



T.C.
KİLİS 7 ARALIK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

UZAKTAN ÇALIŞMA İLE İLGİLİ
BEKLENTİLER VE UYGULANMASINDA
KARŞILAŞILAN ZORLUKLAR

HAYRETTİN HÜSEYİN ELALİ

T.C.
KİLİS 7 ARALIK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

UZAKTAN ÇALIŞMA İLE İLGİLİ BEKLENTİLER VE
UYGULANMASINDA KARŞILAŞILAN ZORLUKLAR

HAYRETTİN HÜSEYİN ELALİ

DANIŞMAN: PROF. DR. İBRAHİM HALİL SEYREK

KİLİS
2023

ÖZET

UZAKTAN ÇALIŞMA İLE İLGİLİ BEKLENTİLER VE UYGULANMASINDA KARŞILAŞILAN ZORLUKLAR

Hayrettin HÜSEYİN ELALİ

İşletme Ana Bilim Dalı

Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Danışman: Prof. Dr. İbrahim Halil SEYREK

Sayfa: 75

Yıl: 2023

Günümüzde bilişim teknolojilerindeki gelişmelere bağlı olarak uzaktan çalışma organizasyonlar için önemli bir seçenek haline gelmiştir. Uzaktan çalışmanın hem işletmeler hem çalışanlar hem de genel olarak toplum için çeşitli faydaları bulunmaktadır. Özellikle COVID-19 pandemisi döneminde küresel düzeyde yaşanan sorunlar, belirli bir dönemde uzaktan çalışmayı bir tercih olmanın ötesinde bir zorunluluk haline getirmiştir. Ancak uzaktan çalışmanın hem işletmeler hem de çalışanlar açısından faydalarına karşın birtakım riskleri ve uygulanmasında çeşitli zorluklar da bulunmaktadır. Bu çalışmada işveren, yönetici ve çalışanların uzaktan çalışma ile ilgili beklentileri ve uygulanması konusundaki görüşleri araştırılmıştır. Bu doğrultuda 103 kişiye anket uygulanmıştır. Anketlerden elde edilen veriler tanımlayıcı istatistikler ile özetlenmiş, farklı demografik özelliklere sahip katılımcıların görüşleri istatistiksel testler yapılarak karşılaştırılmıştır. Analiz sonuçlarına göre çocuk sahibi olan katılımcıların olmayanlara göre uzaktan çalışmanın bireysel ve aile mahremiyetlerini riske ettiğini ve ev yaşamından strese neden olduğunu daha yüksek düzeyde düşündükleri gözlemlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Uzaktan çalışma, İşletme, COVID-19 pandemisi.

ABSTRACT

EXPECTATIONS REGARDING REMOTE WORK AND CHALLENGES IN ITS IMPLEMENTATION

Hayrettin HÜSEYİN ELALİ

Department of Business Administration

Kilis 7 Aralık University, Graduate Education Institute

Supervisor: Prof. Dr. İbrahim Halil SEYREK

Page: 75

Year: 2023

Today, due to the developments in information technologies, remote working has become an important option for organizations. Remote working has several benefits for businesses, employees, and society at large. Especially during the COVID-19 pandemic, for a certain period, the problems experienced at the global level have made remote work a necessity rather than an alternative. However, while remote working has benefits for both businesses and employees, there are also risks and challenges to its implementation. In this study, the expectations of employers, managers and employees regarding remote work and their opinions on its implementation were investigated. For this purpose, data were collected from 103 participants using a questionnaire. The data obtained were summarized with descriptive statistics and the opinions of the participants with different demographic characteristics were compared by performing statistical tests. According to the results of the analyses, it was found that the participants who had children thought that remote work risked individual and family privacy and caused stress in home life more compared to those who did not have children.

Keywords: Remote work, Business, COVID-19 pandemic.

TEŞEKKÜR

Öncelikle bu tez alıőmasının konusunun belirlenmesinden tamamlanmasına kadar geen bütün süreçte bana yol gösteren ve önemli katkılar sağlayan kıymetli danışman hocam Prof. Dr. İbrahim Halil SEYREK'e teşekkürlerimi sunmak istiyorum. Ayrıca araştırma sürecinde anket sorularımızı cevaplayarak destek olan katılımcılara ve aileme teşekkürü borç biliyorum.



25/01/2023

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, kullanmış olduğum tüm bilgiler ve yorumlar için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi, hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili bu beyanıma aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

İmza

Hayrettin HÜSEYİN ELALİ

İÇİNDEKİLER

	sayfa
ÖZET	i
ABSTRACT.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar DİZİNİ.....	vii
ŞEKİLLER DİZİNİ	viii
KISALTMALAR.....	x
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
1.1. UZAKTAN ÇALIŞMA.....	3
1.1.1. Uzaktan Çalışmanın Tarihçesi.....	3
1.1.2. Uzaktan Çalışma Kavramı.....	5
1.1.2.1. Uzaktan çalışma tanımı	5
1.1.2.2. Uzaktan çalışma kavramı	7
1.1.3. Uzaktan Çalışma Çeşitleri	10
1.1.4. Uzaktan Çalışma Teknolojileri ve İş Hayatında Kullanımı	14
1.1.5. Uzaktan Çalışma İçin İhtiyaç Duyulan Teknolojiler.....	15
1.2. UZAKTAN ÇALIŞMANIN AVANTAJLARI.....	19
1.2.1. İşveren Açısından Uzaktan Çalışmanın Avantajları	20
1.2.2. Çalışan Açısından Uzaktan Çalışmanın Avantajları	22
1.2.3. Toplum ve Çevre Açısından Uzaktan Çalışmanın Avantajları	24
1.3. UZAKTAN ÇALIŞMANIN ZORLUKLARI VE DEZAVANTAJLARI	25
1.3.1. İşveren Açısından Uzaktan Çalışmanın Dezavantajları	25
1.3.2. Çalışan Açısından Uzaktan Çalışmanın Dezavantajları	27
1.3.3. Toplum Açısından Uzaktan Çalışmanın Dezavantajları	30
İKİNCİ BÖLÜM.....	31
2.1. MATERYAL VE YÖNTEM	31
2.2. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ.....	31
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	33

3.1. ARAŞTIRMA BULGULARI	33
3.1.1. Tanımlayıcı İstatistikler.....	33
3.1.1.1. Cinsiyet.....	33
3.1.1.2. Medeni durum	34
3.1.1.3. Çocuk var mı	34
3.1.1.4. Yaş.....	35
3.1.1.5. Eğitim düzeyi	36
3.1.1.6. Sektör	37
3.1.1.7. Pozisyon	38
3.1.1.8. Uzaktan çalışma tecrübesi.....	39
3.2.1. Uzaktan Çalışmayla İlgili Görüşlerin Analizi	40
3.3.1. Karşılaştırma Analizleri	59
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	65
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	65
KAYNAKLAR	70
EKLER.....	72

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Cinsiyet.....	33
Tablo 2. Medeni durum	34
Tablo 3. Çocuk sahipliği.....	34
Tablo 4. Yaş.....	35
Tablo 5. Eğitim düzeyi.....	36
Tablo 6. Sektör.....	37
Tablo 7. Pozisyon	38
Tablo 8. Uzaktan çalışma tecrübesi	39
Tablo 9. Medeni durum - iş ev yaşam dengesi	59
Tablo 10. Çocuk sahipliği - iş ev yaşam dengesi.....	60
Tablo 11. Medeni durum - bireysel mahremiyet	60
Tablo 12. Çocuk sahipliği - bireysel mahremiyet.....	61
Tablo 13. Medeni durum - aile mahremiyeti	61
Tablo 14. Çocuk sahipliği - aile mahremiyeti.....	62
Tablo 15. Medeni durum - ev yaşamındaki stres.....	63
Tablo 16. Çocuk sahipliği - ev yaşamındaki stres	63
Tablo 17. Pozisyon - ekip yönetiminde zorluk	64
Tablo 18. Pozisyon – teknolojik imkanları sağlamada zorluk.....	64

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Cinsiyet.....	33
Şekil 2. Medeni durum.....	34
Şekil 3. Çocuk sahipliği.....	35
Şekil 4. Yaş.....	36
Şekil 5. Eğitim düzeyi.....	37
Şekil 6. Sektör.....	38
Şekil 7. Pozisyon.....	39
Şekil 8. Uzaktan çalışma tecrübesi	40
Şekil 9. Uzaktan çalışma, çalışanları yeni teknolojileri kullanmaya zorlar.....	41
Şekil 10. Uzaktan çalışma, çalışanları yeni teknolojileri öğrenmeye zorlar.....	42
Şekil 11. Uzaktan çalışma, firmaları yeni teknolojileri uygulamaya koymaya zorlar....	43
Şekil 12. Uzaktan çalışma işyerinde çalışmaya göre daha az strese neden olduğu için çalışanların sağlığına olumlu olarak katkı sağlar.....	44
Şekil 13. Uzaktan çalışma işyerinde çalışmaya göre daha az kaygıya neden olduğu için çalışanların sağlığına olumlu olarak katkı sağlar.....	45
Şekil 14. Uzaktan çalışma, çalışanın iş ve ev yaşamı arasında bir denge kurmasına yardımcı olur.....	46
Şekil 15. Uzaktan çalışma, özellikle büyük şehirlerde, yolda zaman kaybedilmediğinden dinlenme zamanını artırır.....	47
Şekil 16. Uzaktan çalışma, özellikle büyük şehirlerde, yolda zaman kaybedilmediğinden çalışma süresini artırır.....	48
Şekil 17. Uzaktan çalışma, işe gidilmediği için yakıt tüketimini azalttığından çevreye fayda sağlar.....	49
Şekil 18. Uzaktan çalışma ile ilgili önemli problemlerden birisi çalışanların yeni teknolojileri kullanmada zorlanmalarıdır.....	50
Şekil 19. Uzaktan çalışırken teknik sorunlar sıklıkla yaşanır.....	51
Şekil 20. Uzaktan çalışırken ekipleri yönetmek zordur.....	52
Şekil 21. Uzaktan çalışırken çalışanların bireysel mahremiyetleri risk altındadır	53
Şekil 22. Uzaktan çalışırken çalışanların aile mahremiyeti risk altındadır.....	54
Şekil 23. Uzaktan çalışma için gerekli teknolojik imkanları her bir çalışana sunmak firmalar için zordur	55

Şekil 24. Uzaktan çalışma kişilerin ev yaşamında strese neden olur.....	56
Şekil 25. Çalışanların uzaktan çalışma tarzına alışmaları için eğitim almaları gerekir ..	57
Şekil 26. Gelecekte uzaktan çalışma giderek artacak ve insanlar istedikleri yerden çalışabilecekler.....	58



KISALTMALAR

4G	: Fourth Generation (Dördüncü Nesil)
5G	: Fifth Generation (Beşinci Nesil)
ATAC	: Australian Telework Advisory Committee (Avustralya Uzaktan Çalışma Danışma Komitesi)
BİT	: Bilgi ve İletişim Teknolojileri
BT	: Bilgi Teknolojisi
COVID-19	: Coronavirus Disease 2019 (Koronavirüs hastalığı 2019)
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
IM	: Instant Messaging (Anlık Mesajlaşma)
MacOS	: Macintosh Operating System (Macintosh İşletim Sistemi)
No.	: Numara
ör.	: Örnek, örneğin
vb.	: Ve benzeri
VR	: Virtual Reality (Sanal Gerçeklik)
vs.	: Vesaire

GİRİŞ

Uzaktan çalışma terimi iş dünyasında oldukça eski bir terim olsa da dünyada birçok hükümeti zorlayan Corona virüsünün yayılması nedeniyle son dönemde büyük bir ivme kazanmış ve birçok çalışma ve araştırmanın kapsamına girmiştir. Ülkelerin sosyal uzaklaşma ve geçici kapanma dahil olmak üzere birçok tedbir almasına neden bu gelişmelerin bir sonucu olarak firmalar, iş ve faaliyetlerini sürdürmek için uzaktan çalışma yöntemini benimsemiştir. Bu yöntemi benimsedikten sonra bu konuda pek çok beklenti oluşmuştur ancak sahada uygulanırken firmaların bazı zorluklarla ve engellerle karşılaştığı görülmektedir. Bu tezin amacı uzaktan çalışma ile ilgili olarak işveren, çalışan ve yöneticilerin görüşlerini almak, özellikle uzaktan çalışmanın sağlayacağı fırsatları ve uygulamasındaki zorluklar hakkında neler düşündüklerini tespit etmektir.

Dijitalleşme firmaların çalışma yöntemlerini önemli ölçüde etkilemiştir. Bunun bir sonucu olarak günümüzde firmalar daha çok uzaktan çalışma uygulamalarına yönelmişlerdir. Son dönemde teknolojik gelişme ve iletişim araçlarının gelişmesiyle birlikte teknolojinin ve yeni iletişim araçlarının sağladığı büyük avantajlar nedeniyle uzaktan çalışma yöntemine geçiş daha kolay ve etkili bir hale gelmiştir. Aynı zamanda modern şirketler, sürekli değişen koşullara daha iyi uyum sağlamak ve müşteri gereksinimlerine daha iyi cevap verebilmek ve daha büyük bir pazar payı elde edebilmek için esnek çalışma yöntemlerini ve en popüler esnek çalışma yöntemlerinden birisi olan uzaktan çalışma yöntemi uygulamaya çalışmaktadır.

2019 yılının sonlarında başlayan ve kısa sürede tüm dünyaya yayılan COVID-19 pandemisi, satın alma alışkanlıkları, tüketici davranışları, sosyal yaşam, çalışma hayatı, çalışma biçimleri gibi günlük yaşamda ve iş yaşamında pek çok şeyi değiştirmiştir. Hatta firmaların uzaktan çalışmasını belirli bir süreliğine zorunlu hale getirmiştir. Bunun bir sonucu olarak bu teknolojilere çok yakın olmayan firmalar bile uzaktan çalışmak zorunda kalmış veya uzaktan çalışmanın yollarını aramışlardır. Bu noktada uzaktan çalışma özellikle bankacılık, iletişim, eğitim hizmetleri ve sigorta gibi endüstrilerde yaygın olarak uygulamaya konulmuştur.

Uzaktan çalışmak firmalara (zaman ve maliyet kazançları, üretkenlik açısından çalışanların performansının artması gibi), çalışanlara (iş ve yaşam memnuniyeti, işe gidiş-

geliş süresini ve masraflarını azaltma veya iptal etme gibi) ve genel olarak topluma (hava kirliliğinin, trafik sıkışıklığı ve tıkanıklığının, kazaların, olumsuz çevresel etkilerin azalması gibi) çeşitli avantajlar sunmaktadır.

Ancak uzaktan çalışmanın zorlukları da bulunmaktadır. Bu zorluklardan ya da dezavantajlardan hem firmalar (teknolojik altyapı gereksinimi, çalışanların uyumu ve eğitimi, örgütte sinerji kaybı vb.) hem de çalışanlar etkilenebilir (profesyonel ve sosyal izolasyon riski, çalışma saatlerinin artması, çalışanların bireysel ve aile mahremiyetlerinin risk altında olması, vb.)

Bu çalışmada organizasyonlardaki farklı konumda çalışanların (çalışan, yönetici, sahip) uzaktan çalışma ile ilgili görüşleri incelenmiş, elde edilen sonuçlara değerlendirilerek literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1.1. UZAKTAN ÇALIŞMA

Bu bölümde uzaktan çalışmanın tanımı, tarihsel gelişimi, türleri, avantajları ve dezavantajları ele alınmıştır.

1.1.1. Uzaktan Çalışmanın Tarihçesi

Jack Nilles, 1970'lerin ortalarında Kaliforniya'nın karşılaştığı çevresel zorluklara bir cevap olarak uzaktan çalışma kavramını başlatmıştır. O zamanlar ortaya çıkan petrol krizi, yakıt masraflarında hızlı bir artışa neden olmuş ve böylece ulaşım maliyetleri de artmıştır. Bunun bir sonucu olarak çalışanların üzerindeki işyerine gidip gelme maliyeti yükü artırmıştır. Ek olarak, çoğu insanın gelecekteki petrol tedariki konusundaki endişe seviyesi artmıştır ve fiyatlarındaki sürekli ve istikrarlı artıştan korkulmaya başlanmıştır (İLO, 2016). O dönemlerde, uzaktan çalışma, bu duruma bir çözüm olarak görülüyordu, çünkü bireyler işe gidip gelirken yüksek yakıt maliyetinden kaçınmak için evden veya evlerine yakın bir uydu merkezlerde çalışabiliyorlardı. Aynı zamanda iş yerinde ısıtma veya soğutma giderleri azalacaktı (İLO, 2016). Bir süre sonra petrol krizi sona ermiş, ancak uzaktan çalışmaya olan ilgi devam etmiş hatta eskisinden daha fazla olmuştur. Bunun nedeni hem iş veren hem de çalışanlar için sağlanan birçok faydadan kaynaklanıyordu. Bu faydalardan bazıları: İş-yaşam dengesinin iyileştirilmesi, çalışanların moralinin yükseltilmesi ve üretkenlik iyileştirmelerinin sağlanması ve daha başka faydaları (İLO, 2016). Bu yüzden 1970'lerin başında uzaktan çalışmanın, ulaşım alanıyla ilgili faydalara odaklandığı söylenebilir. Birkaç yıl sonra, özellikle 1987'de Francis Kinsman'ın, "The Telecommuters" adlı kitabı uzaktan çalışma kavramını popüler hale getirmiştir (Parkkola, 2003). Ayrıca 1980'lerde ortaya çıkan araştırmalar, ulaşım ile ilgili faydalara odaklanmaktan politikaya genel bakışlara, örgütsel biçim konularını inceleyen çalışmalara ve "nasıl yapılır" makalelerine geçerek başka konuları da dile getirmişlerdir (Huws vd., 1990). Ayrıca, Aguilera vd.'ne (2016) göre 70'lerden 90'lara kadar uzaktan çalışma öncelikle ev esaslı uzaktan çalışma olarak tanımlanmaktaydı. Bazı kaynaklara göre uzaktan çalışma, 1970'lerde ve 1980'lerde, "elektronik ev işleri" olarak adlandırılmıştır (Tingöy, 2002).

Sonraki yıllarda teknolojik gelişmeler ve iletişim araçlarının büyük ölçüde gelişmesi, uzaktan çalışmayı daha kolay ve etkin bir hale getirmiş, bu da uzaktan çalışmanın

yaygınlaşmasına ve daha fazla uygulanmasına yardımcı olmuştur. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin bu evrimi, kuruluşların maliyetleri düşürebileceği, coğrafi veya zamansal esneklik isteyen çalışanları çekebileceği veya elde tutabileceği ve üretkenliği artırabileceği bir strateji olarak sanal çalışma düzenlemesine ve mobil çalışmaya daha fazla dikkat çekmiştir (Ellison, 1999). Teknolojik gelişmelere paralel olarak, son yıllarda, hem firmaların daha esnek üretim ihtiyaçları hem de çalışanların işlerini aile görevleriyle ilgili diğer kişisel sorumluluklarla daha iyi dengeleyebilme arzusu tarafından yönlendirilen daha esnek çalışma süresi düzenlemeleri benimsenmiştir. Bu gelişme, çift kariyerli ailelerdeki artıştan ve hem iş hem de aile talepleriyle başa çıkmanın devam eden zorluğundan etkilenmiştir (Eurofound ve İLO, 2017)

Son yıllarda ve tüm dünyada yaşanan COVID-19 salgınından sonra geleneksel çalışma modelleri ve iş yapış şekilleri yeni duruma uyum sağlamak üzere aniden değişmiş, bu nedenle yeni duruma uyan çalışma yöntemlerinin çoğunu içerecek kadar esnek olan uzaktan çalışma kavramı eskisinden çok daha önemli hale gelmiş ve bu konuda birçok çalışma yapılmıştır.

Sadece salgının yayılması nedeniyle değil, uzaktan çalışma eskisinden daha fazla yayılmasının çeşitli nedenleri vardır. Modern teknolojinin sunduğu büyük avantajların yanı sıra uzaktan çalışmanın hem işverene hem de çalışana ve hatta devlete sağlayabileceği birçok avantaj ve bu nedenlerden bazılarıdır. Örneğin işverenler, mekândan ve enerjiden tasarruf edebilir ve deneyimli çalışanları çekebilir. Çalışanlar ise iş ve aileyi daha iyi dengeleyebilir, ayrıca işe gidip dönmek için zamandan tasarruf edebilir ve ulaşım masraflarından da tasarruf edebilir. Toplumsal açıdan ise uzaktan çalışma, trafik sıkışıklığını ve hava kirliliğini azaltmaya yardımcı olmaktadır.

Uzaktan çalışma kavramına tarihsel bir açıdan bakıldığında bu kavramın ilk yıllarda "elektronik ev işleri" olarak tanımlandığı, ancak daha sonraki yıllarda bu tanımın genişleyerek farklı kategorileri kapsadığı görülmektedir. Bunlardan birincisi "göçebe işi" olarak ifade edilen mobil çalışma, ikincisi ise mesai saatleri dışında gerçekleştirilen ev esaslı çalışmadır (Qvortrup, 2002). Göçebe veya mobil çalışanlar, ev ve ofis dışında çalışan kişilerdir; trenlerde, otoyol servis istasyonlarında, havaalanlarının salonlarında, geçici bir ofis alanında, bir müşterinin tesislerinde vb. (Aguilera vd., 2016). Uzaktan çalışma, Jack M. Nilles'in bu terimi ilk kullandığı 1970'lerin başından beri var olsa da

günümüzde üzerinde fikir birliğine varılmış bir tanımı bulunmamaktadır. Farklı insanlar, kavramı farklı şekillerde kullanıyorlar. Dolayısıyla uzaktan çalışma, genel olarak kabul edilen işyeri dışındaki herhangi bir yerde çalışma, ortak bir ofis merkezinde çalışma veya ev esaslı çalışma dahil olmak üzere çok çeşitli çalışma düzenlemelerini ifade etmektedir (İLO, 2016).

Parkkola'a (2003) göre uzaktan işe gitme kavramı Amerika'da 1970'lerden beri kullanılmaktadır. Robert E. Beasley ve Ewuuk Lomo-Dawid İngiltere'de "telecommuting" kelimesini kullanmışlar ve bununla çalışanın normal ofisinden uzakta çalışmasını ifade etmişlerdir. Bununla ulaşımın yerini bilgi ve iletişim teknolojilerinin aldığı ifade edilmek isteniyordu (Ellison, 1999). Daha sonraki yıllarda ise uzaktan çalışma kavramı kullanılmaya başlanmıştır (telework, remote work). "Telework" terim olarak en çok Avrupa'da, "Telecommuting" terimi ise Amerika'da kullanmıştır. (Parkkola, 2003).

Araştırmacılar, 1980'lerde esnek çalışma kavramına ilgi gösterip tanımlamaya çalışmışlar ve bu dönemde bu kavramın kullanımı artmaya başlamıştır. Esnek çalışma ile yapılan tanımlar şöyle ifade edilmektedir: Esnek çalışma, alternatif bir çalışma sistemi olarak, çalışanlar, haftanın hangi günlerinde çalışacaklar, işe ne zaman başlayıp ne zaman bırakacaklarını esnek bir şekilde seçebileceklerdir, yani standart çalışma sisteminden farklı bir şekilde uygulanacaktır (Aydıntan ve Kördeve, 2016). Ayrıca esnek çalışma kavramı, uzaktan çalışma kavramını kapsamaktadır.

Uzaktan çalışma alanında kullanılan en yeni terim "e-iş" ifadesidir. E-iş, modern bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanıldığı bağımsız bir çalışma yeri olarak tanımlanmaktadır (Parkkola, 2003).

1.1.2. Uzaktan Çalışma Kavramı

1.1.2.1.Uzaktan çalışma tanımı

Uzaktan çalışma kavramının tanımı konusunda hem akademisyenler hem de uygulayıcılar farklı görüşler ifade etmişler ve çok az fikir birliğine varmışlardır. Hatta bir araştırmacı, benzetme olarak; uzaktan çalışmanın tanımı hakkında şu sözleri kullanmıştır: "Lastik bir bandın ölçülmesi gibi, tanımınızı ne kadar uzattığınıza bağlıdır." (Ellison, 1999).

Uzaktan çalışma kelimesi dilbilimsel açıdan, ikiye ayrılabilir: “Uzaktan” ve “Çalışma”. “Çalışma” kelimesi Cambridge sözlüğünde şu şekilde tanımlanmaktadır: “Bir kişinin genellikle para için fiziksel veya zihinsel çaba harcadığı bir iş, bir etkinlik”. “Uzaktan” kelimesi ise Cambridge sözlüğünde “uzun mesafeli” ya da “telefonla yapılan” anlamında tanımlanmaktadır.

Resmî Gazete'de 20.05.2016 tarihinde yayınlanan 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 2'nci maddesinde “uzaktan çalışma” tanımı şu sözlerle ifade edilmektedir: “Uzaktan çalışma; işçinin, 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 ilişkisidir.” (Resmî Gazete, 2016). “Dördüncü fıkraya göre yapılacak iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.” (Resmî Gazete, 2016). 2021 yılında, Resmî Gazete'de yayımlanan 31419 sayılı kanunda, “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği” başlığı altında, birinci bölüm Madde 4'te bulunan uzaktan çalışma tanımı, 6715 sayılı kanundaki bulunan tanımın aynısıdır.

Uzaktan çalışma, Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (İLO) göre işin tamamen veya kısmen varsayılan iş yeri dışında alternatif bir iş yerinde yürütüldüğü durumlar olarak tanımlanabilir (İLO, 2020b).

Farklı ülkelerde uzaktan çalışma ile ilgili farklı tanımlar bulunmakla birlikte işin tamamen veya kısmen iş yeri dışında alternatif bir yerde tanımlanması olarak yapılmıştır. (Eurofound and İLO, 2017). Bir başka tanım ise işi gerçekleştirmek için bilgisayar, tablet veya telefon (cep veya sabit hat) gibi kişisel elektronik cihazların kullanılması olarak ifade edilmiştir (İLO, 2020b).

