

**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**UZAKTAN ÇALIŞMA LİTERATÜRÜNÜN COVID-
19 ÖNCESİ VE COVID-19 DÖNEMLERİNE GÖRE
KARŞILAŞTIRILMASI: BİR BİBLİYOMETRİK
ANALİZ**

**Neşe ERZİNCAN
2501221384**

**TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. Bora YILDIZ**

İSTANBUL - 2024

ÖZ

UZAKTAN ÇALIŞMA LİTERATÜRÜNÜN COVID-19 ÖNCESİ VE COVID-19 DÖNEMLERİNE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI: BİR BİBLİYOMETRİK ANALİZ

Neşe ERZİNCAN

Bu araştırmada, COVID-19 pandemisiyle önemi artan uzaktan çalışmanın COVID-19 öncesi ve COVID-19 dönemi için kapsamlı bir karşılaştırılması sunulmuştur. Bu kapsamda, Web of Science (WoS) veri tabanındaki “uzaktan çalışma” konulu yayınlar bibliyometrik analizle incelenmiştir. Veriler 30 Kasım 2022’de WoS’tan çekilmiştir. 1980 - 2019 yılları arasındaki COVID-19 öncesi dönem için 841, 2020 - 2022 yılları arasındaki COVID-19 dönemi için 1399 yayın, tür, yıl, alıntılanma, dergiler, kurumlar, ülkeler ve anahtar kelimeler RStudio’da analiz edilmiştir. COVID-19 döneminde yayınlar %66 oranında artmıştır. En çok alıntılanan yazarlar COVID-19 öncesi Amerika Birleşik Devletleri’nden, COVID-19 döneminde İtalya’dan çıkmıştır. En çok yayın yapan kurum COVID-19 öncesinde Hollanda’da, COVID-19 döneminde Japonya’dadır. Amerika Birleşik Devletleri her dönemde en çok alıntılanan ülkedir. Türkiye’nin katkısının sınırlı olduğu ve uluslararası iş birliğinin artırılmasının faydalı olacağı vurgulanmıştır. Yazarların iş birliği ağında küme sayısı COVID-19 döneminde iş birliğinin artışıyla düşmüştür. En çok yayın yapan dergiler COVID-19 öncesinde “New Technology Work and Employment”, COVID-19 döneminde “Sustainability” olmuştur. Yoğunluk haritasında “iş-yaşam dengesi” iki dönemde de önemlidir; ancak COVID-19 döneminde “sağlık” konusu öne geçmiştir. Tematik haritada COVID-19 öncesinde temel konular “bilgi teknolojileri”, “sağlık”, “yönetim” ile “iş-yaşam dengesi”, “esneklik” ve “iş tatmini” olmuştur. “Bilgi toplumu” ve “bilgi yönetimi” hem motor hem niş konulardır. “İnternet”, “performans” ve “iş-aile çatışması” niş konulardır. “İş yeri” ve “istihdam” hem niş hem öne çıkan konulardır. COVID-19 dönemindeyse “sağlık”, “ruh sağlığı”,

“retkenlik” ile “iş-yaşam dengesi”, “iş tatmini” ve “cinsiyet” temel konulardır. “Mobilite” hem motor hem niş konulardır. “İstihdam” ve “dijitalleşme” hem niş hem öne çıkan konulardır. Araştırma bulguları baz alınarak kısıtlar ve gelecek araştırmacılara öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan Çalışma, Tele Çalışma, Evden Çalışma, Mobil Çalışma, COVID-19, Pandemi, Salgın, Bibliyometri, WoS, RStudio



ABSTRACT

A BIBLIOMETRIC ANALYSIS COMPARING REMOTE WORK LITERATURE BEFORE AND DURING THE COVID-19 PERIODS

Neşe ERZİNCAN

This study compares remote work during the pre-COVID-19 and COVID-19 periods, emphasizing its increased importance due to the pandemic. Publications on remote work in the Web of Science (WoS) database were analyzed through bibliometric analysis, with data extracted on November 30, 2022. A total of 841 publications from 1980 to 2019 (pre-COVID-19) and 1399 publications from 2020 to 2022 (COVID-19) were examined in RStudio. Publications increased by 66% during COVID-19. Before COVID-19, the most cited authors were from the United States, while during COVID-19, they were from Italy. The Netherlands had the most publications before COVID-19, while Japan led during COVID-19. The United States was the most cited country in both periods. Türkiye's contribution was limited, and increased international cooperation was suggested. The number of clusters in authors' collaboration networks decreased despite increased collaboration during COVID-19. The journal "New Technology, Work and Employment" had the most publications before COVID-19, while "Sustainability" led during COVID-19. The density map showed "work-life balance" was important in both periods, with "health" becoming prominent during COVID-19. Thematic map analysis showed basic themes before COVID-19 included "information technologies," "health," "management," "work-life balance," "flexibility," and "job satisfaction." "Information society" and "information management" were both motor and niche themes, while "Internet," "performance," and "work-family conflict" were niche themes. During COVID-19, key themes included "health," "mental health," "productivity," "work-life balance," "job satisfaction," and "gender." "Mobility" was both a motor and niche theme, while "employment" and "digitalization" were niche and emerging themes. Limitations and recommendations for future research are presented.

Keywords: Remote Work, Telework, Home Office, Mobile Work, COVID-19, Pandemic, Bibliometrix, Bibliometrics, WoS, RStudio



ÖNSÖZ

2006 yılında başladığım bu programdan 2009’da tez aşamasındayken ayrılmıştım. Bu ukdeyi 2022 yazında çıkan öğrenci affı sayesinde çözmeye imkânı buldum ve programa yeniden kaydoldum. Ardından, COVID-19 pandemisiyle önemi artan uzaktan çalışmanın COVID-19 öncesi ve COVID-19 dönemi etkilerini karşılaştıran bu tezi yazmaya başladım. Bu yolculukta bana ilham veren ve minnet duyduğum birçok insan oldu.

İlk olarak, bize Türk milleti olarak zorluklar karşısında pes etmememiz gerektiğini öğreten ve sahip olduğum tüm hakları borçlu olduğum Türkiye Cumhuriyeti’nin kurucusu Başkomutan Mareşal Gazi Mustafa Kemal Atatürk’e minnettarım. O’nun “Hayatta en hakiki mürşit ilimdir, fendir.” sözleri ışığında tezimi yazarken bilimden faydalandım.

Tez danışmanım Doç. Dr. Bora YILDIZ’a yol göstericiliği, detaycılığı, bilgilerini paylaşmadaki cömertliği ve güler yüzü için; jüri üyeleri Doç. Dr. Sema YOLAÇ ve Dr. Öğr. Üyesi Selin SICAĞKAN’a tezime katkıları ve keyifli sohbetleri için teşekkür ederim.

Eğitimim için desteğini, şefkatini ve sevgisini hiçbir zaman esirgemeyen aileme, özgüvenimin mimarı olan anneme ve rahmetli babama minnettarım. Babamın bana neşeli bir şekilde “Aferin benim güzel kızıma!” dediğini duyar gibiyim.

Tez yazım sürecinde beni destekleyen yakın arkadaşlarıma ve bana iş yerinde yardımcı olan iş arkadaşlarıma bana kendimi iyi hissettirdikleri için teşekkür ederim.

Son olarak, bu zorlu yolculukta pes etmeden bu tezi tamamladığım için kendime teşekkür etmek istiyorum. Bu tezin, özellikle benim gibi af ile geri dönen öğrenciler başta olmak üzere, tüm araştırmacılara ilham vermesini ve fayda sağlamasını umuyorum. Bu benim için büyük bir mutluluk kaynağı olacaktır.

Saygılarımla,

Neşe ERZİNCAN

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	ii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. UZAKTAN ÇALIŞMANIN TANIMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ.....	4
1.2. UZAKTAN ÇALIŞMA KONUMLARI	6
1.2.1. Evden Çalışma	7
1.2.2. Komşu Ofis (Mahalle İş Merkezi)	9
1.2.3. Uydu Ofis.....	10
1.2.4. Telemerkezler (Tele-Kulübeler).....	11
1.2.5. Mobil Ofis (Hareketli Yöntem).....	12
1.3. UZAKTAN ÇALIŞMA MODELLERİ.....	14
1.3.1. Tamamen ve Kısmen Uzaktan Çalışma Modeli.....	14
1.3.2. Hibrit Çalışma Modeli	15
1.4. UZAKTAN ÇALIŞMA İLETİŞİM ŞEKİLLERİ.....	17
1.4.1. Senkron (Eş Zamanlı) Çalışma	17
1.4.2. Asenkron (Eş Zamansız) Çalışma.....	18
1.5. UZAKTAN ÇALIŞMANIN AVANTAJLARI VE DEZAVANTAJLARI	19
1.5.1. Uzaktan Çalışmanın Avantajları	19
1.5.2. Uzaktan Çalışmanın Dezavantajları	20
1.6. UZAKTAN ÇALIŞMADA GELECEK YÖNELİMLER.....	22

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1.	SOSYAL MÜBADELE TEORİSİ	27
2.2.	KİŞİ-ÇEVRE UYUMU TEORİSİ	28
2.3.	ESNEK FİRMA TEORİSİ	30
2.4.	İŞ TALEPLERİ-KAYNAKLARI (JD-R) TEORİSİ	31

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.2.	ARAŞTIRMA SORULARI	34
3.3.	ARAŞTIRMANIN SEÇİM STRATEJİSİ	34
3.3.1.	Dahil Etme Kriterleri	35
3.3.2.	Hariç Tutma Kriterleri	35
3.4.	ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ	35
3.5.	BİBLİYOMETRİK ANALİZ	36
3.5.1.	Bibliyometrik Analizin Tanımı ve Tarihsel Gelişimi	36
3.5.2.	Bibliyometrik Analizin Önemi	37
3.5.3.	Bibliyometrik Analiz Teknikleri	38
3.5.3.1.	Alıntı Analizi	39
3.5.3.2.	Ortak Alıntı Analizi	40
3.5.3.3.	Bibliyografik Eşleşme	41
3.5.3.4.	Ortak Kelime Analizi	42
3.5.3.5.	Ortak Yazarlık Analizi	43

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1.	YAYINLARIN SEÇİMİ	45
4.2.	TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER	46
4.2.1.	Yıllara Göre Yayınlar	46

4.2.2.	En İlgili Yazarlar.....	48
4.2.3.	En Çok Alıntılanan Yazarlar.....	49
4.2.4.	Bilimsel Etki Düzeyi En Yüksek Olan Yazarlar.....	50
4.2.5.	En İlgili Kurumlar.....	51
4.2.6.	En Çok Alıntılanan Ülkeler.....	52
4.2.7.	En İlgili Dergiler.....	54
4.2.8.	En Çok Alıntılanan Dergiler.....	55
4.2.9.	Bilimsel Etki Düzeyi En Yüksek Olan Dergiler.....	56
4.2.10.	En Çok Alıntılanan Makaleler.....	57
4.3.	AĞ ANALİZLERİ.....	59
4.3.1.	Yazarların İş Birliği Ağı Haritası.....	59
4.3.2.	Yazarların Ortak Alıntı Ağı Analizi Haritası.....	61
4.3.3.	Kurumların İş Birliği Ağı Haritası.....	63
4.3.4.	Ülkelerin İş Birliği Ağı Haritası.....	65
4.3.5.	Dergilerin Ortak Alıntı Ağı Analizi Haritası.....	67
4.3.6.	Anahtar Kelime Ağı Analizi.....	69
4.3.7.	Anahtar Kelime Faktör Analizi.....	74
4.3.8.	Anahtar Kelimelerin Birlikte Oluşum Ağı Yoğunluk Haritası.....	76
4.4.	TEMATİK HARİTA.....	79
4.4.1.	Tematik Haritanın Tanımı ve Araştırma Temalarının Analizi.....	79
4.4.1.1.	Temel Temalar.....	80
4.4.1.2.	Motor Temalar.....	81
4.4.1.3.	Öne Çıkan veya Gerileyen Temalar.....	81
4.4.1.4.	Niş Temalar.....	82
4.4.2.	Dönemler Arası Karşılaştırma.....	82

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1.	BİBLİYOMETRİK ANALİZ SONUÇLARI.....	83
5.2.	TARTIŞMA.....	89

5.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI VE GELECEK ARAŞTIRMALAR İÇİN ÖNERİLER.....	92
KAYNAKÇA	94



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 4.1: Yayınların Temel İstatistikleri	47
Tablo 4.2: En İlgili Yazarlar	48
Tablo 4.3: En Çok Alıntılanan Yazarlar	49
Tablo 4.4: Bilimsel Etki Düzeyi En Yüksek Olan Yazarlar	50
Tablo 4.5: En Çok Alıntılanan Ülkeler	52
Tablo 4.6: En İlgili Dergiler	54
Tablo 4.7: En Çok Alıntılanan Dergiler	55

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1: Uzaktan Çalışanların 25 Yıl Sonraki Tahmini Görünümü.....	22
Şekil 3.1: Araştırma Süreci İş Akışı	33
Şekil 4.1: 1980 - 2019 Arası (COVID-19 Öncesi) PRISMA Akış Diyagramı.....	45
Şekil 4.2: 2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi) PRISMA Akış Diyagramı.....	46
Şekil 4.3: 1980 - 2019 Arası (COVID-19 Öncesi) Arası En İlgili Kurumlar.....	51
Şekil 4.4: 2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi) En İlgili Kurumlar.....	51
Şekil 4.5: 1980 - 2019 Arası (COVID-19 Öncesi) Etkisi En Yüksek Dergiler.....	56
Şekil 4.6: 2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi) Etkisi En Yüksek Dergiler	56
Şekil 4.7: 1980 - 2019 Arası (COVID-19 Öncesi) En Çok Alıntılanan Makaleler.....	57
Şekil 4.8: 2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi) En Çok Alıntılanan Makaleler	58
Şekil 4.9: 1980 - 2019 Arası (COVID-19 Öncesi) Yazarların İş Birliği Ağı.....	59
Şekil 4.10: 2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi) Yazarların İş Birliği Ağı	60
Şekil 4.11: 1980 - 2019 Arası (COVID-19 Öncesi) Ortak Alıntı Ağ Analizi	61
Şekil 4.12: 2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi) Ortak Alıntı Ağ Analizi	62
Şekil 4.13: 1980 - 2019 Arası (COVID-19 Öncesi) Kurumların İş Birliği Ağı	63
Şekil 4.14: 2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi) Kurumların İş Birliği Ağı	64
Şekil 4.15: 1980 - 2019 Arası (COVID-19 Öncesi) Ülkelerin İş Birliği Ağı.....	65
Şekil 4.16: 2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi) Ülkelerin İş Birliği Ağı.....	66
Şekil 4.17: 1980 - 2019 Arası (COVID-19 Öncesi) Dergilerin Ortak Alıntı Analizi.....	67
Şekil 4.18: 2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi) Dergilerin Ortak Alıntı Analizi....	68
Şekil 4.19: 1980 - 2019 Arası (COVID-19 Öncesi) Kelime Bulutu	70
Şekil 4.20: 2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi) Kelime Bulutu.....	72

Şekil 4.21: 1980 - 2019 Arası (COVID-19 Öncesi) Faktör Analizi	74
Şekil 4.22: 2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi) Faktör Analizi	75
Şekil 4.23: 1980 - 2019 Arası (COVID-19 Öncesi) Yoğunluk Haritası	77
Şekil 4.24: 2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi) Yoğunluk Haritası.....	78
Şekil 4.25: 1980 - 2019 Arası (COVID-19 Öncesi) Tematik Harita.....	79
Şekil 4.26: 2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi) Tematik Harita	80

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
CEEP	: Central Europe Energy Partners
ETUC	: European Trade Union Confederation
ILO	: International Labour Organization
JD-R	: Job Demands-Resources
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
UEAPME	: European Association of Craft, Small & Medium-sized Enterprises
UNICE	: Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe
vb.	: ve benzerleri
vd.	: ve diğerleri
WHO	: World Health Organization
WoS	: Web of Science
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu

GİRİŞ

Bu araştırmanın çıkış noktası, Mart 2020 yılında başlayan COVID-19 pandemisi nedeniyle dünyada ilk kapanma önlemleri ile beraber zorunlu olarak uygulanan uzaktan çalışma süreci olmuştur. Uzaktan çalışma, 1 Haziran 2020’de başlayan normalleşme adımlarına rağmen birçok iş yerinde devam etmiştir. 2021 yılında kademeli olarak ofislere dönüşler başlamış, özellikle 1 Temmuz 2021 tarihinde normalleşme sürecinin hızlanmasıyla fiziksel ofislere dönüş artmıştır. Bu süreçte, uzaktan çalışma modelinin devamlılığı çalışanlar arasında dikkat çeken konulardan biri olmuştur. Bu bağlamda, dünyadaki ve literatürdeki gelişmelerin sonucu olarak, bilimsel dünyadaki akademik yayınların pandemi öncesi ve pandemi sürecinde nasıl bir evrim geçirdiğini (bibliyometrik yapısını) belirlemek üzere çeşitli araştırma soruları oluşturulmuştur.

Uzaktan çalışma kavramı, bilgi teknolojilerinin gelişimi ve bilgisayarların yaygınlaşması ile iş hayatına 80’li yıllardan itibaren girmiştir ve o günden beri de iş hayatında yer almaktadır. Uzaktan çalışma, günümüzde karantina süreçleri sonrasında dünya çapında yaygınlığı artmış bir çalışma şeklidir. Olson (1983)’e göre, uzaktan çalışma, iş yeri konum ve zaman sınırları dışında gerçekleştirilen örgütsel çalışma olarak tanımlanmaktadır. Daha geniş bir tanımla, uzaktan çalışma, bir iş sözleşmesi kapsamındaki işin, düzenli bir şekilde işverenin iş yerinde yapılabildiği gibi, bilgi teknolojileri kullanılarak farklı bir konumda da gerçekleştirebildiği çalışma biçimidir (UNICEF vd., 2002).

Birleşik Krallık’ta 1981 ve 2015 yılları arasında 45.000 civarında çalışan ile yapılan iş gücü anketi sonuçları, uzaktan çalışmanın 20-59 yaş arası çalışanlar arasında arttığını göstermektedir. Haftada en az bir gün iş yerinden uzakta çalışanların oranı 1997’de %13,3 iken 2014’te neredeyse %4 artarak %17,1’e yükselmiştir. Tamamen uzaktan çalışma oranı ise 1981’de %7 iken 2015’te %5’ten fazla artarak %12,3’e ulaşmıştır (Felstead ve Henseke, 2017).

