			
	Toplam	237				
UÇ Ölçeği Toplam Puanı	Lise	6	204,25	28,452	3	0,000
	Ön Lisans	37	160,84			
	Lisans	138	105,77			
	Lisansüstü	56	114,83			
	Toplam	237				
İş Stresi	Lise	6	198,42	8,756	3	0,033
	Ön Lisans	37	115,61			
	Lisans	138	115,05			
	Lisansüstü	56	122,47			
	Toplam	237				

Analize göre kişilerin eğitim durumuna göre, PV boyutunda ($H=13,969$, $p<,01$), ÖG boyutunda ($H=20,123$, $p<,01$), İYÇ boyutunda ($H=17,491$, $p<,01$) ve UÇ ölçeği toplam puanında ($H=28,452$, $p<,01$) gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Esneklik alt boyut puanında ($H=7,321$, $p>,05$) eğitim durumu grupları arasında anlamlı olmadığı görülmüştür. Ortalamalar incelendiğinde performans ve verimlilik puanı ve örgütsel güven puanı ve iş yaşam çatışması puanının eğitim düzeyinin arttıkça düşüş gösterdiği, uzaktan çalışma toplam puanının ise liseden lisansa kadar düşüş, lisansüstünde artış gösterdiği görülmektedir.

Araştırma hipotezlerinden biri olan iş stresi puanı ile eğitim düzeyi arasındaki ilişki incelendiğinde gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür ($H=8,756$, $p<,05$). Ortalamalar incelendiğinde en yüksek iş stresine sahip grubun lise mezunlarının olduğu, lisans ve ön lisans mezunlarının aynı düzeyde iş stresine sahip olduğu, lisansüstü grubunun ise lisans ve ön lisans grubundan biraz daha yüksek puana sahip olduğu görülmüştür. Buna göre, “**H6c: Uzaktan çalışan bireylerin eğitim düzeyleri ile iş stresi algıları arasında bir ilişki vardır**” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Araştırma değişkenlerinin katılımcıların medeni durumu grupları arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek için yürütülecek testin belirlenmesi amacıyla

yürütülen Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda verilerin normal dağılmadığı görülmüştür ($p<,05$). Bu durumda araştırma değişkenlerinin katılımcıların medeni durumu grupları arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla Mann Whitney U testi yürütülmüştür. Analize ilişkin bulgular Tablo 4.15'te gösterilmektedir.

Tablo 4.15: Araştırma Değişkenlerinin Katılımcıların Medeni Durumu Gruplarına Göre Değişimini İncelemek Amacıyla Yürütülen Mann Whitney U Testi

Ölçek	Medeni Durum	N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	Mann-Whitney U	Z	p
PV	Bekar	80	132,23	10578,00	5222,000	-2,133	0,033
	Evli	157	112,26	17625,00			
	Toplam	237					
ÖG	Bekar	80	139,07	11125,50	4674,500	-3,241	0,001
	Evli	157	108,77	17077,50			
	Toplam	237					
İYÇ	Bekar	80	120,66	9653,00	6147,000	-0,267	0,789
	Evli	157	118,15	18550,00			
	Toplam	237					
ES	Bekar	80	122,75	9820,00	5980,000	-0,610	0,542
	Evli	157	117,09	18383,00			
	Toplam	237					
UÇ Ölçeği Toplam Puanı	Bekar	80	134,53	10762,00	5038,000	-2,491	0,013
	Evli	157	111,09	17441,00			
	Toplam	237					
İş Stresi	Bekar	80	118,31	9464,50	6224,500	-0,111	0,911
	Evli	157	119,35	18738,50			
	Toplam	237					

Araştırma değişkenlerinin katılımcıların medeni durumu grupları arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yürütülen Mann Whitney U testi sonucunda PV boyutunda ($U= 5222,000$, $p<,05$), ÖG boyutunda ($U= 4674,500$, $p<,01$), UÇ ölçeği toplam puanında ($U= 5038,000$, $p<,05$) gruplar arasında anlamlı bir fark

bulunmuştur. İYÇ boyutu ($U= 6147,000$, $p>05$) ve ES boyutu ($U= 5980,000$, $p>05$) puanlarında medeni durum grupları arasında anlamlı bir fark yoktur. Ortalamalar incelendiğinde bekar grubun evli gruba göre daha yüksek performans ve verimlilik, örgütsel güven ve uzaktan çalışma ölçeği toplam puanına sahip oldukları görülmektedir. İş stresi puanında ise medeni durum grupları arasında anlamlı bir fark yoktur ($U= 6224,500$, $p>05$). Buna göre, “**H6d:** *Uzaktan çalışan bireyleri medeni durumları ile iş stresi algıları arasında bir ilişki vardır*” hipotezi **reddedilmiştir**.

Araştırma değişkenlerinin katılımcıların çocuk sayısı grupları arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek için yürütülecek testin belirlenmesi amacıyla yürütülen Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda verilerin normal dağılmadığı görülmüştür ($p<,05$). Bu durumda verileri incelemek için Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre kişilerin bakmakla yükümlü oldukları çocuk sayısında göre PV boyutunda ($H= 42,869$, $p<,01$), ÖG boyutunda ($H= 38,301$, $p<,01$), İYÇ boyutunda ($H= 19,306$, $p<,01$), ES boyutunda ($H= 15,459$, $p<,01$), UÇ ölçeği toplam puanında ($H= 29,933$, $p<,01$) gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Sıralar ortalamaları incelendiğinde performans ve verimlilik, örgütsel güven ve esneklik puan türlerinde en yüksek puanların çocuk sahibi olmayanlar grubunda olduğu; performans ve verimlilik, örgütsel güven, esneklik ve toplam puanlarda 3 çocuğa kadar puanların düşüş gösterdiği tespit edilmiştir. (Araştırma verilerinden 4 ve üzeri çocuk sayısı verisi, genel dağılıma kıyasla az sayıda olması ve tutarlı bir sonuç göstermemesi sebebiyle bu kısma dahil edilmemiştir). İş yaşam çatışması puanında ise çocuk sayısının arttıkça puanın yükseldiği bulunmuştur.

Yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda iş stresi puanı ile bakmakla yükümlü olunan çocuk sayısı dağılımları arasında anlamlı ilişki olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda elde edilen bulgular Tablo 4.16’da gösterilmektedir. Buna göre, İş stresi puanında gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur ($H=13,483$, $p<,01$). Sıralar ortalamaları incelendiğinde iş stresi puanının çocuk olmayan gruptan 3 çocuğa kadar yükseldiği tespit edilmiştir. Buna göre, “**H6e:** *Uzaktan çalışan bireylerin bakmakla yükümlü olduğu çocuk sayıları ile iş stresi algıları arasında bir ilişki vardır*” hipotezi **kabul edilmiştir**.

Tablo 4.16: İş Stresi Değişkeninin Katılımcıların Çocuk Sayısı Gruplarına Göre Değişimini İncelemek Amacıyla Yürütülen Kruskal Wallis H Testi

Ölçek	Çocuk Sayısı	N	Sıralar Ortalaması	Kruskal-Wallis H	df	p
İş Stresi	Çocuk sahibi değilim	111	107,50	13,483	4	0,009
	1	54	114,17			
	2	49	138,12			
	3	18	158,00			
	Toplam	232				

Araştırma değişkenlerinin katılımcıların çalışma süresi grupları arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek için yürütülecek testin belirlenmesi amacıyla yürütülen Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda verilerin normal dağılmadığı görülmüştür ($p < ,05$). Bu durumda verileri incelemek için Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Araştırma değişkenlerinin çalışma süresi grupları arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek için yürütülen Kruskal Wallis H testi sonucunda performans ve verimlilik boyutunda ($H = 24,908$, $p < ,01$), örgütsel güven boyutunda ($H = 16,877$, $p < ,01$), uzaktan çalışma ölçeği toplam puanında ($H = 14,336$, $p < ,01$) gruplar arasında anlamlı bir fark bulunurken, iş-yaşam çatışması boyutunda ($H = 6,422$, $p > ,05$), esneklik boyutunda ($H = 2,830$, $p > ,05$) gruplar arasında anlamlı fark bulunamamıştır. Sıralar ortalamaları incelendiğinde, performans ve verimlilik puanında 1-10 yıl arası çalışan grupların, 11 yıl ve üzeri gruplarından daha yüksek puana sahip olduğu, örgütsel güven puanının çalışma yılının artmasıyla düştüğü, uzaktan çalışma ölçeği toplam puanının 15 yıla kadar hızlı düşüş gösterirken 15 yıl ve üzerine göre nispeten düşük düzeyde düşüş gösterdiği görülmüştür. İş stresi puanında gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($H = 5,209$, $p > ,05$). Buna göre, “**H6f:** *Uzaktan çalışan bireylerin mesleki tecrübe süreleri ile iş stresi algıları arasında bir ilişki vardır*” hipotezi **redde dılmıştır**. Analizden elde edilen bulgular Tablo 4.17’de gösterilmektedir.

Tablo 4.17: İş Stresi Değişkeninin Katılımcıların Çalışma Süresi Grupları Gruplarına Göre Değişimini İncelemek Amacıyla Yürütülen Kruskal Wallis H Testi

Ölçek	Toplam çalışma yılı	N	Sıralar Ortalaması	Kruskal-Wallis H	df	p
İş Stresi	1-5 Yıl	77	112,18	5,209	3	0,157
	6-10 Yıl	56	120,19			
	11-15 Yıl	35	142,27			
	15 Yıl Üzeri	69	113,85			
	Toplam	237				

Araştırma değişkenlerinin katılımcıların unvanı grupları arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek için yürütülecek testin belirlenmesi amacıyla yürütülen Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda verilerin normal dağılmadığı görülmüştür ($p < 0,05$). Bu durumda verileri incelemek için Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

Araştırma değişkenlerinin unvanı grupları arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek için yürütülen Kruskal Wallis H testi sonucunda PV boyutunda ($H = 3,538$, $p > 0,05$), ÖG boyutunda ($H = 5,825$, $p > 0,05$), İYÇ boyutunda ($H = 3,929$, $p > 0,05$) ve UÇ ölçeği toplam puanında ($H = 5,274$, $p > 0,05$) gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmazken; esneklik boyutunda ($H = 9,123$, $p < 0,05$) gruplar arasında anlamlı fark olduğu bulunmuştur. Sıralar ortalamaları incelendiğinde ara yönetici unvanına sahip olan grubun diğerlerinden daha yüksek puana sahip olduğu görülmektedir.

İş stresi puanında katılımcıların unvanına göre anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir ($H = 13,769$, $p < 0,01$). Sıralar ortalamaları incelendiğinde en düşük iş stresi puanının yönetici grubunda olduğu, ardından sırayla personel, ara yönetici ve diğer gruplarının puan artışıyla takip ettiği görülmektedir. Bu kapsamda, “**H6g: Uzaktan çalışan bireylerin unvanları ile iş stresi algıları arasında bir ilişki vardır**” hipotezi **kabul edilmiştir**. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4.18’de gösterilmektedir.