2002 tarihli Avrupa Uzaktan çalışma Çerçeve Anlaşması 2. maddesinde şu şekilde tanımlanmaktadır: Uzaktan çalışma, işverenin tesislerinde de yapılabilecek işlerin düzenli olarak bu tesislerden uzakta gerçekleştirildiği bir iş sözleşmesi / ilişkisi bağlamında, bilgi teknolojisini kullanarak iş organize etme ve / veya gerçekleştirme şeklidir (Welz ve Wolf,

2010). Avrupa Çerçeve Anlaşması'ndaki uzaktan çalışmanın tanımı, farklı uzaktan çalışma biçimlerini ve türlerini kapsayacak şekilde geniş bırakılmıştır. Üye devletlerdeki endüstriyel ilişkiler aktörleri için hangi tür uzaktan çalışmanın bu kriterleri karşıladığı ve özellikle de “düzenli olarak” teriminin ne kadar süreyi ifade ettiği tartışmaya açık kalmaktadır. Örneğin, “düzenli olarak” uzaktan çalışma, düzenli olarak gerçekleştirildiği sürece, haftada beş gün ya da haftada bir gün veya daha az işverenin tesislerinden uzakta çalışmayı içerebilir (Welz ve Wolf, 2010).

Bu tanımlara bakarak kanunumuzdaki uzaktan çalışma tanımı, Avrupa çerçeve anlaşmasındaki uzaktan çalışma tanımına iyi bir şekilde benzerlik ve uyumluk göstermektedir (Özcan, 2018).

Yukarıdakilerin hepsinin bir sonucu olarak, uzaktan çalışma tanımının birleşik ve evrensel olarak kabul edilmiş bir tanımı olmadığı ve hatta uzaktan çalışma tanımının tarihsel olarak zaman içinde geliştiği ve değiştiği ve çoğu ülkedeki mevcut tanımların, her ülkeye uygun, her tür uzaktan çalışma için uygun olan birçok çalışma biçimini ve organizasyonunu içerecek şekilde kasıtlı olarak açık bırakılmıştır. Aynı şeyin uzaktan çalışma terimi için de geçerli olduğunu söyleyebiliriz, evrensel olarak üzerinde anlaşmaya varılmış bir terim de olmadığı ve terimin zaman içinde geliştiği ve değiştiği için uzaktan çalışmanın birçok biçimini ve türünü içerecek şekilde geniştir.

1.1.2.2.Uzaktan çalışma kavramı

Uzaktan çalışma sosyal bir olgu olarak karmaşık ve çok yönlüdür. Uzaktan çalışmanın içinde olduğu teknolojik, kurumsal ve sosyal çevrenin geçiciliği nedeniyle, kavramsal tanımında bir muğlaklık mevcuttur. (Ölçer, 2004)

Daha yeni çalışmalar, dağıtık iş şemsiye terimini kullanır: Çalışanların ve görevlerinin merkezi bir iş yerinden veya fiziksel organizasyon konumundan uzaktaki ortamlarda paylaşılmasına izin veren düzenlemelerdir (Collins ve Belanger, 1998).

Avustralya Uzaktan Çalışma Danışma Komitesi (Australian Telework Advisory Committee ATAC), uzaktan çalışmanın “Bilgi ve İletişim Teknolojileri (BİT) tarafından sağlanan ve normal bir ofis ortamının dışında gerçekleştirilen bir esnek çalışma biçimi” olduğunu belirterek uzaktan çalışmaya daha da geniş bir yaklaşım getirmiştir (İLO, 2016).

Uzaktan çalışma terimini oluşturan unsurlara bakılacak olursa araştırmacıların farklı konuları dile getirdiği görülür. Örneğin Pinsonneault'a (1999) göre uzaktan çalışmanın üç temel ögesi şunlardır: Bilgi teknolojisinin (BT) kullanımı, bir kuruluşla bağlantı ve işin yersizleştirilmesi.

Aguilera vd.'ne (2016) göre; uzaktan çalışmanın dört temel ögesi bulunmaktadır: Kullanılan teknoloji, konum, sözleşme düzenlemeleri ve çalışma süreleri.

Jämsen vd.'ne (2022) göre uzaktan çalışmanın tanımı, işin yürütülmesi için teknolojinin kullanımını içerir. Benzer şekilde, ev, uydu ofis veya müşterinin tesisleri gibi işveren tarafından sağlanan bir ofis yerine başka bir yerden çalışmaktır.

Bergum'a (2007) göre uzaktan çalışma alanını çerçevelemek için genellikle üç ana özelliğin kullanıldığını anlaşıyor:

- 1- İş, anlaşma ile düzenlenir.
- 2- İş, ana ofisten belirli bir mesafede yapılır.
- 3- Uzaktan yürütülen çalışmalara yardımcı olmak için BİT kullanılmaktadır.

Birkaç başka tanım ve yorum daha vardır ve bunların bazılarında resmi anlaşma gerekliliğinden bahsedilmemiştir (Bergum, 2007).

Bütün önceki bahsedilen çalışmalara istinaden; uzaktan çalışma terimini oluşturan unsurlar şunlardır: Bilgi ve iletişim teknolojileri, işveren ile çalışanın iş anlaşması (sözleşmesi), normal işyerinden başka bir yerden çalışmak, çalışma süresi.

Bahsedilen bu unsurlara daha yakından bakılacak olursa,

- Bilgi ve iletişim teknolojileri: Akıllı telefon, tablet, dizüstü bilgisayar, masaüstü bilgisayar, iletişim yazılımları ve internet bağlantısı gibi çalışanın iş yeri dışında çalışmalarını yürütmesine yardımcı olan her türlü araç olarak tanımlanabilir.
- İş anlaşması: Bergum'a (2007) göre bazı kaynaklarda, çalışan ile işveren arasında resmi bir anlaşmaya gerek olmadığından bahsedilmiştir. Yani uzaktan çalışma şartlarını belirleyen özel bir resmi sözleşme olabilir ya da herhangi bir sözleşme olmayabilir ve uzaktan çalışma şartları sözlü olarak kararlaştırılabilir. Ama Türk hukukunda ise "tele çalışma" "evde hizmet" kavramı ile evde hizmet sözleşmesi

başlığında ilk defa 6908 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 461. maddesinde tanımlanmış ve düzenlenmiştir. Bu tanıma göre, “evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşme olarak tanımlanmıştır.” (Resmî Gazete, 2016).

- Çalışma yeri için; Resmî Gazete ‘de yayımlanan 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 2'nci maddesinde; uzaktan çalışmanın yapılan tanımında: “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 ilişkisidir.” Sözü edilen uzaktan çalışma unsuru yeri “evde ya da işyeri dışında” belirlenmektedir. Pinsonneault’a (1999) göre işin yersizleştirilmesinin dört ana şekli vardır: Evden uzaktan çalışma (ev esaslı), uydu ofisler, komşu büroda çalışma merkezleri ve mobil çalışma.

1. Ev Esaslı Uzaktan Çalışma: Genellikle işçinin ikamet ettiği yerin özel bir alanında gerçekleştirilir.

2. Uydu Tele Çalışma Merkezleri: Genel olarak merkezle telekomünikasyon bağlantısının kalıcı olarak sürdürüldüğü yerleşim bölgelerine yakın konumlanmış küçük örgütsel bağlı kuruluşlar şeklini alır.

3. Komşu Büroda İş Merkezleri: Genellikle çeşitli işletmelerin çalışanları tarafından paylaşılan telekomünikasyon araçlarına sahip özel bilgi merkezleridir.

4. Mobil (Gezici) Çalışma: Herhangi bir belirli konumla sınırlı olmayan bir uzaktan çalışma biçimidir. Örneğin arabada, uçakta veya otel odasında. Ayrıca çalışma yeri, sabit konum olabilir, yani çalışan esas olarak tek bir tesis dışı konumda çalışır (ör. ev) ya da mobil konum, yani çalışan, işyerinin dışında birden fazla yerde çalışabilir.

- Uzaktan çalışma saatleri: Uzaktan çalışma çalışanı, tam zamanlı, yarı zamanlı veya nadiren de olsa çalışmaktadır. Bazı kaynaklar, çalışma saatleri ya da çalışma süresi için sıklık kelimesini kullanmaktadır, yani çalışan, esas olarak (çoğu zaman veya en sık olarak anlaşılır), düzenli olarak (son dört haftada en az haftada bir kez) ve ara sıra (son dört haftada en az bir kez) çalışabilir (İLO, 2020a). Ayrıca zamanlama konusunda çalışma saatleri sabit veya değişken olabilir. Sabit durumda yapılacak iş için gün/saat

önceden belirlenmiştir. Değişken durumda ise işin günleri/saatleri iş koşullarına göre değişiklik gösterir.

Daha önce bahsedilen bu unsurlar, bir uzaktan çalışma biçimi oluşturur, yani daha önce bahsedilen bu unsurlar, bir uzaktan çalışma biçimini (çeşitleri) veya şeklini belirler. Bu bağlamda, açıklığa kavuşturulması gereken önemli bir nokta bulunmaktadır. Evden kendi hesabına çalışan bağımsız çalışanın uzaktan çalışma tanımına dahil olmadığını söyleyebiliriz (Özcan, 2018). Bağımsız çalışanlarla ilgili olarak uzaktan çalışmanın nasıl anlaşılması gerektiği konusu karmaşıktır ve uzaktan çalışma kavramını yalnızca belirli bir taraf için çalışan çalışanlarla sınırlama eğilimi vardır. Bu, hesabına çalışan bağımsız çalışanları uzaktan çalışma tanımına dahil etmemek anlamına gelir (İLO, 2020a).

1.1.3. Uzaktan Çalışma Çeşitleri

Uzaktan çalışma modeli, şirketin ihtiyaçlarına ve amacına bağlı olarak farklılık gösterir. Teknolojilerin büyük olanaklarını kullanarak uzaktan çalışma, ev gibi birçok yerde, belirli ekipmanlara sahip yerlerde veya mobil olarak uygulanabilir (Karaköse, 2021). Başka kaynaklara göre; uzaktan çalışma, farklı modelleri ve şekilleri vardır, firmanın sahibi ve çalışanları, amaçlarına en uygun şekli seçip en iyi şekilde uygulayabilirler (Özcan, 2018).

Çoğu araştırmacı, uzaktan çalışma türlerini yer ögesine göre sınıflandırmıştır. Buna göre uzaktan çalışmanın 4 ana çeşidi vardır: Ev Esaslı Uzaktan Çalışma, Uydu Merkezlerde Uzaktan Çalışma, Komşu Büroda Uzaktan Çalışma, Mobil (Gezici) Çalışma.

1- Ev Esaslı Uzaktan Çalışma: Bazı araştırmacıların "elektronik ev görevi" dediği bu tür çalışmada çalışanın ofise gidip gelmeden evde çalıştığı anlaşılır. Genel olarak, ev esaslı bir uzaktan çalışanın "maaşlı" bir işçi olduğu varsayılmaktadır (Parkkola, 2003). Bu tür bir uzaktan çalışma için, ekipman kurulum ücretleri genellikle tamamen veya kısmen kuruluş tarafından desteklenir (Aguilera vd., 2016). Ev esaslı uzaktan çalışma ile ev esaslı çalışma arasında ayırım yapmak gerekir. Ev esaslı çalışanlar, kendi evinin varsayılan iş yeri olarak kabul edilip edilemeyeceğine bakılmaksızın, işlerini genellikle evde yürüten kişilerdir, ama işi yürütmek için elektronik haberleşmeyi kullanması şart değildir. Ev esaslı uzaktan çalışma ise çalışanın işini evinde bir elektronik iletişim ağı ile gerçekleştirmesi anlamına gelir.

Ev esaslı uzaktan çalışma uygulamalarının günümüzde bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle daha yaygın hale geldiğini söyleyebiliriz. İşçiler, ihtiyaç duyulan ofis ekipmanlarını aldıktan sonra bir ofiste çalışmaktansa kendi evlerinde çalışmayı tercih etmektedirler. Çalışanlar, çeşitli nedenlerle ev esaslı çalışmayı tercih etmektedir, örneğin dışarıdan rahatsızlık duymadan ve işlerine müdahale edilmeden kendi performans oranlarını istedikleri gibi ayarlayabilmeleri ve bunu ailelerinden uzaklaşmak zorunda kalmadan yapabilmeleri gibi (Karaköse, 2021). Ev esaslı uzaktan çalışmanın önemli bir şartı, işler yapılırken farklı bilgi becerilerinin ve teknolojik araçların kullanılmasıdır ve çalışan bağlı olduğu firmanın gerektirdiği şekilde işle bağlantılı olarak çalışır (Özdemir, 2021). Bu tür bir uzaktan çalışmanın çalışan için en büyük yararları, işyerine gidip gelme maliyetini azaltmak ve zamandan tasarruf etmektir. Ayrıca çalışanın iş ve özel hayatının iyi bir şekilde dengelemesi sağlanmaktadır.

2- Uydu Merkezlerde Uzaktan Çalışma: Merkezi ana ofisten uzak bir yerde kurulmuş iş birimleridir, ama onunla elektronik teknolojik iletişim araçları ile devamlı olarak iletişim halinde bulunmaktadır (Özcan, 2018). Pinsonneault'a (1999) göre uydu merkezler "Genel olarak merkezle telekomünikasyon bağlantısının kalıcı olarak sürdürüldüğü yerleşim bölgelerinin yakınında bulunan küçük bir kurumsal bağlı kuruluş şeklini alır. Bu tür bir uzaktan çalışma, çalışanlarını daha geleneksel bir ortamda ancak evlerine daha yakın tutmak isteyen kuruluşlar için ilginç bir uzlaşmayı temsil eder". Yani bu iş birimleri şirkete aittir ve gerekli tüm ekipmanlarla desteklenir. Amaç, çalışana işini ikamet ettiği yere daha yakın bir yerde yapma imkânı sağlamaktır. Böylece, işe gidip gelme süresini ve maliyetlerini, ofis bakım ve yönetim giderlerini azaltmak mümkündür (Parkkola, 2003). Ama bazı kaynaklara göre bu uydu merkezler şirkete ait olmayabilir, bir özel şirkete ait olabilir. Tıngöy (2002) bu konuda şunları söylemiştir: "Bu merkezler kentlerde veya kırsal kesimde olup bunların sahibi özel bir şirkettir ve işlerinin bir kısmını orijinal veya ana iş yerinden uzakta bir yerden yürütmek istemektedir. Şube bürodaki işlemler normal olarak aşağı yukarı entegre bürolardır ve şube merkez büro ile teknolojik yeni iletişim aygıtlarıyla iletişim kurar". Uydu uzaktan çalışma merkezleri daha önce de söylendiği gibi, uzaktan çalışanların evlerine yakın olarak kurulmaktadır, bu durumda çalışanların yaşadığı yere ana işyerinden daha yakın olmalıdır.

3- Komşu Büroda Uzaktan Çalışma: Komşu büroda uzaktan çalışma kavramı, farklı firmalardan farklı çalışanların kendi iş merkezlerinin dışında bir ortak çalışma merkezinde çalıştığı çalışma ortamlarını ifade eder (Özdemir, 2021). Bu tür merkezlerin yararı, işverenlerin bu ortak alanları kullanarak alanların maliyetini düşürebilmeleri, çalışanların da işe gidip gelme maliyetlerinden kurtularak ve biraz zaman kazanarak bundan yararlanabilmeleridir. Dolayısıyla, bu merkezler şirket birimlerinden biri değil, bunun yerine, genellikle çeşitli işletmelerden çalışanlar tarafından paylaşılan telekomünikasyon araçlarına sahip özel bilgi teknolojisi merkezleridir (Pinsonneault, 1999). Genellikle bu tür merkezler, çalışanların yaşadığı yere veya seyahat etmenin kolay olduğu bir yere yakın bir yerde bulunur. Ofise seyahat etmeyi sevmeyen ancak aynı zamanda evde çalışmayı da sevmeyen veya evde çalışması zor olan çalışanlar için ofis olanakları ve ağ bağlantısı sağlanmaktadır (Parkkola, 2003).

Bu tür merkezlerden, sadece uzaktan çalışanlar değil serbest çalışanlar yani kendi hesabına bağımsız çalışanlar veya uzaktan eğitim öğrenciler de faydalanmaktadır.

4- Mobil (Gezici) Çalışma: Bu tür uzaktan çalışmayı diğerlerinden ayıran şey, işyerinin sabit olmaması yani işin çalışanla birlikte hareket etmesidir. Buna göre, bu tür işlerde iş yeri, restoranlar, oteller, uçaklar, trenler ve müşteri tesisleri gibi firma dışında herhangi bir yerde olabilir ve aynı zamanda çalışan, iletişim araçları aracılığıyla herhangi bir zamanda firmaya bağlanma fırsatına sahiptir. Bu tür çalışmalarda kullanılan en önemli araçlardan biri mobil ve dizüstü bilgisayardır. Ayrıca bu çalışma türü özellikle profesyoneller, satış personeli ve üst düzey yöneticiler tarafından tercih edilmektedir (Özdemir, 2021). Bu çalışma biçimi firmalar için müşteri hizmeti konusunda birçok avantajlar sağlamaktadır. Örneğin satış temsilcilerini doğrudan müşteri lokasyonlarına göndermesine izin vererek müşterinin ihtiyaçlarını hızlı bir şekilde karşılayabilirler (Pinsonneault, 1999). Ama bazen firmalar için sürekli hareket hali fazla masraflar yaratabilir. Çalışanlar için sağladığı avantajlarından biri baskı ve stres yaratan geleneksel çalışma ortamından uzaklaşmaktır. Diğer yandan oluşabilecek dezavantajlardan biri de şirket merkezi dışında çalışmaktan dolayı iş arkadaşları ile sosyal ilişkilerin zayıf olmasıdır.

Bu dört ana türe ek olarak, bazı araştırmacılar uzaktan çalışmanın diğer türlerinden de bahsetmektedirler. Örneğin, Sınır Ötesi Uzaktan Çalışma, Geçici İş İstasyonlarında Uzaktan Çalışma, Yerel Çalışma Merkezleri, Teleköy, Bilim Parkı.

Sınır Ötesi ve Ülke Dışı Uzaktan Çalışma: “Sınır ötesi uzaktan çalışma ortak sınırı paylaşan ülkelerde kullanılmaktadır. Yeni gelişen bir diğer tele çalışma türü olan ülke dışı tele çalışma ise işin daha düşük maliyetli ve coğrafi olarak farklı uzaklıktaki yerlere transfer edilebilmesi esasına dayanır; işletmelerin çalışmalarını kendi bölgeleri, kasabaları veya ülkeleri dışında da yapmalarını sağlar.” (Ölçer, 2004)

Geçici İş İstasyonlarında Uzaktan Çalışma: “Geçici iş istasyonları, mobil/gezici iş görenler tarafından kısa süreli, geçici olarak kullanılabilen ve bir işletmenin dayanak noktası olan yerlerdir. Hızla yayılan ve müşteri odaklı işletmelerin, var olan müşterilerine sunduğu ürün ve hizmetlerle ilgili talepleri karşılamak veya şikâyetleri çözümlmek amacıyla kurulmuş olan ve telefonla hizmet veren çağrı merkezlerinin ise bir tele çalışma modeli olup olmadığı tartışılmaktadır” (Ölçer, 2004).

Yerel Çalışma Merkezleri: Komşu büroda uzaktan çalışma merkezlere benzer, ancak genellikle topluluk tabanlıdır ve sosyal bir role sahiptir. Topluluk, yerel çalışma merkezlerdeki yerel topluluğu için öğrenme, teknoloji kullanımı ve çalışmaya erişim olanakları sağlamaya çalışır (Parkkola, 2003).

Teleköy: Hem uzaktan çalışma uygulaması olup aynı zamanda bir kırsal yaşam tarzıdır. Kırsalda bulunan ama orada başarıya ulaşmayı ve kendini geliştirmeyi isteyen teleköy topluluğu, kendi ağ bağlantısı ile ve en yeni teknoloji ile bilgiye erişme imkânı sağlamaktadır. Yani teleköydeki evler, topluluğun geliştirmesini için internet ağıyla birbirine bağlanıp donatılmaktadır (Ölçer, 2004).

Bilim Parkı: Belki de kavramın doğum yeri olan Silikon Vadisi adıyla en açık şekilde tanımlanmıştır. Ofis otelleri ve tele merkezler ağırlıklı olarak iş amaçlı tesisler sunarken, bilim parkının amacı şirketleri, üniversiteleri ve araştırma enstitülerini birbirine bağlayarak iş hayatını desteklemektir (Parkkola, 2003).

1.1.4. Uzaktan Çalışma Teknolojileri ve İş Hayatında Kullanımı

Teknolojik gelişmeler, çalışma ortamının ve çalışma yöntemlerinin değişip gelişmesinde büyük rol oynamıştır ve bu gelişmeler birçok firmanın uzaktan çalışma yöntemiyle faaliyetlerini yer ve zamandan bağımsız olarak gerçekleştirme kabiliyetini artırmasına yardımcı olmuştur. Bu da firmalara yüksek rekabet gücü kazandırmış ve aynı zamanda çalışanlara işlerini örneğin evlerinde veya istedikleri yerde yapma esnekliği sağlamıştır. Teknolojik gelişmeler, uzaktan çalışmayı her zamankinden daha pratik ve popüler hale getirmiştir. Dünyanın çok sayıda çalışanı artık haftalarının en azından bir kısmını uzaktan çalışarak geçiriyor ve bazıları dijital göçebe olacak kadar ileri gidiyor, sabit bir adres olmadan hareket halinde çalışan bir yaşam tarzı sürdürüyor. Ancak uzaktan çalışma teknolojileri, farkında olmadan sabit, ofise bağlı şirketler tarafından benimsenmekte ve gelecekte daha fazla işletmeyi dağıtılmış ve esnek çalışma düzenlemelerine açmaktadır. Çalışma yöntemlerimizi değiştiren uzak teknolojilerin bazıları aşağıda açıklanmıştır (Timely blog, 2020).

Yeni nesil hücresel bağlantı olan 5G: 4G'den 100 kata kadar daha hızlı olan ve her zamankinden daha fazla cihazı işleyebilen yüksek hızlar sağlayarak, sinyal alabileceğiniz her yerden çalışmayı pratik hale getirebilir, böylece potansiyel iş yerlerini genişletmeye yardımcı olabilir ve dağıtılmış çalışma için daha fazla fırsat sağlayabilir, neticede uzaktan çalışmayı çok daha kolay hale getirebilir.

Sanal Gerçeklik (VR) ve Anlık Mesajlaşma (IM): Zoom, Google Meet, Microsoft Teams gibi video konferans araçları ve Slack, WhatsApp ve Twist gibi IM uygulamaları, dağıtılmış ekiplerin günlük ekip çalışması iletişimlerini proaktif bir şekilde uzaktan olarak aktarmaları için ucuz ve kolay bir çözüm sunmaktadır. Güçlü bir yeni gelişme olan VR toplantı araçları, hala beta sürümünde ancak sanallaştırılmış bir toplantı ve konferans görüşmesi ortamlarının nasıl görünebileceğine dair iyi bir fikir vermektedir.

İdari Otomasyon: Uzaktan çalışma, insanlara işleri nasıl yapılandırıdıkları ve çalışma ortamlarını nasıl yönettikleri konusunda benzeri görülmemiş bir özerklik sunar. Ancak çalışanlar için kendi yöneticiniz olmak ve aynı zamanda iş aktivitelerinin, programlarının ve harcamalarının hepsinin görünür durumda kalmasını ve yöneticiler tarafından onaylanmasını sağlamak karmaşık bir iştir. Bu nedenle, akıllı teknolojinin sağladığı idari otomasyon, bu sorunların çoğunu çözmüştür: Timely, Traqq ve Clockify gibi otomatik

zaman izleyicileri artık çalışanlar için doğru zaman çizelgeleri oluşturabilir. Dewo ve Calendly gibi yapay zeka planlama uygulamaları, uzak ekip programlarına göre akıllı bir şekilde toplantı rezervasyonu yapabilir, Expensify ve Mint gibi akıllı harcama uygulamaları, bir cep telefonu kamerasından hızlı bir tarama yaparak şirket faturalarını anında belgeleyebilir.

Üretken Asistanlar: Uzaktan çalışanların üretkenliklerini yönetmek için nasıl çalıştıklarını hızlı bir şekilde anlamaları gerekir, bu nedenle üretken yardımcı araçlar, iş akışlarını optimize etmelerine ve zamanlarını harcayan uygulamalar ve web sitelerinin dikkatlerini dağıtmadan göreve odaklanmalarına yardımcı olmak için yapay zekayı kullanabilir. Dijital etkinliğinizin etrafına sınırlar koymanıza ve odağınızı önemli olan yere geri döndürmenize yardımcı olan Dewo, FocusMe gibi akıllı dikkat dağıtma önleyici uygulamalara bir örnektir.

Bulut Bilişim: Birçok şirket içi ekibi, hızlı yedeklemeler oluşturmak, şirket belgelerini tek bir paylaşılan alanda tutmak ve Google Drive ve Dropbox gibi birden çok cihazdan erişim sağlamak için zaten bulut depolamaya güvenip kullanıyorlar. Artık her yerden erişilebilen programların ve uygulamaların birçok bulut tabanlı sürümü var, bu da her yerdeki ekiplerin çalışma dosyalarına erişmesini ve onları güvende tutmasını kolaylaştırıyor.

Uzaktan Eğitim Araçları: Uzaktan çalışma, özellikle küresel bir uzaktan işgücüne sahip firmalar için yeni çalışanların eğitimi açısından büyük zorluklara sahiptir. Merkezde uzun bir eğitim için uzak ülkelerden yeni ekip üyeleri getirmek genellikle pratik değildir. Ancak teknoloji sayesinde, Tuple ve Screen.so gibi ekran eşleştirme araçları, uzak ekiplerin fiziksel olarak aynı odada bulunmadan yeni bilgi ve araçları gösterme zorluklarının üstesinden gelmesine yardımcı olur. BigMarker ve Airmeet gibi web semineri uygulamaları, şirketlerin tüm eğitim sürecini daha verimli tutmak için eğitimin standartlaştırılmış bölümlerini önceden kaydetmesine olanak tanır (Timely blog, 2020).

1.1.5. Uzaktan Çalışma İçin İhtiyaç Duyulan Teknolojiler

Doğru teknoloji araçlarını seçmek, çalışanlar üzerindeki kontrolü kaybetme, görevleri biriktirme ve erteleme ve önemli verileri kaybetme gibi uzaktan çalışmayı yönetmedeki bazı zorluklarını azaltmanın önemli bir yolu olabilir. Aynı zamanda, daha fazla iş birliği

ve takım ruhunu kolaylaştırabilir ve görevleri zamanında yerine getirmeyi sağlayabilir. Uzaktan çalışmada kullanılan en önemli teknolojik araçlardan, programlardan ve uygulamalardan bazılarını aşağıda sıralayacağız (New Mexico Higher Education Dashboard, 2021):

1. Bilgisayar

Uzaktan çalışma için kaliteli bir web kamerasına ve yüksek özelliklere sahip bir bilgisayar önerilir. Bilgisayar, departmandaki diğer kişilerle çalışmak ve iş gereksinimlerini karşılamak için gereken işletim sisteminin (Windows, MacOS veya Linux) ve üretkenlik / iletişim ve iş birliği yazılımlarının en son sürümlerini çalıştırabilmelidir. Masaüstü bilgisayarlar hala bir seçenek ve bazı durumlarda en iyi seçenek olsa da, bir dizüstü bilgisayarın taşınabilirliği ve esnekliği ek masrafa değerlidir ve özellikle uzaktan çalışma düzenlemelerinde biraz akışkanlığa ihtiyaç duyulduğunda önemlidir. Akıllı telefonlar ve tabletler giderek daha üretken ve pratik hale gelmektedir ve yakın gelecekte birincil üretkenlik cihazı olarak uygun olabilir.