2020 yılında başlayan COVID-19 pandemisiyle birlikte, uzaktan çalışma iş hayatının odak noktası haline gelmiştir. 2020 Mart ve Mayıs ayları arasında, İtalyan hükümeti tarafından COVID-19 pandemisini kontrol altına almak için uygulanan karantina hükümleri nedeniyle milyonlarca İtalyan evden çalışmak zorunda kalmıştır (Toscano ve Zappalà, 2020). Evden çalışma, 2020 ve 2021 yıllarında dünya genelindeki hükümetlerin COVID-19 pandemisini hafifletme stratejilerinden biri olmuştur. Çalışanların evden çalışmaktan memnun olmaları ve performanslarının düşmemesi, hatta iş yerinde çalışmaya göre daha avantajlı olması işverenler ve çalışanlar için bir kazan-kazan durumu olarak görülmüştür (Wood vd., 2022).

Bu araştırma, “Uzaktan çalışma modelinin COVID-19 öncesi dönem ile COVID-19 dönemleri arasındaki değişimi ne yönde oldu?” sorusunu yanıtlamayı ve yapılan araştırmaları karşılaştırmalı şekilde inceleyerek gelecek araştırmacılara ışık tutmayı amaçlamaktadır. Bu çalışmada, akademik veri tabanı ve arama motoru olan Web of Science (WoS) üzerinden literatür taraması yapılmıştır. Anahtar kelimeler, “remote work” veya “telework” veya “tele work” veya “tele-work” veya “remotework” olarak belirlenmiştir. 30 Kasım 2022 tarihinde yapılan tarama sonucunda 1980 - 2019 yılları arasında 841 adet, 2020 - 2022 yılları arasında 1399 adet yayına ulaşılmıştır. Ulaşılan yayın türleri akademik makaleler, kitaplar, konferans bildirileri, notlar veya mektuplar şeklinde yayın türleridir. Yayınların dili İngilizce olarak seçilmiştir. WoS üzerinden ulaşılan yayınların özetleri, anahtar kelimeleri ve içerikleri “RStudio” programının “Biblioshiny” arayüzü kullanılarak, bibliyometrik analiz yöntemi ile incelenmiştir.

Literatürde uzaktan çalışma ile ilgili birçok araştırma olmasına rağmen, uzaktan çalışma ile ilgili yayınların COVID-19 öncesi dönem ile COVID-19 dönemlerinin karşılaştırmalı bibliyometrik analizinin yapıldığı, bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu araştırma ile COVID-19’un uzaktan çalışma literatürünü nasıl şekillendirdiği ortaya konularak literatürdeki boşluğun doldurulması amaçlanmıştır. Böylelikle, bu araştırmanın uzaktan çalışma ile ilgili araştırma alanına katkı sağlayacağı ve diğer araştırmacılara yol göstereceği düşünülmektedir.

Uzaktan çalışma modelinin COVID-19 öncesi dönem ile COVID-19 dönemleri arasındaki değişimi hakkında bilgi sahibi olunmasının amaçlandığı bu araştırma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde uzaktan çalışma tanımlarına dair kavramsal çerçeve, ikinci bölümde kuramsal çerçeve, üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi, dördüncü bölümde yayınlara ait tanımlayıcı istatistiklerin ve veri analizinin detaylı bir sunumu olan bulgular yer almaktadır. Beşinci bölümde ise bibliyometrik analiz sonuçları, tartışma, araştırmanın sınırlılıkları ve gelecek araştırmacılara öneriler sunulurken araştırma sonuçlandırılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde uzaktan çalışmanın tanımı ve tarihsel gelişimi, uzaktan çalışma yöntemleri, uzaktan çalışmanın avantajları ve dezavantajları, uzaktan çalışmada yükselen eğilimler ve gelecek yönelimler incelenecektir.

1.1. UZAKTAN ÇALIŞMANIN TANIMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

Bazı olaylar insanlık tarihinin dönüm noktalarıdır. 1941'deki Pearl Harbor saldırısıyla ABD'nin İkinci Dünya Savaşı'na girişi, 2001'deki terörist saldırılarla ABD'nin dış politikasını ve uluslararası ilişkilerini yeniden tanımlaması, 2007 - 2008 küresel durgunluğuyla dünya ekonomik manzarasının şekillenmesi ve COVID-19 pandemisiyle 2020'nin iş hayatında uzaktan çalışmanın odak noktası haline gelmesi gibi dönüm noktaları, tarihsel akışı derinden etkilemiştir (Sinclair vd., 2020).

Uzaktan çalışma anlamına gelen telecommuting (tele-çalışma) kelimesini ilk olarak 1973'te Nilles'in bir gün Los Angeles trafiğinde sıkıştığında türettiği bilinmektedir. Yani, uzaktan çalışmaya ilk ilgi, Güney Kaliforniya gibi yoğun nüfuslu bölgelerdeki trafik sıkışıklığı ve kirlilikle ilgili endişelerden kaynaklanmıştır (Kurland ve Bailey, 1999).

Nilles (1975) yapmış olduğu araştırmada, büyük işletmelerin çalışanların merkez iş yerlerine uzun mesafeler kat etmeleri yerine evlerine yakın iş yerlerinde çalışmalarını sağlayabileceği telekomünikasyon bileşenlerine sahip olduğunu öne sürmüştür. Araştırmasının sonuçları, büyük şirketlerin tipik bir çalışanı için merkez iş yerlerine gidip gelme maliyetlerinin, çalışanın uzaktan çalışmasını sağlayacak bir bilgisayar ağının işletme ve amortisman maliyetleri açısından tasarruf olabileceğini göstermiştir (Nilles, 1975).

Olson araştırmasında, uzaktan çalışma ve uzaktan denetim için teknolojik desteğin halihazırda mevcut olduğunu ancak yeni çalışma tarzlarına uyan yazılımların hala donanımın gerisinde kaldığını öne sürmüştür (Olson, 1982). Handy ise uzaktan çalışmanın ilk örneklerinin 18. yüzyılda, sanayi devrimi öncesi dönemde, evden çalışan dokumacılar ve terzilerde görüldüğünü belirtmiştir (Handy, 1984). Bu araştırmaların yapıldığı dönemde, bilgi teknolojileri ve evden çalışma için

gerekli altyapı henüz gelişmemiş olduğundan, uzaktan çalışmaya kısmen yönelindiği; bunun yerine, işletmelerin çalışanlarının iş yerlerine giderken trafikte zaman kaybetmemelerini sağlama çabalarının öne çıktığı gözlemlenmiştir (Kurland ve Bailey, 1999).

Yıllar geçtikçe, bilgisayar tabanlı teknoloji fiziksel seyahatin yerini alınca, Avrupa’da tele işe gidip gelme, elektronik köy, teleköy, esnek iş yeri, uydu merkezleri, mahalle iş merkezleri ve mobil çalışma dahil olmak üzere bir dizi alternatif çalışma biçimi oluşmuştur. Bu kavramlar, iş dünyasında farklı çalışma modellerini tanımlamak için kullanılmıştır (Huws, 1993). ABD’de daha çok evden çalışma veya ev tabanlı çalışma için tele işe gidip gelme kavramı kullanılmıştır (Eldib ve Minoli, 1995).

1999 yılında, ABD’deki uzaktan çalışanların sayısına ilişkin tahmini sayı 3 ila 9 milyon kişi (iş gücünün % 3 ila %8’i) arasında değişiyorken, pek çok tahminci uzaktan çalışanların sayılarının artmaya devam edeceğini tahmin etmiş, 2000 yılında ise ABD için tahminlerin 15 milyon çalışandan 44 milyon çalışana veya toplam iş gücünün %57’sine ulaşılacağı öngörülmüştür (Kurland ve Bailey, 1999).

2017’de Eurofound ve Uluslararası İş Örgütü (ILO) uzaktan çalışmayı işverenin yerinden bağımsız olarak gerçekleştirilen işlerde akıllı telefonlar, tabletler, dizüstü bilgisayarlar ve/veya masaüstü bilgisayarlar gibi bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı olarak tanımlamıştır; bu da uzaktan çalışmanın, bilgi teknolojilerinin kullanımıyla işverenin bulunduğu yerlerin dışında yürütülen işi ifade ettiği anlamına gelmektedir (ILO, 2017).

2000 yılından itibaren, uzaktan çalışma, iş yerine bağlanılarak gerçekleştirilen ve iş yerine bağımlılığı en az seviyede tutan bir model olarak tanımlanmıştır. Zamansal ve mekansal esneklik sağlayarak, bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak evden veya ofis dışındaki bir ortamda ücretli çalışmayı ifade etmiştir (Baruch, 2001).

16 Temmuz 2002 tarihinde, Avrupalı sosyal ortaklar ETUC (European Trade Union Confederation / Avrupa Sendikalar Konfederasyonu), UNICE (Union of Industrial and Employers’ Confederations of Europe / Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği), UEAPME (Entreprises European Association of Craft, Small & Medium-sized Enterprises / KOBİ İşveren Örgütü) ve CEEP (Central Europe Energy Partners / Orta Avrupa Enerji Ortakları) uzaktan

Çalışma konusunda bir ereve anlaşma imzalamışlardır. Bu ereve anlaşma içinde yapmış oldukları tanımda, uzaktan çalışma, bir iş sözleşmesi kapsamındaki işin düzenli bir şekilde işverenin iş yerinde gerçekleştirilebileceği gibi bilgi teknolojileri kullanılarak farklı bir konumda da gerçekleştirilebileceği çalışma biçimi olarak ifade edilmiştir (UNICE vd., 2002).

COVID-19 pandemisinin dünyaya yayıldığı 2020 yılından itibaren ise, işletmeleri evden çalışmaya iten ana neden, öncelikli olarak sağlığı ve esenliği koruma çabası olmuştur. İş uzaktan çalışmaya uygun olduğu sürece, işin uzaktan çalışma yoluyla yenilikçi düzeni, COVID-19 pandemisi tehdidine yanıt olarak işletmeler tarafından benimsenmeye başlamıştır. Artan sayıda firma, şirketlerinin toplu sözleşmelerinde ve planlarında belirli maddeler dahil olmak üzere uzaktan çalışmayı benimsemiştir (Eraso vd., 2020).

şüphesiz COVID-19 pandemisi, işin geleceğine doğru olan geçişi hızlandırmıştır (Vyas, 2022). Pandemi, iş dünyasının dijital dönüşüm sürecini hızlandırarak uzaktan çalışma düzenlemelerinin kullanımını teşvik etmiştir. Günümüzde uzaktan çalışma, çalışanların faaliyetlerini kolaylaştırmak ve aynı zamanda işletmeler için daha fazla üretkenlik sağlamak üzere tasarlanmış bir çalışma türü olan evik çalışmanın çeşitli biçimlerinden biri haline gelmiştir (Toscano vd., 2022).

COVID-19 pandemisi ile başlayan bu yeni dönemde, işletmelerin evden çalışmayı örgüt kültürlerine dahil etmesi, uzaktan çalışma görevlerinde yer alan herkesin sağlığı ve bütünsel refahı için önerilmekte ve bunun dolaylı olarak iyi bir yaşam kalitesi elde etmede etkili olduğu belirtilmektedir (Morn vd., 2022).

1.2. UZAKTAN ALIşMA KONUMLARI

Çoğu durumda, işin fiilen yürütüldüğü fiziksel konum, varsayılan iş yeri ile aynıdır. İşin varsayılan iş yeri yerine alternatif bir yerde yapılması halinde, bu iş uzaktan çalışma kapsamına girmektedir. İşin fiilen yürütüldüğü fiziki yer çalışanın kendi evi ise, iş evde çalışma ve ev eksenli çalışma olarak tanımlanmaktadır. Bir kişi, bir işi tek bir yerde veya birden fazla yerde yürütebilmektedir (ILO, 2020).

Uzaktan çalışma, Amerika'nın petrol kriziyle birlikte 1970'lerden itibaren, çevreci bilinci artırmak amacıyla yaygınlaştırılmıştır (Kovács, 2001). Uzaktan çalışma konumları; ev, iş merkezleri ve gezici bürolar olabilir. Evden çalışma, genellikle uzaktan çalışma konumları arasında en yaygın olanıdır ve iş merkezlerinde çalışma ise uydu ofisler, telemerkezler (tele-kulübeler) gibi iş yerlerinde gerçekleştirilir (Yalınpala, 2002).

Uzaktan çalışma konumları, merkez ofisten ve çalışanın evinden ayrı bir yerde bulunur ve genellikle müşterilere ve çalışanlara uygun bir bölgede yer alır. Gezici bürolar ise satış elemanları ve servis teknisyenleri gibi çalışanlar için uygundur ve sürekli seyahat edenlerin işlerini yerine getirmelerine olanak tanır ve hareketli (mobil) çalışma modeli olarak da anılır (Yalınpala, 2002).

Bu başlıkta, uzaktan çalışanların işlerini nerede yürüttükleri göz önünde bulundurularak, “evden çalışma”, “uydu ofis”, “komşu ofis”, “telemerkezler (tele-kulübeler)” ve “hareketli (mobil) çalışma” olmak üzere beş farklı uzaktan çalışma modeli incelenmiş ve bu modellerin avantajları ve dezavantajları ele alınmıştır.

1.2.1. Evden Çalışma

Uzaktan çalışma ve evden çalışma kavramları sıklıkla iş hayatında birbiriyle karıştırılsa da, aslında iki farklı yaklaşımı temsil ederler. Her ikisi de benzerlikler taşımalarına rağmen belirgin farklılıklara sahiptir. Uzaktan çalışma, çalışanların mekâna bağlı olmadan, istedikleri her yerden çalışma imkânı bulmalarını sağlarken, evden çalışma yalnızca evde çalışmayı içermektedir (Göktürk, 2007).

Evden çalışma veya ev tabanlı uzaktan çalışma, katılan tarafların, yani çalışanlar ve işverenlerin gönüllülüğüne dayanmakla birlikte düzenli olarak evde çalışmayı ifade etmektedir (Fishbein ve Azjen, 1975). ILO'nun tanımına göre, evden çalışma, kişinin evinde veya kendi seçtiği başka bir mekânda, işveren tarafından belirlenen ürün veya hizmeti, ücret karşılığında gerçekleştirdiği bir iş türüdür (ILO, 1996). Evden çalışanlar, kendi evleri içinde veya etrafında pazar için mal veya hizmet üretenler olarak tanımlanabilir (Chen ve Sinha, 2016).

Türkiye’de ise 1996 tarihli Türk Borçlar Kanunu m. 461 hükmüne göre evden çalışma, işverene ait iş yeri dışında olacak şekilde işçinin kendi evinde işverenin verdiği işi ücret karşılığı

retmesi olarak tanımlanmıştır (şen, 2017). Bu alışma modeli, gelişmekte olan ülkelerde uzun bir geçmişe sahip olmasına rağmen, gelişmiş ülkelerde de giderek daha fazla popülerlik kazanmaya başlamıştır (Öztürkoğlu, 2013).

Evden alışma, esnek veya yarı zamanlı çalışmadan çok daha fazla çalışan özerkliği ve zaman yönetimi sağlamaktadır (Felstead vd., 2002). İşverenlerin teklif etmesi ve çalışanların kabul etmesi gibi iki davranışsal niyetin bir araya gelmesini gerektirdiği gibi bazı örgütler ve yöneticiler bu uygulamayı benimsememe kararı alabilir (Peters vd., 2010). Genel olarak, evden çalışmanın faydalılığına ilişkin olarak, daha fazla aile sorumluluğuna sahip çalışanların, iş yerlerine uzak yaşayanların ve yüksek nitelikli işçilerin evden çalışmaya daha meyilli oldukları sylenabilir (Lopez vd., 2020).

IBM, ABD’de 1979’da 5 çalışanı ile başlattığı deney ile evden çalışma kavramının öncüsü olarak evden çalışmanın dünyaya yayılmasını sağlamıştır (Duman, 2020). Türkiye’de ise 4857 sayılı İş Kanunu ile evden çalışma son on yıl içinde yasallaşmıştır. Türkiye’de bu konuda öncülüğü yapan şirket 2016 yılında ING Bank olmuştur ve şirket haftada iki gün evden çalışma kararı almıştır (Alper, 2020). 1990 yılı sonrası döneme bakıldığında, evden çalışma, ekipman ve çalışma alanı gibi temel faktörlerden etkilenmekteydi. Ofiste alışanlar işverenin imkanlarından yararlanırken, evden çalışma bu durumu değiştirmektedir. Bazı olanaklar, özellikle çalışma alanı çalışana aitti. Ekipman ise hem işveren hem de çalışana ait olabildi. Evdeki bilgi teknolojileri bileşenleri işverenin sorumluluğundaydı ve donanım ile yazılımın benzer yapıya sahip olması önemliydi (Baruch, 1996).

2000’li yıllardan itibaren ekonomik koşulların yanı sıra çevresel etkenler ve daha akıllı teknolojilerin yaygınlaşması, evden çalışma seçeneklerini hızla popüler hale getirmiştir (Timsal ve Awais, 2016). Uzaktan alışma, çalışanlara sabah trafiğinden kaçınma, aileleriyle daha fazla zaman geçirme ve yaratıcılıklarını sergileme imkânı sağlamıştır. Timsal ve Awais çalışmalarında ayrıca, evden çalışma seçeneklerinin kurumlara coğrafi sınırlamalar olmaksızın en iyi yetenekleri çekme ve operasyonel maliyetleri azaltma fırsatı sunduğunu ne sürmüştür. Bu sayede çalışanların iş-yaşam dengesi sağlanmış ve kurumlar rekabet avantajı elde edilmiştir (Timsal ve Awais, 2016).

COVID-19 pandemisi ise, işletmelerin çalışma uygulamalarını ve organizasyonel yapılarını yeniden düşünmelerini sağlamış ve birçok ofis çalışanı için bu, aniden evden uzaktan

Çalışma veya esnek çalışma modelinin uygulanmasını gerektirmiştir (Saridakis vd., 2023). COVID-19 evden çalışma çalışma modeli ofiste çalışma modeline çekici bir alternatif haline gelmiş ve çalışma yerini kalıcı olarak değiştirmiştir. Evden alışma, arzu edilen bir çalışma şekli olmaktan çıkıp ana akıma doğru kaymış ve bu süreçte, üretkenlik üzerindeki etkisine ilişkin olarak iş-yaşam dengesi, ruh sağlığı ve cinsiyet çeşitliliği gibi sosyo-ekonomik çalışmalar için araştırma alanları yaratmıştır (Zenkteler vd., 2022).

1.2.2. Komşu Ofis (Mahalle iş Merkezi)

Komşu ofis veya mahalle iş merkezi, genellikle küçük, sıklıkla dkkn görünümlü bir tesis olup, çalışanların evlerine yürüme mesafesinde bulunan bir yer olarak tanımlanır (Mokhtarian, 1991).

Komşu ofis, esas olarak uydu ofislere benzer ancak birden fazla farklı iş yerinden çalışanların bir arada çalışması nedeniyle farklılık gösterir. Birden fazla şirket tarafından ortak kullanılan ve kira gibi masrafları karşılanan bir ofis ortamında, her çalışan kendi iş yeri ile bağlantı kurarak çalışma fırsatına sahiptir (akır, 2001).