Tablo 4.18: İş Stresi Değişkeninin Katılımcıların Unvanı Grupları Gruplarına Göre Değişimini İncelemek Amacıyla Yürütülen Kruskal Wallis H Testi

Ölçek	Unvan	N	Sıralar Ortalaması	Kruskal-Wallis H	df	p
İş Stresi	Personel (memur, uzman, yetkili vb.)	168	119,22	13,769	3	0,003
	Ara Yönetici (şef, müdür yardımcısı, ekip lideri vb.)	27	137,83			
	Yönetici (müdür ve üzeri)	27	80,83			
	Diğer	15	151,37			
	Toplam	237				

Araştırma değişkenlerinin katılımcıların uzaktan çalışma süresi grupları arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek için yürütülecek testin belirlenmesi amacıyla yürütülen Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda verilerin normal dağılmadığı görülmüştür ($p < ,05$). Bu durumda verileri incelemek için Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

Araştırma değişkenlerinin uzaktan çalışma süresi grupları arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek için yürütülen Kruskal Wallis H testi sonucunda PV boyutunda ($H = 25,877$, $p < ,01$), ÖG boyutunda ($H = 36,446$, $p < ,01$), İYÇ boyutunda ($H = 9,705$, $p < ,05$), ES boyutunda ($H = 21,971$, $p < ,01$) ve UÇ ölçeği toplam puanında ($H = 39,158$, $p < ,01$) gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Sıralar ortalamaları incelendiğinde performans ve verimlilik puanının 1-6 aydan, 12-24 aya kadar düştüğü, 24 ay ve üzerinde ise arttığı, örgütsel güven, esneklik ve uzaktan çalışma ölçeği toplam puanının 1-6 aydan 6-12 aya geçişte düşüş gösterdiği ve sonrasında 24 ay ve üzerine kadar artış gösterdiği, iş yaşam çatışması puanının ise uzaktan çalışma süresinin arttıkça düşüş gösterdiği görülmektedir. İş stresi puanında ise gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($H = 0,640$, $p > ,05$). Buna göre, **“H6h: Uzaktan çalışan bireylerin uzaktan**

çalışma deneyimleri ile iş stresi algıları arasında bir ilişki vardır” hipotezi reddedilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4.19’da gösterilmektedir.

Tablo 4.19: İş Stresi Değişkeninin Katılımcıların Uzaktan Çalışma Süresi Gruplarına Göre Değişimini İncelemek Amacıyla Yürütülen Kruskal Wallis H Testi

Ölçek	Uzaktan Çalışma Süresi	N	Sıralar Ortalaması	Kruskal-Wallis H	df	p
İş Stresi	1-6 ay	72	114,30	0,640	3	0,887
	6-12 ay	47	117,77			
	12-24 ay	88	122,19			
	24 ay ve üstü	30	122,87			
	Toplam	237				

Araştırmanın hipotezlerinden “**H6:** *Uzaktan çalışan bireylerin demografik özellikleri ile iş stresi algıları arasında bir ilişki vardır”* hipotezinin alt hipotezlerinin yarısı kabul edilmiş yarısı reddedilmiştir. Buna göre **H6** hipotezinin **kısmen kabul** edildiği çıkarımı yapılmıştır.

Yapılan analizler neticesinde araştırma hipotezlerinin kabul/red durumu aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4.20: Hipotezlerin Kabul/Red Durumu

Hipotez	Kabul/Red Durumu
H1: Uzaktan çalışan bireylerin performans ve verimliliği ile iş stresi algısı arasında bir ilişki vardır.	Kabul edilmiştir.
H2: Uzaktan çalışan bireylerin örgütsel güven tutumu ile iş stresi algısı arasında bir ilişki vardır.	Kabul edilmiştir.
H3: Uzaktan çalışan bireylerin iş yaşam çatışması algısı ile iş stresi algısı arasında bir ilişki vardır.	Kabul edilmiştir.
H4: Uzaktan çalışan bireylerin çalışma esnekliği ile iş stresi algısı arasında bir ilişki vardır.	Kabul edilmiştir.
H5: Uzaktan çalışmaya yönelik genel tutum ile iş stresi algısı arasında bir ilişki vardır.	Reddedilmiştir.
H6: Uzaktan çalışan bireylerin demografik özellikleri ile iş stresi algıları arasında bir ilişki vardır.	Kısmen Kabul Edilmiştir.
H6a: Uzaktan çalışan bireylerin cinsiyetleri ile iş stresi algıları arasında bir ilişki vardır.	Reddedilmiştir.
H6b: Uzaktan çalışan bireylerin yaşları ile iş stresi algıları arasında bir ilişki vardır.	Kabul edilmiştir.
H6c: Uzaktan çalışan bireylerin eğitim düzeyleri ile iş stresi algıları arasında bir ilişki vardır.	Kabul edilmiştir.
H6d: Uzaktan çalışan bireylerin medeni durumları ile iş stresi algıları arasında bir ilişki vardır.	Reddedilmiştir.
H6e: Uzaktan çalışan bireylerin bakmakla yükümlü olduğu çocuk sayıları ile iş stresi algıları arasında bir ilişki vardır.	Kabul edilmiştir.
H6f: Uzaktan çalışan bireylerin mesleki tecrübe süreleri ile iş stresi algıları arasında bir ilişki vardır.	Reddedilmiştir.
H6g: Uzaktan çalışan bireylerin unvanları ile iş stresi algıları arasında bir ilişki vardır.	Kabul edilmiştir.
H6h: Uzaktan çalışan bireylerin uzaktan çalışma deneyimleri ile iş stresi algıları arasında bir ilişki vardır.	Reddedilmiştir.

4.5. Uzaktan Çalışanların İş Stresi Puanına İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında iş stresi ölçeğinden elde edilen sınıflandırma dağılımları aşağıdaki tabloda paylaşılmaktadır:

Tablo 4.21: İş Stresi Ölçeğinden Elde Edilen Sınıflandırma Dağılımları

Stres Düzeyi	Sayı	Yüzde
B	26	11,0
C	61	25,7
D	57	24,1
E	49	20,7
F	18	7,6
A	13	5,5
Toplam	224	94,5
Aralık Dışı	13	5,5
Toplam	237	100,0

Katılımcıların stres ölçeğinden aldıkları sınıflandırma dağılımları incelendiğinde %5'i A, %11'i B, %25'i C, %24'ü D, %20'si E, %7'si F derecesinde değerlendirilmiştir.