2. Yazılım

Üretkenlik: Microsoft Office ve Adobe Acrobat Pro, önemli temel üretkenlik araçlarından biridir. Adobe Acrobat Pro, evrensel olarak ücretsiz veya düşük maliyetle kullanılabilen Adobe Creative Cloud paketinin bir parçasıdır. Microsoft Office programları, veri düzenleme, verileri saklama, verileri analiz etme, not alma, hesap yapma, e-posta ile iletişim kurma, slayt ve sunumlar hazırlama, tablo ve rapor hazırlama gibi farklı amaçlarla iş ve akademik hayatta sıklıkla kullanılan yazılımlardır. Microsoft Ofis programlarının her birinin ayrı işlevi vardır. Kurumlar ve kişiler de ihtiyaçlarına göre uygun Microsoft Ofis programlarını satın almaktadır.

Yaratıcılık: Adobe Creative Cloud yazılım paketi, yaratıcılık araçlarına bir örnektir ve ücretsiz olarak veya düşük maliyetle sunulur. El ilanları ve kartpostallardan videolara, infografiklere, podcast'lere kadar medya oluşturma ve paylaşılmasını desteklemek için eksiksiz bir araç paketi içerir. Bu araçlar, uzaktan iletişim ve sunumlara içerik ve anlam eklemek için özellikle önemli olabilir. Medya oluşturma araçlarına aşina olmayan kullanıcılar, Adobe Spark ve Adobe Premiere Rush'la başlayabilir, her iki araç da güçlü

tasarım ve bileşim araçları sunarken yeni başlayanları hızlı ve kolay bir şekilde başlatmak için tasarlanmıştır.

İş birliği: Uzaktan çalışanlara sahip departmanların, departmandaki çalışanlar arasındaki iletişimi desteklemek, diğer departmanlarla iş birliği yapmak ve dağıtılmış birimlerin çalışanları arasında bir topluluk duygusu ve çalışma kültürü geliştirmek için Zoom, Microsoft Teams veya Google Workspace'i kullanabilirler.

Zoom Professional, Zoom'u toplantılarımızın güvenliğini ve gizliliğini koruyacak şekilde kullanmak için birçok ipucu ve en iyi uygulama sağlar. Aynı zamanda büyük web seminerleri veya halka açık toplantılar düzenlemek isteyen departmanlar için, bu etkinlikleri desteklemek üzere web semineri eklentilerinin nasıl kurulacağı ve/veya lisanslanacağı hakkında bilgiler de içermektedir.

Microsoft Teams, iş arkadaşları arasında düzenli sohbet görüşmeleri sürdürmek, iş arkadaşlarıyla kolayca sesli ve/veya görüntülü toplantılar ayarlamak ve dosyaları ve diğer çalışma belgelerini paylaşmak ve bunlar üzerinde iş birliği yapmak için uygun bir araçtır.

Proje yönetim uygulamaları ve yazılımları: Uzaktan çalışma özellikle yöneticiler için önemlidir, daha önce bahsettiğimiz Google Workspace ve Microsoft Ofis paketleri bu alanda bazı yararlı programlar içerse de proje yönetimi ile ilgili bazı özel yazılımlar ve uygulamalar vardır. Bu yazılımlar, projeleri planlamak, günlük olayların takip etmek, grafikler ve raporlar oluşturmak, görev dağılımı, belgeleri oluşturup paylaşmak, bütçeleri izlemek, görevleri yönetmek ve ekiplerle iletişim kurmak gibi işler için yararlıdır. Bu yazılımlar ve uygulamaların en popülerleri: Asana, Trello, monday.com, Slack, Teamwork, Zoho ve Wrike'tir.

Özel departman yazılımı: QuickBooks, SPSS ve Matlab, çalışanların işlerini yapmak için ihtiyaç duyabilecekleri özel yazılımlara birkaç örnektir.

3. Dosya Paylaşımları, Yedeklemeler ve Güvenlik

Normal bir ofis ortamında olduğu gibi, şirket bilgilerinin güvenliğini, bütünlüğünü ve sürekliliğini sağlamak kritik öneme sahiptir. Ayrıca erişebildikleri hassas bilgilere ilişkin sorumluluklarını anlamak ve uygun önlemleri almak çalışanın sorumluluğundadır.

Mümkün olduğunda, hassas bilgileri depolandığı kurumsal dijital veya fiziksel konumlarda bırakmak her zaman en güvenlisidir.

Microsoft Office 365 ve Google Workspace, bulutta belgelerle çalışmak ve bunları kaydetmek için birçok araç içerir (Microsoft Office 365 için OneDrive ve Google Workspace için Google Drive) ve çalışanın bilgisayarını ile bulut arasında dosyaların otomatik olarak senkronize edilmesine olanak tanır. Hem OneDrive hem de Google Drive, bu dosyaları diğer çalışanlarla paylaşma ve iş birliği için kullanılabilir hale getirmenin yanı sıra, donanım hasar gördüğünde veya değiştirildiğinde kolayca kurtarılabilen veya aktarılabilen dosyaların bulut yedeklemesini sağlar.

Microsoft Teams, Dropbox ve SharePoint gibi departmanlara, dosyaları kolayca erişilebilen ve merkezi olarak desteklenen bir şekilde çalışma gruplarıyla paylaşma seçenekleri sağlayabilir.

4. Ağ

Uzaktan çalışanlar, planlanmış vardiyaları sırasında web toplantılarına ve diğer iş etkinliklerine kesintisiz erişimi desteklemek için yeterli internet hizmetine sahip olmalıdır. Güç ve ağ kesintileri olsa bile, çalışanın internet erişimi, etkin bir şekilde çalışabilmeleri için makul ölçüde güvenilir ve emniyetli olmalıdır. Ağ hızı, ev kullanımına ve diğer ev kullanıcılarının sayısına bağlı olarak değişir, bu nedenle çalışanlar, uygun internet paketini uygulamak için diğer iş gereksinimlerine ek olarak yüksek çözünürlüklü web konferansı oturumlarına düzenli olarak katılma ihtiyacının yanı sıra gerçek mevcut kullanımı internet servis sağlayıcılarına bildirmelidir.

5. Telefon

Tam zamanlı uzaktan çalışanlar için akıllı telefon birçok durumda en iyi çözüm olacaktır; bir ev sabit hattının veya şirket tarafından sağlanan bir iş hattının yokluğunda, akıllı telefon iş için varsayılan seçenek haline gelebilir, kalabalık mahallelerde yaşayan uzaktan çalışanlar için, iş akışının sürekliliğini sağlamak için özel, sessiz bir çalışma alanı her zaman mevcut olmayabilir, çalışanlar evde, dışarıda ve hatta arabada başka bir yere gitmeyi gerekli bulabilir. Ayrıca akıllı telefon, küçük boyutu, uzun ömürlü pili ve hücreli bağlantı ile hemen hemen her yerden internete bağlanabilme özelliği nedeniyle

masaüstü bilgisayar ve dizüstü bilgisayardan daha iyidir ve genel olarak dizüstü bilgisayarlara kıyasla düşük bir fiyatı vardır. Ayrıca, modern telefonlar, görüntülü aramalar için daha iyi bir deneyim sağlamanın yanı sıra, yüksek kaliteli fotoğraflar ve videolar için yüksek çözünürlüklü kameralarla donatılmıştır.

Ancak dikkat edilmesi gereken noktalardan birisi, telefonların yüksek bir depolama kapasitesine sahip olmayabileceği ve bazı bilgisayar programlarının telefonlarda çalışan uygulamalara sahip olmadığı gibi, güçlü işlemcilere ihtiyaç duyan programları çalıştıramayabileceğidir.

6. Çevre Birimleri ve Aksesuarlar

Evden veya uzak bir konumdan çalışanlar, görevlerini daha iyi yerine getirmek için bazı çevre birimlerine ihtiyaç duyacaktır. Uzaktan çalışan hemen hemen her çalışanın, web toplantılarına ve konferanslara katılım için entegre mikrofonlu bir kulaklığa ve bilgisayara entegre değilse yüksek kaliteli bir web kamerasına sahip olması gerekir. Çalışanların belge yönetimi görevleri için belgeleri kopyalama, tarama, fakslama, düzenleme ve dağıtma gibi ihtiyaç duyabileceği birçok ekstra araç ve aygıt vardır, böylece ofisler ve ev kullanımı için çeşitli sürümlere sahip çok fonksiyonlu yazıcı (hepsi bir arada yazıcı olarak da adlandırılır) gibi bir aygıtta ihtiyaç duyulabilir. Bazı görevlere göre, çalışanın ayrı bir klavye ve fare, büyük monitör, hoparlör, grafik çizim tableti, kart okuyucu ve harici harddisk gibi bazı ekstra çevre birimlerine ihtiyacı olabilir.

1.2. UZAKTAN ÇALIŞMANIN AVANTAJLARI

Araştırmacılar uzaktan çalışmayı bir çalışma tekniği ya da çalışma düzeni olarak tanımladıklarında, bunun kendisi iyi ya da kötü olarak düşünülmemeyeceği anlamına gelmektedir. Ancak, kullanımı yeni olasılıklar veya tehditler sunabilir (Parkkola, 2003).

Daha önce de belirttiğimiz gibi uzaktan çalışma kavramının ortaya çıkmasının en önemli nedenlerinden biri 70'li yıllarda yaşanan petrol krizidir. Petrol fiyatları önemli ölçüde arttığında, şirketler yakıt tüketimini azaltmak için işyerine gitmek ve işyerinden nakliye maliyetlerini azaltmak için uzaktan çalışma yöntemini uygulamaya başlamışlardır. Bu, uzaktan çalışmanın ortaya çıkmasının, işyerine ulaşım maliyetlerini azaltmada sağladığı faydadan kaynaklandığı anlamına gelir.

Uzaktan çalışmanın ortaya çıkmasına birçok faktör katkıda bulunmuştur. İlk olarak, gittikçe daha fazla şirket, çalışma alanını azaltarak maliyetleri düşürme umuduyla operasyonlarını küçülmüştür. İkincisi, artan rekabet nedeniyle birçok şirket, müşteri ihtiyaçlarına daha iyi bir şekilde karşılayabilmek ve vasıflı çalışanları elde tutmak ve çekmek için daha uzun iş günleri ve esnek çalışma programları benimsemeye çalışmıştır. Üçüncüsü, bilgisayar ve iletişim teknolojileri giderek daha uygun fiyatlı hale gelmiş ve bu da şirketlerin bilgi teknolojisini işin her alanında daha çok kullanmasına neden olmuştur. Neticede, uzaktan çalışma 1970'lerin başındaki mütevazı başlangıcından bugüne giderek büyümüştür (Pinsonneault, 1999). Uzaktan çalışmanın ortaya çıkmasına yardımcı olan diğer bir faktör ise 1990 tarihli Engelli Amerikalılar Yasası gibi hükümet düzenlemelerine uymak zorunluluğudur. Ayrıca uzaktan çalışma, hava kirliliğini ve trafik sıkışıklığını azaltmanın bir yolu olarak görülmüştür (Bailey ve Kurland, 2002). Uzaktan çalışma yönteminin uygulanmasının son yıllarda yaygınlaşmasının en önemli nedenlerinden birinin de salgın hastalıkların ve COVID 19 salgını gibi bulaşıcı hastalıkların yaygınlaşması ve hükümetlerin hastalığın insanlar arasında yayılmasını önlemek için önleyici tedbirler alma zorunluluğu olduğunu söyleyebiliriz. Bu önlemlerden birisi uzaktan çalışmadır.

Yukarıdakilerden, uzaktan çalışmanın ortaya çıkmasına ve yayılmasına yol açan birçok avantaja sahip olduğu sonucuna varıyoruz ve bu avantajlar, toplum ve çevre ile ilgili olanlar da dahil olmak üzere, çalışan ve işverenlerle ilgilidir.

1.2.1. İşveren Açısından Uzaktan Çalışmanın Avantajları

Her büyüklükte ve çalışma alanındaki çoğu şirket, karlarını ve rekabet güçlerini artırmak ve aynı zamanda çalışanlarının yüksek moralini korurken müşterilerin ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılamak için maliyetleri mümkün olduğunca düşürmeye çalışmaktadır. Bu nedenle bazı şirketler, bu alanlarda sunduğu birçok avantaj nedeniyle uzaktan çalışmayı benimsemiştir. Bu avantajlar şunları içerir:

Firma düzeyinde, bir dizi pratik araştırmaya ve firma istatistiklerine göre, uzaktan çalışmanın gayrimenkul maliyetlerini düşürdüğünü ortaya koymuştur (Gajendran ve Harrison, 2007). Ayrıca, uzaktan çalışma, bazı işletmelerin masrafları azaltmalarını sağlar. Örneğin çalışma alanını, enerji tüketimini, park yerlerini ve ofislerin aşırı kalabalıklaşması önlemesi gibi (Pinsonneault, 1999). Hatta işverenlere bazı alanlarda

maddi ve idari tasarruf sağlayabilir: Ofis mobilyaları ve genel ofis malzemeleri kâğıt ve kırtasiye, içecek tüketimi (çay, su ve kahve vb.), gayrimenkul ve park kiralanan alanları, alt yapı bakımı, güvenlik, vb. (Özcan, 2018).

Uzaktan çalışma, firmaların üretim maliyetlerini azaltabilir ve çalışanların üretkenliğini artırabilir, ancak çoğu durumlarda, çalışma saatleri ve çalışma yoğunluğu arttıkça üretkenlik azalır. En önemlisi, uzaktan çalışmanın şirketler üzerindeki etkileri, yöneticilerin uzaktan çalışanlar ile daha fazla etkileşim kurarak ve onları motive ederek onları etkin bir şekilde yönetme kapasitesine bağlıdır (Samek Lodovici, 2021). Örneğin etkili yönetime sahip firmalar, yeteneklere daha iyi erişebilir ve bu da firmaların işe alım potansiyelini artırır ve organizasyon yapılarını ve esnekliklerini geliştirmenin yanı sıra daha iyi bir rekabet şansı verir (Saura vd., 2022). Ayrıca, uzaktan çalışma, firmaların, aksi takdirde ayrılacak çalışanları tutmalarına ve yetenekli çalışanları ve esnekliğin kendileri için önemli olduğu çalışanları çekmelerine yardımcı olur (Davenport ve Pearlson, 1998). Hatta birçok çalışma, uzaktan çalışmanın devamsızlığı azalttığını, çalışanların kuruluşa bağlılığını artırdığını ve genel memnuniyetlerini artırdığını göstermektedir (Pinsonneault, 1999). Diğer çalışmalara göre uzaktan çalışma, çalışanlar ve örgütleri arasındaki ilişkiyi güçlendirmektedir (Olson, 1987). Yani, en çok atıfta bulunulan kurumsal fayda, uzaktan çalışma ile ilişkili gelişmiş üretkenlik ve çalışma kalitesidir (Pinsonneault, 1999).

Günümüzün küresel ve hızla değişen pazarı ve artan rekabet, kuruluşları böyle bir ortamda esneklik ve uyum konusunda daha iyi olmaya teşvik etmektedir. Her ikisini de geliştirmek için uzaktan çalışma kullanılabilir. Ayrıca seyahat etme ihtiyacı dünyadaki birçok işte giderek yaygınlaşmaktadır ve bu durumda uzaktan çalışma, bu iş gezileri sırasında trenlerde, uçaklarda veya otellerde ve hatta müşterilerin tesislerinde çalışma imkânı sağlayarak önemli bir avantaj sağlayabilir. Firmalar coğrafi olarak genişlemeyi planlarken, coğrafi olarak ayrı ofisler arasında çalışmayı sağlamak ve kolaylaştırmak için uzaktan çalışma gibi esnek düzenlemelere ihtiyaç duyarlar. Aynı zamanda uzaktan çalışma ile iş seyahatlerinin maliyetini ve ayrı çalışma ofisleri arasındaki süreyi azaltabilir (Parkkola, 2003). Esnek yapısıyla uzaktan çalışma, özellikle ofis saatleri dışında, firmanın bilgi sisteminin daha verimli kullanılmasına izin verir (örneğin, geceleri ve hafta sonları) (Pinsonneault, 1999).

Uzaktan çalışma küresel olarak da kullanılabilir. Diğer ülkelerden ucuz işgücü kullanarak uzaktan çalışma, görevleri dünya çapında merkezleştirilerek ücret maliyetlerini azaltmayı mümkün kılar. Uzaktan çalışmayı küresel olarak kullanmanın bir başka avantajı müşteri hizmetlerinin, gece çalışması olmadan müşterilere her saat yanıt vermesini sağlar (Parkkola, 2003). Ayrıca, olağanüstü durumlarda; yangın, deprem, sel ve salgın hastalıklar gibi, acil durumlara karşı planlanmış bir tedbirin daha kolay ve pratik bir şekilde uygulanmasını sağlayabilmektedir (Özcan, 2018). Çünkü uzaktan çalışma, beklenmeyen olaylara hızlı bir şekilde yanıt vermek için daha fazla kurumsal esneklik ve daha iyi bir kapasite sağlar (Pinsonneault, 1999).

1.2.2. Çalışan Açısından Uzaktan Çalışmanın Avantajları

Şirketleri uzaktan çalışma yöntemini tamamen veya kısmen uygulamaya yöneltten birçok avantajı olduğunu gördük. Ayrıca birçok çalışan, kendilerine sunduğu avantajlar nedeniyle uzaktan çalışma yöntemini tercih etmektedir. Yani uzaktan çalışmanın açık bazı olumlu etkileri vardır; algılanan özerklik, iş-aile çatışması, iş tatmini, başarımlar, işten ayrılma niyeti ve stres üzerinde küçük ama olumlu etkiler (Gajendran ve Harrison, 2007).

Uzaktan çalışma, insanların iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi olumlu yönde etkiler ve işi daha tatmin edici şekillerde organize etmelerini sağlar (Bergum, 1998). Uzaktan çalışma ile çalışan daha esnek çalışma saatlerine sahip olabilir ve böylece çalışma hayatını bireysel yaşam durumuna daha tatmin edici bir şekilde entegre edebilir (Parkkola, 2003). Ayrıca, işe gidip gelme süresini azalttığından, çalışanın ailesiyle daha fazla zaman geçirmesini sağlar (Karaköse, 2021). Üstelik uzaktan çalışma yöntemi ile çalışan, işleri oturduğu yerde veya çalışma yeri olarak seçtiği herhangi bir yerde, rahat ve konforlu bir şekilde düzenlenmiş bir ortamda, ailesiyle ya da sevdiği insanlarla birlikte, strese veya işyerinde duygusal baskına “mobbing”a maruz kalmadan yapabilir (Abbas, 2016). Yani, uzaktan çalışma, çalışana çalışma ortamını istediği gibi formüle etme imkânı sağlayabilir, böylece çalışan bireysel gereksinimlerine ve göreve uygun çalışma koşullarını ayarlayabilir (Parkkola, 2003). Bu nedenlerle uzaktan çalışanlar, işyerinde çalışanlara göre daha az yorgun hissederler (Song ve Gao, 2018). Hatta bazı araştırmalara göre uzaktan çalışmanın, ofis esaslı çalışanlara göre önemli ölçüde daha düşük işle ilgili stres seviyeleri ile ilişkili olduğu konusunda genel bir fikir birliği vardır (Beauregard vd., 2019). Uzaktan çalışmanın çalışanlar için sunduğu diğer bazı avantajlar ise şunlardır:

Çalışanın çalışırken dilediği kıyafeti giyebilmesi, çalışma ortamının sıcaklığını kendi isteğine göre ayarlayabilmesi, ayaküstü yemek veya abur cubur yerine evde hazırlanmış yiyecekleri yeme imkânı sağlaması, gerektiğinde günün ortasında kestirme veya kısa dinlenme imkânı (Beasley ve Lomo-David, 2000).

Uzaktan çalışma ile çalışan, işverenin veya müşterinin tesislerine seyahat etmekten kaçınabilir veya azaltabilir. Ayrıca, zaman, maliyet ve ulaşım zorluklarını azaltır (Parkkola, 2003). Dahası, uzaktan çalışma ile işe gidip gelme, çocuk bakımı, yiyecek, giyecek, kolonya ve parfüm gibi masraflarından tasarruf etmek mümkündür. Üstelik, uzaktan çalışmanın önemli bir nedeni trafikle ilgilidir, spesifik olarak trafikle günlük mücadeleden kaçınma imkânı sağlamaktadır (Beasley ve Lomo-David, 2000).

Uzaktan çalışmanın daha yüksek öz-bildirim üretkenliğine yol açtığına ve aynı zamanda daha yüksek performansla yol açtığına dair önemli bulgular vardır. Uzaktan çalışanlar ofisten daha az dikkat dağıtıcı bir ortamda olduklarından ve örgütsel faaliyetlere daha az dahil olduklarından, iş görevlerine ofisten daha etkili bir şekilde odaklanabilirler (Beauregard vd., 2019). “Yapılan araştırmalarda, uzaktan çalışmalarda çalışanları bölen, enerjiyi düşüren etkenlerin daha az olduğu ve çalışanların verimliliğinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır.” (İnal, 2021). Ayrıca, uzaktan çalışma sayesinde çalışanlar iş yerinde bulunamayacak rahatlık ve sakinliği elde edebilirler, böylece bu rahat çalışma ortamı ile işlerine daha fazla odaklanabilirler (Karaköse, 2021).

Uzaktan çalışma, ilişkisel iletişim miktarını ofiste olduğundan daha iyi kontrol etme fırsatı sunarak, çatışmaların azalmasına ve çalışanların bazılarının refahının artmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda uzaktan çalışma, ilişkisel iletişim miktarını artırmakta, ilişkisel iletişimi günlük işlere uygulamayı kolaylaştırmakta veya kuruluşlarında topluluk duygusunu güçlendirmektedir. Üstelik bazı araştırmalara göre uzaktan çalışmak, iş arkadaşlarından ve yöneticilerinden aldıkları mizah ve desteği artırmıştır. Ofisteki duruma kıyasla, topluluk hissi uzaktan çalışmada daha güçlü olabilmektedir (Jämsen vd., 2022)

Uzaktan çalışma, engelliler, yaşlı çalışanlar, bakım sorumluluğu olan kadınlar, kırsal veya çevre bölgelerde yaşayan insanlar için istihdam fırsatlarını artırabilir (Samek Lodovici, 2021). Üstelik özel ihtiyaçları olan veya bazı sorumluluklar nedeniyle evlerinden

çıkamayan çalışanlar, uzaktan çalışan olarak çalışmak için iyi bir fırsata sahiptir (Karaköse, 2021).

Bir çalışmaya göre, özellikle evden uzaktan çalışma modelinde, evinde köpek veya kedi besleyen çalışanlar, bu türlü hayvanların varlığının stresi azaltıp işleri daha kolaylaştırdığını ifade etmişlerdir (Yiğit, 2021).

İşverenin gerekli donanım ve bağlantıları (İnternet, dizüstü bilgisayar gibi) sağlaması ve çalışanın ve ailesinin bunları özel amaçlarla da kullanmasına izin vermesi durumunda çalışan için ayrı bir avantaj olacaktır (Parkkola, 2003).

1.2.3. Toplum ve Çevre Açısından Uzaktan Çalışmanın Avantajları

Uzaktan çalışmanın toplumsal ve çevresel açıdan da bazı olumlu yönleri vardır: Uzaktan çalışma, özellikle ev esaslı modeli, ulaşım maliyetlerini, çevre ve hava kirliliği ve trafik sıkışıklığını ve kentsel tıkanıklığı azaltmaya yardımcı olmaktadır (Aguilera vd., 2016; Bailey ve Kurland, 2002). Ayrıca, uzaktan çalışma, çevre kirliliğini, trafik sıkışıklığını, tıkanıklığı ve kazaları azaltarak olumsuz çevresel etkileri azaltan bir eko-strateji olarak kabul edilebilir (Saura vd., 2022). Neticede firmalar, uzaktan çalışma sayesinde çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlayabilirler (Özcan, 2018) .

Toplumsal düzeyde, beklenen daha düşük karbon emisyonları ve daha dengeli mekânsal gelişim ile uzaktan çalışmanın olumlu etkileri görülebilir. Uzaktan çalışma, çalışanların ve firmaların kentsel merkezlerden ve metropol alanlardan banliyö, çevre ve kırsal alanlara yeniden dağıtımını destekleyebilir (Samek Lodovici, 2021). Uzaktan çalışma genellikle kırsal ortamlara taşınmayı teşvik eder (Saura vd., 2022).

Uzaktan çalışma ile kırsal bölgelerde iş arayıp bulamayan kişiler iş fırsatları bulabilirler, bu da kırsal bölgelerdeki işsizliğin oranını azaltıp bölgenin ekonomik gelişimine yardımcı olabilir (Özcan, 2018). Ayrıca uzaktan çalışma, iş arayan insanların kırsal alanları terk etmesini ve kalabalık şehirlere taşınmasını da engelleyebilir, bu da bu alanlarda inşaat yapma baskısını ve kırsal nüfusun azalmasını azaltır (Parkkola, 2003). Bazı ülkelerden alınan örnekler, uzaktan çalışmanın sosyal içerme ve işgücü piyasasına katılımı artırma politikalarının bir parçasını oluşturduğunu göstermektedir (Eurofound ve İLO, 2017).

Uzaktan çalışma, firmaların afete hazırlık planlarını geliştirmelerine ve uygulamalarına yardımcı olabilir, altyapı gerilmesini azaltabilir, küresel iş birliğini artırabilir. 2011'de Amerika'da yapılan bir araştırmaya göre, uzaktan çalışma için toplumsal düzeyde bir diğer fayda da yol bakımına yapılan harcamalardaki azalmadır (İLO, 2016).

1.3. UZAKTAN ÇALIŞMANIN ZORLUKLARI VE DEZAVANTAJLARI

Uzaktan çalışmanın yukarıda bahsedilen faydaları yanında bazı dezavantajları ve uygulamasında zorluklar da bulunmaktadır. Bu bölümde bunlar ele alınmıştır.