Olson'a göre ise, komşu ofis uydu ofisten daha karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu modelde, uzaktan çalışanların etkin bir şekilde denetlendiği varsayılır, bu nedenle büyük bir çalışan yoğunluğuna ihtiyaç duyulmaz. Ancak, ekonomik olması beklenen bazı hizmetlerin yanı sıra ekipmanların ölçek ekonomisinden yararlanılması amaçlanır. Farklı şirketlerden çalışanlar, evlerine en yakın iş merkezinde alan ve ekipmanları paylaşırlar. Bu nedenle, yoğun nüfuslu bölgelerde, tüm çalışanların mali desteklediği mahalle iş merkezleri kurulabilir. Bu yaklaşım, iletişim ağlarının kullanımına dayanır ve farklı örgütler arasında iş birliği gerektirir, bu da geniş ölçekte uygulanmasını karmaşık hale getirir (Olson, 1982).

Mahalle iş merkezlerine dair erken bahsedenlerden birinin Chicago'daki Hull House'un kurucusu olan Jane Addams olduğu kabul edilebilir (Kaya, 2017). Addams, çalışmasında yerleşim evlerinin kuruluşunu ele almaktadır. Bu yerleşim evleri, eğitim, sağlık hizmetleri ve mesleki eğitim de dahil olmak üzere çeşitli hizmetleri sunan toplum merkezleri olarak hizmet vermiştir (Addams, 1910).

Daha sonra, Robert A. Woods “Neighbors: The Story of the Settlement Movement in the United States Neighbors” adlı kitabında, ülke genelinde yerleşim evlerinin büyümesini ve yerel topluluklar üzerindeki etkilerini belgelemiştir. Woods, özellikle yoksul kentsel bölgelerde yaşayanlar olmak üzere, sakinlere erişilebilir kaynaklar ve destek hizmetlerinin sağlanmasının önemini vurgulamıştır. Bu yerleşim evleri, modern mahalle iş merkezlerinin öncüleri olarak görülebilirler (Shapiro, 1978).

Son yıllarda komşu ofisler, özellikle COVID-19 salgınının ardından esnek ve yenilikçi çalışma alanları olarak daha büyük ilgi görmeye başlamıştır. Şirketlerin bu tür olanaklar ile amaçları iş-yaşam dengesini geliştirmek ve çalışan verimliliğini artırmak olarak ifade edilebilir (Jenkins ve Smith, 2021).

1.2.3. Uydu Ofis

Bazı işverenler, işlevlerini ülkenin farklı bölgelerine veya yabancı ülkelere kaydırmak için ya kendi uzak ofislerini kurarak ya da işi alt yükleniciye vererek bu süreci gerçekleştirmektedirler (Huws, 1993). Daha az işletme giderleri için yönetim faaliyetlerinin merkez ofisten uzaklara taşınması amacıyla kurulan “uydu ofisler” bir örgüt içinde ayrı birimler olarak kurulmuş ve coğrafi olarak merkezi organizasyondan uzakta bulunan ancak sürekli olarak elektronik iletişim içinde olan birimler olarak tanımlanır (Di Martino, 1990).

Uydu ofislerinde çalışanlar kendileri için uygun olan mekanlarda, hem evin hem de geleneksel iş yerinin dışında çalışmaktadırlar (Yılmaz vd., 2014). İşletmenin ana ofisinden uzak bölgelerde bulunan uydu ofisler aracılığıyla gerçekleştirilen bir iş etkinliği söz konusudur. Bu yapı, iş görenlerin bağımlı iş ilişkisi içinde işverenin denetimi altında çalışmasını sağlarken, işletmenin iş gücü ihtiyacını karşılamak üzere yerel bir merkez oluşturmayı hedefler. Uydu ofisler, işverenler tarafından gerekli ekipmanların temin edilmesiyle desteklenir ve çalışanların ana ofise seyahat etmesine gerek kalmaz (Öztürkoğlu, 2013). Uydu ofis, genellikle merkez ofisten uzak olan çalışanlar için evlerine daha yakın alternatif bir ofis alanıdır. Uydu ofis, gerekli bilgi teknolojileri altyapısı ile donatılmış olup bazen sıcak masa ile birleştirilebilir (Mihhailova, 2009).

İlk uydu ofis, 1993 yılında Xerox firması tarafından Fuji Xerox’un Tokyo’nun bir banliyösünde Odakuy Hattı üzerindeki Shin-Yurigaoka İstasyonu yakınında kurulmuştur

(Takayoshi, 1997). 1997 yılına gelindiğinde Xerox, Musashino ve Yokohama civarında 5 adet uydu ofis, 12 adet de spot ofis kurmuştur. Bu ofisler her türlü haberleşme ağları ve teknolojik donanımın bulunduğu, çalışanların evlerine yakın konumda olan merkezlerdi. Çalışanlar evlerine yakın bir yerde bulunan bir ofiste ana merkezde yaptıklarına benzer işleri yapmaktaydılar (Takayoshi, 1997). Bu dönemde, uydu ofis kurmanın temel amacı, çalışanların işe gidip gelme sürelerini azaltmaktı (Higa ve Wijayanayake, 1998).

Uydu ofis, bazı durumlarda, iş-yaşam dengesini iyileştirmeye yönelik olarak çalışanın işe gitme süresini azaltmaktan öteye pek bir etki sağlamayabilir ve ev tabanlı çalışma kadar iş ve ev yaşamı sorumluluklarını bütünleştirmeye olanak vermeyebilir (Morganson vd., 2011). COVID-19 pandemisiyle birlikte ofis ortamı hızla değişmiştir. Uydu ofisler, çalışanları daha yakın ofislere atayarak seyahat mesafesini, karbon emisyonunu ve yakıt tüketimini azaltmış, ayrıca potansiyel enfeksiyon risklerini de önemli ölçüde düşürmüştür (Kim vd., 2021).

1.2.4. Telemerkezler (Tele-Kulübeler)

Telemerkezler, işverenlerden ve geleneksel iş yerinden uzakta ancak aynı fiziksel alanda yoğunlaşmış çalışanları içeren bir alternatif uzaktan çalışma uygulama şeklidir (Meşhur, 2016). Bu merkezler, işverenlerin iş gücünden en verimli şekilde faydalanabilmek ve iş süreçlerini iyileştirebilmek için bilgi ve iletişim teknolojileri ile donatılmış elektronik merkezlerdir ve tele-kulübeler, tele-köyler veya telecottage olarak da adlandırılırlar (Meşhur, 2016).

Uluslararası telemerkez hareketinin kökenleri, 1985 yılına, emekli bir petrol mühendisi olan Henrich Albrechsten'in, İsveç'in kuzeyindeki Vemdalen köyünde, o dönemde internet bağlantısı olmadan, ilk telemerkezi kurduğu yıla kadar uzanmaktadır (Kovács, 2001). Franklin (2006)'ya göre ise bir diğer yaklaşım, çevreci hareketin 1960'larda ortaya çıkması ve 1980 sonrası sürdürülebilirlik tartışmalarının gelişmesiyle hayat bulmuş olmasıdır. Böylece, telemerkez kavramı hızla İngiltere'ye yayılmış ve özellikle kırsal bölgelerde yaklaşık 100 adet telemerkez inşa edilmiştir (Franklin, 2006). O dönemden itibaren de İskandinavya'da dağınık kırsal topluluklara yardımcı olmak için ekonomik ve sosyal bir strateji olarak evden çalışma teşvik edilmiş ve telemerkez adı verilen yapılar inşa edilmiştir. Bu yapılar hem eğitim hem de iş için ortak bilgi teknolojileri kaynaklarına erişimi sağlamıştır (Franklin, 2006).

Falch ve Anyimadu (2003)'e göre, Fransa, Kuzey Amerika ve Avustralya gibi ülkelerde yaygın olan telemerkezler, uzaktan çalışma imkanları sunarak iş fırsatları yaratmıştır. Kuzey Amerika'da, özellikle Kaliforniya'da, telemerkezler uzaktan çalışmayı ana faaliyet olarak benimsemiştir. Doğu Avrupa'da ise telemerkezler, dış göçü önlemek, iş eğitimi sağlamak ve yerel ürünlerin pazarlamasını desteklemek için kullanılmıştır. Avustralya gibi seyrek nüfuslu ülkelerde telemerkezler, yerel topluluğun gelişimine katkı sağlayan çeşitli hizmetler sunmuştur (Falch ve Anyimadu, 2003).

Günümüzde telemerkezlerin gerekliliği, bölgenin demografik yapısı, iş gücü piyasası dinamikleri, şehir merkezlerine erişim zorluğu gibi faktörlere bağlı olarak değişebilir. Özellikle kırsal veya uzak bölgelerde, eğitim alanında telemerkezlerin varlığına ihtiyaç duyulabilir ve işletmeler ile çalışanların ihtiyaçlarına uygun telemerkezlerin varlığı önemli olabilir (Githinji, 2023).

Bununla birlikte, teknolojinin ilerlemesi ve internet erişiminin genişlemesi, bazı durumlarda telemerkezlere olan ihtiyacı azaltabilir, çünkü uzaktan çalışanlar evlerinden veya kişisel ofislerinden işlerini yürütebilirler.

1.2.5. Mobil Ofis (Hareketli Yöntem)

Mobil ofis çalışma biçiminde, bir şirket veya iş yeri temsilcisi, işle ilgili diğer bölgelere seyahat ettiğinde, tablet, dizüstü bilgisayar, akıllı telefon gibi elektronik iletişim araçlarını kullanarak merkezle bağlantı kurabilir (Tozlu, 2011). Mobil çalışma farklı alanlarda gerçekleştirilebilir. Bu alanlar ev ve iş yeri (ofis), ulaşım araçları ve iş ortaklarının tesisleri (diğer iş yerleri) ile oteller ve kafeler (üçüncü iş yerleri) olarak gruplandırılabilir. Hareketlilik derecesi, hem bireysel hem de kurumsal seviyelerde değişkenlik gösterebilir (Mäkinen, 2013).

Çalışma ev dışında, herhangi bir yerde bilgisayarlar, cep telefonları ve çağrı cihazları gibi teknolojik aletler kullanarak gerçekleştirilebilir. Herhangi bir yer otobüs, araba, uçak, yurt, motel, hotel, tren, gemi, vapur vb. olabilmektedir. Çalışan, bir müşterinin sahasında veya müşteri tarafından seçilen başka bir yerde de çalışabilmektedir. Genellikle haftada en az üç gün ofis dışında çalışmaktadır (Higa ve Wijayanayake, 1998).

Sürekli hareket halinde olan mobil çalışanlar, bilgisayar ve telekomünikasyon teknolojilerini kullanarak iş emirlerini almakta ve işleri teslim etmektedir (Higa ve Wijayanayake, 1998). Tremblay ve Thomsin (2012) çalışmalarında, birçok araştırmacı için, özellikle de Avrupalılar için, uzaktan çalışmanın, aynı şirket personelinin bulunduğu yerinden yönetim merkezlerinde veya uydu ofislerinde çalışmayı içerdiğini, bunun bazen mobil çalışma veya e-çalışma olarak da adlandırıldığını belirtmiştir. Diğer araştırmacılar ise ofis dışında herhangi bir yerde yapılan mobil çalışmayı (satış elemanları, teknisyenler vb.) ve çalışanların farklı işverenlere hizmet vermek üzere bir araya geldikleri telemerkezler ve telekasabalar gibi çalışma alanlarını da dahil eder (Tremblay ve Thomsin, 2012)

Mobil ofis çalışanları, ürün arzı ve hizmet arzı esaslı çalışmaktadır. Ürün arzı esaslı uzaktan çalışanlara en belirgin örnek, uzaktan çalışan satış personeli (Bennett ve Moorcraft, 1995). Bu bireyler, mobil çalışan satış personeli olabileceği gibi, uzaktan pazarlama faaliyetlerini yürüten uzaktan satış personeli de olabilirler. Bu kişilerin verimlilik ve performansı, genellikle hedeflenen başarılı arama sayısı, aramadan satışa dönüşüm oranları ve gelir hedefleri gibi ölçütlerle değerlendirilmektedir (Bennett ve Moorcraft, 1995).

Hizmet arzı esaslı çalışma, belirli bir mekândan bağımsız olarak, müşterinin veya işverenin ihtiyaç duyduğu yerde hizmet sunulan bir çalışma şeklidir (Berkün, 2013). Bu modelde çalışanlar, esnek bir çalışma saatine ve mekanına sahip olup, hizmetlerini mobil veya sabit bir yerden sunabilirler. Çalışma yerleri ana ofis, ev veya bir tele merkezi gibi çeşitli yerleşimler olabilir (Berkün, 2013).

Bennett ve Moorcraft'a göre, sağlık çalışanları mobil çalışanlar arasına dahil edilebilir çünkü sağlık çalışanları, evde yardıma ihtiyacı olan kişilere hizmetlerini sunarlar ve sağlık merkezine sorumlu servis personeli, hizmet verecekleri adrese belirtildiğinde bulundukları yerden o yöne doğru hareket ederler. Raporları, gitmeden önce ilgili merkeze veya ilgili doktorlara gönderirler; gerektiğinde hasta için tıbbi merkeze nakil yaparlar. Bir ürünün bakımı ve onarımı gerektiğinde, bulundukları yere ulaştıklarında hizmetlerini sunarlar ve işleri tamamlandığında, başka bir müşteriye hizmet sunacakları başka bir emir gelene kadar mekanlarına geri dönerler (Bennett ve Moorcraft, 1995).

Sonuç olarak, mobil çalışma modelinin önemli özellikleri arasında, çalışanlara mekânsal esneklik sunması, çalışanların belirli bir ofis veya iş yerine bağlı kalmadan, diledikleri yerden çalışabilmeleri sayılabilir. Çalışanlar zamansal esnekliğe sahip olmaları ile kendi çalışma saatlerini belirleyebilir ve iş-yaşam dengesini daha kolay sağlayabilirler. Bu modelde, internet ve iletişim teknolojileri yoğun bir şekilde kullanabilirler.

1.3. UZAKTAN ÇALIŞMA MODELLERİ

Bu bölümde şirketlerin iş süreçlerine göre uyguladıkları; çalışanların fiziksel ofis ortamına hiç gitmeden tamamen uzaktan çalıştıkları “tamamen uzaktan çalışma” belirli günlerde veya saatlerde uzaktan çalıştıkları “kısmen uzaktan çalışma” ve hem uzaktan hem de ofis ortamında çalıştıkları “hibrit uzaktan çalışma” modellerine dair özellikler incelenecektir.

1.3.1. Tamamen ve Kısmen Uzaktan Çalışma Modeli

Uzaktan çalışma, günümüz iş dünyasında giderek daha yaygın hale gelmektedir. Bu süreçte, geleneksel ofis ortamlarının yanı sıra tamamen uzaktan çalışma ve kısmen uzaktan çalışma gibi çeşitli iş modelleri ortaya çıkmıştır. Tamamen uzaktan çalışma modelinde, çalışanlar fiziksel ofisle hiçbir bağlantı kurmazlar (Suortti ve Sivunen, 2023). İşlerini sadece video konferans, e-posta veya telefon gibi uzaktan iletişim araçlarıyla yürütürler. Bu iletişim araçları arasında e-posta, anlık mesajlaşma, iş birlikçi teknolojiler ve Microsoft Teams, Zoom ve Google Workspace gibi uygulamaların sağladığı video konferans gibi seçenekler bulunmaktadır. Bu araçlar, tamamen uzaktan çalışma sürecinde iş birliğini ve iletişimi kolaylaştırmak için önemlidir. Ayrıca, bu model, çalışanların esnekliklerini artırarak iş-yaşam dengesini geliştirmelerine ve coğrafi olarak dağılmış ekiplerin verimliliğini artırmalarına olanak tanır (Suortti ve Sivunen, 2023)

Bu ve diğer araştırmacılar (2023), takım tamamen uzaktan çalıştığında, iletişim ve koordinasyonun zorluğunun herkes için aynı olduğunu ileri sürmüştür. Buna göre, takımın koordinasyonu için ekstra planlama ve araçlar gereklidir ve iş performansının izlenmesi daha fazla zaman alır. Ancak, uzaktan çalışma ortamında, birlikte üretilen yaratıcılığı teşvik etmek zordur. Dolayısıyla, yüksek açıklık ve merak düzeylerine sahip kişilerin işe alınması önemlidir; çünkü bu kişiler kendilerini daha iyi yönetebilir ve uzaktan çalışma ortamında daha yaratıcı olma eğilimindedirler. Bunlara ek olarak, tamamen uzaktan çalışan bir ekibin kendi kültürünü

oluşturabileceğini ancak genel organizasyondan ayrı bir gruba dönüşebileceğini belirtmişlerdir (Buła vd., 2023).

Kurland ve Bailey (1999)'a göre, şirketin kısmen uzaktan çalışma modeli uyguladığı durumlarda, çalışanlar belirli gün veya saatlerde uzaktan çalışırken, diğer zamanlarda ofise gelerek yöneticilerle yüz yüze etkileşimde bulunurlar. Bu yaklaşım, çalışanların esnekliğini artırırken, yöneticilerin alt birimleri daha yakından takip etmelerini sağlar. Ayrıca, ofiste ekip arkadaşlarıyla olan etkileşim, iş birliği ve iletişimi güçlendirerek şirket içinde birlik ve uyumu destekler, böylece çalışanların gelişimine ve şirket kültürüne katkı sağlanır (Kurland ve Bailey, 1999).

COVID-19 pandemisinin yaygın olduğu 2020 yılında, global şirketlerin genel kanısı, Zoom, Slack, Google Hangouts gibi teknolojilerin yaygın olarak bulunabilir olması ve kullanımının kolaylığı sayesinde insanların tamamen evden çalışma düzenine sorunsuz bir şekilde uyum sağlayabileceği olmuştur (Kelly, 2020). Kapanmanın hemen ardından 2021 yılında ise ofise dönüş hareketi başlamıştır. O dönemde, şirketlerin %31'i çalışanlarını ofislere geri dönmeye zorlamış, bu oran 2022'de %41'e yükselmiş ve 2023'te ise %27'ye düşmüştür (Hyken, 2023).

Sonuç olarak, COVID-19 pandemisi döneminde, global şirketlerin tamamen uzaktan çalışma modeline hızlı ve yaygın bir şekilde geçtiği, ancak pandeminin kontrol altına alınmasıyla birlikte birçok firmanın ofise dönme kararı aldığı gözlemlenmiştir. Bu durum, uzaktan çalışmanın faydaları ile zorlukları arasında denge kurma çabası olarak değerlendirilebilir. Her iki modelin de belirli koşullarda etkili olabileceği ve şirketlerin bu modeller arasında geçiş yapma eğiliminde olduğu gözlemlenmiştir.

1.3.2. Hibrit Çalışma Modeli

Hibrit çalışma modeli, kurumsal ofiste ve evden çalışmanın bir karışımı olarak tanımlanmaktadır (Kaiser vd., 2022). Yaygın bir model haftada üç gün ofise gelip kalan iki günü evden çalışmayı içerir (Bloom, 2021).