Tüm katılımcıların ortalama iş stres puanı incelendiğinde 2,39 puan olduğu görülmüştür. 2,0-2,5 aralığına denk gelen bu puan D seviye iş stresi düzeyi anlamına gelmektedir. Buna göre uzaktan çalışanların ortalama stres seviyesinin sağlık ve verimlilik açısından en elverişli iş stresi düzeyi olduğu ifade edilebilir.

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, esnek çalışmanın bir türü olan uzaktan çalışma modeli ile iş stresi algısı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda kolayda örnekleme tekniğinden faydalanarak İstanbul ilinde, kamu ve özel sektörde uzaktan çalışma yöntemiyle çalışan 237 katılımcı ile 20 Nisan 2022 ve 20 Mayıs 2022 tarihleri arasında Google Forms uygulaması üzerinden online anket yapılmıştır.

Uzaktan çalışma uygulamalarının iş stresi ile ilişkisini belirlemek amacıyla öncelikle literatür taraması yapılmış, belirlenen bağımlı/bağımsız değişkenlerin kavramsal çevresi oluşturulmuştur. Araştırmanın hipotezlerini test edebilmek maksadıyla gerekli ölçüm araçlarından faydalanılarak katılımcılara online anket tekniği uygulanmıştır. Anket sonucunda toplanan veriler SPSS paket programı aracılığıyla analiz edilmiş; frekans dağılımları, normal dağılım testleri, güvenilirlik analizleri, farklılık analizleri ve değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla korelasyon analizi kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında ilk olarak katılımcıların demografik analizleri yapılmıştır. Buna göre katılımcıların 107'si kadın, 130'u erkektir. Katılımcıların yaş grupları incelendiğinde, 19'unun 18-25 yaş grubunda, 119'unun 26-35 yaş grubunda, 42'sinin 36-45 yaş grubunda ve 57'sinin 46 yaş ve üzeri yaş grubunda yer aldığı görülmektedir. Eğitim düzeyine göre katılımcıların 6'sı lise mezunu, 37'si ön lisans mezunu, 138'i lisans mezunu ve 56'sı yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların medeni durumuna bakıldığında 80 kişinin bekar, 157 kişinin evli olduğu görülmektedir. Katılımcıların bakmakla yükümlü olduğu çocuk sayısına bakıldığında; 111 kişinin çocuğunun olmadığı, 54 kişinin bir çocuğu, 49 kişinin iki çocuğu, 18 kişinin üç çocuğu ve 5 kişinin dört veya daha fazla

çocuğu olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Katılımcıların kamu veya özel sektörde çalışma tecrübelerine bakıldığında 77 katılımcının 1-5 yıl arası, 56 katılımcının 6-10 yıl arası, 35 katılımcının 11-15 yıl arası ve 69 katılımcının 15 yıldan fazla çalışma tecrübesine sahip olduğu görülmüştür. Katılımcıların 27'si yönetici, 27'si ara yönetici, 168'i personel ve 15'i diğ er unvan gruplarında yer almaktadır.

Demografik analizler yapıldıktan sonra araştırma ölçeklerinin ve alt boyutlarının güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Buna göre Uzaktan Çalışma Ölçeği ve İş Stresi Ölçeğinin yüksek derecede güvenilir olduğu belirlenmiştir. Uzaktan Çalışma Ölçeğinin alt boyutlarından Performans ve Verimlilik, Örgütsel Güven ve İş-Yaşam Çatışması boyutlarının yüksek derecede güvenilir; esneklik boyutunun oldukça güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma değişkenlerine ilişkin betimsel istatistiklere bakıldığında, Uzaktan Çalışma Ölçeğinin puan ortalamasının 3,4; Performans ve Verimlilik alt boyutunun puan ortalamasının 3,9; Örgütsel Güven alt boyutunun puan ortalamasının 4; İş-Yaşam Çatışması alt boyutunun puan ortalamasının 3; Esneklik alt boyutunun puan ortalamasının 3,4 ve İş Stresi Ölçeğinin puan ortalamasının 2,3 olduğu görülmüştür. Öte yandan, ölçeklere ait maddelerin ve alt boyutların normal dağılım koşulunu sağlamakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Uzaktan çalışan bireylerin uzaktan çalışma ölçeği alt boyutları ile iş stresi algıları arasında bir ilişki olup olmadığını test etmek amacıyla uygulanan korelasyon analizleri sonucunda; PV boyutu ile iş stresi arasında negatif yönlü ve zayıf düzeyde, ÖG boyutu ile iş stresi arasında negatif yönlü ve zayıf düzeyde, ES boyutu ile iş stresi arasında negatif yönlü ve çok zayıf düzeyde, İYÇ boyutu ile iş stresi arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bulgulara göre, uzaktan çalışanların PV, ÖG ve ES boyutlarına yönelik tutumları arttıkça iş streslerinin azalabileceği veya iş stresleri arttıkça PV, ÖG ve ES boyutlarına yönelik tutumlarının azalabileceği çıkarımı yapılabilmektedir. İYÇ boyutu ile iş stresi arasındaki pozitif yönlü ilişki değerlendirildiğinde, uzaktan çalışan bireylerin çalışma alanında veya sosyal yaşamında karşılaşılabileceği olumsuzlukların artışı ile iş stresinin artışı arasında bir ilişkinin olduğu değerlendirmesi yapılabilmektedir.