1.3.1. İşveren Açısından Uzaktan Çalışmanın Dezavantajları

Aguilera vd. (2016) tarafından yapılan araştırmaya göre, bazı şirketlere göre uzaktan çalışma programlarının uygulanmasının maliyetleri (organizasyonel değişim ve teknolojik yatırımların maliyetleri) açık bir şekilde yüksek olarak algılanırken, verimlilik kazanımları konusunda şüpheleri vardır. Başka bir deyişle, uzaktan çalışma, çalışan verimliliğinde bir düşüşle ilişkilidir (uzaktan çalışma uygulamayan şirketlerin %44'ü, uygulamayı benimseyen şirketlerin %26'sına karşı çalışan verimliliğindeki düşüşün ciddi veya çok ciddi bir dezavantaj olduğuna inanmaktadır). Üstelik, evden çalışmak, devamsızlık ve işten ayrılma ile de olumsuz bir şekilde ilişkilendirilebilir (Beauregard vd., 2019).

Bazı araştırmalara göre, özellikle büyük firmalarda yöneticiler, ofis dışında çalışanları kontrol konusunda endişelerini dile getirmektedirler. Küçük firmalar için yöneticiler, uzaktan çalışma programlarını uygulama ve yönetme maliyetleriyle ilgili endişelerini ifade etmektedir (Bailey ve Kurland, 2002). Ayrıca, tüm çalışanların koordinasyonunu ve motivasyonunu, uzaktan çalışma bağlamında sürdürmek daha zordur, üstelik ortak bir kültürü ve çalışanlar arasında aidiyet duygularını güçlendirmek zordur. Firma kültürü ve firmayla özdeşleşme / bağlılığın korunmasına yardımcı olmak ve bu işlevlerin uzaktan çalışma uygulanmasında sürdürülmesinin zor olabilmektedir (Pinsonneault, 1999). Bazı firmalar için uzaktan çalışma, özellikle ofis ekipmanlarının ve çalışma araçlarının çoğu sabit ve taşınabilir olmadığında, işveren açısından ekstra bir yük oluşturmaktadır. Ayrıca birçok yönetici, ofis dışında iş görevlerini zamanında ve etkin bir şekilde yerine getirmenin bir zorluk olduğunu getirmektedir (Saura vd., 2022). Özellikle, önceden herhangi bir uzaktan çalışma deneyimi olmaması veya yalnızca çok sınırlı bir deneyim olması durumunda, çalışanlar ve ekipler evden çalışırken, gerçekleştirmeleri gereken

öncelikler ve görevler konusunda sorunlar yaşayabilirler (İLO, 2020b). Bununla ilgili, bazı yöneticiler, bir veya daha fazla çalışanın düzenli olarak firmanın iş yeri dışında çalışmasının ekip performansını olumsuz etkileyeceği algısı nedeniyle uzaktan çalışma uygulamasına karşı çıkmaktadır (Beauregard vd., 2019). Neticede, yöneticiler, yönetim tarzlarını uzaktan çalışmanın dayattığı yeni düzenlemelere adapte etmekte güçlük çekebilmektedir (Pinsonneault, 1999).

Uzaktan çalışmanın uygulanması sırasında ortaya çıkabilecek olası sorun, temel olarak önemli çalışanların ofisten fiziksel olarak yokluğundan kaynaklanan sinerji kaybıdır (Pinsonneault, 1999). Ayrıca, işletmenin işleyişiyle ilgili bazı olağan dışı durumlarda, çözüm bulmak için yakın iş birliği ve diğer çalışanlarla birlikte çalışmak gerekebilir, fakat bunun uzaktan çalışma modelinde uygulanması zor olabilir. Üstelik, bazı görevleri ve projeleri tamamlamak için ekip çalışmasının gerekli olması, ancak uzaktan çalışmada ekip çalışmasında iletişim ve iş birliğinin zor olmasıdır (Karaköse, 2021).

Uzaktan çalışma modelini kullanan firmalarda görev ve faaliyetlerin çoğunun çevrimiçi olması nedeniyle bu durum, özellikle firmaların iyi bir sistem altyapısına sahip olmadığı durumlarda bilgi sistemi güvenliği, ağ sağlamlığı ve veri güvenliği gibi konularda önemli zorluklarla karşılaşabilir (Karaköse, 2021). Uzaktan çalışanlar ile ofisten çalışanlar arasındaki veri aktarımı üzerindeki muhtemel zararlı etkileri nedeniyle, uzaktan çalışmanın bir firmanın bilgi tabanını tehlikeye atabileceği ifade edilmiştir (Beauregard vd., 2019).

Bazı araştırmalara göre, uzaktan çalışanlar evlerinden çalışmaya firmadan daha fazla bağlı olabildiği için, uzaktan çalışmanın daha düşük örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu görülmektedir (Beauregard vd., 2019). Ayrıca, ILO'nun araştırmalara göre; uzaktan çalışan ekipler, yüz yüze ekiplerden daha önemli iletişim zorluklarıyla karşı karşıya kalmakta ve bu zorluklar zamanla çoğalmaktadır. Çünkü ekip üyeleri uzun zaman ayrı çalıştıktan sonra, ayrılık derecesi ve profesyonel izolasyon artar. Sonuç olarak ekiplerin iş birliği ve bilgi paylaşımı yavaş yavaş azalır (İLO, 2020b). Bununla ilgili, uzaktan çalışmanın, uzaktan çalışanların meslektaşları ile olan ilişkilerinin kalitesini olumsuz yönde etkileyebileceğine dair çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Uzaktan çalışma ile ilişkili yüz yüze etkileşimlerin azalan sıklığı, çalışanların akranlarıyla olan bağlantılarının zenginliğini azaltabilir (Beauregard vd., 2019).

Uzaktan çalışma, işgücünün daha fazla parçalanmasına, evden çalışmanın maliyetlerinin (örneğin enerji, BİT ekipmanı ve bağlantı maliyetleri) çalışanlara kaymasına sebep olabilir (Samek Lodovici, 2021). Aslında, bazı yöneticilere göre uzaktan çalışmanın finansal faydalarını objektif olarak değerlendirmek zordur (Pinsonneault, 1999). Mesela, çalışanların eğitimi gibi maliyetler, firmalar için kısa dönemde finansal olarak fazladan bir yük olabilir (Özcan, 2018). Ayrıca, elektriğin kesildiği ve internet hizmetinin zayıf olduğu ülkelerde, gerekli donanım ve araçların sağlanması ve internet hizmetlerinin sağlanması açısından işverenin özel desteği olmadan uzaktan çalışma neredeyse imkansızdır (İLO, 2020b). Teknolojik gelişmeler çok hızlı bir şekilde meydana gelmektedir ve bu nedenle bazı firmalar bu gelişmelere ayak uydurmakta ve uygulamakta zorlanabilir. Bu durum firma için ek mali yüklerle neden olabilir çünkü bu teknolojik ekipmanları ve yazılımları çoğu zaman hem firmada hem de bütün uzaktan çalışanlarda kurulması, test edilmesi ve çalıştırılması gerekir. Bütün bunlar için uzmanlara ve profesyonellere ihtiyaç duyulabilir. Ayrıca, çalışanları bunları kullanması için eğitmek gerekebilir. Sonuç olarak, uzaktan çalışma, özel teknolojik altyapı ve ilgili beceriler, özel eğitim ve teknik destek sağlanmasını gerektirir. Kurumsal ağlar dışındaki verilere ve iletişime erişirken güvenlik hususlarına da dikkat edilmesi gerekir (Böll vd., 2014).

Uzaktan çalışma, yeni sosyal eşitsizliklerin ortaya çıkmasına da sebep olabilir. Bunun bazı nedenleri arasında herkesin uzaktan çalışma becerisine sahip olmaması, uzaktan çalışmaya uygun olmayan sektörlerde çalışıyor olması, gerekli dijital becerilere veya donanıma sahip olmaması ya da internet hizmetlerine erişimi olmaması olarak sıralanabilir (Samek Lodovici, 2021).

1.3.2. Çalışan Açısından Uzaktan Çalışmanın Dezavantajları

Çalışan açısından da uzaktan çalışmanın dezavantajları vardır. Uzaktan çalışma şu anda belirli türdeki çalışanlar için uygundur (özellikle yüksek düzeyde özerkliğe sahip çalışanlar). Ayrıca uzaktan çalışma, iş ve kişisel yaşam arasında daha iyi bir denge sağlama veya artan üretkenlik kaynağı olarak algılanmayabilir (Aguilera vd., 2016). Sonuçlara bakınca, uzaktan çalışmanın çalışanlar için iddia edilen iş tatminini ve üretkenliği artırdığına dair çok az net kanıt bulunmaktadır (Bailey ve Kurland, 2002). Bazen de uzaktan çalışanlar evden çalışırken daha az üretken olurlar çünkü dikkat dağınıklığı ve kesintiler çoktur (Pinsonneault, 1999). Aguilera vd. (2016) tarafından

yapılan araştırmaya göre, uzaktan çalışma ve verimlilik arasında kesin bir ilişki bulunmamaktadır ve uzaktan çalışmayı benimseyen firmalar ile çalışanlar, ev tabanlı çalışma ile pozitif ilişki konusunda görüş ayrılığına sahiptir. Uzaktan alışanların yalnızca %22'si evde ofiste olduğundan daha üretken olduklarını düşünmektedir.

Mesleki ve sosyal izolasyon, uzaktan çalışma için dezavantajlar olarak belirtilen faktörler arasındadır (Bailey ve Kurland, 2002). Firmalar, uzaktan çalışma modelinde dijital iletişimi uygulasa da, çalışanlar yüz yüze görüşme eksikliği nedeniyle kendilerini izole hissedebilirler (Saura vd., 2022). İşle ilgili izolasyon, çalışanlara sunulan azaltılmış gelişim fırsatlarıyla bağlantılıdır; çalışanlar, uzaktan çalışmanın sosyal ağ oluşturma, öğrenme ve/veya gayri resmi danışmanlık fırsatlarını sınırladığından endişe duyabilir (Beauregard vd., 2019). Ayrıca, bazı çalışanlar, işyerinde görünmez olduklarını, ofis dedikodularını ve arkadaşça sohbetleri kaçırdıklarını, dağıtılmış resmi bilgiyi daha az aldıklarını ve kötü değerlendirmeler aldıklarını söylemektedir. Zamanla ve bunların sonucunda memnuniyetsiz hale gelmektedirler (Bailey ve Kurland, 2002). Bazı uzaktan çalışanlar, koridorlarda spontane karşılaşmaların yanı sıra öğle yemeği ve kahve molaları gibi resmi olmayan sosyal aktivitelerin yokluğunun ilişkisel iletişim miktarında düşüşe ve iş arkadaşlarına özlem, yalnızlık, izolasyon ve daha zayıf bir çalışma topluluğu duygusunun yaşanmasına neden olduğunu ifade etmişlerdir (Jämsen vd., 2022). Bazı durumlarda, uzaktan çalışan meslektaşları çalışırken görülemeyeceği için, uzaktan çalışmanın tembellik yapmak veya hafta sonlarını fazla uzatmak için bir bahane olduğu algısı olabilir (Böll vd., 2014). Üstelik uzaktan çalışma ile ilişkili yüz yüze etkileşimlerin azalan sıklığı, çalışanların akranlarıyla olan bağlantılarının zenginliğini azaltabilir, İş arkadaşları mekânsal mesafeyi psikolojik mesafe (gözden irak olan gönülden de irak olur) olarak algılayabilir. Neticede, uzaktan çalışmada çalışanlar arasında yeni ilişkiler kurmak daha zor olabilir ve mevcut ilişkiler bile yeni zorluklarla karşılaşabilir (Jämsen vd., 2022).

Bazı araştırmalara göre, örgütlerin genel merkezi dışında çalışanlar, alışkan, yetkin çalışanlar olarak fark edilmek için çok daha fazla çaba sarf etme baskısı hissetmektedir. Bu, uzaktan çalışanların kişisel hayatlarını tehlikeye atmasına neden olabilir, ancak çoğu zaman merkezde fark edilmelerine neden olmaz (Jämsen vd., 2022). Başka bir araştırmaya göre, evden çalışanların ofis çalışanlarından daha uzun saatler çalışma eğiliminde olduğunu göstermiştir. Bunun kısmen nedeni, tasarruf edilen zamanın iş

faaliyetleriyle değiştirilmesi ve ayrıca yeni çalışma düzenlemesi ve iş ile özel yaşam arasındaki sınırların bulanıklaşmasıdır. Ayrıca genel olarak, temel çalışma saatlerinde ve ayrıca akşamları ve hafta sonları olduğu gibi daha uzun çalışma saatlerine yol açabilir (İLO, 2020b). Özellikle, alışanlar uzaktan çalışmaya geçerken yeni iş düzenlemelerine ve yeni veya farklı teknolojik araçlara uyum sağlamak zorunda kalmakta, bu da birçok çalışanın kısmen daha uzun saatler çalışmasına ve bu yeni gerçekliğe uyum sağlamaya çalışmasına neden olmaktadır (İLO, 2020b). Neticede, son yıllarda teknolojik gelişmelerin çok hızlı artması bazı uzaktan çalışanların bu gelişmelere uyum sağlamakta zorlanmasına neden olduğu gibi bazı çalışanlar bunları öğrenmekte ve dolayısıyla kullanmakta ta zorlanmaktadırlar.

Uzaktan çalışırken izole olmak, uzaktan çalışan belirli sorunlarla karşılaştığında ve konuşması veya birinden destek alması gerektiğinde belirsizliğe ve ayrıca iş arkadaşlarıyla nasıl ve ne zaman iletişim kuracağı belirsizliğine yol açabilir; bunların tümü işte gecikmelere neden olabilir (İLO, 2020b). Zaten uzaktan çalışma modelinde evde çalışan çalışanlar iş yerindeki kadar teknik destek alamayabilirler (Karaköse, 2021). Ayrıca, uzaktan çalışma çalışanların sağlığını olumsuz yönde etkileyebilir, stres ve hatta kolesterol artışları gibi sağlık sorunlarına neden olabileceğine dair kanıtlar da bulunmaktadır (Saura vd., 2022). Genellikle uzaktan çalışanlar, artan stres seviyeleri gibi başka sorunları yaratan örgütsel destek eksikliği hissedebilirler (Pinsonneault, 1999).

Uzaktan alışma ile ilgili bir diğer olası olumsuz etki, aile ve işle ilgili roller arasında çatışmaların ortaya çıkmasıdır (Pinsonneault, 1999). Ayrıca birçok uzaktan çalışan, iş ve aileyi etkili bir şekilde birleştirmenin zorluğunu yaşamaktadır (Saura vd., 2022). Hatta pek çok ampirik araştırmaya göre uzaktan çalışmanın tehlikelerinden biri, özellikle ev esaslı uzaktan çalışmanın, işin aile hayatını istila etmesi riskidir (Aguilera vd., 2016). Bununla birlikte, yeni ortaya çıkan teknolojik ekosistem nedeniyle, birçok uzaktan çalışan, kullandıkları yazılım ve donanımla ilgili gizlilik endişeleri yaşamaya başlamıştır (Saura vd., 2022).

Evden alışan kadınlar söz konusu olduğunda, ocuk bakımı ve ev sorumlulukları ile birlikte iki kat iş yükü riski vardır (İLO, 2016). Yani onlar için ocuk bakımı yardımı almak zor olabilir, bu nedenle iş-yaşam dengesinde zorluklara neden olabilir ve toplumda cinsiyet eşitsizliğinin artmasına neden olabilir (Karaköse, 2021).

1.3.3. Toplum Açısından Uzaktan Çalışmanın Dezavantajları

Toplum düzeyinde uzaktan çalışmanın olumsuz tarafı ise, bu yeni çalışma biçimi işgücünün parçalanmasına, sosyal ve takım çalışması ilişkileri yerine istihdam ilişkisinin bireyselleşmesine katkıda bulunmaktadır. Bunun yanı sıra uzaktan çalışabilenler ile yapamayanlar arasında işgücü piyasasında yeni eşitsizliklerin ortaya çıkması söz konusudur. Gerekli dijital becerilere sahip olmadığı, geniş bant bağlantısına veya gerekli donanıma sahip olmadığı veya evinde yer olmadığı için uzaktan çalışamayanlar, uzaktan çalışmanın mümkün olmadığı birçok sektör/meslekte istihdam edilemeyebilir. Bu eşitsizlikler, sosyo-ekonomik eşitsizliklerle güçlü bir şekilde bağlantılıdır (Samek Lodovici, 2021).

Bazı durumlarda evde çalışan kadınların çocuk bakımı yardımı alamamaları iş-yaşam dengelerini olumsuz etkileyebilmekte ve toplumda cinsiyet eşitsizliğinin artmasına neden olabilmektedir (Karaköse, 2021). Diğer bir olumsuzluk ise artan zaman ve araba mevcudiyeti nedeniyle uzaktan çalışan tarafından yapılan iş dışı seyahatlerdeki artıştır. Ayrıca evde uzun süre kalma nedeniyle ısıtma, soğutma, aydınlatma ve diğer kullanımlar için evde enerji tüketiminin artması, karbon emisyonlarının artmasına neden olabilir (Samek Lodovici, 2021).

İş seyahatlerine bağlı olarak ekonominin bazı sektörleri üzerinde olumsuz etkiler oluşmaktadır. Beyaz ve mavi yakalı işçiler arasındaki sosyal ve ekonomik eşitsizliklerin artması, kentsel-kırsal alanlar arasındaki dijital eşitsizlikler bunlar arasındadır. Uzaktan çalışmanın çerçevesini düzenleyen mevzuat eksikliği nedeniyle çalışanların sosyal haklarının korunmasında zayıflama olasılığı mevcuttur, örneğin çalışanların gelir düzeyinde azalma ve sağlık sigortası olmaması gibi (Samek Lodovici, 2021).

İKİNCİ BÖLÜM

Bu bölümde araştırma sürecinde kullanılan yöntem ve veri toplama hakkında açıklamalar yapılmıştır. Ayrıca araştırmada test edilecek hipotezlere yer verilmiştir.

2.1. MATERYAL VE YÖNTEM

Uzaktan çalışmanın sağlayacağı fırsatları ve zorluklar hakkındaki görüşleri tespit etmek amacıyla bir anket hazırlanmıştır. Anket hazırlanırken Saura vd.'nin (2022) yapmış olduğu çalışmadan yararlanılmıştır. Anket temel olarak katılımcılara ait demografik sorulardan ve katılımcıların uzaktan çalışma ile ilgili görüşlerini ortaya koymak için geliştirilmiş 5-li Likert tipi 18 adet ifadeden oluşmaktadır. Anket Türk ve Suriyeli çalışanlara uygulanacağından Türkçe ve Arapça olarak hazırlanmıştır. Geliştirilen anketler Ek-1'de yer almaktadır.

Anket Mart-Haziran 2022 tarihinde online ve yüz yüze olarak, kolayda örnekleme yöntemiyle tespit edilen 103 katılımcıya uygulanmıştır.

2.2. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ

Demografik değişkenler açısından bakıldığında katılımcıların uzaktan çalışma ile ilgili görüşlerinde farklılık olup olmadığını tespit etmek için bazı hipotezler geliştirilmiştir.

Uzaktan çalışmanın aile yaşamına etkileri olarak ele alınabilecek konularda evli ve bekar olanlarla, çocuk sahibi olan ve çocuk sahibi olmayanlar arasında bir farklılık olacağı düşüncesiyle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H1: Uzaktan çalışmanın, çalışanın iş ve ev yaşamı arasında bir denge kurmasına yardımcı olacağı görüşü çalışanın medeni durumuna göre değişir.

H2: Uzaktan çalışmanın, çalışanın iş ve ev yaşamı arasında bir denge kurmasına yardımcı olacağı görüşü çalışanın çocuk sahibi olup olmamasına göre değişir.

H3: Uzaktan çalışırken çalışanların bireysel mahremiyetlerinin risk altında olacağı görüşü çalışanın medeni durumuna göre değişir.

H4: Uzaktan çalışırken çalışanların bireysel mahremiyetlerinin risk altında olacağı görüşü çalışanın çocuk sahibi olup olmamasına göre değişir.

H5: Uzaktan çalışırken çalışanların aile mahremiyetlerinin risk altında olacağı görüşü çalışanın medeni durumuna göre değişir.

H6: Uzaktan çalışırken çalışanların aile mahremiyetlerinin risk altında olacağı görüşü çalışanın çocuk sahibi olup olmamasına göre değişir.

H7: Uzaktan çalışmanın, çalışanın ev yaşamında strese neden olacağı görüşü çalışanın medeni durumuna göre değişir.

H8: Uzaktan çalışmanın, çalışanın ev yaşamında strese neden olacağı görüşü çalışanın çocuk sahibi olup olmamasına göre değişir.

Ayrıca, uzaktan çalışırken ekiplerin yönetimi ve gerekli teknolojik imkanları çalışanlara sunmanın zorlukları konusunda farklı pozisyondaki çalışanların (yönetici ve çalışanların) farklı görüşlere sahip olabileceğinden yola çıkarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H9: Uzaktan çalışırken ekipleri yönetmenin zor olacağı görüşü çalışanın pozisyonuna (yönetici olup olmamasına) göre değişir.

H10: Uzaktan çalışma için gerekli teknolojik imkanları her bir çalışana sunmanın firmalar için zor olacağı görüşü çalışanın pozisyonuna (yönetici olup olmamasına) göre değişir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Bu bölümde araştırma bulguları ve yapılan analizlere yönelik açıklamalar yer almaktadır.

3.1. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırma esnasında toplanan veriler üzerinde yapılan analizlerin sonuçları grafikler ve tablolar halinde sunulmuş ve her bir analize yönelik açıklamalar yapılarak değerlendirilmelerde bulunulmuştur.

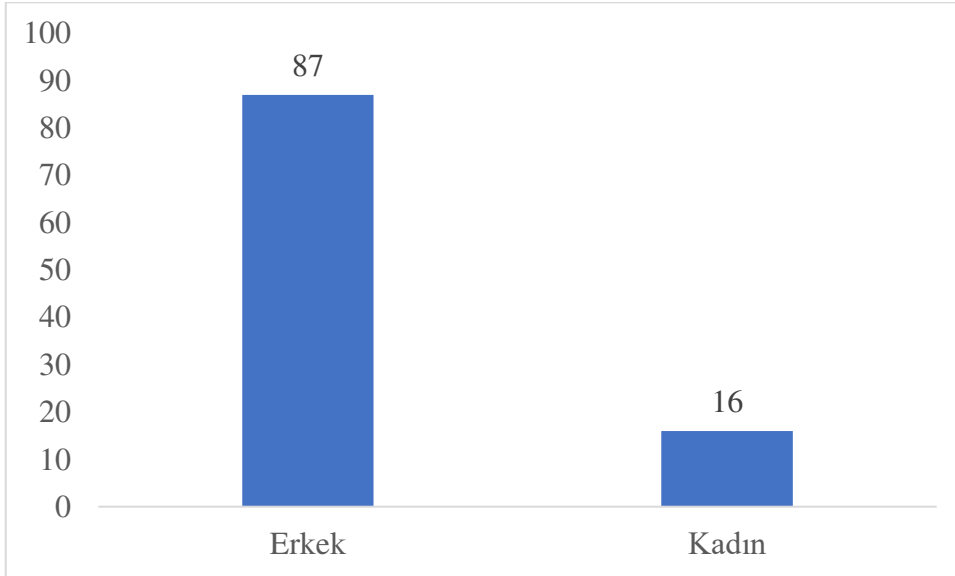
3.1.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Aşağıdaki tablo ve grafiklerde katılımcılara yönelik çeşitli tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir.

3.1.1.1. Cinsiyet

Tablo 1. Cinsiyet

Cinsiyet	Sayı	Yüzde
Erkek	87	84,47%
Kadın	16	15,53%
Toplam	103	100,00%



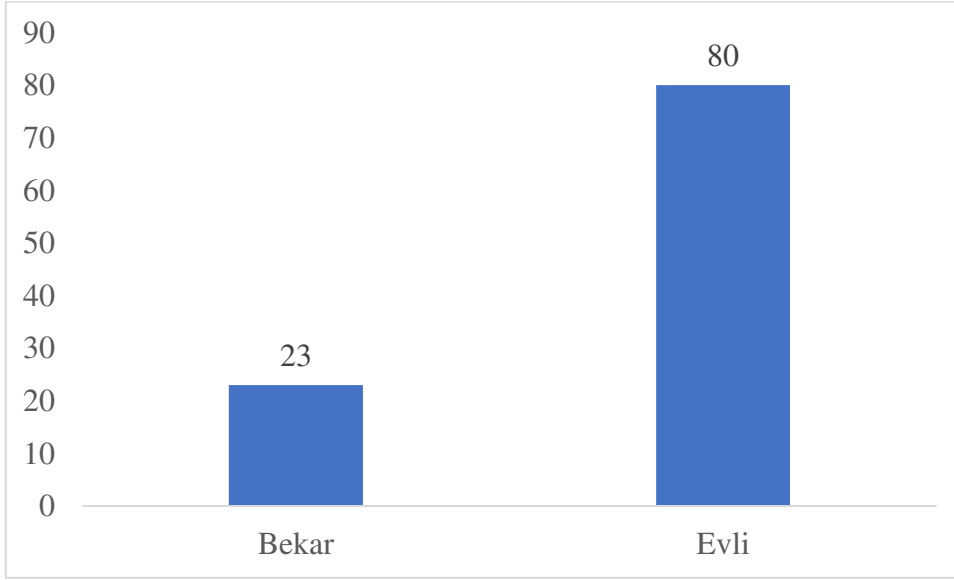
Şekil 1. Cinsiyet

Tablo ve grafikten görüldüğü gibi çalışmaya katılan katılımcıların büyük bölümü erkeklerden oluşmaktadır.