Hibrit çalışma modeli, uzaktan çalışmanın esneklik ve memnuniyet sağlayan avantajlarını geleneksel ofis düzeninin avantajlarıyla birleştirmesi açısından faydalı olabilir. Uzaktan çalışma,

esneklik ve memnuniyetin yanı sıra işe gitmemenin rahatlığı ve düşük karbon ayak izi gibi faydalar sunar (Bloom, 2021).

Ofis tabanlı çalışma düzenleri ise iş birliği ve koordinasyon kolaylığı, kurumsal kültür oluşturma ve daha büyük yenilikçilik ve yaratıcılık gibi faydalar sağlar (Bloom, 2021). Stanford Üniversitesi'nde gerçekleştirilen bir araştırmada, hibrit çalışmanın, iş performansını olumsuz etkilemeden oranını %35 azalttığı ve iş tatmini puanlarını artırdığı görülmüştür (Bloom vd., 2022). Buradan hareketle, hibrit çalışmanın çalışanların yıpranma oranını azaltabildiği gibi iş tatminini artırdığı da görülebilmektedir.

Hibrit çalışmanın potansiyel faydalarına rağmen, bu yeni çalışma modelini benimsemek, organizasyonların farklı seviyelerinde önemli değişiklikler gerektirir (Gulliksen vd., 2022). Buna göre, kurumsal düzeyde, hibrit çalışmayı desteklemek için sistemler ve yapılar ayarlanmalıdır. Örneğin, ödüller ve tazminatlar, çalışma saatleri veya ayrımcılık açısından yasal uyumun sağlanması için politikalar oluşturulmalı veya gözden geçirilmelidir. Ayrıca, hibrit çalışmayı mümkün kılan dijitalleşme, liderlik gerektirir, işlevsel teknolojiye ve değişikliklerin organizasyonel kültür üzerinde nasıl etki yarattığının anlaşılmasına ihtiyaç duyar (Gulliksen vd., 2022).

Ahrendt ve diğer araştırmacılar (2020)'ye göre, dünyada çoğu çalışan ara sıra uzaktan çalışmaya devam etmek istemektedir. Eurofound'un Temmuz 2020'de yaptığı bir ankete göre, Avrupa Birliği çalışanlarının %75'ten fazlası, COVID-19 kısıtlamaları olmasa bile zaman zaman uzaktan çalışmayı tercih ettiğini belirtmiş, çalışanların %78'i hibrit çalışmayı tercih etmiştir. Bir Google çalışanları anketinde, katılımcıların %20'si iş yerinden çalışmanın gerekli olmadığını, %62'si ise işlerini iyi yapmak için bazen iş yerinde çalışmanın gerektiğini belirtmiştir (Ahrendt vd., 2020).

Türkiye'de ise hibrit çalışma modeli, çalışanlara hem uzaktan hem de ofiste çalışma seçeneği sunan esnek bir yaklaşım olarak giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Benzer şekilde, işverenler de pandemi sonrası dönemde, haftanın belirli günlerinde ofiste, belirli günlerinde ise evden çalışma imkanını desteklemektedir (TİSK, 2022).

Sonuç olarak, hibrit çalışma modeli iş dünyasında giderek daha fazla kabul görmekte ve uygulanmaktadır. Bu model, çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamak ve iş verimliliğini artırmak için faydalı olabilir.

1.4. UZAKTAN ÇALIŞMA İLETİŞİM ŞEKİLLERİ

1.4.1. Senkron (Eş Zamanlı) Çalışma

Uzaktan çalışma, geleneksel ofis ortamlarından farklı olarak, çalışanların aynı anda ve aynı platformda iletişim kurmasını gerektiren bir dizi iletişim şekline ev sahipliği yapmaktadır. Bu iletişim şekillerinden biri de senkron veya eş zamanlı çalışmadır (Majchrzak vd., 2000).

Senkron takımlar için video konferans, anlık mesajlaşma, telefon görüşmeleri tercih edilir, web konferansları sunumlar ve bilgi paylaşımı için kullanılırken, video konferanslar takımlar arası müzakereler ve yoğun etkileşimler için tercih edilir (Chastain ve Nathan-Roberts, 2016).

Senkron çalışma, çalışma düzeninde, takım üyeleri ve yöneticiler sistemini aynı anda kullanırken, herkes bilgi paylaşımına katılır, tüm bilgi sürekli olarak ekip üyeleri arasında aktarılır ve düzenin yapısı herkesin bilgiye erişimini sağlamak üzere eş zamanlı arama yapmalarına olanak tanır (Majchrzak vd., 2000).

Senkron çalışma modelinde telefon, sohbet veya anlık mesajlaşma ise düşük karmaşıklık seviyesindeki konularda bilgi paylaşımı ve acil iletişim için kullanılırken beyaz tahta kullanımı, fikirlerin ortak geliştirilmesine olanak tanır uygulama paylaşımı belgelerin birlikte geliştirilmesine katkıda bulunur. Böylece, bu iletişim araçları, iş birliğini artırmak ve fikir alışverişini kolaylaştırmak için bir araya gelir (Chastain ve Nathan-Roberts, 2016).

Uzaktan çalışma için sanal toplantılar, yüz yüze etkileşimlerin olmadığı durumlarda eş zamanlı iş birliğine ihtiyaç duyulması nedeniyle hayati öneme sahiptir ve toplantılarda çoklu görev yapabilme, insanların üretkenliği ve refahı ile yakından ilişkilidir (Cao vd., 2021) Ancak, Olson ve Olson (2000)'e göre, senkron iletişimin bazı zorlukları da vardır. Bunlar, zaman dilimlerinin farklı olması, çalışanların farklı coğrafi konumlarda olması veya teknik sorunlar gibi faktörler olup senkron iletişimin etkinliğini azaltabilir. Sürekli olarak canlı etkileşim gerektirdiği için çalışanların zaman yönetimi becerilerini zorlayabilir (Olson ve Olson, 2000)

Sonuç olarak, senkron iletişim şekli ekipler arasında hızlı ve etkili iletişimi teşvik edebilir, aynı zamanda iş birliği ve bağlantıyı artırarak uzaktan çalışmanın başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlayabilir.

1.4.2. Asenkron (Eş Zamansız) Çalışma

Asenkron çalışma, diğer adıyla eş zamansız çalışma, çalışmaların bağımsız olarak veya ardışık şekilde düzenlenmesiyle ortaya çıkar (Bjørn vd., 2024). Bu model, tüm çalışanların aynı anda çevrim içi olmasını gerektirmeyen ve giderek daha yaygın hale gelen bir çalışma biçimi olup, elektronik posta (e-mail), kısa mesaj (SMS) ve web günlükleri (blog) gibi asenkron iletişim araçlarıyla sağlanmaktadır (Çatalkaya, 2019).

Asenkron çalışma modeli sayesinde, tüm taraflar doğrudan iletişim kurmaya gerek duymadan aynı güncel bilgi düzeyinde çalışabilecek ve böylece iş birliği gerektiren çalışmalarda koordinasyon yükü azaltılacaktır (Kleinschmidt ve Siemens, 2001). Asenkron uygulamalar genellikle süreç odaklı modellerle yürütülür ve uzun vadeli etkinlikler olup, çeşitli politikaların uygulanmasını ve karmaşık desteği gerektirir; örneğin, ara sıra çalışan kişilerin, süreç geçmişi ve karar mantığı aracılığıyla işin mevcut durumuna yeniden uyum sağlamaları sağlanmalıdır (Goulão, 2014).

Asenkron çalışmanın gelişimine bakıldığında, bu modelin COVID-19 pandemisi ile yaygınlaştığı söylenebilir. Pandemi, küresel anlamda teknolojik araçlarla iletişimi teşvik etmiş ve iş yerinde yüz yüze etkileşimi büyük ölçüde azaltmıştır (Barrero vd., 2021). Evden çalışmaya geçiş, zamanlanmış toplantılar ve sesli veya görüntülü aramalar gibi senkron iletişimde bir düşüşe neden olmuş ve e-postalar ve anlık mesajlaşma gibi asenkron iletişimde bir artışa katkıda bulunmuştur (Yang vd., 2021). COVID-19 pandemisi, asenkron çalışma ve evden çalışma gibi esnek düzenlemelerin ihtiyacını hızlandırmıştır (Pyle ve Roesch, 2022).

COVID-19 döneminde araştırmalar, pandemi sırasında çevrim içi iş yeri iş birliğinin, iş yükünü eşzamanlı iletişimden asenkron veya merkezi olmayan çalışmaya önemli ölçüde kaydırıldığını göstermiştir ve kullanıcıların senkron uzaktan toplantılardan asenkron faaliyetlere daha etkili bir şekilde geçiş yapmalarını desteklemenin toplantı yükünü hafifletme fırsatını da beraberinde getirebileceği ileri sürülmüştür (Wang vd., 2024).

Sonuç olarak, asenkron çalışma modeli, herkesin aynı anda çevrim içi olmasını gerektirmediği için esneklik ve iş birliği imkanları sunabilir. Asenkron çalışma modeli, küresel yetenek havuzuna erişimi genişleterek ve çalışan memnuniyetini artırarak, çağdaş iş ortamlarında daha fazla esneklik ve verimlilik sağlayabilir. Bu modelin başarılı olabilmesi için uygun politika ve protokollerin oluşturulması, yöneticilerin çalışanların beklentilerini karşılamak ve kişisel sınırlarını desteklemek için fayda sağlayabilir.

1.5. UZAKTAN ÇALIŞMANIN AVANTAJLARI VE DEZAVANTAJLARI

Uzaktan çalışma, son yıllarda giderek yaygınlaşmış bir çalışma modelidir. Özellikle teknolojinin gelişmesiyle birlikte birçok işin internet üzerinden yapılabilir hale gelmesi, uzaktan çalışmayı daha da yaygın hale getirmiştir. Uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasıyla birlikte, bir dizi avantaj ve dezavantajların da ortaya çıktığı söylenebilir.

Uzaktan çalışmanın esnek saatler, trafikten kaçınma, iş-özel yaşam dengesi, verimlilik artışı ve ofis maliyetlerinden tasarruf gibi pek çok avantajı olabildiği gibi esenlik ve iş-yaşam dengesi gibi konularda bazı dezavantajları da olabilir.

1.5.1. Uzaktan Çalışmanın Avantajları

COVID-19 öncesi dönemdeki araştırmalara göre, uzaktan çalışmanın avantajları arasında trafik stresinden kurtulma, esnek çalışma saatleri ve iş-yaşam dengesini sağlama sayılmaktadır (Golden vd., 2008). Buna göre, uzaktan çalışma iş yeri özerkliğini artırabilir, iş ve özel yaşam dengesini kolaylaştırabilir ve bu da iş yerlerini daha adil hale getirebilir (Bloom vd., 2015).

Kurland ve Bailey, 1999’da yayınladıkları “Telework: The Advantages and Challenges of Working Here” isimli makalelerinde, uzaktan çalışanların işi yürütüş biçimleri dikkate alınarak farklı uzaktan çalışma modellerinin avantaj ve dezavantajlarını incelemiştir. Kurland ve Bailey (1999)’a göre, uydu ve komşu ofisler ile evden ve mobil çalışma modelleri, iş hayatında yaygın olarak kullanılan yöntemlerdir. Bu modeller, işe gidip gelme süresini azaltarak iş ve günlük talepleri dengelemeyi kolaylaştırır ve dış müşterilere yakınlık sağlar. Uydu ofisler, tek bir firmaya bağlı olarak çalışanlar arasında profesyonel ve sosyal etkileşimi artırarak sosyal soyutlanmayı azaltabilir (Kurland ve Bailey, 1999).

COVID-19 pandemisi ile beraber ise işverenlerin dijital altyapıya yatırım yaparak evden çalışma imkanını sunması iş yerlerinde uzaktan çalışma kültürünün gelişimini desteklemiştir (Lott ve Abendroth, 2020). Bu dönemde uzaktan çalışma uygulamalarının işverenler açısından en büyük avantajı, elektrik ve internet faturalarının yanı sıra bina bakımı için yapılan harcamalardan tasarruf etmek ve çalışanlara donanım, yiyecek ve içecek sağlanması gibi ön maliyet tasarrufları olmuştur (Kurbe vd., 2021).

Uzaktan çalışma, ayrıca işletmelere verimlilik artışı ve iş yerinde sürekli bulunamayacak nitelikli çalışanları işletmeye çekme fırsatı ve çalışanlara da istedikleri yerden çalışma esnekliği vermektedir (Yiğit, 2022).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası İş Örgütü (ILO) 2022 yılında uzaktan çalışmanın sağlıklı ve güvenli olmasının yollarını ortaya koyan bir teknik rapor hazırlamıştır. Bu raporda yer alan avantajlar daha iyi bir iş-yaşam dengesi, daha fazla fiziksel aktivite yapabilmek olanağı, esnek çalışma saatleri uygulama fırsatı, trafikte ve yollarda geçen zamanın azalması ve kentsel alanlarda hava kirliliğinin azalmasıdır. Bu rapora göre, uzaktan çalışma aynı zamanda fiziksel sağlık, ruhsal sağlık ve sosyal refahı da olumlu etkilemekte ve pek çok şirket için daha fazla üretkenlik ancak daha düşük işletme maliyetleri anlamına da gelmektedir.

1.5.2. Uzaktan Çalışmanın Dezavantajları

COVID-19 öncesi dönemde, Kurland ve Bailey'in (1999) araştırmalara göre, çalışanların saha dışında olmasının üretkenlik ölçümlerinde yönetimsel zorluklara yol açtığı görülmüştür. Uzaktan çalışma teknolojinin sağladığı esneklikle her yerden çalışmayı mümkün kılarsa da, iş-aile dengesini zorlaştırabilir ve uzun sürelerde evden uzak kalmanın ruh sağlığı üzerinde olumsuz etkileri olabilir (Kurland ve Bailey, 1999).

Uzaktan çalışmanın, yalnızlık ve motivasyon eksikliği gibi dezavantajları da göz ardı edilmemelidir (Allen vd., 2015). Uzaktan çalışmanın, ev ile işi ayırmanın zorluğuna ek olarak, sınırsız çalışma baskısının kendiliğinden oluşması ve şirketin ana kararlarından ve bazen terfilerden uzaklaşma hissi gibi dezavantajları da vardır (Timsal ve Awais, 2016).

Bloom ve diğer araştırmacılara (2015) göre ise, evde uygun ofis alanı ve ekipman eksikliği çalışanları daha az üretken ve işlerinden memnun kılabilir hatta bazı işçi gruplarının uzaktan çalışma seçeneğinden yararlanmasını engelleyebilir. Bu bağlamda, işletmelerin daha az ofis alanı sağlayarak maliyetlerden tasarruf etme avantajları, özellikle kendi evlerinde çalışamayan veya uzaktan çalışmayı tercih etmeyen çalışanlar için zararlı olabilir. Ek olarak, iş ve boş zaman arasındaki net sınırların eksikliği, çalışanların refahını azaltabilir ve yeni iş yeri eşitsizliklerinin ortaya çıkmasına neden olabilir (Bloom vd., 2015).

COVID-19 döneminde ise, uzaktan çalışmaya dair temel dezavantajlar teknolojik maliyetler, işletme kültürü oluşturma ve devam ettirme zorluğu, bilgi güvenliği sağlamanın ve bilgi paylaşımının zorlaşmasının yanı sıra iş-yaşam dengesinin bozulması, öz-disiplin sağlamada yaşanan zorluklar, sosyal soyutlanma, işletmeye yabancılaşma ve teknoloji kullanımına dair problemler olarak özetlenebilir (Yiğit, 2022).

Akay ve Kundakçı (2021)'e göre uzaktan çalışma modellerinin doğru şekilde kurgulanmaması ve uygulamalardaki farklılıklar, yeterli verim alınamamasına neden olmuştur. Örneğin, vardiya ve çalışma modelleri oluşturulurken yazılım kullanılmadan yapılan planlamalar, çalışanlar arasında dengesiz ve adaletsiz zaman çizelgelerinin oluşmasına yol açmış ve ekipler arasında iş dağılımlarının adil olmadığı durumlara yol açabilmiştir (Akay ve Kundakçı, 2021).

Birleşmiş Milletler (2022) raporunda doğru planlama ve organizasyon ile sağlık ve güvenlik desteğinin olmaması durumunda uzaktan çalışmanın soyutlanma hissi, tükenme, bunalım, gözlerde yorgunluk, alkol tüketiminde artış ve sağlıksız kilo artışına neden olduğu uyarısı yapılmaktadır (Birleşmiş Milletler, 2022).

Rossi ve diğer araştırmacılar (2023), yapmış oldukları araştırmalarında uzaktan çalışmanın dezavantajlarına odaklanan bir başka çalışmanın “Susan” olarak adlandırılan ve yapay zekâ ile çizimi tamamlanan bir uzaktan çalışma modeli olduğunu belirtmiştir. Bu model uzaktan çalışanların 25 yıl sonra nasıl görüneceğini tahmin etmektedir. Şekil 1.1’de yer alan görsel, bilgisayar ekranına uzun süre bakmanın neden olduğu göz problemleri, kötü duruş ve kilo artışı gibi sağlık sorunlarını yansıtmaktadır. Ayrıca, tekrarlayan yazma yorgunluğu ve boyun eğriligi gibi belirtiler de görülmektedir. Güneş ışığından yoksun kalarak ciltte kırışıklıkların ve D vitamini eksikliğinden dolayı saç dökülmesinin meydana gelebileceği belirtilmektedir. Soyutlanmış bir iş

ortamının ve sosyal etkileşim eksikliğinin stres ve duygusal zorluklara yol açabileceği de vurgulanmaktadır (Rossi vd., 2023)



Şekil 1.1: Uzaktan Çalışanların 25 Yıl Sonraki Tahmini Görünümü

1.6. UZAKTAN ÇALIŞMADA GELECEK YÖNELİMLER

Toffler (1980)'e göre, insanlık tarihindeki teknolojik gelişmeleri sınıflandırmak mümkündür. Bu sınıflandırma, toplayıcılık ve avcılık döneminden çiftçilik ve yerleşik hayata geçişle başlayan ilk dalgayla başlar. Bu dönemde insanlar, düzenli yerleşim yerleri inşa etmiş ve toplumsal yapılar oluşturarak devletleri kurmuşlardır. İkinci dalga, tarımsal üretimden endüstriyel üretime geçişi ifade eder. Bu dönemde üretim, eğitim ve iletişim kitlesel ölçekte yaşanmıştır. Üçüncü dalga ise, internet teknolojisindeki ilerlemelerle birlikte bilgi çağına girilmesini simgeler. Bu çağda bilgiye erişim ve paylaşımı hızlanmış, iletişim ve bilgi teknolojileri toplumsal ve ekonomik yapıları önemli ölçüde etkilemiştir (Toffler, 1980).