Çalışma kapsamında, uzaktan çalışan bireylerin demografik özellikleri ile araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için çeşitli testler yapılmıştır. Yapılan testler sonucunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırma değişkenlerinin uzaktan çalışan bireylerin cinsiyetlerine göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla yürütülen bağımsız değişkenler T testi sonucunda PV, ÖG, ES ve İYÇ boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu bulunmuştur. Buna göre, uzaktan çalışan kadınların İYÇ puanının erkeklerden daha yüksek olduğu; PV, ÖG ve ES puanlarının ise daha düşük olduğu belirlenmiştir. İYÇ boyutunun kadınlarda daha yüksek olması; kadınların ev içerisindeki sorumluluklarının fazla olması ve ev işleri ile uzaktan çalışırken yapılması gereken görevlerini aynı anda yerine getirmek durumunda kalmaları şeklinde açıklanabilir. İş stresi algısı ile kişilerin cinsiyeti arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Uzaktan çalışan bireylerin iş stresi puanlarının yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Buna göre, iş stresi puanı ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Veriler incelendiğinde, iş stresi puanının en düşük olduğu yaş grubunun 46 yaş ve üzeri grubu olduğu görülürken, 26-35 yaş aralığındaki puanın da 18-25 ve 36-45 yaş gruplarına göre daha düşük olduğu görülmüştür. 46 yaş ve üzeri grupta yer alan çalışanların, uzaktan çalışırken yöneticilerinden ve çalışma arkadaşlarından gördükleri destekten memnun olmaları ve çalışma tecrübeleri göz önünde bulundurulduğunda kurumsal aidiyetlerinin fazla olması sebebiyle daha düşük bir stres algısına sahip oldukları sonucuna varılabilir.

Uzaktan çalışan bireylerin iş stresi puanlarının eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla Kruskal Wallis H testi kullanılmış ve değişkenler arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Buna göre, en yüksek iş stresine sahip grubun lise mezunlarının olduğu, lisans ve ön lisans mezunlarının aynı düzeyde iş stresine sahip olduğu, lisansüstü grubun ise lisans ve ön lisans grubundan biraz daha yüksek puana sahip olduğu görülmüştür. Ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip bireylerin daha nitelikli ve uzaktan çalışma uygulamalarının gerektirdiği teknik donanımına daha kolay adapte olduğu, bu nedenle lise mezunu bireylere göre uzaktan çalışırken daha az iş stresi yaşadığı sonucuna varılabilir.

İş stresi değişkeninin bireylerin çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek için Kruskal Wallis H testi uygulanmış, değişkenler arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, uzaktan çalışan bireylerde çocuğu olmayan grubun en az iş stresi puanına sahip olduğu görülürken, puanın çocuk olmayan gruptan 3 çocuğa kadar yükseldiği tespit edilmiştir. Uzaktan çalışan bireylerin özellikle ev ortamında çalışırken bir yandan çocuklarının bakım ve sorunlarıyla ilgilenmek durumunda kalmaları sebebiyle iş yapmalarının zorlaştığı ve iş streslerinin arttığı düşünülmektedir.

İş stresi puanında katılımcıların unvanına göre anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Buna göre, en düşük iş stresi puanının yönetici grubunda olduğu, ardından sırayla personel, ara yönetici ve diğer çalışan gruplarının puan artışıyla devam ettiği görülmüştür. Yönetici seviyesindeki çalışanlardan beklenen iş miktarının alt statüdeki çalışanlara göre nispeten az olabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle yönetici seviyesindeki çalışanların daha az iş stresi yaşayabileceği değerlendirilmesi yapılabilir.

Katılımcıların iş stresi puanı ortalamasına bakıldığında $\bar{x}=2,3952$ olduğu görülmektedir. Söz konusu değer iş stresi puan sıralamalarına göre değerlendirildiğinde 2-2,5 aralığında olduğundan katılımcıların ortalama D seviye düzeyinde bir stres düzeyine sahip olduğu görülmektedir. D seviye stres düzeyi, sağlık ve verimlilik açısından en elverişli iş stresi olarak tanımlanmaktadır (Baltaş, 2010). Bu durumda uzaktan çalışanların en ideal iş stresi seviyesine sahip oldukları tespitinde bulunmak mümkündür.

Araştırma sonuçlarına göre, uzaktan çalışmanın iş yaşam çatışması boyutunun iş stresini olumsuz anlamda etkileyebileceği değerlendirildiğinden, uzaktan çalışan bireylerin iş yaşam dengelerini kurmaları konusunda desteklenmeleri gerektiği düşünülmektedir. Öte yandan, uzaktan çalışan çocuk sahibi bireylerde iş stresinin artış gösterebileceği değerlendirildiğinden, çocuk sahibi bireylerin iş yükünün daha dengeli bir şekilde ayarlanması ve bu şekilde çalışan stresinin azaltılması önerilmektedir.

Bu çalışmada beyaz yakalı çalışanlara yönelik uzaktan çalışma ve iş stresi ilişkileri incelenmiştir. İleriki çalışmalarda mavi yakalı çalışanlar için benzer incelemeler

yapılabilir ve araştırma evreni daha geniş tutulabilir. Ayrıca esnek çalışma sisteminin diğer türleri ile iş stresi arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik çalışmalar yapılabilir.



KAYNAKÇA

Adıgüzel, Orhan, Hasan Yüksel. “Tarihsel Süreçte Çalışma Kavramı ve Bir Kırılma Noktası Olarak Sanayi Devrimi”, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Cilt: 48 Sayı: 553*, 2011, 69-81.

Akcebe, Furkan. “Pandemi Sürecinde Tele Çalışmaya İlişkin Tutum Ve İş Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma”, *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı*, Yüksek Lisans Tezi, 2022.