3.1.1.2. Medeni durum

Tablo 2. Medeni durum

Medeni Durum	Sayı	Yüzde
Bekar	23	22,33%
Evli	80	77,67%
Toplam	103	100,00%



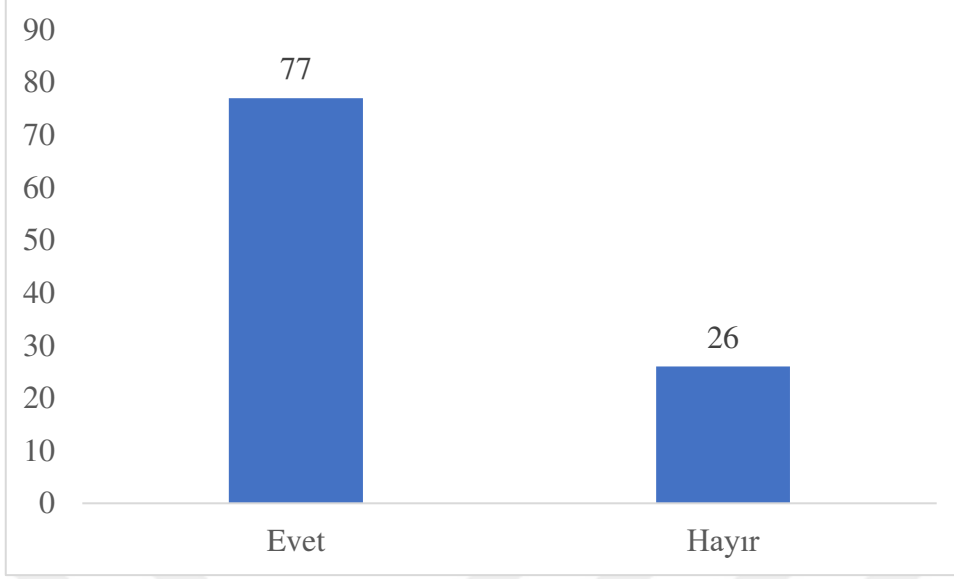
Şekil 2. Medeni durum

Katılımcıların 80 tanesi evli olduğunu belirtirken, 23 tanesi bekar olduğunu ifade etmiştir. Verilerden anlaşılacağı üzere katılımcıların büyük çoğunluğu evli çalışanlardan oluşmaktadır.

3.1.1.3. Çocuk var mı

Tablo 3. Çocuk sahipliği

Çocuk var mı	Sayı	Yüzde
Evet	77	74,76%
Hayır	26	25,24%
Toplam	103	100,00%



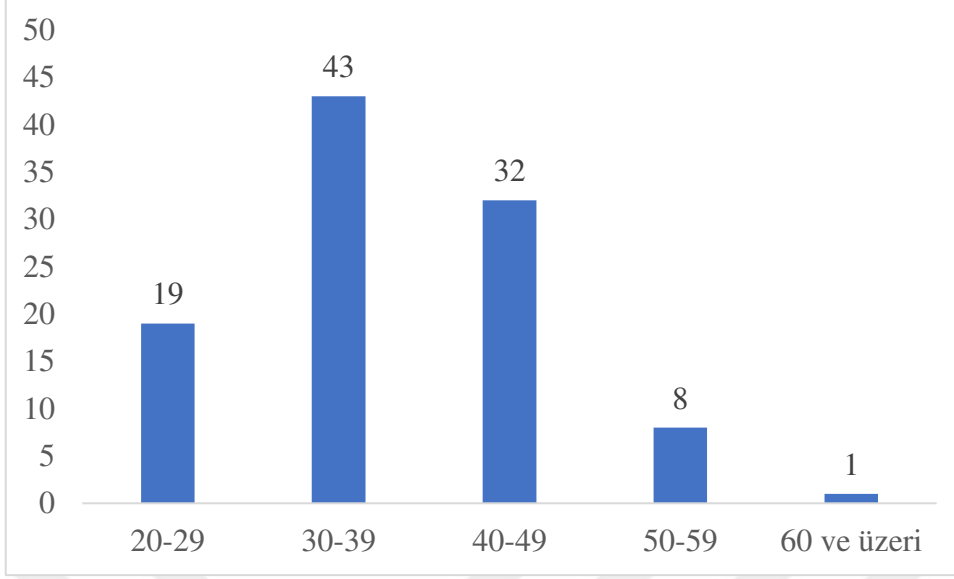
Şekil 3. Çocuk sahipliği

Katılımcıların 77 tanesi çocuk sahibi olduğunu ifade etmiştir. Çocuğu olmayan katılımcı sayısı 26'dır. Katılımcıların büyük çoğunluğun çocuk sahibi olduğu görülmektedir.

3.1.1.4. Yaş

Tablo 4. Yaş

Yaş	Sayı	Yüzde	Birikimli Yüzde
20-29	19	18,45%	18,45%
30-39	43	41,75%	60,19%
40-49	32	31,07%	91,26%
50-59	8	7,77%	99,03%
60 ve üzeri	1	0,97%	100,00%
Genel Toplam	103	100,00%	Genel Toplam



Şekil 4. Yaş

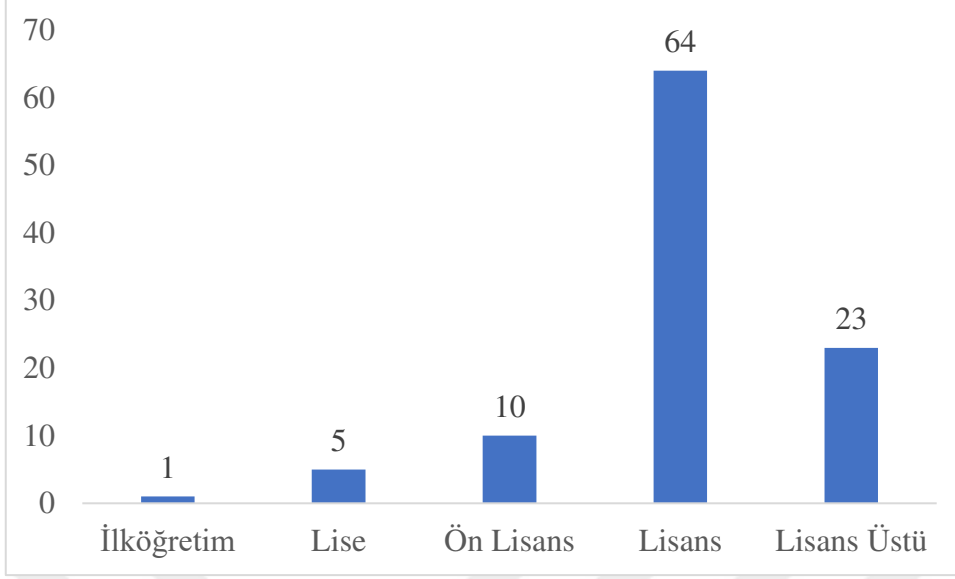
Tablo ve grafikten görüleceği üzere katılımcıların büyük bölümü 30-39 yaş grubunda yer almaktadır. Bunu 40-49 yaş grubu ve daha sonra 20-29 yaş grubundaki katılımcılar takip etmektedir.

3.1.1.5. Eğitim düzeyi

Katılımcılara eğitim düzeyleri ile ilgili soru da sorulmuş ve bu doğrultuda elde edilen cevaplar aşağıdaki tablo ve grafikte gösterilmiştir.

Tablo 5. Eğitim düzeyi

Eğitim	Sayı	Yüzde	Birikimli Yüzde
İlköğretim	1	0,97%	0,97%
Lise	5	4,85%	5,83%
Ön lisans	10	9,71%	15,53%
Lisans	64	62,14%	77,67%
Lisansüstü	23	22,33%	100,00%
Toplam	103	100,00%	



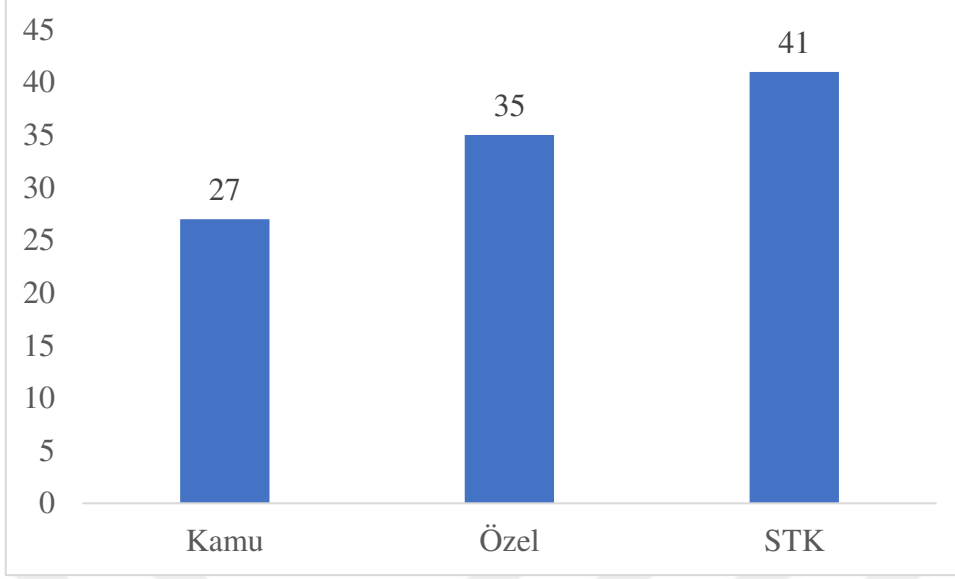
Şekil 5. Eğitim düzeyi

Tablo ve grafikten anlaşılacağı üzere katılımcılarda en yaygın eğitim düzeyi lisans mezunu olmaktır. Bunu takip eden grup ise 23 kişiyle lisans üstü mezunlarıdır. Verilerden anlaşıldığı üzere katılımcılar ağırlıklı olarak yüksek eğitilmiş bireylerden oluşmaktadır.

3.1.1.6. Sektör

Tablo 6. Sektör

Sektör	Sayı	Yüzde
Kamu	27	26,21%
Özel	35	33,98%
STK	41	39,81%
Toplam	103	100,00%



Şekil 6. Sektör

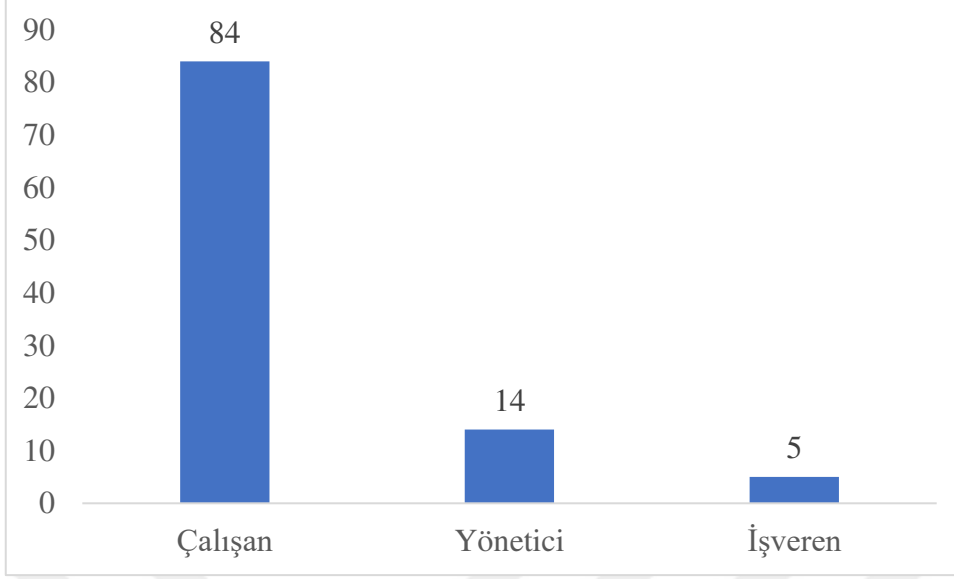
Katılımcılara hangi sektörde faaliyet gösterdikleri de sorulmuştur. Tablo ve grafiklerden görüldüğü üzere katılımcıların kamuda, özel sektörde ve STK'larda çalıştıkları anlaşılmaktadır. Katılımcıların çoğu STK'larda çalışırken bunu özel sektörde çalışanlar takip etmektedir.

3.1.1.7. Pozisyon

Katılımcılara çalıştıkları yerlerdeki pozisyonları sorulmuştur. Elde edilen cevaplar aşağıdaki tablo ve grafikte özetlenmiştir.

Tablo 7. Pozisyon

Sektör	Sayı	Yüzde
Çalışan	84	81,55%
Yönetici	14	13,59%
İşveren	5	4,85%
Genel Toplam	103	100,00%



Şekil 7. Pozisyon

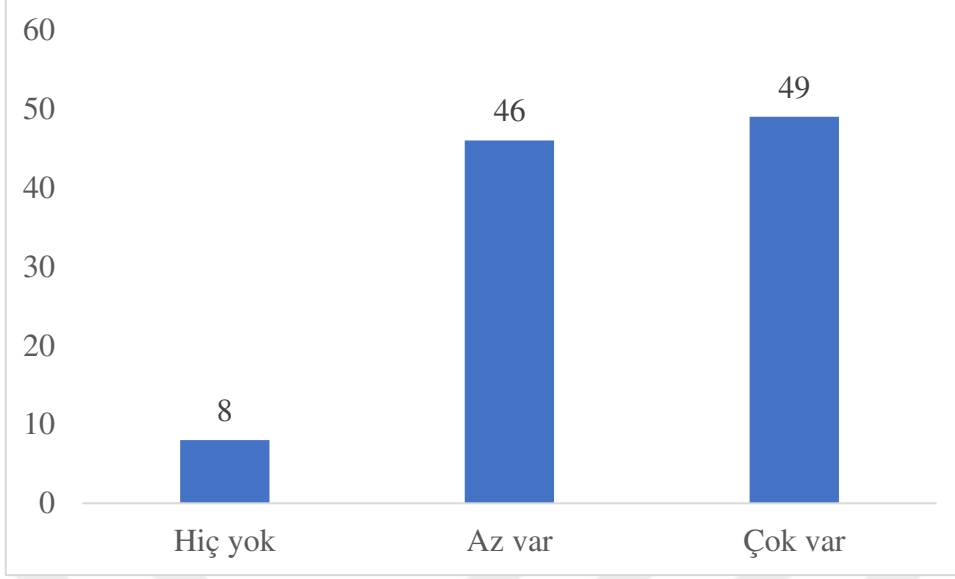
Tablo ve grafikten görüldüğü üzere katılımcıların büyük çoğunluğu çalışan kategorisindedir. Bunu 14 kişiyle yöneticiler takip etmektedir. İş veren sayısı ise sadece 5 kişidir.

3.1.1.8. Uzaktan çalışma tecrübesi

Tablo 8. Uzaktan çalışma tecrübesi

Tecrübe	Sayı	Yüzde
Hiç yok	8	7,77%
Az var	46	44,66%
Çok var	49	47,57%
Genel Toplam	103	100,00%

Çalışanlara uzaktan çalışma konusunda ne kadar tecrübeye sahip oldukları sorulmuştur. Elde edilen verilere bakıldığında yaklaşık olarak yarısını uzaktan çalışma konusunda az tecrübeye sahip oldukları veya hiç tecrübeye sahip olmadıkları görülmektedir. Yarıya yakın diğer grup ise uzaktan çalışma konusunda çok tecrübeli olduklarını ifade etmişlerdir.

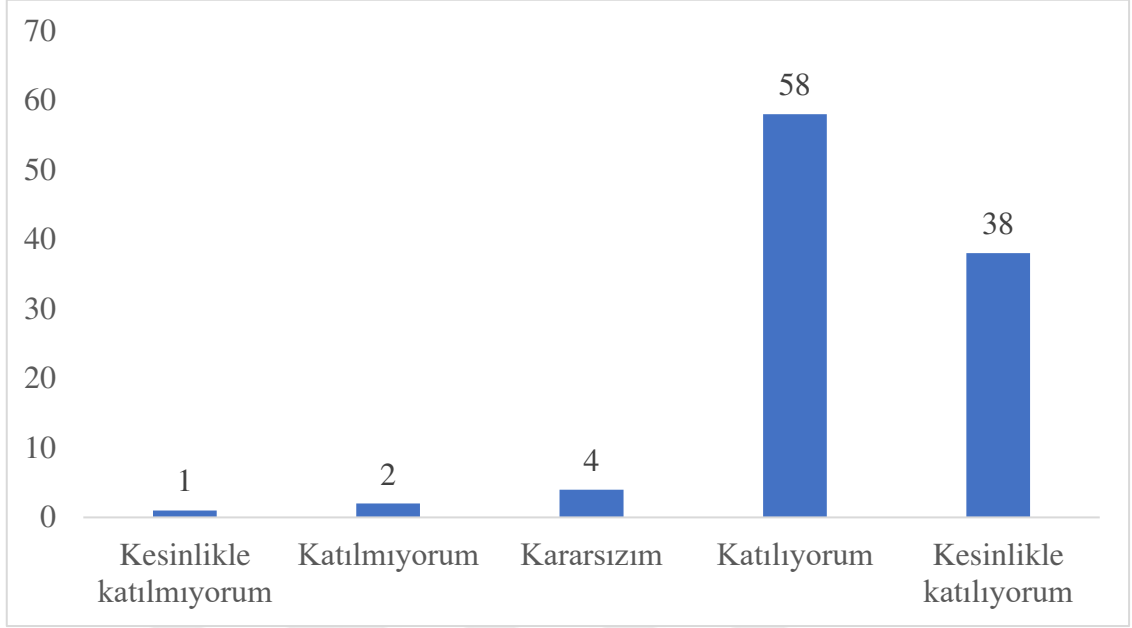


Şekil 8. Uzaktan çalışma tecrübesi

3.2.1. Uzaktan Çalışmayla İlgili Görüşlerin Analizi

Yapılan ankette katılımcıların uzaktan çalışmayla ilgili görüşlerini almak amacıyla geliştirilen çeşitli ifadeler ne ölçüde katıldıkları sorulmuştur. Bu ifadeler uzaktan çalışma bağlamında yeni teknolojilerin kullanımı, sağlık, iş-yaşam dengesi, çalışan stresi, çevre ile ilgili konular ve uzaktan çalışmanın geleceği ile ilgili görüşlere yönelik ifadelerdir. İfadeler 5’li Likert türünde olup, “Kesinlikle katılmıyorum” – “Kesinlikle katılıyorum” seçeneklerini içermektedir. Bu bölümde bu ifadeler ve elde edilen verilerin analizine yönelik açıklamalar yer almaktadır.

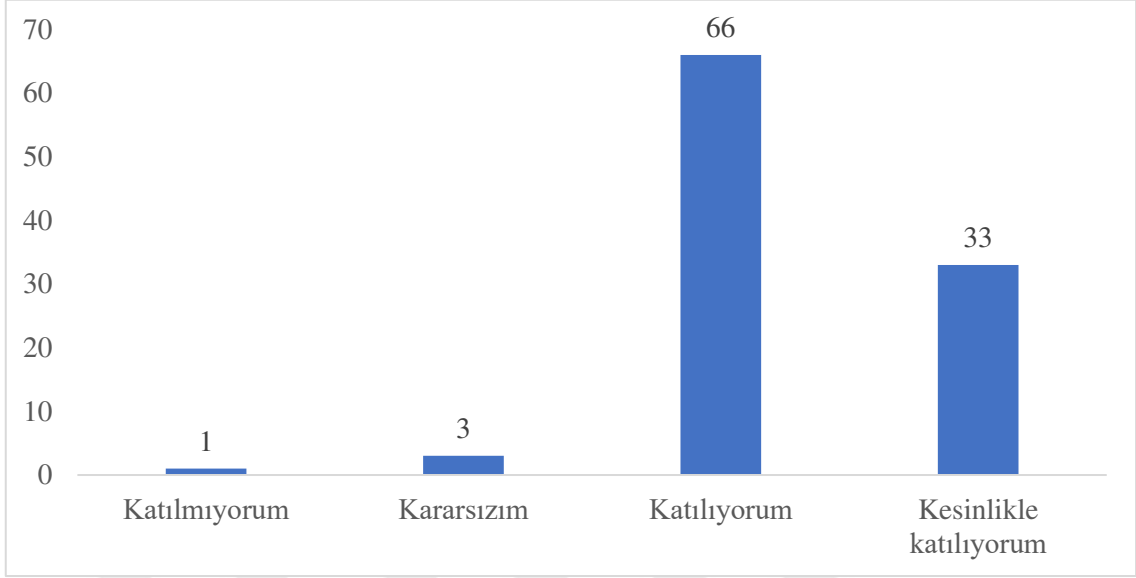
1: Uzaktan çalışma, çalışanları yeni teknolojileri kullanmaya zorlar.



Şekil 9. Uzaktan çalışma, çalışanları yeni teknolojileri kullanmaya zorlar

Katılımcılara "Uzaktan çalışma, çalışanları yeni teknolojileri kullanmaya zorlar" ifadesine katılıp katılmadıkları sorulmuştur. En sık seçilen cevap seçeneğinin 58 kişi ile "Katılıyorum" olduğu görülmüştür. Grafikten görüldüğü üzere katılımcıların çok büyük bölümü bu ifadeyi destekler bir görüşe sahiptir.

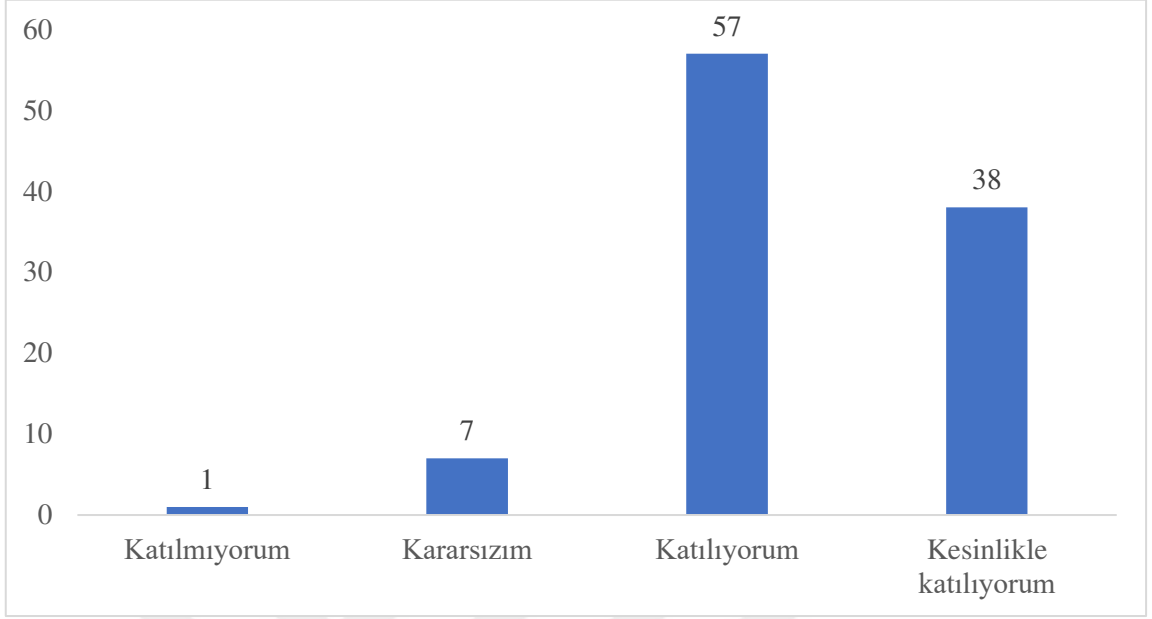
2: Uzaktan çalışma, çalışanları yeni teknolojileri öğrenmeye zorlar.



Şekil 10. Uzaktan çalışma, çalışanları yeni teknolojileri öğrenmeye zorlar

Katılımcılara "Uzaktan çalışma, çalışanları yeni teknolojileri öğrenmeye zorlar" ifadesine katılıp katılmadıkları sorulmuştur. En sık seçilen cevap seçeneğinin 66 kişi ile "Katılıyorum" olduğu görülmüştür. Grafikten görüldüğü üzere katılımcıların çok büyük bölümü bu ifadeyi destekler bir görüşe sahiptir.

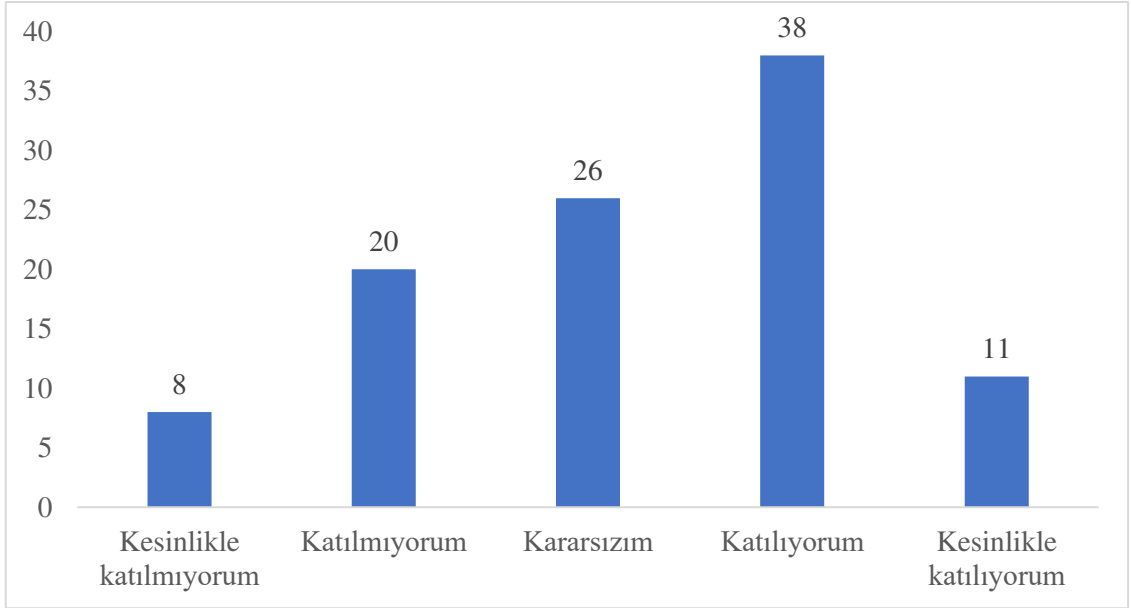
3: Uzaktan çalışma, firmaları yeni teknolojileri uygulamaya koymaya zorlar.



Şekil 11. Uzaktan çalışma, firmaları yeni teknolojileri uygulamaya koymaya zorlar

Katılımcılara "Uzaktan çalışma, firmaları yeni teknolojileri uygulamaya koymaya zorlar" ifadesine katılıp katılmadıkları sorulmuştur. En sık seçilen cevap seçeneğinin 57 kişi ile "Katılıyorum" olduğu görülmüştür. Grafikten görüldüğü üzere katılımcıların çok büyük bölümü bu ifadeyi destekler bir görüşe sahiptir.