Zamanla, işin doğası değişmiş ve işi herhangi bir yerden yapılabilme olasılığı her geçen gün daha da güçlenmiştir. Böylece mobil cihazların, internetin ve dijital teknolojilerin yaygınlaşması ve kullanımı, sürekli olarak işe bağlı kalınmasını kolaylaştırmıştır (Lee vd., 2019). Bu durum, dijital dönüşümü hızlandırmış ve dijital göçebeler olarak bilinen yeni bir uzaktan çalışma tarzının ortaya çıkmasına olanak sağlamıştır. Burada belirtilen dijital dönüşüm, verinin sayısal olarak işlenerek insanlar tarafından kullanılması olarak tanımlanabilir (Bozkurt vd., 2021). Dijital göçebe

yaşam tarzı ise, konumdan bağımsız çalışma olarak da adlandırılmakta ve dünyanın herhangi bir yerine seyahat edebilme yeteneğini belirtmektedir (Mohn, 2017).

Milošević (2020)'ye göre dijital göçebelik statüsüne erişmek için uygun, akıllı ve taşınabilir cihazlara sahip olmak gerekmektedir. Bunun yanı sıra, kablosuz internet bağlantısı ve bulut sistemleri, dijital dosyaların gönderilmesi, alınması ve arşivlenmesi için gereklidir. Bu teknolojiler, dijital göçebelerin mekân ve zaman kısıtlamalarına bağlı olmaksızın faaliyet göstermelerini sağlamaktadır (Milošević, 2020).

Müller (2016)'ya göre, dijital göçebeler, müşteriler veya işverenlerle yüz yüze görüşme yapmadan esnek bir şekilde, seyahat ederken, kafelerde veya hatta plajlarda bile işlerini sürdürebilirler. Her zaman kendi zamanlarını kendileri yönetirler. Zaman ve mekân bağımsızlığına sahip olmayı arzulayan göçebeler, kendi yaşam tarzlarını planlayabilirler (Müller, 2016).

Thompson (2019)'a göre, dijital göçebeler, boş zamanlarının değerini kavramışlardır ve iş yüküyle karşılaştırıldığında çalışmaya daha az öncelik verirler. Bu farkındalıkla, yaşamlarını nasıl düzenleyecekleri konusunda önemli bir çaba harcamaktadırlar (Thompson, 2019).

Bonneau ve Aroles (2021)'e göre, dijital göçebelik, sosyal ve geleneksel medyada da popüler hale gelmiştir. Profesyonel kimliklerini ve prestijlerini oluşturma yanı sıra, göçebeler, işlerini, seyahatlerini ve yaşam deneyimlerini sosyal medyayı etkin bir şekilde kullanarak ticarileştirmektedirler (Bonneau ve Aroles, 2021).

Sánchez-Vergara ve diğer araştırmacılara (2023) göre, COVID-19 pandemisi ile ülkelerin, özel vizeler ve göçmenlik koşulları gibi politikalarla nitelikli dijital göçebeleri kendi ülkelerine çekmeye çalıştıklarını ifade etmiştir. Bu çalışmalarına göre, günümüzde, dijital göçebelerin, bazı ülkelerde uzun süreli konaklama imkanları varken, diğer ülkelerde bu imkanları kısıtlıdır. Örneğin, Hırvatistan, Kolombiya, Endonezya, Meksika, Portekiz, İspanya ve Tayland gibi ülkeler, dijital göçebelerin konaklamalarını uzatabilmelerine izin verirken, Brezilya, Fransa, İzlanda ve Yeni Zelanda bu imkânı sunmamaktadır. Ayrıca, Barbados ve Bermuda gibi bazı ülkeler uzun süreli ikamet için cazip seçenekler sunmaktadır. Bu faktörler, dijital göçebelerin bir ülkeyi tercih etmesinde önemli rol oynamaktadır (Sánchez-Vergara vd., 2023).

Teknolojik dönüşüm çağında, uzaktan çalışma sürecinde bir diğer gelişen alan da yapay zekâ teknolojileridir. Yapay zekâ, teknolojinin iş dünyasındaki rolünü daha da derinleştirmiştir. Yapay zekâ terimi ilk kez insan gibi davranan bir makineyi tanımlamak üzere kullanılmıştır (McCarthy vd., 1955). Yapay zekâ (AI), görev performansı için bilgisayar destekli sistemlerin geniş bir koleksiyonu olarak tanımlanan, şirketlerde giderek yaygınlaşan bir teknolojidir (Von Krogh, 2018).

Son yıllarda, uzaktan çalışma ile beraber yapay zekâ ve bulut teknolojilerine yatırım artmıştır. Şirket içi iletişimde, önceden daha az kullanılan Teams, Zoom, Slack gibi uygulamalar neredeyse beyaz yaka çalışanlarının iş yaşamının vazgeçilmez unsurları haline gelmiştir. Tüketicilerin gelişen tüketim alışkanlıkları sonucu chatbotlar ve sanal asistanlar gibi araçlar da daha önemli hale gelmiştir (Vuchkovski vd., 2023). Yapay zekâ destekli RPA (Robotik Süreç Otomasyonu), tekrarlayan işleri otomatikleştirerek ve iş akışlarını yöneterek bu sorunu çözebilir. Bu sayede, uzaktan çalışma ortamında esnek ve asenkron çalışma modelleri daha verimli hale gelebilir (Dayıbaş, 2020).

Lund ve diğer araştırmacılara (2021) göre, COVID-19 pandemisi fiziksel yakınlığın yüksek olduğu çalışma alanlarında otomasyon ve yapay zekânın kullanımını hızlandırmıştır. Bu durum, üretim tesislerine ve depolara daha fazla robot yerleştirilmesiyle ve müşteri etkileşim alanlarında self-servis müşteri kioskları ve hizmet robotlarının kullanımıyla kendini göstermektedir. Yapay zekâ destekli araçlar e-postaları otomatikleştirebilir, toplantı notlarını alabilir ve rapor oluşturma gibi görevleri yerine getirebilir. Bu bağlamda, yapay zekâ destekli chatbotlar basit müşteri sorularına otomatik yanıt verebilir ve karmaşık sorunlara daha hızlı çözüm sunabilirler (Lund vd., 2021).

Leonardi (2021)'e göre, COVID-19 pandemisi, uzaktan çalışma süreçlerindeki artış nedeniyle, dijital izlerin kullanımını önemli ölçüde artırmıştır. Şirketler, bu izleri analiz ederek yapay zekâ algoritmalarını entegre etmiştir. Ancak, verilerin yanlış yorumlanması veya algoritmaların hatalı öngörülerde bulunması çalışanların adaletsiz durumlarla karşılaşmasına yol açabilir. Liderlerin, yapay zekâ tahminlerini karar süreçlerine dahil etme ve çalışanlara kendi davranışlarının tahminlerini sunma konusundaki sorumlulukları önemlidir (Leonardi, 2021).

Lopes ve diğer araştırmacılara (2022) göre, yapay zekâ uzaktan çalışma sürecinde uygun şekilde yapılandırıldığında önemli faydalar sağlayabilir, ancak teknik zorluklar, algoritmaların başarısızlığı ve güvenlik sorunları gibi sorunlar da ortaya çıkabilir. Şirketler, bu yeni yöntemleri benimseme konusunda, algoritmaların güvenilirliği ve uygunluğu konusundaki şüpheler nedeniyle tereddüt edebilirler. Algoritmaların yapacağı seçimlerin şeffaflığı ve uygunluğu hakkındaki belirsizlik, işe alım süreçlerinin tekrarlanmasına ve buna bağlı olarak daha fazla maliyet ve zaman harcanmasına yol açabilir (Lopes vd., 2022).

Atakan (2021)'e göre, özellikle COVID-19 pandemisi etkisiyle, tüketicilerin alışkanlıklarındaki değişiklikler siber güvenlik alanında önemli bir dönüşümü tetiklemiştir. Bu araştırmasında, Microsoft gibi öncü teknoloji şirketleri, siber güvenlik önlemlerinde büyük veri analitiği ve yapay zekâ gibi ileri teknolojileri kullanarak aktif bir rol oynadığını ifade etmiştir. Bu süreçte de, uzaktan çalışma modellerinin artmasıyla birlikte uzaktan denetim tekniklerinin geliştirilmesi ve yapay zekâ gibi ileri teknolojilerin kullanılması önem kazanmıştır. Bu dönüşümün bir parçası olarak, iç denetim birimlerine önemli görevler düşmektedir çünkü siber güvenlik denetimlerinin etkin bir şekilde uygulanması gerekmektedir (Atakan, 2021).

Küsbeci (2023)'e göre, son yıllarda, nesnelerin interneti (IoT), dijital ikiz, büyük veri, 5G ve bulut bilişim gibi temel teknolojilerin dördüncü sanayi devrimine öncülük etmesiyle de siber güvenlik yaygınlaşmıştır. Özellikle kablosuz iletişimdeki açıkların artmasıyla birlikte, özel ve devlet kuruluşları siber saldırılarla karşı karşıyadır. Fiziksel güvenliğin yanında dijital güvenlik de önemli bir yere sahip olmuştur. Uzaktan çalışma ortamlarındaki yaygınlık, işletmelere zaman ve maliyet avantajı sağlarken, siber saldırıların bilgi güvenliğine tehdit oluşturduğu unutulmamalıdır. Özetle, siber güvenlik ve uzaktan denetim alanlarındaki gelişmeler, kuruluşların iç kontrol ve risk yönetimi sistemlerini güçlendirmek için hayati bir öneme sahiptir (Küsbeci, 2023).

Sonuç olarak, araştırmalarda teknolojik gelişmelerin iş dünyasını dönüştürmeye devam ettiği ve uzaktan çalışmanın giderek yaygınlaştığı, dijital göçebelerin ise esnek ve özgür bir çalışma tarzı tercih eden yeni bir çalışan grubu olarak öne çıktığı belirtilmektedir. Buna göre, yapay zekâ, tekrarlayan görevleri otomatikleştirerek ve veri analitiği sağlayarak uzaktan çalışmayı daha verimli ve üretken hale getirebilir. Uzaktan çalışma ortamlarında artan siber güvenlik risklerinin dikkate alınması faydalı olabilir çünkü siber saldırılar, uzaktan çalışma ortamlarında bilgi

güvenliği için önemli bir tehdit oluşturabilir. Bu noktada, uzaktan denetim tekniklerinin siber güvenlik risklerini azaltmada etkili bir araç olabileceği öne sürölmektedir.



İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde uzaktan çalışma konusunun açıklanmasında genel kabul görmüş Sosyal Mübadele, Kişi-Çevre Uyumu, Esnek Firma ve İş Talepleri-Kaynakları teorileri ve bu teorilerin uzaktan çalışma ile olan ilişkisi ele alınmıştır.

2.1. SOSYAL MÜBADELE TEORİSİ

Sosyal davranışı bir mübadele ilişkisi olarak gören ilk sistematik teorinin Homans tarafından 1958 yılında tanımlandığı bilinmektedir. Homans (1958), sosyal davranışı iki taraf arasındaki mal ve hizmet değişimi olarak görmüştür. Bu mal ve hizmetler maddi veya manevi onaylanma olabilir. Ödüllendirici değişimler olumlu ilişkiler doğururken cezalandırıcı değişimler gelecekte etkileşim kurulmasını engellemektedir (Homans, 1958).

Thibaut ve Kelley (1958)'e göre, iş ilişkilerindeki etkileşim, karşılıklı bağımlılık ve değişim süreci üzerine kurulu olup iş ilişkilerindeki etkileşim, karşılıklı bağımlılığa dayanır ve bu bağımlılık çerçevesinde sürekli bir değişim süreci yaşanır (Thibaut ve Kelley, 1959). Sosyal mübadele teorisi, daha sonraki dönemde, Blau (1964) tarafından, çalışanların örgüt içerisinde sergiledikleri davranışları anlatan ve kavramsal bir bakış açısı sunan bir teori olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda, bireyin karşı taraf ile gerçekleştirdiği değişim sonucunda elde etmeyi beklediği getiriler ile motive olması sonucunda gönüllü olarak sergilediği davranışları açıklamaktadır (Blau, 1964). Dimitrova (2003) ise araştırmasında sosyal mübadele teorisini uzaktan çalışma süreciyle ilişkilendirmiştir. Buna göre, çalışanlar uzaktan çalışma imkanından faydalanarak sosyal değişim teorisine uygun bir şekilde para ve zaman tasarrufu yapabilir, kendilerini tehlikelerden koruyabilir ve ekstra çaba sarf ederek daha uzun saatler çalışmaya hazır olabilirler (Dimitrova, 2003).

Swift ve Virick (2013)'e göre, olumlu sosyal davranışlar çalışanların başkalarına ve örgüte fayda sağlamak için yaptıkları davranışlardır. Bu davranışlar, çalışanların iş sorumluluklarının bir parçası olabilir veya iş gerekliliklerinin ötesine geçebilir. İnsanlar birbirlerine fayda sağladıklarında, karşılıklılık normu gereği bu iyiliğe karşılık vermeye çalışırlar. İş arkadaşlarının kendilerini önemseydiğini ve katkılarına değer verdiğini algılayan çalışanların, iş arkadaşlarına

fayda sağlayacak davranışlarda bulunarak karşılık vermeye istekli oldukları anlamına gelir (Swift ve Virick, 2013). Grant ve diğer araştırmacılara göre ise (2013), aşırı bağıllık gösteren çalışanlar iş yükü nedeniyle dış stres faktörlerine maruz kalabilirler. Uzaktan çalışmanın getirdiği fazla mesai beklentileri, bazen bu faydaların bedelini ödemeye neden olabilir. Dolayısıyla, uzaktan veya evden çalışmak kişisel çaba gerektirebilir ve her zaman beklenen getiriye sağlayamayabilir (Grant vd., 2013).

Nilles (1994) araştırmasında, bazı durumlarda uzaktan çalışmanın zorluklarının göze çarptığını vurgulamıştır. Örneğin, çalışanların uzaktan çalışma süresince sosyal soyutlanma ile karşılaşabildiğini ve bu durumun onlar için bir maliyet olarak görülebildiğini, ayrıca, çalışanların birbirlerinden uzak olmalarının ekip çalışması ve iletişimin zorlaşmasına neden olabileceğini, bunun da iş verimliliği ve kalitesini olumsuz etkileyebileceğini iletmiştir. Bu durumların, işletmelerin uzaktan çalışma modelini sürdürme isteğini azaltabileceğini vurgulamıştır (Nilles, 1994).

COVID-19 pandemisi öncesi, uzaktan çalışmanın avantajları arasında, uzak bölgelerde yaşayan çalışanların becerilerinden yararlanılabilmesi ve işe gitmeyle ilgili maliyetlerin azaltılabilmesi öne çıkarılmaktaydı (Yu, 2008). COVID-19 öncesi dönemde, eve bağlı kalan bireyler için iş imkânı sunan uzaktan çalışma, iş gücüne katılım oranını artırıcı bir etkiye sahip olarak değerlendiriliyordu (Alkan, 2007). COVID-19 döneminde ise, işverenlerin zorunluluktan da olsa uzaktan veya evden çalışma imkânı sağlamasının çalışanlarda işe ve işverene karşı olumlu duygular gelişmesini sağlamış, birey-örgüt ilişkilerini de olumlu etkilemiştir (Altun, 2021).

Sonuç olarak, sosyal mübadele teorisinin iş ilişkilerindeki karşılıklı bağımlılığı ve çalışanların motivasyonunu kazanç beklentileriyle ilişkilendirdiği söylenebilir. Dengeli bir yaklaşım, faydaları ve zorlukları dengelemeyi gerektirir. Bu bağlamda; iş-yaşam dengesi, iletişim ve iş birliği ihtiyaçların göz önünde bulundurulması bu dengeyi destekleyebilir.

2.2. KİŞİ-ÇEVRE UYUMU TEORİSİ

Kişinin çevresiyle uyumu ve mesleki psikoloji, 20. yüzyılda ortaya çıkan ve gelişen disiplinler olarak kabul edilse de, işle ilgili uygunluklarını inceleyen çalışmaların kökenleri Antik Yunan, Pers ve Hint kaynaklarına kadar uzanmaktadır (Dumont ve Carson, 1995).

İnsanların iş ortamlarına uyum sağlamalarının kökenleri tarım toplumu ekonomisine geçişle birlikte ortaya çıkan farklı çalışma biçimlerine dayanabilir; ancak çağdaş literatüre göre, kişi-çevre uyumunu tanımlamak için Parsons (1909) tarafından geliştirilen bir eşleşme modeli temel oluşturur (Edwards, 2008). Parsons’a göre, mesleki karar verme modeli, bireyin yetenekleri, ilgileri, ve meslekler hakkındaki bilgiye dayalı olarak gerçekçi bir karar verme süreci olarak özetlenebilir (Parsons, 1909). Parsons, araştırmasında çeşitli meslek alanlarına uygun kişilik özelliklerini sıralamış olsa da, modern mesleki psikoloji teorilerine önemli katkılarda bulunmuştur. Ancak, Parsons “kişi” ve “çevre” kavramlarını kullanmamış, “kişi-çevre uyumu” ve bu uyumun sonuçları arasındaki ilişkiyi belirtmemiş ve diğer teorik konulara da değinmemiştir (Edwards, 2008).

Lawton’un 1983 yılındaki çalışmasında incelediği kişi-çevre uyumu modelinde ise, yaşlı yetişkinlerin refahı, fiziksel ve sosyal çevrelerinin ihtiyaçları ile uyumlu şekilde belirlenir. Buna göre, çevreler yaşlı yetişkinlerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde tasarlandığında, refahı artırmaya yardımcı olabilir (Crist vd., 2019). Fiziksel ve sosyal ortamlar ile kişinin davranışları sürekli değişen bir süreç içerisinde birbirleri tarafından şekillenmektedir. Kişi-çevre uyumu, kişinin özellikleri ile çalışma çevresi arasındaki uyumu anlatmaktadır (Greguras ve Diefendorff, 2009). Bu teoriye göre, bireylerin nitelikleri, özel ihtiyaçları, amaçları ve değerleri ile örgütlerin özellikleri ve beklentileri arasında uyum olduğunda, hem bireyler hem de örgütler için olumlu sonuçlar ortaya çıkar. Bu uyum da bireylerin işe uyumunu, iş tatminini, verimliliğini ve performansını, örgütler için ise çalışan bağlılığını, üretkenliği, yenilikçiliğini ve rekabet gücünü artırabilir (Vianen, 2018).

Küresel pandemi öncesinde de varlığını sürdüren uzaktan çalışma modeli, COVID-19 ile birlikte ivme kazanarak çalışma hayatında önemli bir yer edinmiştir (Yalçın ve Vural, 2021). Bu durum, kişi-çevre uyumu teorisinin uzaktan çalışma ile ilişkisi üzerinde bazı değişikliklere yol açmıştır. COVID-19 pandemisi öncesindeki dönemde kişi-çevre uyumu çerçevesinde, üretkenlik, kişisel özelliklere ek olarak iş birliği ve fiziksel çalışma ortamı gibi faktörlerden etkilenmekteydi. Dijital çağın internet ve iletişim teknolojisindeki hızlı ilerlemeleri, klasik çalışma kalıplarının yerini sanal ekipler ve uzaktan çalışma düzenlemeleriyle değiştirerek araştırma ortamlarını önemli ölçüde yeniden şekillendirmiştir (Fan, 2023).