Akça, Meltem, Mübeyyen Tepe Küçüköğlu. “COVID-19 Ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma”, *Journal of International Management, Educational and Economics Perspectives*, 8 (1), 2020, 71–81.

Alkan, Tolga. “Esnek Çalışma Biçimleri Ve “Çağrı Merkezi” Örneği”, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı*, Yüksek Lisans Tezi, 2007.

Anıkaydın, İlayda. “İş Hukukunda Tele Çalışma”, İstanbul Aydın Üniversitesi Bilişim Hukuku Y.L Programı, DOI:[10.13140/RG.2.2.25066.80324](https://doi.org/10.13140/RG.2.2.25066.80324), 2022.

Aydoğdu, Canan. “Avrupa Birliği’ne Katılım Sürecinde Türkiye’de Esnek Çalışma Ve Kadın İstihdamına Yönelik Olarak Yapılan Çalışmalar, Sorunlar Ve Çözüm Önerileri”, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü*, Uzmanlık Tezi, 2012.

Aytaç, Serpil. “İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi”, *Labour Ministry- CASGEM*, 2009.

Balcı, Ahmet. “Çalışanlarda Stres Kaynakları, Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ve Sağlık Sektörü”, *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı*, Yüksek Lisans Tezi, 2014.

Bajzikova, Lubica vd. “How Far Is Contract and Employee Telework Implemented in SMEs and Large Enterprises? (Case of Slovakia)”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2016, 420 – 426.

Baltaş, Acar, Zuhul Baltaş. “Stres ve Başa Çıkma Yolları”, *Remzi Kitabevi*, 2010.

Belzunegui-Eraso, Angel, Amaya Erro-Garcés. “Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis”, Social & Business Research Laboratory, Rovira i Virgili University, 43002 Tarragona, Spain, 2020.

Branine, Mohamed. “Job Sharing And Equal Opportunities Under The New Public Management In Local Authorities”, *The International Journal of Public Sector Management*, 17/2, 2004, 136-152.

Canpolat, Özlem. “Çalışanların Stres Düzeylerini Etkileyen Faktörler Ve İş Sağlığı Hemşiresinin Stres İle Baş Etmede Etkililiği”, *Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, Yüksek Lisans Tezi, 2006.

Cebeci, Eren. “Çalışanların Esnek Çalışma Uygulamalarına Yönelik Tutumları Ve İşte Var Olamama Sorunu İlişkisi: Bir Kamu Kurumu Örneği”, *Düzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sigortacılık Ve Sosyal Güvenlik Anabilim Dalı*, Yüksek Lisans Tezi, 2022.

Cüceloğlu, Doğan. “İnsan ve Davranışı”, *Remzi Kitabevi*, İstanbul, 1991.

Çalışkan, Filiz, Banu Sungur. “Vasıflı Kayan Esnek Çalışma Saati Sistemi İçin Bir Arma Tamsayılı Hedef Programlama Modeli Önerisi”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 2009, 1-18.

Çelik, Sümeyra. “Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği Ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller”, *Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü*, Uzmanlık Tezi, 2007.

Çetinkaya, Feride. “Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi Ve Afyon İl Merkezindeki Bayan Banka Çalışanları Üzerine Bir

Araştırma”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı*, Yüksek Lisans Tezi, 2011.

Dambrin, Claire. “How does telework influence the manager-employee relationship?”, *Int. J. Human Resources Development and Management*, Vol. 4, No. 4, 2004, 358-374.

Davras Manap, Gonca. “Turizm İşletmelerinde Vardiya Planlaması Beş Yıldızlı Bir Otelde Uygulama”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı*, Doktora Tez, 2010.

Deloitte, “İşin Geleceği: Uzaktan Çalışma Sisteminde Organizasyonel Dayanıklılığı Korumak”, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/human-capital/isin-gelecegi-uzaktan-calisma-sisteminde-organizasyonel-dayanikliliqi-korumak.pdf>, Erişim Tarihi: 01.05.2022.

Demir, Fevzi, Gülşen Gerşil. “Çalışma Hayatında Esneklik Ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16/2, 2008, 68-89.

EğİN, Ayşe. “Çalışma Hayatında İş Stresi ve Tükenmişlik”, *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı*, Yüksek Lisans Tezi, 2015.

Ekinci Hasan, Süleyman Ekinci. “Yöneticiler Üzerindeki Etkileri Açısından Stres Kaynakları Ve Bir Uygulama”, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt XXII, Sayı 2, 2003, 93-111.

Erdem, Ziya. “Tele Çalışma”, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı*, Doktora Tezi, 1997.

Erdut, Tijen. “Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF ÇEKO*, Doktora Tezi, 1998.

Eyel, Şafak Cafer. “Uzaktan Çalışma Ölçeği Türkçe Uyarlaması: Güvenilirlik Ve Geçerlilik Analizi”, 1. Uluslararası Arslantepe Bilimsel Araştırmalar Kongresi, *Isarc International Science And Art Research Center*, 2021, 231-244.

Gökgöz, Hakan. “Stresin Çalışanların Performansı Üzerine Etkisi: Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma”, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Yüksek Lisans Tezi, 2013.

Görücü, İbrahim. “Tele Çalışma (Evde Çalışma)”, Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Yenilikçi Yaklaşımlar, Cilt 2, 2018, 285-305.

Grant, vd. "Construction and initial validation of the E-Work Life Scale to measure remote e-working", *Employee Relations*, Vol. 41 No. 1, 2019, 16-33.

Güçlü, Nezahat. “Stres Yönetimi”, G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt 21, Sayı 1, 2001, 91-109.

Hill, E. Jeffrey vd. “Defining and Conceptualizing Workplace Flexibility”, *Community, Work & Family*, Vol. 11, No. 2, 2008, 149-163.