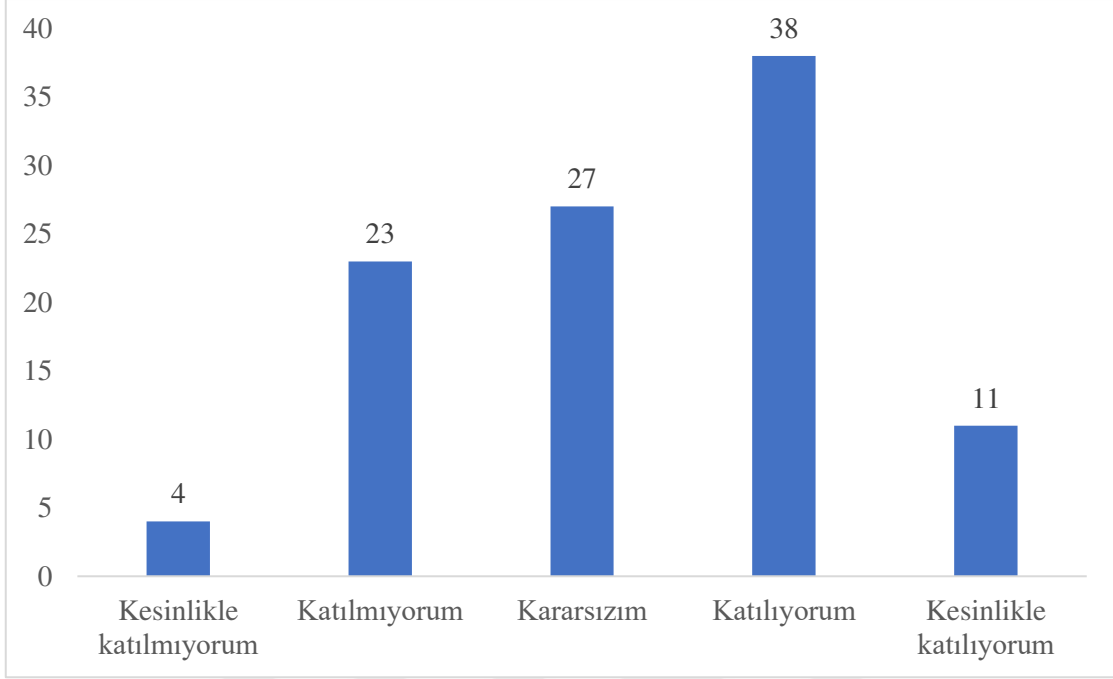
4: Uzaktan çalışma işyerinde çalışmaya göre daha az strese neden olduğu için çalışanların sağlığına olumlu olarak katkı sağlar.



Şekil 12. Uzaktan çalışma işyerinde çalışmaya göre daha az strese neden olduğu için çalışanların sağlığına olumlu olarak katkı sağlar

Katılımcılara "Uzaktan çalışma işyerinde çalışmaya göre daha az strese neden olduğu için çalışanların sağlığına olumlu olarak katkı sağlar" ifadesine katılıp katılmadıkları sorulmuştur. En sık seçilen cevap seçeneğinin 38 kişi ile "Katılıyorum" olduğu görülmüştür. Grafikten görüldüğü üzere katılımcıların çok büyük bölümü bu ifadeyi destekler bir görüşe sahiptir. Ancak kararsızların sayısı 26 ve olumsuz görüşte olanların toplam sayısı ise 28'dir. Dolayısıyla bu konuda katılımcıların görüşlerinde farklılıklar olduğu anlaşılmaktadır.

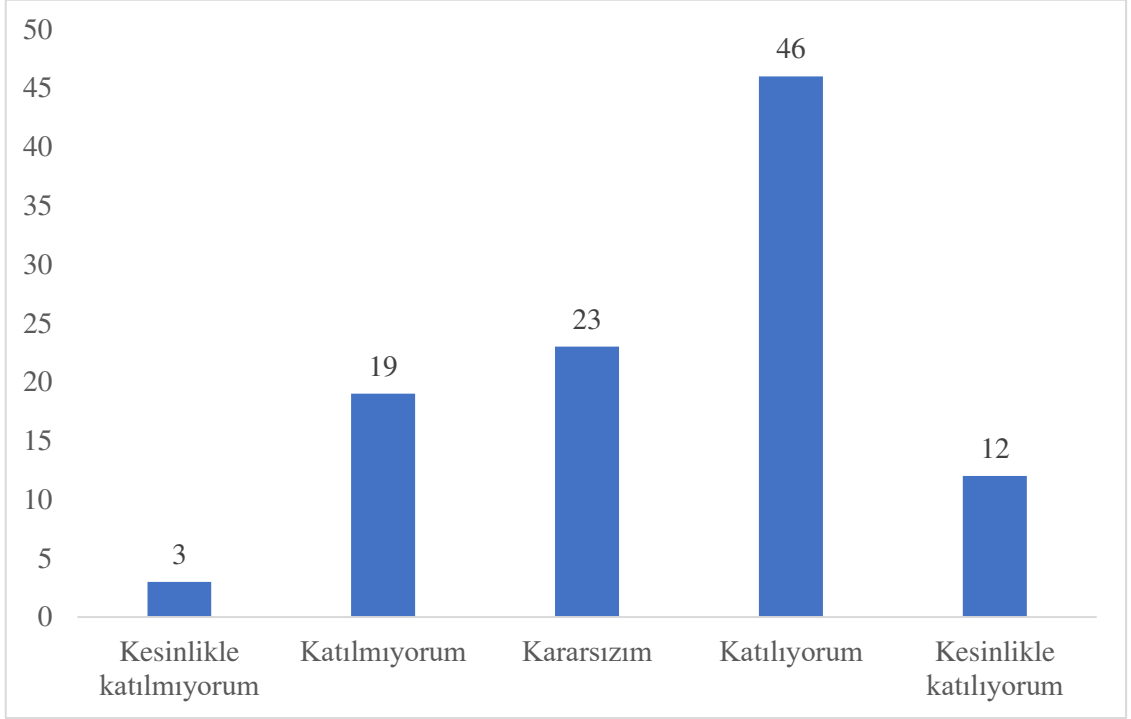
5: Uzaktan çalışma işyerinde çalışmaya göre daha az kaygıya neden olduğu için çalışanların sağlığına olumlu olarak katkı sağlar.



Şekil 13. Uzaktan çalışma işyerinde çalışmaya göre daha az kaygıya neden olduğu için çalışanların sağlığına olumlu olarak katkı sağlar

Katılımcılara "Uzaktan çalışma işyerinde çalışmaya göre daha az kaygıya neden olduğu için çalışanların sağlığına olumlu olarak katkı sağlar" ifadesine katılıp katılmadıkları sorulmuştur. En sık seçilen cevap seçeneğinin 38 kişi ile "Katılıyorum" olduğu görülmüştür. Grafikten görüldüğü üzere katılımcıların büyük bölümü bu ifadeyi destekler bir görüşe sahiptir. Ancak kararsızların sayısı 27 ve olumsuz görüşte olanların toplam sayısı da 27'dir. Dolayısıyla bu konuda katılımcıların görüşlerinde farklılıklar olduğu anlaşılmaktadır.

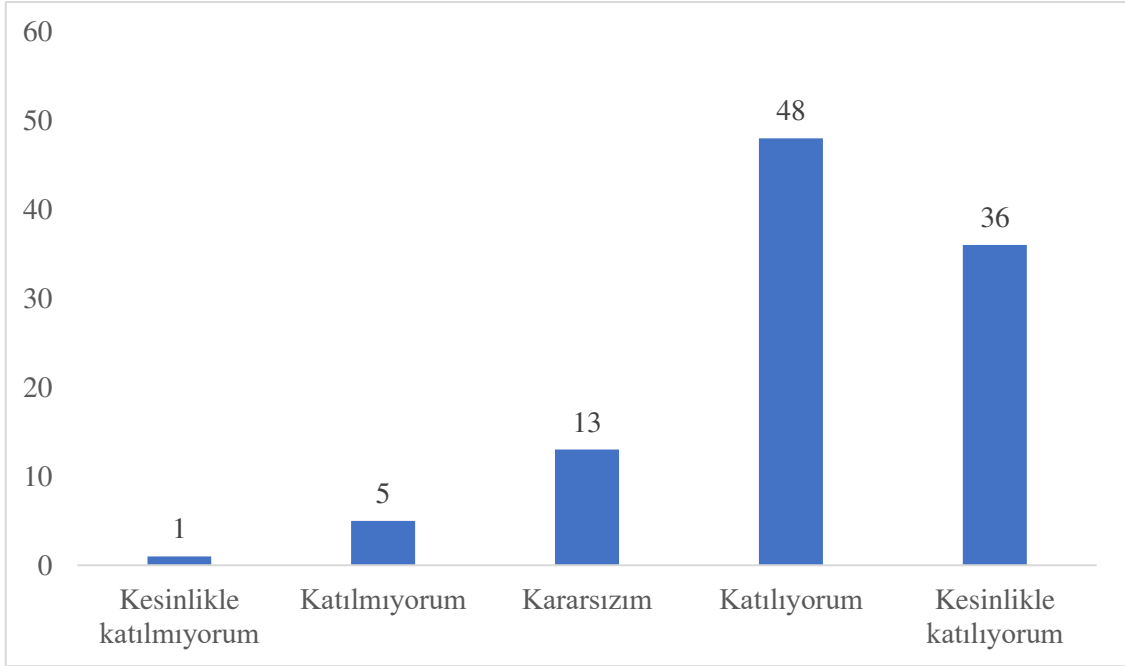
6: Uzaktan çalışma, çalışanın iş ve ev yaşamı arasında bir denge kurmasına yardımcı olur.



Şekil 14. Uzaktan çalışma, çalışanın iş ve ev yaşamı arasında bir denge kurmasına yardımcı olur

Katılımcılara "Uzaktan çalışma, çalışanın iş ve ev yaşamı arasında bir denge kurmasına yardımcı olur" ifadesine katılıp katılmadıkları sorulmuştur. En sık seçilen cevap seçeneğinin 46 kişi ile "Katılıyorum" olduğu görülmüştür. Grafikten görüldüğü üzere katılımcıların büyük bölümü bu ifadeyi destekler bir görüşe sahiptir. Kararsızların sayısı 23, olumsuz görüşte olanların toplam sayısı ise 22'dir. Dolayısıyla çoğunluğun olumlu görüşe sahip oldukları ancak farklı görüşte olan katılımcıların da sayısının az olmadığı anlaşılmaktadır.

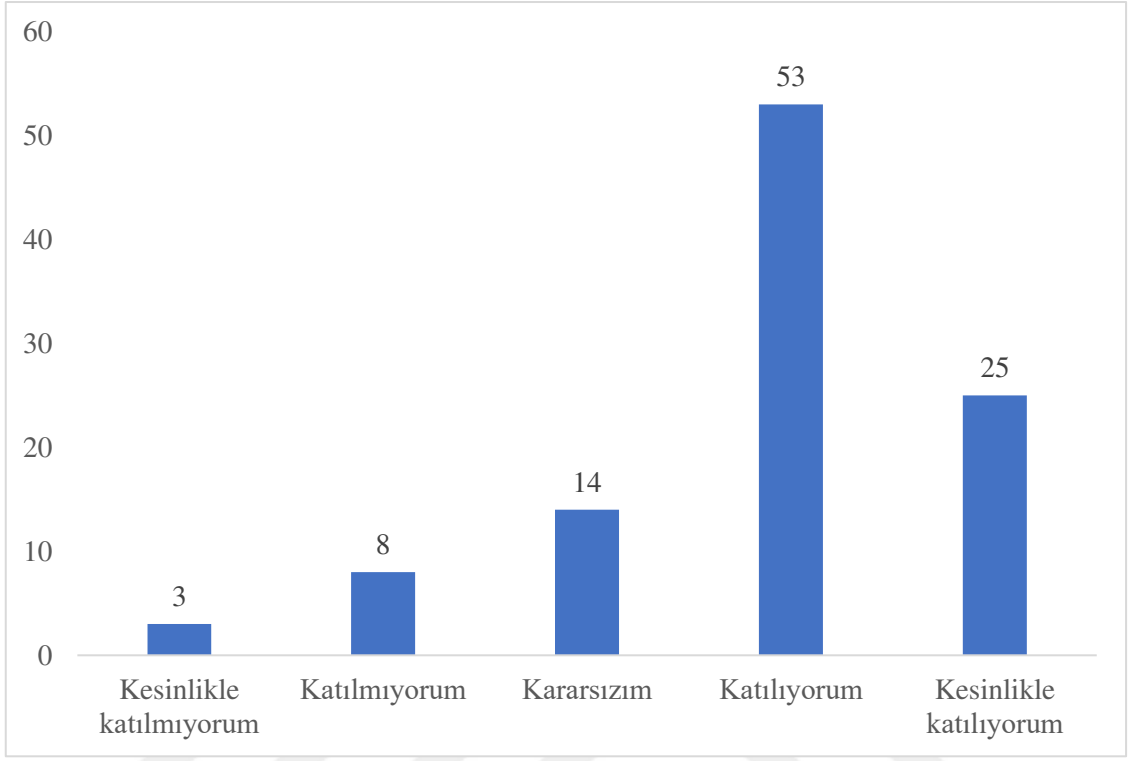
7: Uzaktan çalışma, özellikle büyük şehirlerde, yolda zaman kaybedilmediğinden dinlenme zamanını artırır.



Şekil 15. Uzaktan çalışma, özellikle büyük şehirlerde, yolda zaman kaybedilmediğinden dinlenme zamanını artırır

Katılımcılara "Uzaktan çalışma, özellikle büyük şehirlerde, yolda zaman kaybedilmediğinden dinlenme zamanını artırır." ifadesine katılıp katılmadıkları sorulmuştur. En sık seçilen cevap seçeneğinin 57 kişi ile "Katılıyorum" olduğu görülmüştür. Grafikten görüldüğü üzere katılımcıların çok büyük bölümü bu ifadeyi destekler bir görüşe sahiptir.

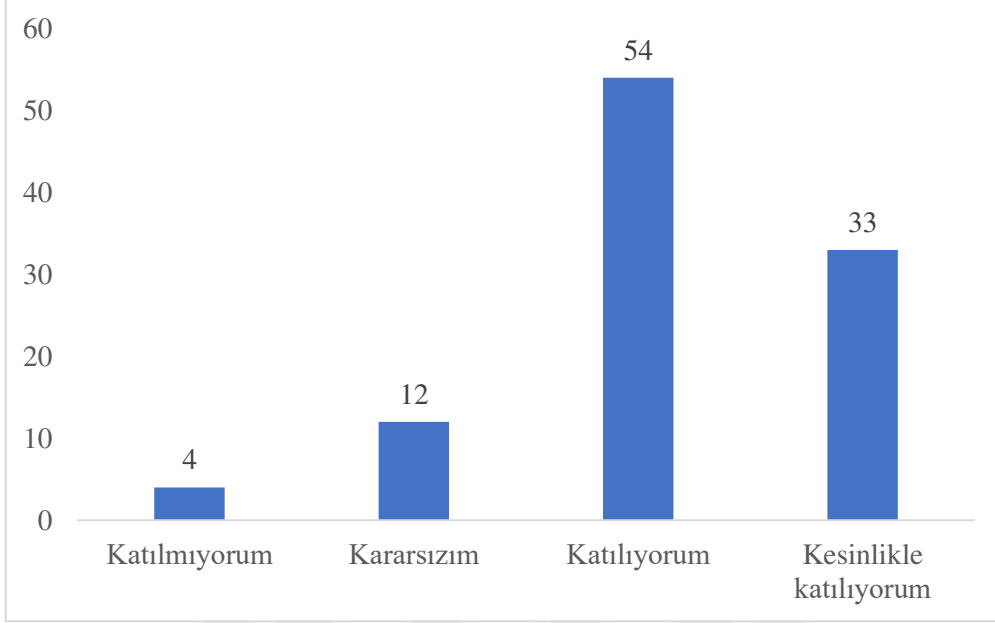
8: Uzaktan çalışma, özellikle büyük şehirlerde, yolda zaman kaybedilmediğinden çalışma süresini artırır.



Şekil 16. Uzaktan çalışma, özellikle büyük şehirlerde, yolda zaman kaybedilmediğinden çalışma süresini artırır

Katılımcılara "Uzaktan çalışma, özellikle büyük şehirlerde, yolda zaman kaybedilmediğinden çalışma süresini artırır" ifadesine katılıp katılmadıkları sorulmuştur. En sık seçilen cevap seçeneğinin 53 kişi ile "Katılıyorum" olduğu görülmüştür. Grafikten görüldüğü üzere katılımcıların büyük bölümü bu ifadeyi destekler bir görüşe sahiptir.

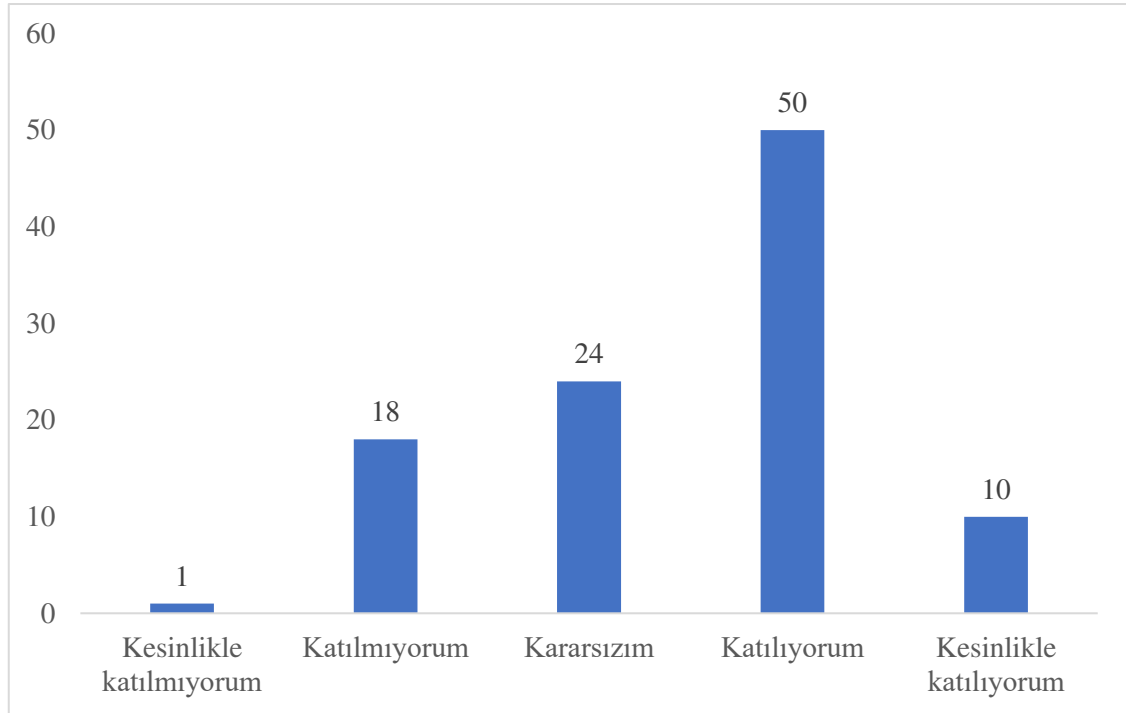
9: Uzaktan çalışma, işe gidilmediği için yakıt tüketimini azalttığından çevreye fayda sağlar.



Şekil 17. Uzaktan çalışma, işe gidilmediği için yakıt tüketimini azalttığından çevreye fayda sağlar

Katılımcılara "Uzaktan çalışma, işe gidilmediği için yakıt tüketimini azalttığından çevreye fayda sağlar." ifadesine katılıp katılmadıkları sorulmuştur. En sık seçilen cevap seçeneğinin 54 kişi ile "Katılıyorum" olduğu görülmüştür. Grafikten görüldüğü üzere katılımcıların büyük bölümü bu ifadeyi destekler bir görüşe sahiptir.

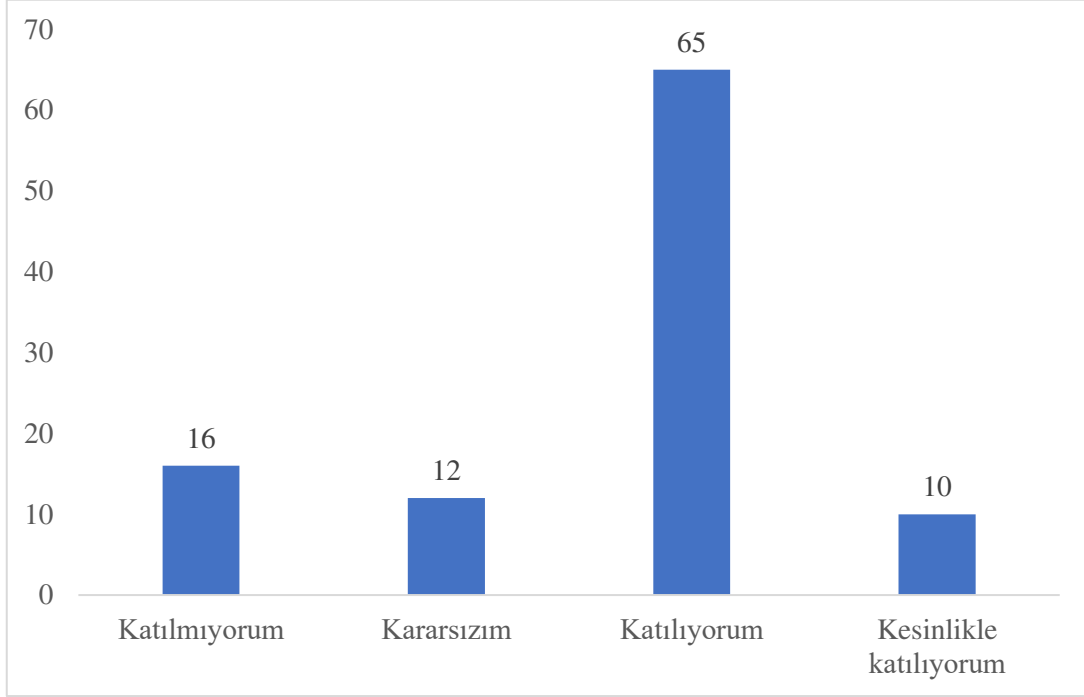
10: Uzaktan çalışma ile ilgili önemli problemlerden birisi çalışanların yeni teknolojileri kullanmada zorlanmalarıdır.



Şekil 18. Uzaktan çalışma ile ilgili önemli problemlerden birisi çalışanların yeni teknolojileri kullanmada zorlanmalarıdır

Katılımcılara "Uzaktan çalışma ile ilgili önemli problemlerden birisi çalışanların yeni teknolojileri kullanmada zorlanmalarıdır" ifadesine katılıp katılmadıkları sorulmuştur. En sık seçilen cevap seçeneğinin 50 kişi ile "Katılıyorum" olduğu görülmüştür. Grafikten görüldüğü üzere katılımcıların büyük bölümü bu ifadeyi destekler bir görüşe sahiptir. Kararsızların sayısı 24, olumsuz görüşte olanların toplam sayısı ise 19'dur. Dolayısıyla çoğunluğun olumlu görüşe sahip oldukları ancak farklı görüşte olan katılımcıların da sayısının az olmadığı anlaşılmaktadır.

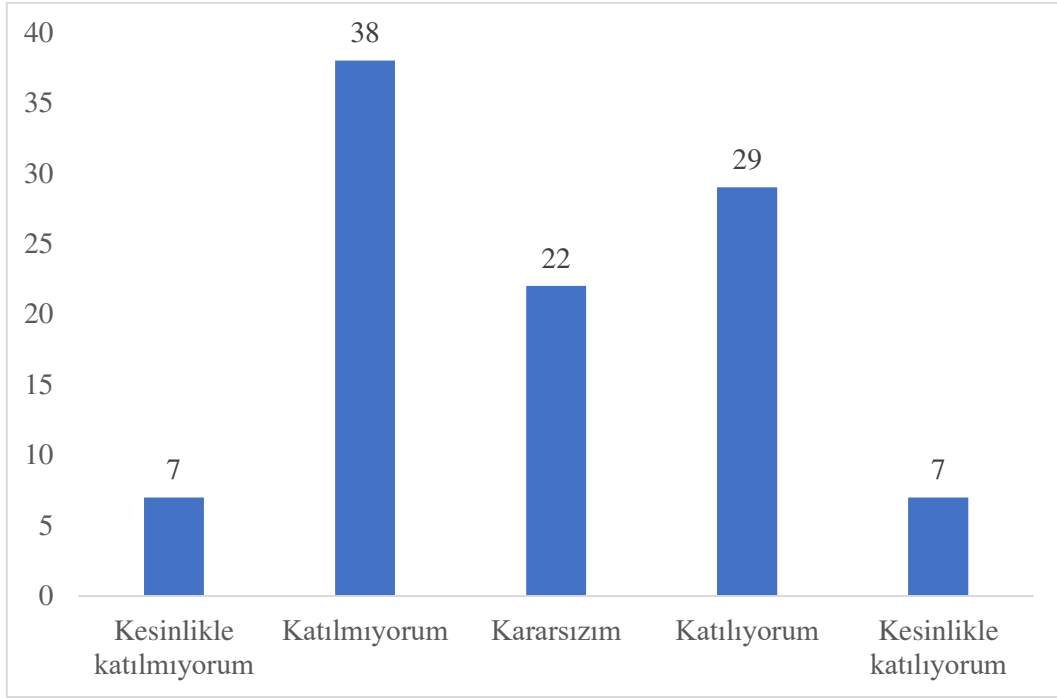
11: Uzaktan çalışırken teknik sorunlar sıklıkla yaşanır.



Şekil 19. Uzaktan çalışırken teknik sorunlar sıklıkla yaşanır

Katılımcılara "Uzaktan çalışırken teknik sorunlar sıklıkla yaşanır." ifadesine katılıp katılmadıkları sorulmuştur. En sık seçilen cevap seçeneğinin 65 kişi ile "Katılıyorum" olduğu görülmüştür. Grafikten görüldüğü üzere katılımcıların büyük bölümü bu ifadeyi destekler bir görüşe sahiptir.