COVID-19 öncesi net iş programları ve sınırlar varken, COVID-19 sonrası evden çalışmanın iş-yaşam dengesini bozması, iş uygulamalarının çalışma saatleri dışında kullanılmasını, özellikle iş yükü ağır veya net ayırım isteyenler için yararlı hale getirmiştir (Haun vd., 2022).

Sonuç olarak, COVID-19 döneminde, çalışanların çevre kontrolünde daha fazla yetkiye sahip olmaları, sosyal uyumu teşvik eden teknoloji kullanımının artması ve güçlü teknoloji altyapı yatırımları sayesinde iş ve kişisel yaşam arasındaki net sınırların çizilmesi, uzaktan çalışmanın sürdürülebilirliğini ve başarısını artırabilir.

2.3. ESNEK FİRMA TEORİSİ

Uzaktan çalışma üzerinde araştırma yapılırken, iş gücünün oluşumu ve doğasında meydana gelen değişimleri tanımlamada Atkinson'un geliştirdiği esnek çalışma yaklaşımını uygulamak yerinde olabilir (Pollert, 1988). Zira, 1980 yılından itibaren yaşanan sosyal ve ekonomik değişimler, istihdam sistemlerinde yüksek esnekliğe sahip olmanın, işletmeler için bir gereksinim olduğunu göstermiştir (Kalleberg, 2001).

Atkinson, esnek firma modelinde, çekirdek iş gücü ve karşıtı olan çevresel iş gücü kavramlarını ileri sürmüştür (Humphreys vd., 2000). Çelenk (2008)'e göre, çekirdek iş gücü, firmanın istihdam güvencesi altındaki daimî iş gücüdür. Bu iş gücü, firma içerisinde çok geniş görevleri üstlenecek kapasiteye sahip olup, bu sayede fonksiyonel esneklik sürecini yerine getirebilecektir. Çevresel iş gücü değişen emek piyasası koşullarıyla, bu iş gücünün artan ya da azalan sayılarıyla, sayısal esneklikle işletme süreci sağlamaktadır (Çelenk, 2008). Hardill ve Green (2003)'e göre, bazı çalışanlar sabahları başarılı olabilecekken bazıları öğleden sonra ve hatta gece geç saatlerde başarılı olabilir. Bu doğal değişkenliğin farkında olan model, üretkenliği en üst düzeye çıkarmak için şirketlerin özel çalışma düzenlemeleriyle çekirdek ve çevre gruplara bölünmesini önermektedir (Hardill ve Green, 2003).

Alajmi ve Lengyel (2020)'e göre esnek çalışma saatleri ve yıllık saat sözleşmeleri çalışanların duygusal bağlılığını artırabilir ve işlerinde kalmalarını teşvik edebilir. Bu uygulamalar, çalışanların firmanın başarısına katkı sağlamasına olanak tanırken, rekabet gücünü de artırarak firmanın başarılı olmasına yardımcı olabilir (Alajmi ve Lengyel, 2020). Greenhaus ve Tammy (2011)'e göre, bu açıdan esnek firma teorisinin iş-yaşam dengesi açısından önemli bir rol

oynadığı söylenebilir, zira iş-yaşam dengesi, bireylerin iş ve aile rollerindeki etkinliğinin ve memnuniyetinin, belirli bir zamanda yaşam değerleriyle ne ölçüde tutarlı olduğunun genel bir değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır. Kariyer ve aile odaklı bireyler yalnızca hem iş hem de aile rollerinde son derece etkili ve tatmin olduklarında kendilerini dengeli hissetmektedirler, dolayısıyla dengeli bir birey, en yüksek önceliğe sahip bir rol veya rollerde son derece etkilidir ve tatmin olur (Greenhaus ve Tammy, 2011).

COVID-19 pandemisi öncesi dönemin son yıllarında yapılan çalışma istatistiklerine göre, özellikle kadınlar iş ve aile yaşamı sorumluluklarını dengelemek için yarı zamanlı çalışmayı tercih etmekteydi (Parlak, 2016). Chatterjee ve diğer araştırmacılara göre (2021), COVID-19 pandemisi, esnek firma teorisinin uygulanabilirliğini genişleterek birçok firmanın iş gücünde önemli değişikliklere neden olmuştur. Bu durumda, yöneticiler esnek politikalar benimseyerek çalışanların kriz sırasında firmaya olan bağlılığını artırarak operasyonel sürekliliği sağlamalıdır (Chatterjee vd., 2021).

Sonuç olarak, esnek firma teorisi, kuruluşların kriz durumlarında operasyonlarını sürdürebilmelerine yardımcı olabilecek önemli bir teorik bakış açısı sunabilir. Bu yaklaşımlar, şirketlerin iş gücü maliyetlerini azaltmalarına, pazar değişikliklerine daha hızlı tepki vermelerine ve çalışanlarının becerilerini daha etkin bir şekilde kullanmalarına destek olabilir.

2.4. İŞ TALEPLERİ-KAYNAKLARI (JD-R) TEORİSİ

İş ve özel yaşam arasındaki dengeyi sağlamanın önemini tarihte ilk kez Amerikalı psikolog Robert Karasek 1979 yılındaki araştırmasında ortaya atmıştır (Navajas vd., 2020). Karasek çalışmasında “iş yükü ve özerklik” kavramları üzerine durmuş ve çalışanların iş yüküyle başa çıkma yeteneklerinin, iş-yaşam dengesi üzerinde büyük bir etkisi olduğunu öne sürmüştür (Karasek, 1979).

İş talepleri-kaynakları modeli, iş yeri çalışma koşullarının iki temel özelliği olan iş talepleri ve iş kaynaklarının organizasyon içindeki rolünü, çalışanların motivasyonunu ve sağlığını nasıl etkilediğini açıklamaktadır (Bakker vd., 2003). Çalışan adanmışlığını açıklamak için kullanılır (Kişi, 2024). Bakker ve Demerouti (2006), bu modelin çeşitli mesleklerdeki iş stresini anlamak için bir çerçeve sunduğunu ileri sürmüş ve iş özelliklerini “talepler” ve “kaynaklar” olarak iki

gruba ayırmıştır. Bu çalışmalarına göre, yüksek baskı ve zorlu müşteri etkileşimleri gibi talepler çalışanların enerjilerini tüketirken, destekleyici iş arkadaşları ve görevler üzerindeki kontrol gibi kaynaklar enerji kaynaklarını yenilemektedir. Model, bu iki faktör arasındaki dengenin çalışanların refahı ve performansı için çok önemli olduğunu öne sürmektedir (Bakker ve Demerouti, 2006).

Gajendran ve diğer araştırmacılar (2014), özerkliği bir iş kaynağı olarak değerlendirilmiş ve sanal çalışma düzenlerinin özerkliği desteklediğini belirtmiştir. Bu araştırmalarına göre, uzaktan çalışma, çalışanların kendi çalışma saatlerini, yerini ve yöntemlerini kontrol etmelerine olanak tanımakta, bu da çalışanların stresini azaltmaya ve üretkenliklerini artırmaya yardımcı olmaktadır (Gajendran vd., 2014). Nakrošienė ve diğer araştırmacılara (2019) göre, özerklik uzaktan çalışanların iş-aile çatışması, stres ve tükenmişlik gibi olumsuz sonuçları azaltma konusunda da önemli bir rol oynamaktadır. Uzaktan çalışmanın etkileri, bireysel farklılıklar, teknoloji ve iş-yaşam sınırları gibi faktörlere bağlı olarak değişkenlik gösterebilir (Nakrošienė vd., 2019).

COVID-19 öncesi uzaktan çalışma, iş-yaşam dengesi üzerinde zorluklar ve fırsatlar sunarken, pandemi süreci temel insan ihtiyaçlarını etkilemiştir. Bu da çalışanların zorunlu uzaktan çalışma sürecini farklı şekillerde algılamasına ve uygulamasına neden olmuştur (Becker vd., 2022). COVID-19 döneminde uzaktan çalışma net olmayan iş-yaşam sınırları, çalışanlar için stres ve sosyal soyutlanmaya yol açabilmiş; ancak teknoloji, iletişim ve iş birliğini geliştirme fırsatı da sunabilmiştir (Toscano ve Zappalà, 2020).

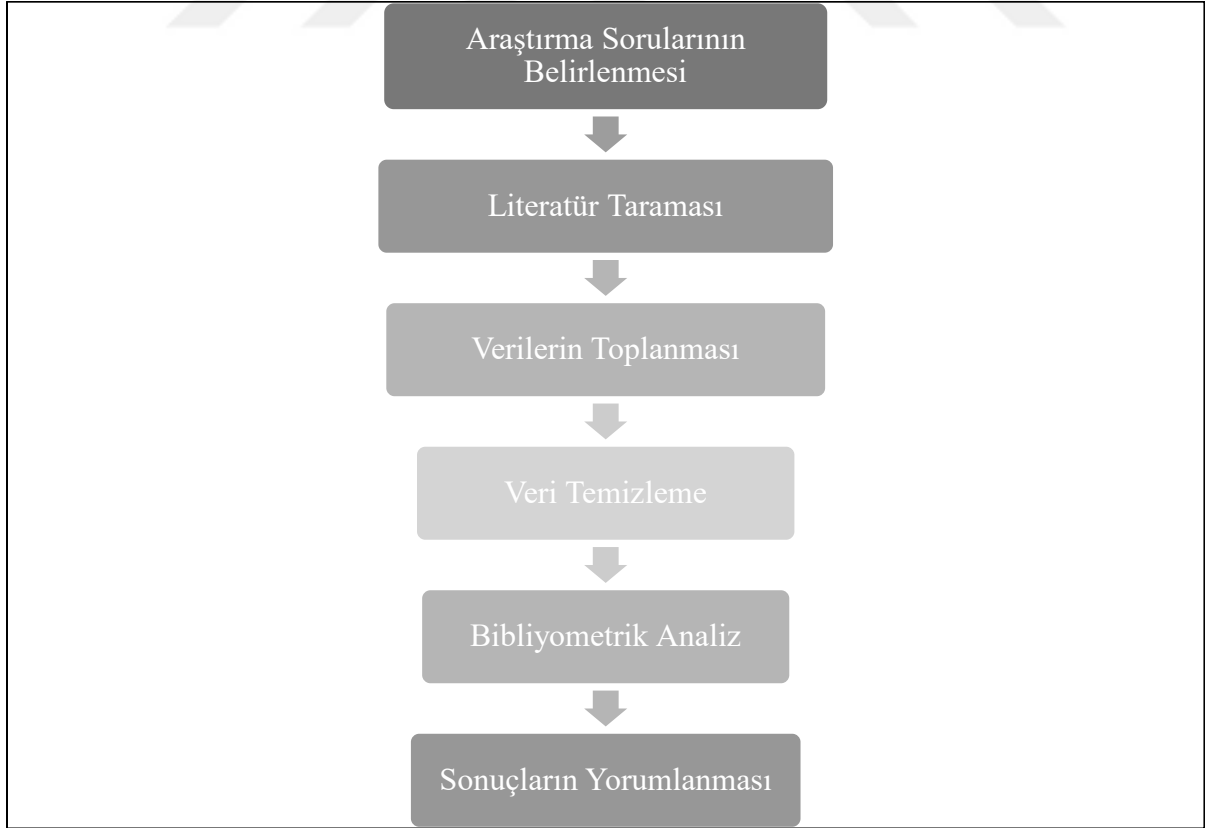
Sonuç olarak, iş talepleri-kaynakları modeli çerçevesinde özerklik, uzaktan çalışmanın stresi azaltmasına ve üretkenliği artırmasına yardımcı olabilir. Ancak, COVID-19 pandemisi, iş talepleri-kaynakları modelindeki dengeyi etkileyerek, çalışanların talepleri karşılmasına ve stresi azaltmasına yardımcı olan farklı stratejiler geliştirmesine neden olabilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, “uzaktan çalışma” alanındaki literatüre katkı sağlayan temel yayınların (yazarlar, kurumlar, konular, yayınlar vb.) COVID-19 öncesi dönem ve COVID-19 dönemi süresince değişimini ve gelişimini bibliyometrik analiz yöntemi ile incelemektir. Araştırmanın amacı kapsamında, araştırma evrenini oluşturacak verilere Web of Science (WoS) veri tabanında anahtar kelimelerle yapılan aramalar ile ulaşılmıştır. Sonrasında, veri seti üzerinden RStudio programında çeşitli bibliyometrik analizler ve görsel haritalamalar yapılarak çalışmanın sonuçlarına ulaşılmıştır. RStudio programı, açık kaynaklı Bibliometrix paketleri ile detaylı bilim haritalama ve bibliyometrik analiz görselleştirmeleri sunmaktadır (Aria ve Cuccurullo, 2017). Araştırma sırasında incelenen makalelere İstanbul Üniversitesi evden erişim üye veri tabanlarından erişilmiştir. Araştırma sürecinde izlenen akış Şekil 3.1’de verilmektedir.



Şekil 3.1: Araştırma Süreci İş Akışı

3.2. ARAŞTIRMA SORULARI

Uzaktan çalışma konulu yayınların incelediği bu araştırma kapsamında, araştırmanın soruları 1980 - 2019 ile 2020 - 2022 yıllarını içine alan dönemde uzaktan çalışma literatürüne dair neler sunulduğu ve literatürün büyüme hızının ne olduğuna yönelik olarak aşağıdaki 8 adet araştırma sorusuna yanıt aranmaktadır.

1. Soru: Literatürün büyüme hızı nasıldır?
2. Soru: En ilgili, en çok alıntılanan ve bilimsel etki düzeyi en yüksek olan yazarlar kimlerdir?
3. Soru: Yazarların iş birliği ağı ve ortak yazarlık ağı nasıldır?
4. Soru: En ilgili ve en çok iş birliği yapan kurumlar hangileridir?
5. Soru: En çok alıntılanan ülkeler hangileridir ve ülkelerin iş birliği ağı nasıldır?
6. Soru: En ilgili dergiler hangileridir ve dergilerin ortak alıntı ağı nasıldır?
7. Soru: Yazarların en sık kullandıkları anahtar kelimeler hangileridir?
8. Soru: Niş, motor, yeni beliren veya gerileyen ve temel temalar hangileridir?

3.3. ARAŞTIRMANIN SEÇİM STRATEJİSİ

Araştırmanın seçim stratejisi kapsamında, ilk olarak WoS veri tabanında “remote work” veya “telework” veya “tele work”, “tele-work” veya “remotework” kelimeleri kullanılarak arama yapılmış ve yayınların dili “İngilizce” olarak filtrelendikten sonra elde edilen sonuçlar indirilmiştir. Sorgulamada kullanılan gerekli anahtar kelimeler kişisel bir çalışmayla mümkün olmuştur.

Sorgu sonucu, indirilen yayınların türleri “makale”, “konferans bildirisi”, “editorial materyal”, “mektup”, “kitap”, “kitap incelemesi”, “literatür incelemesi” ve “toplantı özeti” şeklindedir. Yayınların tüm künyesi düz metin belgesi dosya biçimlerinden biri olan “txt” uzantı formatında kayıt altına alınmıştır. Daha sonra, elde edilen veriler temizleme işlemleri yapıp ölçümler için analize uygun hale getirilerek Microsoft Excel programı ile listelenmiş ve R İstatistik dili kullanılarak elde edilen veriler Biblioshiny arayüzü ile bibliyometrik analize tabi tutularak görselleştirilmiştir. Ardından, WOS’ta taranan literatürde uzaktan çalışma konulu yayınlar 1980 -

2019 ile 2020 - 2022 arası dönem sonuçlarına göre iki dönem olacak şekilde karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiştir.

3.3.1. Dahil Etme Kriterleri

Araştırma kapsamında seçilen yayınların alttaki kriterlere uyması gerekmektedir.

- İlgili yayınlar “uzaktan çalışma” konusunu ele almalıdır.
- İndirilen yayınların türleri makale, konferans bildirisi, editoryal materyal, mektup, kitap, kitap incelemesi, literatür incelemesi ve toplantı özeti olmalıdır.
- Seçilen yayınlar 1980 - 2020 ile 2020 - 2022 yılları arasında yayınlanmış olmalıdır.
- İlgili yayınlar WoS veri tabanında yer almalı ve İngilizce dilde yayınlanmış olmalıdır.
- İlgili yayınların künye bilgileri (başlık, özet, anahtar kelimeler, kaynakça) tam olmalıdır.

3.3.2. Hariç Tutma Kriterleri

Araştırma kapsamında belirlenen hariç tutma kriterleri aşağıdaki gibidir.

- 30 Kasım 2022 tarihinden sonra WoS’ta yayınlanan yayınlar analize dahil edilmemiştir.
- İngilizce dışında farklı bir dilde yayınlanmış olan yayınlar analize dahil edilmemiştir.
- WoS dışındaki veri tabanlarında yer alan yayınlar analize dahil edilmemiştir.
- Uzaktan çalışma konusunun dışında kalan konular analize dahil edilmemiştir.
- İlgili yayınların künye bilgileri (başlık, özet, anahtar kelimeler, kaynakça) eksik olanlar analize dahil edilmemiştir.

3.4. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Bu araştırmanın evreni, araştırma seçim stratejisinin uygulanması sonrasında, WoS veri tabanında bulunan COVID-19 öncesi 1980 - 2019 yılları ve COVID-19 dönemi 2020 - 2022 yılları arasındaki iki dönemde yayınlanmış olan “uzaktan çalışma” ile ilgili bütün yayınları kapsamaktadır. Örneklem seçimindeki başlangıç yılı olarak 1980 yılının seçilmesi WoS üzerinde yer alan yayınların ilk olarak 1980 yılından itibaren bulunuyor olmasıdır. Karşılaştırmanın yapıldığı 2020 - 2022 yıllarının seçilmesi ise ilgili tarih aralığının COVID-19 pandemisi dönemleri olmasıdır.

30 Kasım 2022 tarihinde yapılan WoS veri tabanı uluslararası dizininde yapılan sorgulamalarına göre ele alınan 1980 - 2019 yılları arasındaki 841 adet ile 2020 - 2022 yılları arasındaki 1399 adet yayının türü, yılı, alıntılanma sayıları yayınların yapıldığı kaynaklar, yazarların kurumları, ülkeleri ve anahtar kelimeleri “bibliometrix” (Aria ve Cuccurullo, 2017) kütüphanesi kullanılarak RStudio programında bibliyometrik analiz yapılmıştır.