İlgar, Özlem. “Örgütsel Stresin Çalışan Kadınlar Üzerindeki Etkileri ve Stresle Başa Çıkma Yolları”, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı*, Yüksek Lisans Tezi, 2001.

International Labour Organization (ILO), “COVID-19: Guidance For Labour Statistics Data Collection”, ILO Technical Note, 2020.

Karabacak, Gülçin. “İşgören Kişilik Özelliklerinin İş Stresi Üzerine Etkisi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Yüksek Lisans Tezi, 2010.

Keser, Aşkın. “İş Stresi Kaynakları”, *Türk Metal Yayınları*, Ankara, 2014.

Kırel, Çiğdem. “Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışan Kadınlar Üzerindeki Etkileri Ve Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama Çalışması”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Doktora Tezi, 1991.

Kizza, Migga Joseph, “Ethical and Social Issues in the Information Age”, *Springer-Verlag London*, 2013.

Leka, Stavroula. “Work Organisation & Stress”, *Protecting Workers' Health Series*, No: 3, WHO, 2017.

Meşhur Alkan, H. Filiz. “Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25:1, 2010, 1-24.

Nilles, M. Jack. “What does telework really do to us?”, *World Transport Policy & Practice*, 2/1-2, 1996, 15–23.

Oğuz, Özlem. “Türkiye’de Çalışma Hayatında Esnek Çalışma”, *Cumhuriyet Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Çalışma Ekonomisi Ana Bilim Dalı*, Yüksek Lisans Tezi, 2007.

Oktay, Mualla. “Çalışma Yaşamında İş Yerinde Stres”, Medikal Açından Stres ve Çareleri Sempozyum Dizisi, No: 47, 2005, 111-116.

Ölçer, Ferit. “Telework: 21. Yüzyılın Yeni Çalışma Biçimi”, *Öneri Dergisi*, 6 (22), 2004, 145-165.

Özgener, Şevki. “Çalışma Hayatında Esnekliğin İşletme Verimliliği Üzerine Etkileri: Karşılaştırmalı Bir Çalışma”, *Amme İdaresi Dergisi*, 38/3, 2005, 51-79.

Özkalp, Enver. “Örgütlerde Stres”, *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (1), 1989, 143-166.

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

Parkkola Hanna, “Possibilities of Telework as an Organisational Tool for the Flexible Arrangement of Teachers' Work from the Teacher's Viewpoint”, *University of Jyväskylä Department of Computer Science and Information Systems, Master's Thesis in Information*, 2003.

Paşa, Muammer. “Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri Ve Bir Uygulama”, *Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı*, Doktora Tezi, 2007.

Selye, H. “The Stress of Life”, The McGraw-Hill Companies, Inc., USA, 1978.

Sofuoğlu, Serpil. “Özel Ve Kamu Bankalarında Çalışan Şef Konumundaki Yöneticilerin Çalışma Ortamından Kaynaklanan Stres Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Uygulamalı Bir Araştırma”, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Davranış Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi*, 1994.

Sosyal, Abdullah. “İş Yaşamında Stres”, *Çimento İşveren*, Cilt: 23, Sayı: 3, 2009, 17-40.

Sözcan Zeynep, Tuncay Yılmaz. “Covid-19 Sonrası Çalışmanın Geleceği”, COVID-19 Pandemisinde İşletme Yönetiminin Dönüşümü, Gazi Kitabevi - Ankara, 2021, 293-314.

Şahin, Mehmet. “Tükenmişlik Duygusu Ve İş Stresinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi*, 2019.

Tan, Gizem. “Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma”, *Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi*, 2007.

Tarcan, Ertuğrul. “Esnek İstihdamdaki Trend ve İşletmelerle Çalışanlar Üzerine Etkileri”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (3), 2000, 1-18.

Tiryaki, Aslı. “Stres: Aşamaları, Kaynakları, Sonuçları Ve Mücadele Teknikleri”, *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, 2014.

Ulutaş, Meltem. “Birey-Örgüt Uyumunun İş Stresi Ve Verimlilik Üzerine Etkisi: Dalaman Havalimanı Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 1-2, 2011, 13-29.

Yılmaz, İlham, Muzaffer Işık. “Esnek Çalışma Uygulamalarının İşGörenlerin İş Doyumuna Etkileri ve Bir Manisa Örneği”, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler*, 2/2, 2004, 95-105.

Yüksel, Hasan. “Çalışma Yaşamı Ve Stres Kavramı: Durumsal Bir Yaklaşım”, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 3 Sayı: 3 Vol: 3, 2014.

EKLER

Kişisel Bilgi Formu

Uzaktan çalışma deneyiminiz var mı? (Cevabınız hayır ise anketi doldurmanıza gerek kalmayacaktır.)

☐ Evet ☐ Hayır

Cinsiyetiniz?

☐ Erkek ☐ Kadın

Yaşınız?

☐ 18-25 ☐ 26-35 ☐ 36-45 ☐ 46 ve Üzeri

Eğitim Düzeyiniz?

☐ Lise ☐ Ön Lisans ☐ Lisans ☐ Lisansüstü

Medeni Durumunuz?

☐ Bekar ☐ Evli

Bakmakla Yükümlü Olduğunuz Çocuk Sayısı?

☐ Çocuk Sahibi Değilim ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ve üzeri

Kaç Yıldır Kamuda veya Özel Sektörde Çalışıyorsunuz?

☐ 1-5 Yıl ☐ 6-10 Yıl ☐ 11-15 Yıl ☐ 15 Yıl Üzeri

Kurumdaki Unvanınız?

☐ Personel (memur, uzman, yetkili vb.)

☐ Ara Yönetici (şef, müdür yardımcısı, ekip lideri vb.)

☐ Yönetici (müdür ve üzeri)

☐ Diğer

Ne kadar süredir uzaktan çalışıyorsunuz veya ne kadar süre çalıştınız?