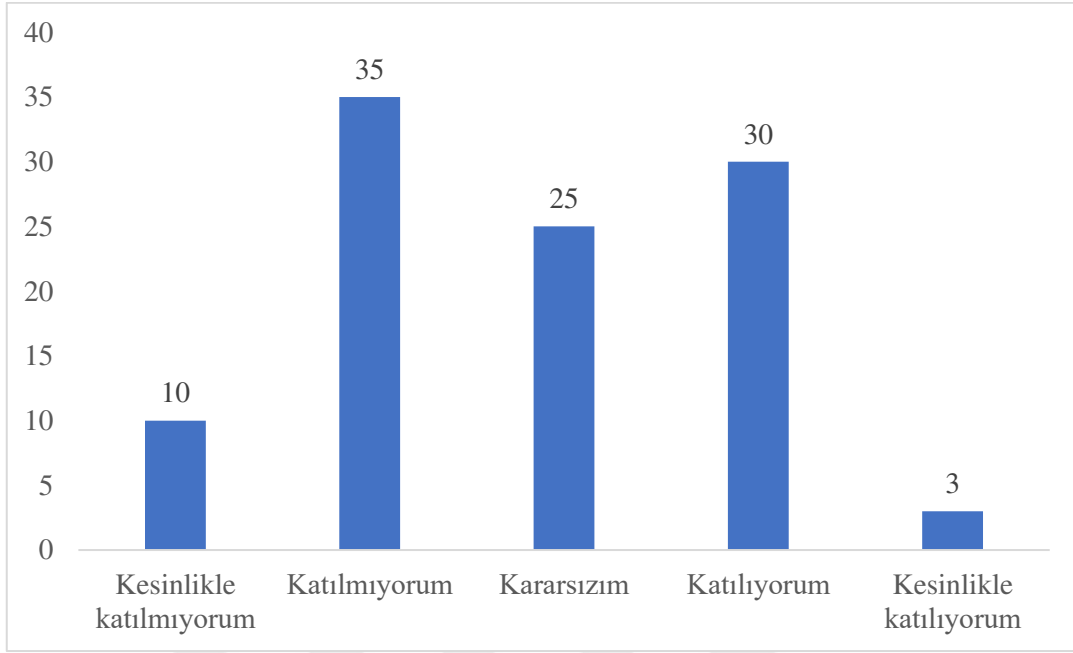
12: Uzaktan çalışırken ekipleri yönetmek zordur.



Şekil 20. Uzaktan çalışırken ekipleri yönetmek zordur

Katılımcılara "Uzaktan çalışırken ekipleri yönetmek zordur" ifadesine katılıp katılmadıkları sorulmuştur. En sık seçilen cevap seçeneğinin 38 kişi ile "Katılmıyorum" olduğu görülmüştür. Grafikten görüldüğü üzere daha önceki ifadelerin aksine bu ifadeye katılmayan katılımcıların sayısı katılanlardan fazladır. Benzer şekilde kararsız olduğunu ifade eden katılımcı sayısı da 22'dir. Buradan yola çıkarak katılımcıların bu konuda farklı görüşe sahip oldukları ve bu ifadeye katılmayanların sayısının fazla olduğu söylenebilir.

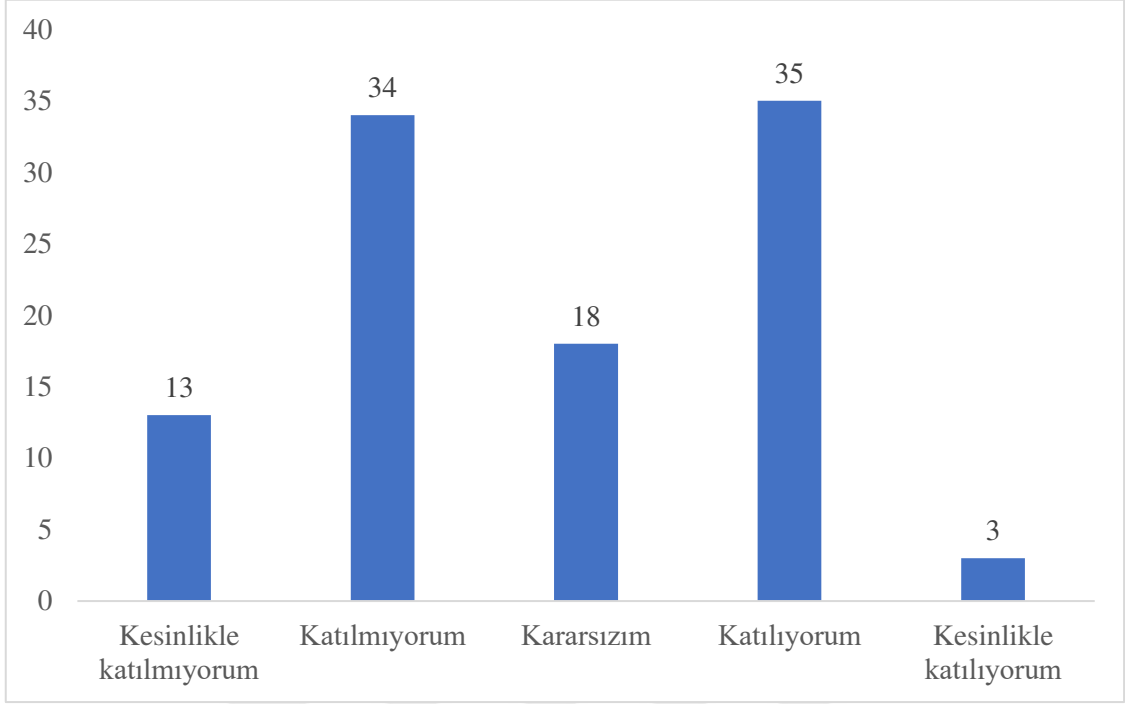
13: Uzaktan çalışırken çalışanların bireysel mahremiyetleri risk altındadır.



Şekil 21. Uzaktan çalışırken çalışanların bireysel mahremiyetleri risk altındadır

Katılımcılara "Uzaktan çalışırken çalışanların bireysel mahremiyetleri risk altındadır." ifadesine katılıp katılmadıkları sorulmuştur. En sık seçilen cevap seçeneğinin 35 kişi ile "Katılmıyorum" olduğu görülmüştür. Grafikten görüldüğü üzere bu görüşe katılmayan katılımcıların sayısı katılanlardan fazladır. Benzer şekilde kararsız olduğunu ifade eden katılımcı sayısı da 25'tir. Buradan yola çıkarak katılımcıların bu konuda farklı görüşe sahip oldukları ve bu ifadeye katılmayanların sayısının fazla olduğu söylenebilir.

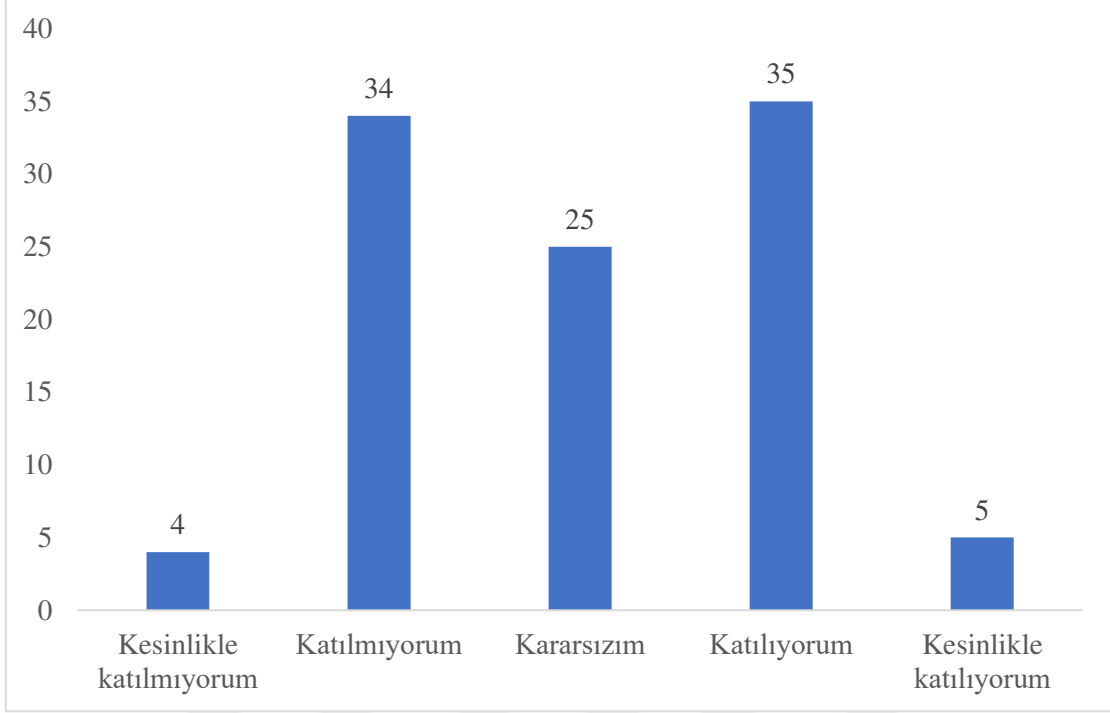
14: Uzaktan çalışırken çalışanların aile mahremiyeti risk altındadır.



Şekil 22. Uzaktan çalışırken çalışanların aile mahremiyeti risk altındadır

Katılımcılara "Uzaktan çalışırken çalışanların aile mahremiyeti risk altındadır." ifadesine katılıp katılmadıkları sorulmuştur. En sık seçilen cevap seçeneğinin 35 kişi ile "Katılıyorum" olmakla birlikte 34 katılımcı da "Katılmıyorum" seçeneğini işaretlemiştir. Grafikten görüldüğü üzere bu görüşe katılmayan katılımcıların sayısı katılanlardan biraz fazladır. Kararsız olduğunu ifade eden katılımcı sayısı ise 18'dir. Buradan yola çıkarak katılımcıların bu konuda farklı görüşe sahip oldukları söylenebilir.

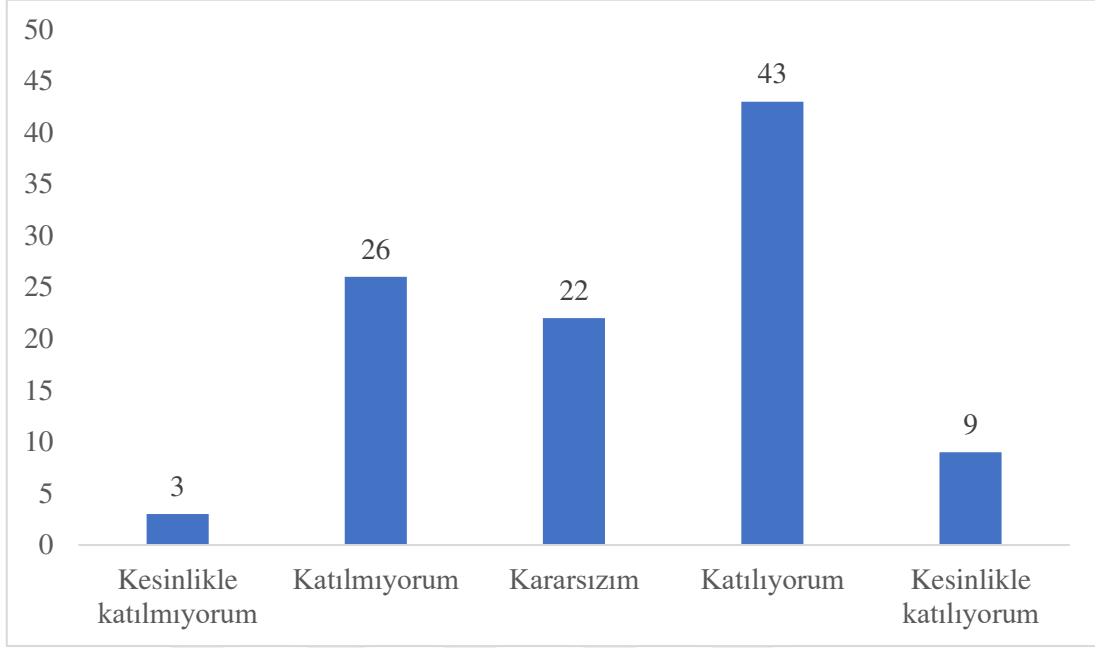
15: Uzaktan çalışma için gerekli teknolojik imkanları her bir çalışana sunmak firmalar için zordur.



Şekil 23. Uzaktan çalışma için gerekli teknolojik imkanları her bir çalışana sunmak firmalar için zordur

Katılımcılara "Uzaktan çalışma için gerekli teknolojik imkanları her bir çalışana sunmak firmalar için zordur" ifadesine katılıp katılmadıkları sorulmuştur. En sık seçilen cevap seçeneğinin 35 kişi ile "Katılıyorum" olmakla birlikte 34 katılımcı da "Katılmıyorum" seçeneğini işaretlemiştir. Grafikten görüldüğü üzere bu görüşe katılan katılımcıların sayısı katılmayanlardan biraz fazladır. Kararsız olduğunu ifade eden katılımcı sayısı ise 25'tir. Buradan yola çıkarak katılımcıların bu konuda farklı görüşe sahip oldukları söylenebilir.

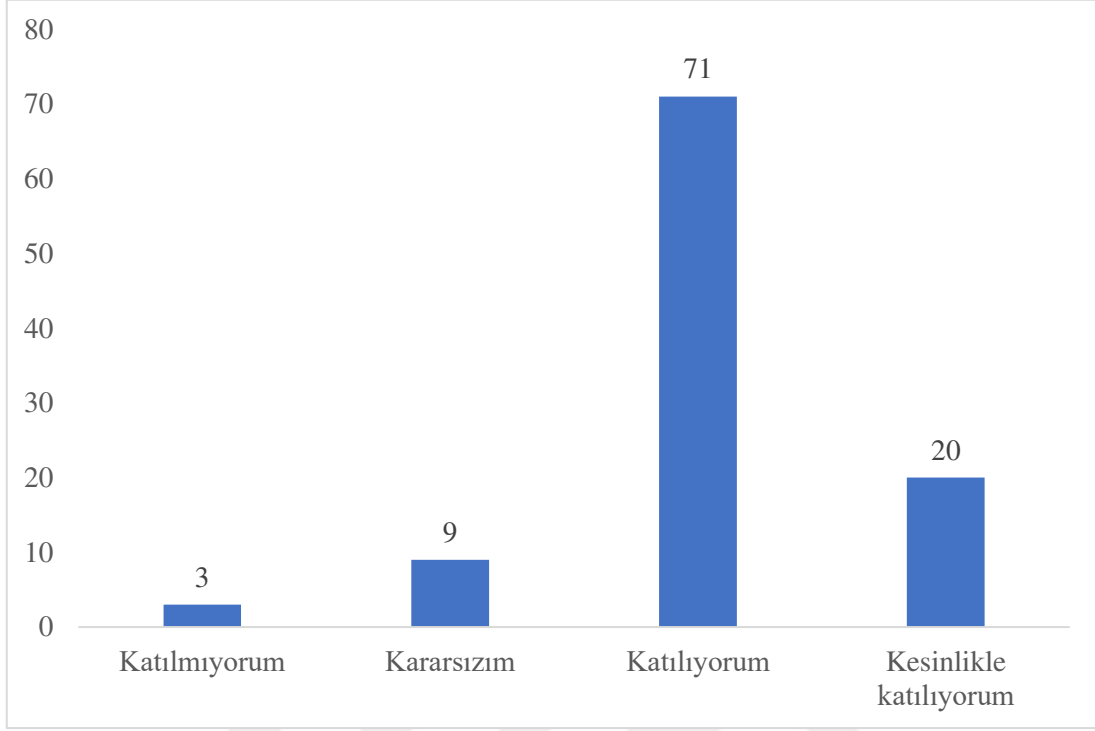
16: Uzaktan çalışma kişilerin ev yaşamında strese neden olur.



Şekil 24. Uzaktan çalışma kişilerin ev yaşamında strese neden olur

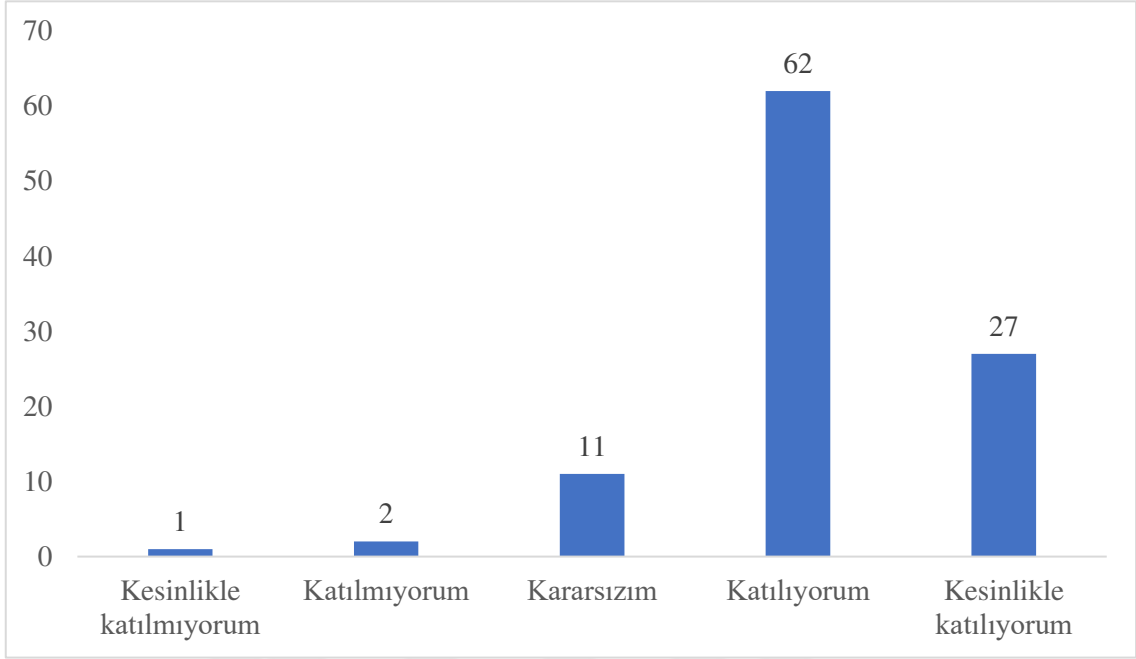
Katılımcılara "Uzaktan çalışma kişilerin ev yaşamında strese neden olur." ifadesine katılıp katılmadıkları sorulmuştur. En sık seçilen cevap seçeneğinin 43 kişi ile "Katılıyorum" olduğu görülmüştür. Grafikten görüldüğü üzere katılımcıların yarısından biraz fazlası bu ifadeyi destekler bir görüşe sahiptir. Kararsızların sayısı 22, olumsuz görüşte olanların toplam sayısı ise 29'dur. Dolayısıyla çoğunluğun olumlu görüşe sahip oldukları ancak farklı görüşte olan katılımcıların da sayısının az olmadığı anlaşılmaktadır.

17: Çalışanların uzaktan çalışma tarzına alışmaları için eğitim almaları gerekir.



Şekil 25. Çalışanların uzaktan çalışma tarzına alışmaları için eğitim almaları gerekir
Katılımcılara "Çalışanların uzaktan çalışma tarzına alışmaları için eğitim almaları gerekir" ifadesine katılıp katılmadıkları sorulmuştur. En sık seçilen cevap seçeneğinin 71 kişi ile "Katılıyorum" olduğu görülmüştür. Grafikten görüldüğü üzere katılımcıların büyük bölümü bu ifadeyi destekler bir görüşe sahiptir.

18: Gelecekte uzaktan çalışma giderek artacak ve insanlar istedikleri yerden çalışabilecekler.



Şekil 26. Gelecekte uzaktan çalışma giderek artacak ve insanlar istedikleri yerden çalışabilecekler

Katılımcılara "Gelecekte uzaktan çalışma giderek artacak ve insanlar istedikleri yerden çalışabilecekler" ifadesine katılıp katılmadıkları sorulmuştur. En sık seçilen cevap seçeneğinin 62 kişi ile "Katılıyorum" olduğu görülmüştür. Grafikten görüldüğü üzere katılımcıların büyük bölümü bu ifadeyi destekler bir görüşe sahiptir.

3.3.1. Karşılaştırma Analizleri

Bu bölümde farklı demografik değişkenler açısından bakıldığında katılımcıların uzaktan çalışma ile ilgili görüşlerde farklılık gösterip göstermedikleri ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Uzaktan çalışmanın aile yaşamına etkileri olarak ele alınabilecek konularda evli ve bekar olanlarla, çocuk sahibi olan ve çocuk sahibi olmayanlar arasında bir farklılık olup olmadığını anlamak üzere bağımsız örneklem t testleri yapılmıştır. Yapılan analizlere ait bilgiler ve analiz sonuçlarına ait değerlendirmeler aşağıda yer almaktadır.

Uzaktan çalışma, çalışanın iş ve ev yaşamı arasında bir denge kurmasına yardımcı olur ifadesine verilen cevaplar kullanılarak bekar ve evli katılımcıların uzaktan çalışma ve iş- ev yaşam dengesi konusunda görüşleri arasında bir farklılık olup olmadığı test edilmiştir. Test sonuçlarına yönelik değerler Tablo 9’da verilmiştir. Tablodan görüldüğü üzere bu konuda bekar ve evli katılımcıların görüşleri birbirine oldukça yakındır. Bir başka ifade ile bekar ve evliler arasında bu konuda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>0,05$). Dolayısıyla, H1 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 9. Medeni durum - iş ev yaşam dengesi

Uzaktan çalışma, çalışanın iş ve ev yaşamı arasında bir denge kurmasına yardımcı olur						
Medeni Durum		N	Ortalama	Std. Sapma		
Bekar		23	3,43	1,037		
Evli		80	3,44	1,017		
				%95 güven aralığı		
t	Sd	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata Farkı	Alt	Üst
-0,011	35,101	0,991	-0,003	0,244	-0,499	0,493

Uzaktan çalışma, çalışanın iş ve ev yaşamı arasında bir denge kurmasına yardımcı olur ifadesine verilen cevaplar kullanılarak çocuk sahibi olan ve olmayan katılımcıların uzaktan çalışma ve iş- ev yaşam dengesi konusunda görüşleri arasında bir farklılık olup olmadığı test edilmiştir. Test sonuçlarına yönelik değerler Tablo 10’da verilmiştir. Tablodan görüldüğü üzere bu konuda çocuğu olan ve olmayan katılımcıların görüşleri birbirine oldukça yakındır. Bir başka ifadeyle, bu konuda bu iki grup arasında istatistiksel

olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>0,05$). Dolayısıyla, H2 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 10. Çocuk sahipliği - iş ev yaşam dengesi

Uzaktan çalışma, çalışanın iş ve ev yaşamı arasında bir denge kurmasına yardımcı olur						
Çocuk		N	Ortalama	Std. Sapma		
Var		26	3,46	1,029		
Yok		77	3,43	1,019		
				%95 güven aralığı		
t	Sd	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata Farkı	Alt	Üst
0,142	42,749	0,888	0,033	0,233	-0,437	0,502

Uzaktan çalışırken çalışanların bireysel mahremiyetleri risk altındadır ifadesine verilen cevaplar kullanılarak bekar ve evli katılımcıların uzaktan çalışma ve bireysel mahremiyet konusunda görüşleri arasında bir farklılık olup olmadığı test edilmiştir. Test sonuçlarına yönelik değerler Tablo 11’de verilmiştir. Tablodan görüldüğü üzere bu ifadeye evli katılımcıların bekar katılımcılara göre katılma düzeyleri daha düşüktür. Ancak iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>0,05$). Dolayısıyla, H3 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 11. Medeni durum - bireysel mahremiyet

Uzaktan çalışırken çalışanların bireysel mahremiyetleri risk altındadır						
Medeni Durum		N	Ortalama	Std. Sapma		
Bekar		23	3,13	0,869		
Evli		80	2,73	1,091		
				%95 güven aralığı		
t	Sd	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata Farkı	Alt	Üst
1,857	43,930	0,070	0,405	0,218	-0,035	0,846

Uzaktan çalışırken çalışanların bireysel mahremiyetleri risk altındadır ifadesine verilen cevaplar kullanılarak çocuk sahibi olan ve olmayan katılımcıların uzaktan çalışma ve bireysel mahremiyet konusunda görüşleri arasında bir farklılık olup olmadığı test

edilmiştir. Test sonuçlarına yönelik değerler Tablo 12’de verilmiştir. Tablodan görüldüğü üzere bu ifadeye çocuğu olan katılımcıların olmayan katılımcılara göre katılma düzeyleri daha yüksektir. T testi sonuçlarına göre iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu da görülmektedir ($p < 0,05$). Bu sonuçlara göre çocuk sahibi olanların olmayanlara göre uzaktan çalışırken bireysel mahremiyetin risk altında olduğunu daha çok düşünmektedirler. Bu sonuçlara göre H4 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 12. Çocuk sahipliği - bireysel mahremiyet

Uzaktan çalışırken çalışanların bireysel mahremiyetleri risk altındadır						
Çocuk		N	Ortalama	Std. Sapma		
Var		26	3,15	0,881		
Yok		77	2,70	1,089		
					%95 güven aralığı	
t	Sd	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata Farkı	Alt	Üst
2,128	52,853	0,038	0,453	0,213	0,026	0,879

Uzaktan çalışırken çalışanların aile mahremiyeti risk altındadır ifadesine verilen cevaplar kullanılarak bekar ve evli katılımcıların uzaktan çalışma ve aile mahremiyeti konusunda görüşleri arasında bir farklılık olup olmadığı test edilmiştir. Test sonuçlarına yönelik değerler Tablo 13’te verilmiştir. Tablodan görüldüğü üzere bu ifadeye evli katılımcıların bekar katılımcılara göre katılma düzeyleri daha düşüktür. Ancak iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p > 0,05$). Dolayısıyla H5 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 13. Medeni durum - aile mahremiyeti

Uzaktan çalışırken çalışanların aile mahremiyeti risk altındadır						
Medeni Durum		N	Ortalama	Std. Sapma		
Bekar		23	3,17	1,029		
Evli		80	2,71	1,138		
					%95 güven aralığı	
t	Sd	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata Farkı	Alt	Üst
1,849	38,860	0,072	0,461	0,250	-0,043	0,966

Uzaktan çalışırken çalışanların aile mahremiyeti risk altındadır ifadesine verilen cevaplar kullanılarak çocuk sahibi olan ve olmayan katılımcıların uzaktan çalışma ve aile mahremiyeti konusunda görüşleri arasında bir farklılık olup olmadığı test edilmiştir. Test sonuçlarına yönelik değerler Tablo 14’te verilmiştir. Tablodan görüldüğü üzere bu ifadeye çocuğu olan katılımcıların olmayan katılımcılara göre katılma düzeyleri daha yüksektir. T testi sonuçlarına göre iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu da görülmektedir ($p < 0,05$). Bu sonuçlara göre çocuk sahibi olanların olmayanlara göre uzaktan çalışırken aile mahremiyetinin risk altında olduğunu daha çok düşünmektedirler. Dolayısıyla, H6 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 14. Çocuk sahipliği - aile mahremiyeti

Uzaktan çalışırken çalışanların aile mahremiyeti risk altındadır						
Çocuk		N	Ortalama	Std. Sapma		
Var		26	3,23	1,032		
Yok		77	2,68	1,129		
				%95 güven aralığı		
t	Sd	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata Farkı	Alt	Üst
2,316	46,787	,025	0,555	0,240	0,073	1,038