3.5. BIBLİYOMETRİK ANALİZ

Bu araştırmada yöntem olarak, incelenen alandaki önceki araştırmaların gelişimini ortaya koyabildiği ve yayımlanmış dergi makaleleri listesine dayandığı için bibliyometrik analiz seçilmiştir (Dermawan vd., 2023). Bu yöntem, COVID-19 öncesi dönem ile COVID-19 döneminde uzaktan çalışma ile ilgili yapılan çalışmaların karşılaştırılması ve sonuçların görselleştirilerek sunulabilmesini sağlamaktadır. Bibliyometrik analize dair kavramlar bu başlık altında açıklanmıştır.

3.5.1. Bibliyometrik Analizin Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

Bibliyometri terimi, Yunanca ve Latince kökenli “biblio” (kitap) ve “metrik” (ölçme) kelimelerinden türetilmiş olup, ilk kez Pritchard tarafından “kitaplar ve diğer iletişim araçlarına matematiksel ve istatistiksel yöntemlerin uygulanması” olarak tanımlanmıştır (Pritchard, 1969, s. 349). Bibliyometri kelimesi ilk olarak 1969 yılında Pritchard tarafından türetilmiş olsa da bibliyometrik çalışmaların kökeni 1890'lara kadar dayanmaktadır (Sengupta, 1992). E. Wyndham Hulme, 1922 yılında istatistiksel bibliyografi terimini ilk kullanan kişi olmuştur (Krishnan ve Brahme, 2023).

Bibliyometri, kendisinden sonraki çalışmaları etkileyen alıntı analizi gibi bir değerlendirme özelliğine sahiptir (McBurney ve Novak, 2002). Ukşul (2016)'ya göre, bilimsel alıntı indeksi 1964'te Garfield tarafından geliştirilmiş ve bibliyometrik veriler bu indeksle kaydedilmeye başlanmıştır ve Soğuk Savaş döneminde ABD'nin Sovyetler Birliği'ne karşı bilimsel üstünlük sağlama çabalarıyla bu önem kazanmıştır. Aynı araştırmada, 1972'de ABD Ulusal Bilim Vakfı ve 1989'da Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (OECD - Organisation for Economic Co-operation and Development) tarafından yayınlanan bildirilerin, bibliyometri çalışmalarının

Batı'dan Doğu Avrupa ve Hindistan'a yayılmasına ve bibliyometri teriminin literatüre yerleşmesine katkı sağladığı belirtilmektedir (Ukşul, 2016).

Al (2008)'e göre, Türkiye'de bibliyometrik açıdan ilk çalışmanın 1970 yılında Özönü tarafından yayınlanan "Türk Pozitif Temel Bilimlerinde Büyüme" olduğu kabul edilmektedir. Bu çalışma, astronomi, fizik, kimya, biyoloji, matematik ve yer bilimleri alanlarında bilimsel üretkenliği ölçmeyi amaçlamaktadır. 1975 - 1990 yılları arasında Türkiye'de yapılan bibliyometrik çalışmaların sayısı oldukça kısıtlı olmasına rağmen, 1990 yılı ve sonrasında bu alandaki çalışmaların sayısında artış gözlenmeye başlamıştır (Al, 2008).

Bibliyometrinin amacı, temel olarak ilgili alandaki bilimsel literatürü değerlendirmektir ve bibliyometri herhangi bir bilim alanına uygulanabilir (Andrés, 2009). Köseoğlu ve diğer araştırmacılara göre (2016), bibliyometrik analiz, akademik çalışmaların belirli bir konu üzerindeki kaynakların nitelik ve niceliğini değerlendirerek incelenmesini sağlayan bir yöntemdir. Bu yöntem, hangi ülkelerde, hangi konu başlıkları altında ve hangi yazarlar tarafından yapıldığını belirlemek için kullanılır. Ayrıca, bu analizler yoluyla çalışmalar arasındaki yazarlar arası ilişkiler de incelenir. Temel amacı, bilimsel bilginin dağılımını, gelişimini ve etkileşimlerini anlamak ve değerlendirmektir. Bunun yanı sıra, bibliyometrik analiz, çalışmaların performansını ölçmek için kullanıldığı gibi, ortak yazarlık ve ortak kelime analizi gibi iş birliği yaklaşımlarını da içerir (Köseoğlu vd., 2016).

Heersmink ve diğer araştırmacılara göre (2011) ise bibliyometrik analiz yöntemi, araştırma konusundaki temel kavramlar arasındaki ilişkileri görsel olarak temsil ederek araştırmacıların bu ilişkileri daha iyi anlamalarına yardımcı olur. Görselleştirmeler, karmaşık bilgiyi daha kolay anlamalarını sağlar ve anahtar kavramlar arasındaki ilişkileri belirleyerek derinlemesine analiz yapmalarına olanak tanır (Heersmink vd., 2011).

3.5.2. Bibliyometrik Analizin Önemi

Pritchard (1969)'a göre, bibliyometri, makalelerin, kitapların ve diğer yayınların niteliğini ve niceliğini ölçmek ve analiz etmek için kullanılan bir dizi istatistiksel ve matematiksel yöntemdir. Bu analiz, bilimsel literatürün objektif bir değerlendirmesini yaparak, ilgili literatürü araştırmak

isteyenlerin belge sayımı yoluyla bilim ve teknoloji süreçlerinin aydınlatılmasını sağlar (Pritchard, 1969).

Durieux ve Gevenois (2010)'a göre, bibliyometrik göstergeler, araştırmacının çıktısının kalitesini ve performansını ölçen kalite göstergeleri, üretkenliğini ölçen nicelik göstergeleri ve yayınlar, yazarlar ve araştırma alanları arasındaki bağlantıları ölçen yapısal göstergeler olmak üzere üç türdedir ve günümüzde bilimsel keşiflerin ve bilgi birikiminin artmasıyla daha da kritik hale gelmiştir (Durieux ve Gevenois, 2010).

Leković ve diğer araştırmacılara (2023) göre, bibliyometrik analizin önemi, genellikle geleneksel literatür incelemelerine kıyasla daha yüksek bir nesnellik düzeyine sahip olmasıdır; çünkü literatür incelemeleri genellikle öznel yorumlara açıktır. Bibliyometrik analize yönelik nadir itirazlardan biri, tanım gereği geçmişe odaklanmasıdır; ancak, başarılı bir gelecek için akademik bilgi evriminin göz ardı edilemeyeceği, bu durumun bilimsel araştırmalarda açıkça görüldüğü kabul edilir. Bu veri odaklı analiz, ekonomi, işletme ve yönetim alanlarında yaygın olarak kullanılmaktadır (Leković vd., 2023).

Su ve diğer araştırmacılara (2022) göre, bibliyometrik analizin temel faydaları, önde gelen bilimsel araştırmacıları veya yayınları değerlendirmek, anahtar ilgili konuları belirlemek ve gelecekteki gelişmeleri tahmin etmektir. Ayrıca, bibliyometrik analiz, akademik performansın ölçülmesi ve değerlendirilmesinde de önemli bir rol oynar. Araştırmacıların yayınlarındaki alıntı sayıları, dergilerin etkileşim faktörleri ve h-indeks gibi bibliyometrik göstergeler, akademik başarıyı değerlendirmede kullanılan önemli kriterlerdir (Su vd., 2022).

3.5.3. Bibliyometrik Analiz Teknikleri

Bibliyometri, analizlerde çeşitli bilgi türlerine dayalı olarak farklı yöntemlerin kullanılmasını içerir. Leung ve diğer araştırmacılara (2017) göre, en sık kullanılanlar; alıntı analizi, ortak kelime analizi veya anahtar ortak kelime analizi ve ortak yazarlık analizidir. Alıntı analizi kapsamında ise, ortak alıntı analizi ve bibliyografik eşleşme gibi alt kategoriler bulunmaktadır (Leung vd., 2017).

Donthu ve diğer araştırmacılar (2021) ise, bibliyometrik analiz tekniklerini ana teknikler ve zenginleştirme teknikleri olarak ikiye ayrılmaktadır. Ana teknikler performans analizi (yayın, alıntı, yayın-alıntı ile ilgili ölçümler) ve bilimsel haritalama (alıntı analizi, ortak alıntı analizi, bibliyometrik eşleşme, ortak kelime analizi ve ortak yazarlık) analizidir. Zenginleştirme teknikleri ise ağ analizini (ağ, metrik, kümeleme, görselleştirme) içermektedir (Donthu vd., 2021). Bu araştırmada bilimsel haritalama tekniklerinden alıntı analizi, ortak alıntı analizi, bibliyografik eşleşme, ortak kelime analizi ve ortak yazarlık analizi ele alınmıştır.

3.5.3.1. Alıntı Analizi

Garfield, 1972 tarihli “Citation Analysis as a Tool in Journal Evaluation” adlı araştırmasında, alıntı analizine dair ilk çalışmanın, 1971 yılında, Scientific Information Institute (Bilimsel Bilgi Enstitüsü)’nün yaptığı bilim ve teknoloji konularının tümünde dergi alıntı desenlerinin sistemli analizi olduğunu belirtmiştir. Bunun için, bilimsel alıntı indeksi ile 2200 derginin son çeyreğinde yayınlanan tüm referansları veri tabanında analiz edilmiştir. Ortaya çıkan sonuç, dergilerin, kitapların, raporların, tezlerin ve benzerlerinin yaklaşık 1 milyon alıntısını içermiştir (Garfield, 1972).

Smith (1981)’e göre, alıntı analizi, yeni tekniklerin ve ölçütlerin icadı, yeni araçların kullanımı ve farklı analiz birimlerinin incelenmesiyle hızlanmıştır. Bu eğilimler, alıntı analizi kullanan çalışmaların sayısında ve çeşitliliğinde hızlı bir artışa yol açmıştır. Ana teknik, belirli bir belgenin belirli bir zaman diliminde belirli bir alıntı yapan belge grubundan aldığı alıntı sayısını belirlemek olarak belirlenmiştir. Bu sayı, bir dergide yayınlanan makalelere uygulandığında etki faktörü hesaplanarak daha da geliştirilmiştir (Smith, 1981). Alıntı analizi, bir yayının ne kadar sıklıkla alıntılındığına dayanarak yayının etki faktörünü belirleyen ve araştırma alanındaki etkili yayınları tanımlayan bir ana bilimsel haritalama tekniğidir (Zupic ve Cater, 2015).

Al ve Tonta (2004)’e göre, alıntı analizleri genellikle bilimsel dergilerde yayımlanan makaleler üzerinde yapılmakla birlikte, üniversite öğrencilerinin bilimsel araştırma yeteneklerini gösteren yüksek lisans ve doktora tezleri de bu analizlerde kullanılmaktadır. Tezlerde ve makalelerde alıntı yapılan kaynaklar birbirleriyle ilişkilidir ve tezler bilim ve teknolojinin gelişimine katkıda bulunur. Tezler üzerindeki alıntı analizleri, belirli bir bilim disiplini için önemli araştırmacıları ve yararlanılan kaynakları gösterdiği için önemlidir (Al ve Tonta, 2004).

Alıntı analizinin olumlu yanı, alanındaki önemli çalışmaları hızlı bir şekilde bulabilmesi iken olumsuz olan yanı daha yeni yayınların alıntılanması için daha az zamanlarının olmasıdır. Bu nedenle de bir etki ölçüsü olarak yeni yayınların alıntı sayısı daha eski yayınlara göre yanıltıcı olabilmektedir (Zupic ve Cater, 2015).

3.5.3.2. Ortak Alıntı Analizi

Ortak alıntı analizini ilk defa 1973'te Henry Small'un konu benzerliğini belirlemek için kullanılan bir yöntem olarak tanıttığı bilinmektedir ve bu yöntem, iki belge arasında bir konu benzerliği kurmak için kullanılmıştır (Surwase vd., 2011). Buna göre, ortak alıntı analizi, belgeler arasındaki ilişkileri izleyerek araştırma kümeleri oluşturur ve disiplinler arası araştırma eğilimlerini ortaya çıkarır ve bilim alanının yapısını haritalamak ve kurumlarda araştırma trendlerini anlamak için kullanılır. Bu analiz ile amaç belgeleri, yazarları veya dergileri, referans listelerindeki ortak görünüm çerçevesinde gruplamaktır (Surwase vd., 2011).

Boyack ve Klavans (2010)'e göre, bilimsel haritalama çalışmalarında, ortak alıntı terimi, iki farklı işlemi ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu bağlamda, ortak alıntı kümelenmesi ile ortak alıntı analizi arasında bir ayrım yapılmaktadır. Ortak alıntı kümelenmesi, sadece ortak olarak alıntı yapılan belgelerin kümelerinin oluşturulması süreci iken ortak alıntı analizi, ortak alıntı kümelenmesi sonuçlarını alır ve daha sonra güncel makaleleri veya araştırma alanındaki en yeni makaleleri ortak alıntı kümelerine atamaktadır. Bu iki işlem arasında, ortak alıntı analizi daha yaygın bir yaklaşım olarak kabul edilir (Boyack ve Klavans, 2010)

Ortak alıntı analizi, bir araştırma alanındaki en etkili yayınları belirlemeye yardımcı olmakta ve ortak alıntı ilişkilerini temsil etmektedir (Dönbak, 2020). Dönbak (2020) ilgili makalesinde, ortak alıntı ağları oluşturulurken iki yayının diğer yayınlarda birlikte geçme durumları incelenmektedir. Bu yayınlar diğer yayınlarda ne kadar sık geçerse, ortak alıntılanma ağındaki düğümleri o kadar büyüyecek ve birbirlerine yaklaşıacaktır. Ayrıca, ağ üzerinde önemli konuma sahip olan yazarlar mavi, kırmızı, yeşil, sarı ve mor renklerinde kümelenmektedir. Aynı renkte olan ve birbirine yakın olan düğümlerin temsil ettiği yazarlar, diğer yayınların kaynakçalarında daha sık birlikte görülmektedir (Dönbak, 2020).

Kraus ve diğer araştırmacıların (2012) belirttiği gibi, alıntı analizi ve ortak alıntı analizi arasındaki temel fark, bir alıntı analizinin sadece farklı yazarların alıntılanma sayılarına dayanarak özelliklerini ve etkilerini belirlemeye çalışmasına karşılık, bir ortak alıntı analizinin yazarlar ve yayınlar arasındaki ilişkilere odaklanması ve sonuç olarak bir araştırma alanının iç yapısı hakkında bilgi sağlamasıdır. İki aşamalı alıntı/ortak alıntı analizi, genel bir genel bakışı kolaylaştırmakla birlikte, yapısı ve gelişimi hakkında kapsamlı bilgi üretmek için bir ortak alıntı analizi tarafından detaylandırılmış bir yöntem olarak görülebilir (Kraus vd., 2012).

3.5.3.3. Bibliyografik Eşleşme

Bibliyografik eşleşme, farklı iki kaynaktan aynı yayına alıntı yapılması durumunu ifade eder (Rehn vd., 2015). Rehn ve diğer araştırmacılar (2015), bu yaklaşımın temelinde, aynı konuda yayın yapan çalışmaların temel materyali ve referans listelerinin benzer olmasının yattığını belirtmiştir. Bu bağlamda, yöntemin önemli bir özelliği, henüz alıntılanmamış yeni makaleler arasında kavramsal bağlantılar bulmayı sağlamasıdır. Bir önceki önemli makaleye alıntı yapan ilgili bir makale bulmak, bu yaklaşımın nasıl kullanılabileceğine dair bir örnektir. Daha sonra, ilk makale ile aynı konuda daha yeni ilgili makaleleri bulmak için bu önceki makaleyi alıntılaman diğer makaleler incelenebilir (Rehn vd., 2015).

Bibliyografik eşleşme terimi, ilk olarak 1963'te Dr. M. M. Kessler tarafından tanımlanmıştır (Weinberg, 1974). Kessler, bu araştırmasında, bilimsel makalelerin, birbirleriyle ilişkilendirildiğinde ve bir veya daha fazla ortak referansa sahip olduklarında anlamlı bir ilişki taşıdığını öne sürmüştür. Ayrıca, bibliyografik eşleşmenin kelimeler ve dil bağımsız olduğunu, uzman değerlendirmesi gerektirmediğini, geçmişe ve geleceğe yayıldığını ve belirli bir makale için statik bir sınıflandırma oluşturmadığını, gruplamaların literatür kullanımındaki değişikliklere göre değişebileceğini ve belirli bir makaleyle bir birim eşleşen makalelerin, onun mantıksal referansları olarak kabul edilebileceğini savunmuştur (Weinberg, 1974).

Bibliyografik eşleşme, ortak alıntı analizinin tam tersidir çünkü ortak alıntı ileriye dönük bir bakış açısıyla değerlendirilirken, bibliyografik eşleşme geriye dönük bir bakış açısıyla değerlendirilir (Erukulapati, 2017). Bibliyografik eşleşme iki kaynak belge arasındaki ilişkiyi, ortak alıntı ise alıntılanan belgeler arasındaki ilişkiyi ölçmektedir (Zan, 2019).

3.5.3.4. Ortak Kelime Analizi

Ortak kelime analizi, ilk olarak, 1980'lerde Fransa'daki Ulusal Bilimsel Araştırma Merkezi ve Paris'teki Ecole Nationale Supérieure des Mines Maden Yüksekokulu'ndaki bir iş birliği ile geliştirilmiştir (He, 1999). He bu çalışmasında, bu tekniğin, bilim alanındaki dinamik gelişimleri haritalamak için kullanıldığını belirtmiştir. Ek olarak, Serge Bauin'in 1979-1981 yılları arasındaki su ürünleri yetiştiriciliğinin dinamiklerini haritalamak amacıyla yaptığı erken çalışma, bu teknikle yapılan önemli çalışmalardan biri olduğunu belirtmiştir (He, 1999).

Ortak kelime analizinde, seçilen akademik makalelerin anahtar kelimelerinde, özetlerinde ve başlıklarında ortak görünme esasına dayalı olarak anahtar kelimeler arasındaki ilişki incelenir (Callon vd., 1983). Ortak kelime analizi, bir araştırma alanında üretilen ilgili yayınları temsil eden terimlerin gücüdür. Ortak kelime analizi, bir alanda üretilen ilgili yayınları temsil eden terimlerin ilişkilendirme güçlerini ölçerek belirli bir disiplindeki kalıpları ve eğilimleri ortaya çıkarmaktadır. Ortak kelime analizinin ana özelliği, belirli bir disiplinin entelektüel yapısını bu alanın kavramsal alanının haritalarında görselleştirmesi ve bu tür haritaların bir zaman serisinin bu kavramsal alandaki değişikliklerin izini üretmesidir (Ding vd., 2001). Ortak kelime analizi, yayınlanan makalelerde uygulanan anahtar kelimelerin veya makalelerin başlığından, özetinden veya gövdesinden çıkarılan kelimelerin birlikte oluşum ağına dayalı olarak yapılabilmektedir (Liu vd., 2016).