☐ 1-6 ay ☐ 6-12 ay ☐ 12-24 ay ☐ 24 ay ve üstü

Size göre en ideal uzaktan çalışma modeli hangisidir?

☐ Tamamen uzaktan çalışma

☐ Haftada birkaç gün uzaktan çalışma

☐ Ayda birkaç gün uzaktan çalışma

☐ Diğer

Uzaktan Çalışma Ölçeği

Kod	İfade	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
PV1	Uzaktan çalışırken, zamanımı iyi yönetebilirim.					
PV2	Temel hedeflerimi gerçekleştirmem ve iş teslimlerimi zamanında yapabilmem noktasında uzaktan çalışmak beni daha etkin duruma getirir.					
PV3	Uzaktan çalışırken, işle ilgili görevlerime daha iyi konsantre olabilirim.					
PV4	Toplam iş verimliliğim, uzaktan çalışma konusundaki yeteneklerim/becerilerim sayesinde artmış durumda.					
PV5	İlgili becerilerimi ve davranışlarımı geliştirerek uzaktan çalışmaya adapte olmuş durumdayım.					
PV6	Evde uzaktan çalışırken ailem/diğer sorumluluklarımı nedeniyle yaptığım iş bazen sekteye uğrasa bile, amirimin kalite beklentilerini karşılayabilirim.					
PV7	Evde uzaktan çalışırken, ne zaman işime ara vereceğimi ve işime ağırlık vereceğimi bilirim, böylece dinlenme fırsatım olur.					
PV8	Uzaktan çalışma konusunda etkin biri olmak için ne gerektiğini biliyorum.					
ÖG1	Uzaktan çalışırken etkili bir performans gösteremediğimde, amirimin performansının artması konusunda bana yaptığı yönlendirmelere/önerilere güvenirim.					
ÖG2	Uzaktan çalışırken, çalıştığım kurum yaptığım işte etkili olmam konusunda bana güvenir.					
ÖG3	Etkin bir şekilde uzaktan çalışmam için, kurumumun bana iyi uzaktan çalışma koşulları/olanakları sağlayacağı konusunda kurumuma güvenirim.					
ÖG4	Amirim, uzaktan çalışma sürecimi yönetebilmem ve iş-yaşam dengemi kurebilmem konusunda benim için iyi bir rol modelidir.					
ÖG5	Uzaktan çalışırken, ne zaman ve nasıl işimi tamamlayacağım konusunda amirim bana tam yetki verir.					
İYÇ1	Uzaktan çalışma nedeniyle işe sürekli şekilde (online olarak) erişiyor olmak oldukça yorucudur.*					
İYÇ2	Uzaktan çalışırken, normal çalışma					

	saatlerimin dışında da sıklıkla işle ilgili problemleri düşünürüm.*					
İYÇ3	Uzaktan çalışmak, aileme/arkadaşlarıma ya da diğer iş dışı aktivitelere ayırmayı istediğim zamanı azaltır.*					
İYÇ4	Uzaktan çalışırken, ofiste çalışmaya kıyasla, işimle ilgili taleplerin daha fazla olduğunu hissediyorum.*					
İYÇ5	Uzaktan çalışırken sosyal yaşamım sekteye uğruyor.*					
ES1	Amirim, tüm işimi zamanında bitirmem karşılığında, ihtiyaçlarımı gidermek üzere iş saatlerimi esnetmeme izin verir.					
ES2	İşim oldukça esnek olduğu için, uzaktan çalışırken istediğim zaman kolaylıkla izin alabilirim.					
PV: Performans & Verimlilik; ÖG: Örgütsel Güven; İYÇ: İş-Yaşam Çatışması; ES: Esneklik						
* ile gösterilmiş olan maddeler ters ifade niteliğindedir.						

İŞ STRESİ ÖLÇEĞİ

Sıra No	İfadeler	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1.	Sorumluluklarınızı yerine getirmek için yeterli yetkiniz olmadığını hisseder misiniz?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.	İşinizin amacı ve taşıdığınız sorumluluklar konusunda tereddüte düşer misiniz?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3.	İşinizde gelişme ve ilerleme konusunda sizin için var olan imkanlardan şüpheye düşer misiniz?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4.	Normal bir iş gününde bitiremeyecek kadar ağır bir iş yükünüz olduğunu hisseder misiniz?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5.	Çevrenizdeki kimselerin birbirleriyle çatışan taleplerini karşılayamayacağınızı düşünüyor musunuz?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6.	İşinizin gerektirdiği eğitime tam olarak sahip olmadığınızı düşünüyor musunuz?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7.	Amirlerinizin iş başarınız konusundaki değerlendirmelerini bilir misiniz?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8.	İşinizi yapmak için gerekli olan bilgileri elde etmek konusunda güçlüklerle karşılaşır mısınız?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9.	Tanıdığınız insanların hayatlarını etkileyecek kararlar konusunda endişe duyar mısınız?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10.	İşte çevrenizdekiler tarafından hoşlanılmadığınızı ve kabul edilmediğinizi hisseder misiniz?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11.	Amirlerinizin sizi etkileyen karar ve davranışlarını yönlendiremediğinizi hisseder misiniz?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12.	Birlikte çalıştığınız kimselerin sizden tam olarak ne beklediği konusunda tereddüte düşer misiniz?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13.	Yapmak zorunda olduğunuz işin miktarının işinizin kalitesini olumsuz yönde etkilediğini düşünür müsünüz?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14.	Daha iyisinin nasıl yapılacağını bildiğiniz halde, işinizi bunun dışında yapmak zorunda kalır mısınız?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15.	İşinizin aile hayatınıza engel olduğunu hisseder misiniz?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Katılımınız için teşekkürler...