Uzaktan çalışma kişilerin ev yaşamında strese neden olur ifadesine verilen cevaplar kullanılarak bekar ve evli katılımcıların uzaktan çalışma ve ev yaşamındaki stres konusunda görüşleri arasında bir farklılık olup olmadığı test edilmiştir. Test sonuçlarına yönelik değerler Tablo 15’te verilmiştir. Tablodan görüldüğü üzere bu ifadeye evli katılımcıların bekar katılımcılara göre katılma düzeyleri birbirine yakındır. Ayrıca iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p > 0,05$). Dolayısıyla H7 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 15. Medeni durum - ev yaşamındaki stres

Uzaktan çalışma kişilerin ev yaşamında strese neden olur						
Medeni Durum		N	Ortalama	Std. Sapma		
Bekar		23	3,13	1,014		
Evli		80	3,33	1,041		
				%95 güven aralığı		
t	Sd	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata Farkı	Alt	Üst
-0,806	36,418	0,425	-0,195	0,241	-0,684	0,295

Uzaktan çalışma kişilerin ev yaşamında strese neden olur ifadesine verilen cevaplar kullanılarak çocuk sahibi olan ve olmayan katılımcıların uzaktan çalışma ve aile mahremiyeti konusunda görüşleri arasında bir farklılık olup olmadığı test edilmiştir. Test sonuçlarına yönelik değerler Tablo 16’da verilmiştir. Tablodan görüldüğü üzere bu ifadeye çocuğu olan katılımcıların olmayan katılımcılara göre katılma düzeyleri daha yüksektir. T testi sonuçlarına göre iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu da görülmektedir ($p < 0,05$). Bu sonuçlara göre çocuk sahibi olanların olmayanlara göre uzaktan çalışırken ev yaşamındaki strese neden olacağını daha çok düşünmektedirler. Dolayısıyla, H8 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 16. Çocuk sahipliği - ev yaşamındaki stres

Uzaktan çalışma kişilerin ev yaşamında strese neden olur						
Çocuk		N	Ortalama	Std. Sapma		
Var		26	3,23	1,032		
Yok		77	2,68	1,129		
				%95 güven aralığı		
t	Sd	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata Farkı	Alt	Üst
2,316	46,787	,025	0,555	0,240	0,073	1,038

Uzaktan çalışırken ekipleri yönetmek zordur ifadesine verilen cevaplar kullanılarak çalışan ve yönetici pozisyonundaki katılımcıların uzaktan çalışmada ekipleri yönetmenin zorluğu konusunda görüşleri arasında bir farklılık olup olmadığı test edilmiştir. Test

sonuçlarına yönelik değerler Tablo 17’de verilmiştir. Tablodan görüldüğü üzere bu ifadeye çalışan katılımcıların yönetici konumundaki katılımcılara göre katılma düzeyleri biraz daha yüksektir. Ancak iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p > 0,05$). Dolayısıyla, H9 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 17. Pozisyon - ekip yönetiminde zorluk

Uzaktan çalışırken ekipleri yönetmek zordur						
Pozisyon		N	Ortalama	Std. Sapma		
Çalışan		84	2,95	1,052		
Yönetici		14	2,57	1,284		
				%95 güven aralığı		
t	Sd	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata Farkı	Alt	Üst
1,053	16,039	0,308	0,381	0,362	-0,386	1,148

Uzaktan çalışma için gerekli teknolojik imkanları her bir çalışana sunmak firmalar için zordur ifadesine verilen cevaplar kullanılarak çalışan ve yönetici pozisyonundaki katılımcıların uzaktan çalışmada gerekli teknolojik imkanları sunmanın zorluğu konusunda görüşleri arasında bir farklılık olup olmadığı test edilmiştir. Test sonuçlarına yönelik değerler Tablo 18’de verilmiştir. Tablodan görüldüğü üzere bu ifadeye çalışan katılımcıların yönetici konumundaki katılımcılara göre katılma düzeyleri biraz daha yüksektir. Ancak iki grup arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p > 0,05$). Dolayısıyla, H10 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 18. Pozisyon – teknolojik imkanları sağlamada zorluk

Uzaktan çalışma için gerekli teknolojik imkanları her bir çalışana sunmak firmalar için zordur						
Pozisyon		N	Ortalama	Std. Sapma		
Çalışan		84	3,06	1,034		
Yönetici		14	2,93	0,997		
				%95 güven aralığı		
t	Sd	Anlamlılık	Ortalama Fark	Std. Hata Farkı	Alt	Üst
0,452	17,983	0,656	0,131	0,289	-0,477	0,739

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bilgi teknolojilerindeki gelişmelere bağlı olarak daha fazla dijitalleşme, bireysel yaşantımızda olduğu gibi işletmelerin çalışma yöntemlerini önemli ölçüde etkilemiştir. Bu gelişmelerin bir sonucu olarak günümüz işletmeleri geleneksel çalışma yöntemlerine ek olarak uzaktan çalışma uygulamalarını hayata geçirmeye başlamışlardır. Uzaktan çalışma uygulamalarının hayata geçirilmesinin nedenleri arasında değişen koşullara daha iyi uyum sağlamak, müşteri ihtiyaçlarına daha iyi cevap vermek ve daha büyük bir pazar payı elde etmek sayılabilir. Ayrıca COVID-19 pandemisi gibi sıra dışı gelişmeler de uzaktan çalışma uygulamalarının artmasına neden olmuş, hatta belirli bir dönemde firmalar için tek seçenek haline gelmiştir. Bu nedenle pandeminin yoğun olarak yaşandığı dönemlerde uzaktan çalışma uygulamalarının hızlıca arttığı gözlemlenmiştir.

Günümüzde popülerliği artsa da uzaktan çalışma kavramı 1970'li yılların başından beri gündemde olan bir kavramdır. Ancak uzaktan çalışmanın ne olduğu konusunda araştırmacıların farklı tanımlar geliştirdikleri görülmektedir. Genel olarak uzaktan çalışma işyeri dışındaki herhangi bir yerden çalışma veya evden çalışma olarak tanımlanabilir. Bunlara ek olarak mobil olarak çalışma veya ortak bir ofis merkezinde çalışma da uzaktan çalışma olarak değerlendirilebilmektedir.

Uzaktan çalışmanın hem işletmeler hem çalışanlar hem de genel olarak toplumsal birtakım faydalar sağladığı düşünülmektedir. İşletmeler için ele alındığında, maliyetleri azaltmak önemli bir neden olarak görülmektedir. Ulaşım, kira ve ısınma masraflarının azaltılması bu bağlamda değerlendirilmektedir. Ayrıca rekabet edebilmek amacıyla vasıflı çalışanlara esnek çalışma imkanları sunmak ve engelli çalışanlara kolaylık olması bakımından da uzaktan çalışma avantajlar sağlamaktadır. Çalışanlar açısından bakıldığında ise iş ve aile yaşamı arasında bir denge sağlanması, işe gidiş gelişteki zaman kayıpları ve masrafların ortadan kalkması, çalışanın daha az stresli bir ortamda işini yapması, çalışma ortamını kişinin istediği gibi tasarlaması, daha rahat kıyafetler giyebilmesi, çocuklarına daha rahat bakabilmesi ve bazı masrafları yapmak zorunda kalmaması gibi çeşitli avantajları vardır. Toplumsal açıdan bakıldığında ise araç kullanımının azalmasına bağlı olarak çevre kirliliği ve trafikle ilgili sorunların azalması en önemli avantajlar olarak görülmektedir.

Uzaktan çalışmanın avantajlarına karşın birtakım dezavantajları ve uygulaması ile ilgili zorluklar da bulunmaktadır. Firmalar için bu olumsuzluklardan birisi beklenen faydaların yeterince görülmemesi ve çalışan verimliliğinin uzaktan çalışmada düşmesidir. Çalışanları kontrol etmek, çalışanlar arasında koordinasyonu sağlamak uzaktan çalışma uygulamalarında daha zor olabilmektedir. Uzaktan çalışma için gereken teknik alt yapının kurulması ve bununla ilgili maliyetler de birer dezavantaj olabilmektedir. Çalışanlar açısından bakıldığında ise ev ortamında çalışmak ofis ortamından daha zor olabilir ve bu durum verimlilik kaybına neden olabilir. Ev iş rollerinin çatışması bu verimsizliğin önemli nedenleri arasındadır. Bazı çalışanların ev ortamında yeterince motive olamadıkları ifade edilmektedir. Ayrıca çalışanlar arasındaki iletişimin azalmasının da çeşitli olumsuzluklara neden olduğu görülmektedir. Toplumsal açıdan bakıldığında ise bu yeni çalışma düzeyine uyum sağlayamayanların iş anlamında dezavantajlı hale gelmeleri önemli bir konudur.

Bu çalışmada, çeşitli avantaj ve dezavantajlar içeren uzaktan çalışma hakkında işveren, yönetici ve çalışanların görüşlerinin alınması ve bu görüşlerin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu yeni çalışma tarzının sunacağı avantajlar ve uygulanmasındaki zorluklar hakkında bireylerin ne düşündüğünün ortaya konması amacıyla bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Hazırlanan anket 103 katılımcıya uygulanmış, elde edilen veriler çeşitli istatistik teknikler kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcıların büyük bölümü erkek, evli ve çocuk sahibi bireylerden oluşmaktadır. Katılımcıların %91'inden fazlası 50 yaşının altındaki bireylerden oluşmakta olup genel olarak genç bireyler olduklarını söylemek mümkündür. Katılımcıların %62,14'ü lisans, %22,33'ü ise yüksek lisans sahibidir. Lise ve altı eğitim seviyesindeki katılımcı oranı sadece %5,83'tür. Bu verilerden katılımcıların genel olarak yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerden oluştuğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların %26,21'i kamuda, %33,98'i özel sektörde ve %39,81'i ise STK'larda çalışmaktadır. Katılımcıların büyük bölümü, %81,55'i çalışandır. Yönetici olan katılımcı oranı %13,59 iken, iş veren katılımcı oranı ise sadece %4,85'tir. Uzaktan çalışma ile ilgili tecrübeye katılımcıların verdiği cevaplara bakıldığında büyük bölümünün uzaktan çalışma tecrübesi olduğu, hiç uzaktan çalışma tecrübesi olmayan katılımcı oranının sadece %7,77 olduğu görülmektedir.

Katılımcıların uzaktan çalışma ile ilgili görüşleri analiz edildiğinde genel olarak olumlu görüşlere sahip olduğu görülmektedir. Bu bağlamda,

- Uzaktan çalışmanın işyerinde çalışmaya göre daha az strese neden olduğu için çalışanların sağlığına olumlu olarak katkı sağladığı,
- Uzaktan çalışmanın işyerinde çalışmaya göre daha az kaygıya neden olduğu için çalışanların sağlığına olumlu olarak katkı sağladığı,
- Uzaktan çalışmanın çalışanın iş ve ev yaşamı arasında bir denge kurmasına yardımcı olduğu,
- Uzaktan çalışmanın özellikle büyük şehirlerde, yolda zaman kaybedilmediğinden dinlenme zamanını artırdığı,
- Uzaktan çalışmanın özellikle büyük şehirlerde, yolda zaman kaybedilmediğinden çalışma süresini artırdığı,
- Uzaktan çalışmanın işe gidilmediği için yakıt tüketimini azalttığından çevreye fayda sağladığı,

yönündeki ifadeler katılan katılımcı sayısının katılmayanlara göre fazla olduğu gözlemlenmiştir.

Katılımcılar, uzaktan çalışma ile ilgili zorluklar konusunda ise farklı görüşlere sahiptirler. Örneğin, “uzaktan çalışırken teknik sorunlar sıklıkla yaşanır” ifadesine katılımcıların çoğu katıldıklarını ifade etmişlerdir. Diğer yandan, “uzaktan çalışırken ekipleri yönetmek zordur” ifadesine ise katılmayanlar katılanlara göre daha fazladır. Benzer şekilde “uzaktan çalışırken çalışanların bireysel mahremiyetleri risk altındadır” ifadesine katılmayanlar katılanlara göre fazla olmakla beraber, katılanların ve kararsızların sayısı da yüksektir. Benzer bir durum “uzaktan çalışırken çalışanların aile mahremiyeti risk altındadır” ifadesine verilen cevaplarda da görülmektedir. “Uzaktan çalışma için gerekli teknolojik imkanları her bir çalışana sunmak firmalar için zordur” ifadesine katılan ve katılmayan katılımcıların sayısı birbirine oldukça yakındır. Bu durum bu konuda katılımcıların farklı görüşlere sahip olduklarını ve genel bir tutumun olmadığını göstermektedir. “Uzaktan çalışma kişilerin ev yaşamında strese neden olur” ifadesine

katıldığını ifade edenlerin sayısı ise katılmayanlara göre fazladır. Katılımcıların genel olarak evde çalışmanın ev yaşamında strese neden olacağını düşünmektedirler. Bir bakıma işin stresi eve taşınmış olacağını düşündükleri söylenebilir.

Uzaktan çalışma için firmaları yeni birtakım teknolojileri uygulamaya koyma ve bu yeni teknolojileri kullanmaya zorlayacağını ifade edenlerin sayısının fazla olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcılar çalışanların bu yeni teknolojileri öğrenmek zorunda kalacağını ve bu yeni çalışma tarzına alışmaları için eğitim almaları gerektiğini düşünmektedirler.

Katılımcıların uzaktan çalışmanın geleceği ile ilgili görüşleri ise bu çalışma tarzının giderek artacağı ve insanların artık sadece iş yerlerinde değil istedikleri yerden çalışabilecekleri yönündedir.

Çalışmada ayrıca farklı grupların uzaktan çalışma ile ilgili görüşleri arasında farklılık olup olmadığı yönünde istatistik testleri yapılmıştır. Uzaktan çalışmanın aile yaşamına etkileri olarak ele alınabilecek konularda evli ve bekar olanlarla, çocuk sahibi olan ve çocuk sahibi olmayanlar arasında bir farklılık olup olmadığını anlamak üzere yapılan bağımsız örneklem t testleri sonucunda elde edilen bulgulara göre,

- Uzaktan çalışmanın çalışanın iş ve ev yaşamı arasında bir denge kurmasına yardımcı olduğu yönündeki görüşleri açısından evli ve bekarlar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Benzer şekilde çocuk sahibi olan ve olmayan katılımcılar arasında da bu konuda bir farklılık görülmemiştir.
- Uzaktan çalışırken çalışanların bireysel mahremiyetlerinin risk altında olacağı yönündeki görüşleri açısından evli ve bekarlar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ancak çocuğu olan ve olmayan bireyler arasında anlamlı bir farklılık görülmüş olup, çocuğu olan katılımcıların daha yüksek risk algısına sahip olduğu anlaşılmıştır.
- Uzaktan çalışırken çalışanların aile mahremiyetlerinin risk altında olacağı yönündeki görüşleri açısından evli ve bekarlar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ancak çocuğu olan ve olmayan bireyler arasında anlamlı bir farklılık görülmüş olup, çocuğu olan katılımcıların daha yüksek risk algısına sahip olduğu anlaşılmıştır.

- Uzaktan çalışma kişilerin ev yaşamında strese neden olacağı yönündeki görüşleri açısından evli ve bekarlar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ancak çocuğu olan ve olmayan bireyler arasında anlamlı bir farklılık görülmüş olup, çocuğu olan katılımcıların uzaktan çalışmanın ev yaşamında strese neden olacağı görüşüne daha çok katıldıkları anlaşılmıştır.

Uzaktan çalışmanın iş yaşamında yapacağı olası etkileri olarak ele alınabilecek konularda yönetici ve çalışanların görüşleri karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırmalar sonucunda, Uzaktan çalışırken ekipleri yönetmek zor olacağı yönündeki görüşte çalışan ve yöneticiler arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Benzer şekilde uzaktan çalışma için gerekli teknolojik imkanları her bir çalışana sunmanın firmalar için zor olacağı yönündeki görüşte de çalışan ve yöneticiler arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Bu analizler sonucunda genel olarak bazı zorlukları olacağını düşünmekle birlikte çalışanların uzaktan çalışmanın yararları konusunda benzer ve olumlu görüşlere sahip oldukları anlaşılmaktadır. Katılımcılar aynı zamanda gelecekte uzaktan çalışmanın artacağını ve çalışma yerlerinin daha esnek olacağını düşünmektedirler. Bunlara ek olarak bu konuda daha çok yatırım yapılması ve çalışanların eğitilmesi gerektiği konusunu ifade etmektedirler. Buradan yola çıkarak yatırım ve eğitim faaliyetlerine daha çok kaynak ayırmaları ve geleceğe hazırlanmaları önerilebilir.

Bireysel ve aile mahremiyeti konusunda ise özellikle çocuk sahibi olan çalışanların daha yüksek endişe taşıdığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla firmaların bu konuyu dikkate almaları, çocuklu ailelerin endişelerini giderecek uygulamaları geliştirmeleri yararlı olacaktır. Bu konuyla ilgili gelecekte yapılacak akademik çalışmaların da önem arz ettiği anlaşılmaktadır.

Bu çalışmanın çeşitli kısıtları bulunmaktadır. Öncelikle örneklem sayısının küçük olduğu ve örneklemin tesadüfi yöntemle oluşturulmadığı göz önünde alındığında bu çalışmanın sonuçlarının genelleştirilemeyeceğini ifade etmek gerekir. Buradaki bulguların yeni çalışmalarda ve farklı örneklerle tekrar edilmesi ve elde edilen sonuçların karşılaştırmalı olarak değerlendirilmesi yararlı olacaktır. Ayrıca örneklemdaki yönetici ve çalışan sayısının azlığı karşılaştırmalardan elde edilen sonuçların daha ihtiyatlı olarak değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır.

KAYNAKLAR

- Abbas, B. (2016). Atipik bir çalışma biçimi olarak evde çalışma. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 13(52), 2007–2038.
- Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A., & Proulhac, L. (2016). Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 92, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2016.06.021>
- Aydıntan, B. ve Kördeve, M. K. (2016). Esnek çalışma ve örgütsel bağlılık ilişkisi: sağlık profesyonelleri üzerinde bir uygulama - Correlation between flexible working and organizational commitment: An application on health professionals. *Journal of Business Research - Turk*, 8(2), 277–277. <https://doi.org/10.20491/isarder.2016.179>
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(SPEC. ISS.), 383–400. <https://doi.org/10.1002/job.144>
- Beasley, R. E., & Lomo-David, E. (2000). Telecommuting and computing professionals: Motivational factors. *Proceedings of the Eighth Annual Consortium on Computing in Small Colleges Rocky Mountain Conference*, 111–119.
- Beauregard, T. A., Basile, K. A., & Canonico, E. (2019). Telework: Outcomes and facilitators for employees. In *The Cambridge Handbook of Technology and Employee Behavior* (pp. 511–543). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108649636.020>
- Bergum, S. (1998). Telework, organization and management. Results from a research program in Norway. *Teoksessa R. Suomi (toim.) Teleworking environments. Proceedings of the Third International Workshop on Telework*, 1–4.
- Bergum, S. (2007). What has happened to telework? Failure, diffusion or modification? *The Journal of E-Working*, 1, 13–44.
- Böll, S., Cecez-Kecmanovic, D., & Campbell, J. (2014). Telework and the nature of work: An assessment of different aspects of work and the role of technology. *Twenty Second European Conference on Information Systems, Tel Aviv, Israel*.
- Collins, R., & Belanger, F. (1998). Distributed work arrangements: A research framework. *The Information Society*, 14(2), 137–152. <https://doi.org/10.1080/019722498128935>
- Ellison, N. B. (1999). Social impacts: New perspectives on telework. *Social Science Computer Review, University of Southern California*, 17(3), 338–356.
- Eurofound and İLO. (2017). *Working anytime, anywhere : the effects on the world of work*.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Huws, Ursula., Korte, W. B., & Robinson, S. (1990). *Telework : towards the elusive office*. John Wiley & Sons, Inc.
- İLO. (2016). *Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors Sectoral Policies Department*.
- İLO. (2020a). *Defining and Measuring Remote Work, Telework, Work At Home and Home-based Work Key Points*.
- İLO. (2020b). *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond A Practical Guide*. International Labour Organization. www.ilo.org/publns.
- İnal, B. (2021). *Uzaktan Çalışma*. [Yüksek lisans tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Jämsen, R., Sivunen, A., & Blomqvist, K. (2022). Employees' perceptions of relational communication in full-time remote work in the public sector. *Computers in Human Behavior*, 132. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107240>

- Karaköse, A. (2021). The effect of remote working on working motivation during COVID-19 pandemic: A research on telecommunication sector employees in İstanbul. [Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü].
- New Mexico Higher Education Dashboard. (2021, June 16). The University of New Mexico. <https://computing.unm.edu/remote-work-and-telecommuting.html>
- Ölçer, F. (2004). Telework: 21. yüzyılın yeni çalışma biçimi. *Öneri Dergisi*, 6(22),145–165
- Olson, M. H. (1987). An investigation of the impacts of remote work environments and supporting technology.
- Özcan, D. (2018). Uzaktan çalışmanın Türkiye’deki çalışma hayatı üzerindeki etkisinin incelenmesine yönelik nitel bir araştırma. [Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Özdemir, E. (2021). Telework as a type of flexible working: Job satisfaction implementation. [Master’s thesis, Bahçeşehir Üniversitesi].
- Parkkola, H. (2003). Possibilities of Telework as an Organisational Tool for the Flexible Arrangement of Teachers’ Work from the Teacher’s Viewpoint. [Master’s thesis, University of Jyväskylä].
- Pinsonneault, A. (1999). The Impacts of Telecommuting on Organizations and Individuals: A Review of the Literature.
- Qvortrup, L. (2002). From teleworking to networking. Definitions and trends. *Teleworking: International Perspectives and Trends*, 21–39.
- Resmî Gazete. (2016). İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu. Sayı : 29717, Kanun No. 6715. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/05/20160520-24.htm>
- Samek Lodovici, M. (2021). The impact of teleworking and digital work on workers and society. <https://doi.org/10.2861/72272>
- Saura, J. R., Ribeiro-Soriano, D., & Zegarra Saldaña, P. (2022). Exploring the challenges of remote work on Twitter users’ sentiments: From digital technology development to a post-pandemic era. *Journal of Business Research*, 142, 242–254. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.12.052>
- Timely blog. (2020, February 27). Timely Official Website. <https://timelyapp.com/blog/remote-technologies>
- Tingöy, Ö. (2002). Telework kavramından e-iş kavramına geçiş. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi*, 53–70.
- Welz, C., & Wolf, F. (2010). Telework in the European Union. www.eurofound.europa.eu
- Yiğit, B. (2021, October 27). Pandemi döneminde uzaktan ve evden çalışma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 313-319.

EKLER

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı;

Bu anket, uzaktan çalışma ile ilgili çalışan ve işverenlerin görüşlerini almak amacıyla hazırlanmıştır. Çalışmanın amacına ulaşması ancak sizlerin değerli katkılarıyla mümkün olacaktır. Verdiğiniz cevaplar yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Lütfen soruları size en uygun olan şekilde cevaplayınız. Bu çalışmadan elde edilecek olan bilgilerin geçerliliği ve araştırmanın başarılı olabilmesi açısından anket sorularına verdiğiniz cevapların eksiksiz ve doğru olması çok önemlidir. Bu nedenle tüm soruların işaretlenmesine özen göstermenizi bekliyoruz.

Gösterdiğiniz ilgi, ayırdığınız zaman ve değerli katkılarınız için teşekkür ederiz.

Hayrettin HÜSEYİN ELALİ
Kilis 7 Aralık Üniversitesi
İİBF İşletme Bölümü, YL Öğrencisi

Prof. Dr. İbrahim Halil SEYREK
Kilis 7 Aralık Üniversitesi
İİBF İşletme Bölümü

Cinsiyetiniz	Kadın()	Erkek()			
Medeni Durumunuz	Bekar()	Evli()			
Çocuğunuz var mı?	Evet()	Hayır()			
Yaşınız	20-29()	30-39()	40-49()	50-59()	60 ve üzeri()
Eğitim Düzeyiniz	İlköğretim()	Lise()	Ön Lisans()	Lisans()	Lisans Üstü()
Sektör	Kamu()	Özel()			

Pozisyonunuz	İşveren()	Çalışan()	Yönetici()
Uzaktan çalışma deneyiminiz var mı?	Hiç yok()	Az var ()	Çok var ()

Lütfen UZAKTAN ÇALIŞMA ile ilgili aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı belirten seçeneği işaretleyiniz.

	1: Kesinlikle Katılmıyorum	2: Katılmıyorum	3: Kararsızım	4: Katılıyorum	5: Kesinlikle Katılıyorum
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					

10	Uzaktan çalışma ile ilgili önemli problemlerden birisi çalışanların yeni teknolojileri kullanmada zorlanmalarıdır.					
11	Uzaktan çalışırken teknik sorunlar sıklıkla yaşanır.					
12	Uzaktan çalışırken ekipleri yönetmek zordur.					
13	Uzaktan çalışırken çalışanların bireysel mahremiyetleri risk altındadır.					
14	Uzaktan çalışırken çalışanların aile mahremiyeti risk altındadır.					
15	Uzaktan çalışma için gerekli teknolojik imkanları her bir çalışana sunmak firmalar için zordur.					
16	Uzaktan çalışma kişilerin ev yaşamında strese neden olur.					
17	Çalışanların uzaktan çalışma tarzına alışmaları için eğitim almaları gerekir.					
18	Gelecekte uzaktan çalışma giderek artacak ve insanlar istedikleri yerden çalışabilecekler.					

ÖZGEÇMİŞ

1. KİŞİSEL BİLGİLER			
Adı Soyadı	: Hayrettin HÜSEYİN ELALİ		
Unvanı	: YL Öğrenci		
ORCID	: 0000-0002-0394-6243		
Doğum tarihi	:		
Doğum yeri	:		
E mail	:		
2. ÖĞRENİM BİLGİLERİ			
Derece	Alan	Üniversite	Yıl
Lisans	İktisat	Halep Üniversitesi, Suriye	2010
Yüksek lisans			
3. YABANCI DİL BİLGİSİ			
1-) Arapça (Ana dil)			
2-) Türkçe (C1 seviye)			
3-) İngilizce (İleri seviye)			
4. MESLEKİ DENEYİM VE ÜYELİKLER			
1-) Proje Sorumlusu, 2021 Katar Kızılay (Qatar Red Crescent)			
2-) Müdür Yardımcısı, 2014-2018 Yurttaşlık Derneği (YD)			
3-)			
5. YAYINLAR VE ÖDÜLLER			
1-)			
2-)			
3-)			