Luc ve diğer araştırmacılara (2022) göre, ortak kelime analizi ve ortak alıntı analizinin birleşimi, araştırma konularının yapısını ve evrimini genel olarak anlaşılmasını sağlar. Aralarındaki temel fark veri gereksinimleridir. Ortak alıntı analizi, belirli bir araştırma süresinde alıntı kaynaklarına dayanırken, ortak kelime analizi sadece bir araştırma alanındaki dergi makalelerinin bir koleksiyonuna ihtiyaç duyar. Bu farklılık, her iki yöntemin farklı konu kümeleri üretmesine yol açar (Luc vd., 2022).

Ortak kelime analizi, araştırma konularını daha kapsamlı bir şekilde temsil eder ve bu nedenle araştırma önemli noktalarını ve eğilimlerini haritalamak için tercih edilir. Araştırmacılar genellikle bu amaçlarını doğrudan hizmet etmek için ortak kelime analizini tercih ederler (Roodbandi vd., 2021).

Erukulapati (2017) araştırmasında, ortak alıntı analizinde alıntılarının geçmiş bilimsel çalışmaları tanımasıyla birlikte, ortak kelime analizinde kelimelerin, bir alan içerisindeki büyümeyi, devam eden eğilimleri, ortaya çıkan eğilimleri ve yeni gelişen konuları yansıtmaları olduğunu belirtmektedir. Buna göre, kelimeler alıntılardan daha doğrudan bir akademik çalışma görüşü sunar. Bu bağlamda, ortak kelime analizi ile ilgili başlıca eleştiri, kelimelerin farklı biçimlerde görünmesi, farklı anlamlara sahip olması ve bağlamları olmadan ilişkilendirilmesi nedeniyle yanlış yorumlamalar ve riskli anlamlar içerebilmesidir (Erukulapati, 2017).

3.5.3.5. Ortak Yazarlık Analizi

Ortak yazarlık analizinin öncü araştırmalarını, 1966 yılında Price ve Beaver, bilimdeki sosyal yapıları ve etkiyi araştırmak üzere gerçekleştirmiştir (Peters ve Raan, 1991). Araştırmalarında iletişim ağlarına odaklanarak yazarları iş birliklerine göre gruplamışlardır. Stokes ve Hartley (1989) yılında bu çalışmayı genişleterek, uzmanlık alanları içinde etkili bilim insanlarını tanımlamışlar, anahtar figürler ve köprü figürler kavramlarını tanıtmışlardır. Anahtar figürler, belirli bir grup içinde önemli katkılarda bulunan, etkili araştırmaları ve teorik yaklaşımları olan ortak yazarları belirlerken, köprü figürler farklı bilim dalları arasında ortak anlayışın oluşmasına katkıda bulunan yazarlardır (Peters ve Raan, 1991) Ortak yazarlık analizi, araştırmacıların sosyal ağlar üzerinde iş birliği yaparak ortaklaşa bilimsel makaleler üretme sürecini değerlendirmektedir (Acedo vd., 2006).

Hollenbeck ve Jamieson (2015)'in yaptığı tanıma göre, ortak yazarlık analizi, yazarın merkezilik derecesini baz alarak alandaki sosyal ağı ortaya çıkarmaktadır ve merkezilik derecesi ağ içindeki en önemli yazarları belirlemektedir. Bu bağlamda, bir yazarın olası toplam bağ sayısının doğrudan bağ sayısına göre orantılı bir ölçüsüdür. Buna göre, odadaki yazar ile ilişkili olan yazar sayısı ne kadar yüksek olursa, tanımlanmış bir sosyal ağ içindeki merkezi puanları da o ölçüde yüksek olacaktır (Hollenbeck ve Jamieson, 2015).

Zupic ve Cater (2015)'e göre, ortak yazarlık analizi, iş birliği kanıtını sunmanın ve bir alanın sosyal yapısını çıkartmanın etkili bir yoludur. Bu analiz, önemli yazarları tanımlayabilir ve onları alıntı kayıtları aracılığıyla birbirine bağlayabilir ve bilimsel iş birliğini içeren araştırma sorularını incelemek için bu yöntem uygundur. Bu analiz, bilim insanları arasındaki ortak yazarlık modellerini inceler ve araştırma alanını oluşturan sosyal ağları belirler. Araştırmacılar, iş birliğinin

araştırma etkisi üzerindeki etkisini öngörmek için bu verileri birleştirebilirler (Zupic ve Cater, 2015).



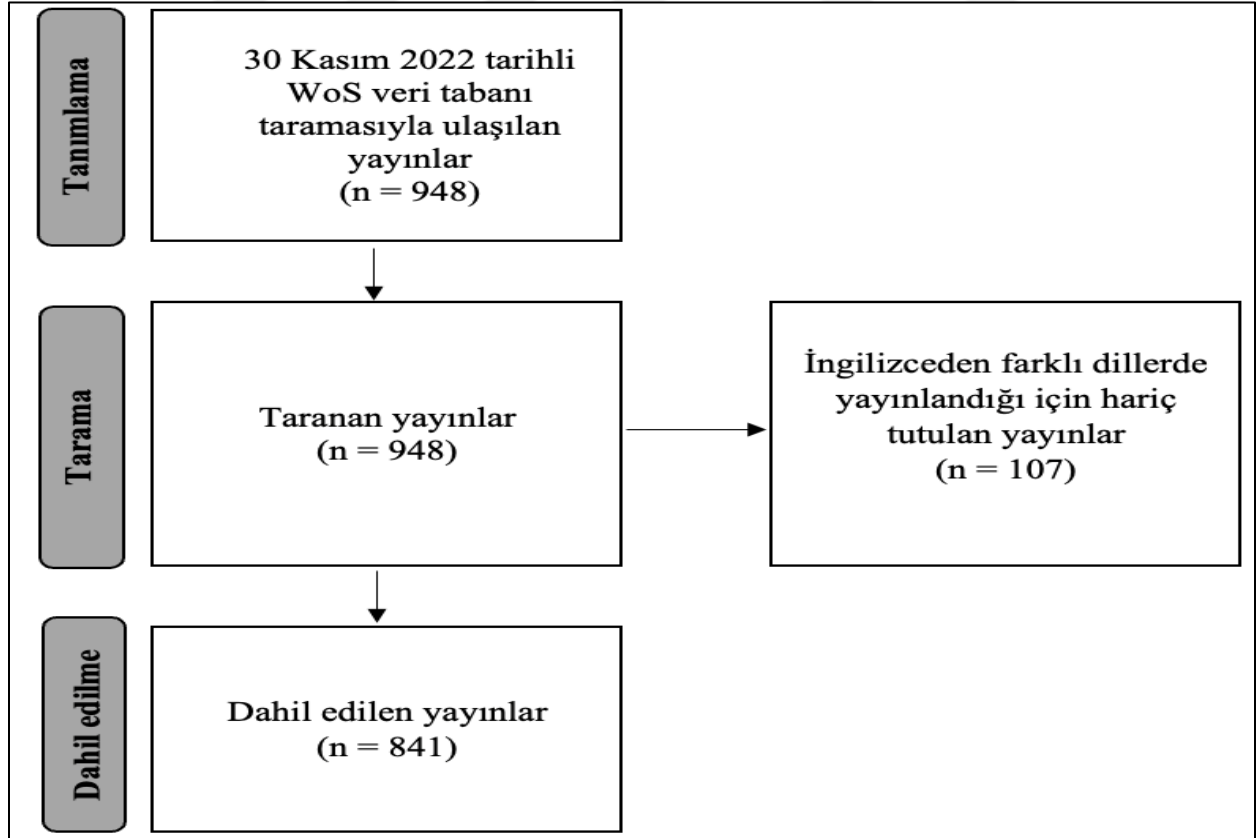
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. YAYINLARIN SEÇİMİ

1980 - 2019 yılları arasındaki COVID-19 öncesi dönemde yayınlanan 841 adet yayın ile 2020 - 2022 yılları arasındaki COVID-19 döneminde yayınlanan 1399 adet yayına ait veriler karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Veriler, WoS veri tabanından indirilmiştir ve bibliyometrik analizleri yapmak üzere RStudio'ya aktarılmıştır.

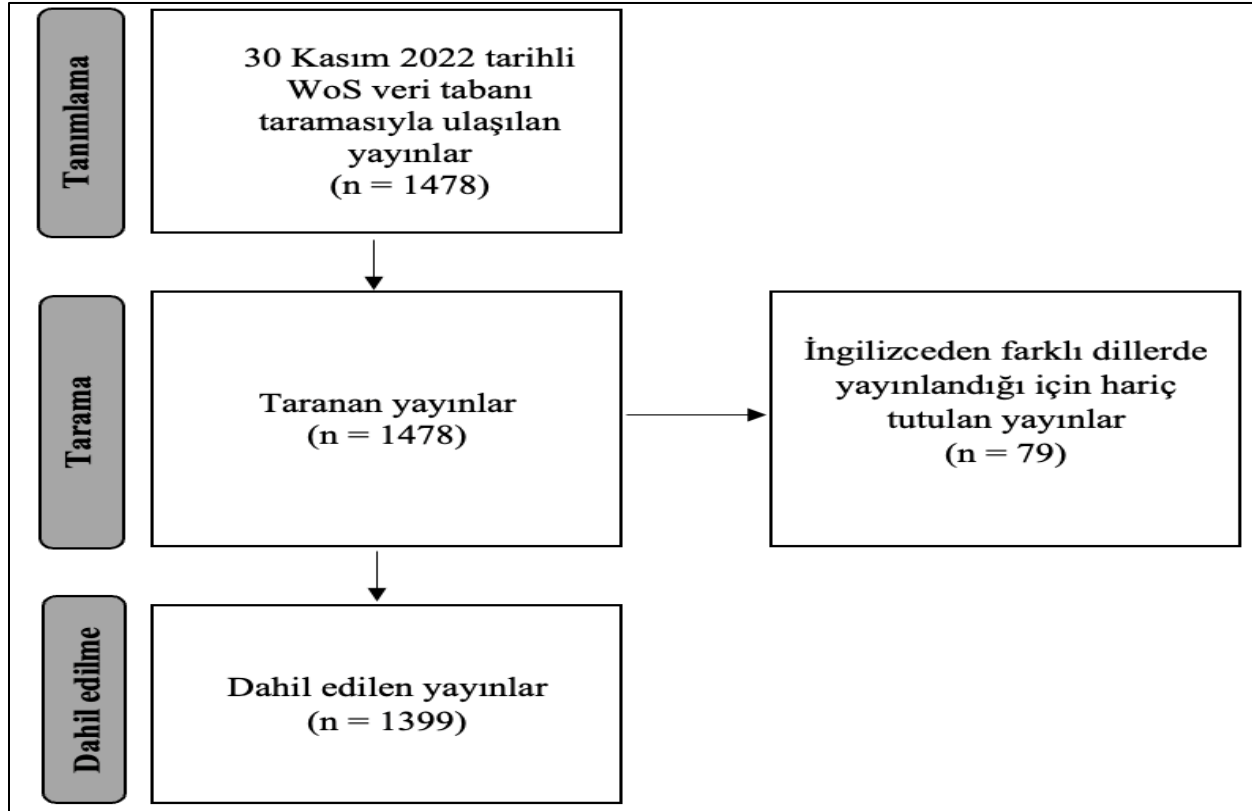
Araştırma sürecinde PRISMA 2020 iş akışı modeli kullanılmıştır. PRISMA iş akışının bibliyometrik analizlerde kullanılma nedeni, ilgili araştırmaların tanımlanması, taranması ve dahil edilmesi aşamalarını standartlaştırarak analizin tutarlılığını ve doğruluğunu artırmasıdır (Page vd., 2021). Araştırma kapsamında incelenen 1980 - 2019 yılları arasında (COVID-19 Öncesi) yayınlanmış yayınların PRISMA akış diyagramı adımları Şekil 4.1'de sunulmuştur.



Şekil 4.1: 1980 - 2019 Arası (COVID-19 Öncesi) PRISMA Akış Diyagramı

Şekil 4.1'e göre, WoS veri tabanı sorgusu sonrası, 1980 - 2019 arası dönem için toplam 948 yayın bulunmaktadır. 107 yayın dahil edilme kriterlerini karşılamadığı için analizden hariç tutulmuştur. Sonuç olarak, 841 yayın bibliyometrik analize dahil edilmiştir.

2020 - 2022 arası dönemde (COVID-19 Dönemi) yayınlanmış olan yayınların PRISMA akış diyagramı adımları Şekil 4.2'de sunulmuştur.



Şekil 4.2: 2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi) PRISMA Akış Diyagramı

Şekil 4.2'ye göre, WoS veri tabanı sorgusu sonrası, 2020 - 2022 arası dönem için WoS'ta toplam 1478 yayın bulunmaktadır. 79 yayın dahil edilme kriterlerini karşılamadığı için analizden hariç tutulmuştur. Sonuç olarak, kalan 1399 yayın bibliyometrik analize dahil edilmiştir.

4.2. TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

4.2.1. Yıllara Göre Yayınlar

1980 - 2019 arası COVID-19 öncesi ve 2020 - 2022 arası COVID-19 dönemlerindeki yayınlara ait temel istatistiklerin karşılaştırılması Tablo 4.1'de sunulmuştur.

Tablo 4.1: Yayınların Temel İstatistikleri

TEMEL VERİLER	1980 - 2019	2020 - 2022
Kaynakların sayısı	569	809
Yayınların sayısı	841	1399
Yıllık büyüme oranı %	11,34	68,43
Yayın başına ortalama alıntı sayısı	14	1,72
Yayın başına yıllık ortalama alıntı sayısı	27,31	6,573
Referansların sayısı	22230	50403
YAYIN İÇERİĞİ		
Keywords Plus sayısı	917	1707
Yazarların anahtar kelimelerinin sayısı	1809	3794
YAZARLAR		
Yazarların sayısı	1560	4706
Tek yazarlı yayınların sayısı	208	175
YAZARLARIN İŞ BİRLİĞİ		
Tek yazarlı yayınların sayısı	265	182
Yayın başına ortak yazarlık sayısı	2,34	3,72
Uluslararası ortak yazarlık oranı %	11,3	22,59
YAYIN TÜRLERİ		
Makale sayısı	497	967
Kitap bölümü sayısı	48	6
Veri kâğıdı sayısı	0	1
Erken erişim sayısı	0	164
Konferans bildirileri sayısı	18	2
Kitap sayısı	4	0
Kitap incelemesi sayısı	14	2
Düzeltilme sayısı	0	4
Editoryal materyal sayısı	9	35
Kitap bölümü sayısı	11	0
Erken görünüm sayısı	0	2
Bildiri sayısı	1	6
Toplantı özeti sayısı	5	11
Haber raporu sayısı	0	1
Konferans bildirileri sayısı	210	137
Yeniden basım sayısı	0	1
İnceleme sayısı	22	53

Tablo 4.1'e göre, 1980 - 2019 yılları arasında 1560 yazar uzaktan çalışma ile ilgili 569 kaynaktan 841 adet belge yazmıştır. 2020 - 2022 yılları arasında ise 4706 yazar 809 kaynaktan 1399 adet belge yazmıştır. Yazarların anahtar kelimelerinin sayısı 1980 - 2019 arasında 1809 iken 2020 - 2022 arasında 3794 olmuştur. 1980 - 2019 yılları arasındaki 841 adet yayında toplam 917 anahtar kelime, 2020 - 2022 yılları arasındaki 1399 adet yayında ise toplam 1707 anahtar kelime

kullanılmıştır. Bu verilere göre, yayınların, yıllık büyüme oranının, referansların, anahtar kelimelerin, yazarların, yazarların iş birliğinin ve özellikle makale türü olmak üzere yayın türlerinin 2020 ile 2022 yılları arasındaki 3 yıllık dönemde 1980 ile 2019 yılları arasındaki 39 yıllık döneme göre anlamlı bir şekilde arttığı gözlemlenmiştir. 2020 ile 2022 yılları arasında yayın sayısı 1399'a yükselerek 1980 ile 2019 yılları arasındaki döneme göre %66 oranında artmıştır.

2020 ile 2022 yılları arasında yayınlardaki artışın önemli bir sebebi olarak, COVID-19 kısıtlamalarının uzaktan çalışmayı zorunlu hale getirmesi gösterilebilir (Becker vd., 2022). Elbette, COVID-19 öncesi dönemde gerçekleşen akıllı cihaz, yüksek hızlı internet ve video konferans uygulamaları gibi teknolojik gelişmeler de çalışanların verimliliğini artırarak uzaktan çalışma koşullarını iyileştirmiş ve uzaktan çalışmayı yaygınlaştırmış olabilir (Xu vd., 2016). Pandemi döneminde ise geliştirilmiş video konferans sistemleri, proje yönetim yazılımları ve dijital iletişim araçları uzaktan çalışmanın sürdürülebilir hale gelmesine yardımcı olmuş olabilir (Tursunbayeva vd., 2022).

4.2.2. En İlgili Yazarlar

En ilgili yazarlar, en çok makale yayınlayan yazarlardır. 1980 - 2019 Arası COVID-19 öncesi ve 2020 - 2022 arası COVID-19 döneminde en ilgili 10 yazarın listesi Tablo 4.2'de sunulmuştur. Tabloda büyükten küçüğe doğru sıralama yapılmıştır.

Tablo 4.2: En İlgili Yazarlar

1980 - 2019 Arası (COVID-19 Öncesi)		2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi)	
Yazar Adı	Sayı	Yazar Adı	Sayı
Scott McNealy	18	Ferdinando Toscano	7
Timothy D. Golden	11	Salvatore Zappalà	7
Kunihiko Higa	10	Yoshihisa Fujino	6
Pascale Peters	8	Tomohisa Nagata	6
Bongsik Shin	7	Seiichiro Tateishi	6
Jon C. Messenger	7	Mayumi Tsuji	6
Paolo Neirotti	7	Luisa Errichiello	5
Elisabetta Raguseo	7	Ayako Hino	5
James Gerard Caillier	5	Kazunori Ikegami	5
Donald Hislop	5	Shinya Matsuda	5

Tablo 4.2'ye göre, 1980 - 2019 arası (COVID-19 Öncesi) dönemde ABD'li yazarlar, 2020 - 2022 arası (COVID-19 Dönemi) dönemde ise İtalyan yazarlar öne geçmiştir. 1980 - 2019

döneminde, ABD’den yazarların uzaktan çalışma konusundaki araştırmalarda ön planda olması, bu ülkenin teknoloji ve iş dünyasında lider konumda olmasından kaynaklanıyor olabilir. Bu da ABD’li iş adamı Scott McNealy ve Rensselaer Politeknik Enstitüsü akademisyeni Timothy D. Golden’in öne çıkmasını sağlamış olabilir. Veri tabanı sonuçlarına göre Scott McNealy’nin en çok makale yayınlayan yazar olarak görünmesinin nedeni, Alain Verbeke, Robert Schulz, Nathan Greidanus, Laura Hambley isimli yazarların 2008 tarihinde yayınladığı 18 adet belgede önsöz yazmasından kaynaklı olabilir. McNealy’nin önemi, Sun Microsystems şirketinin kurucusu ve CEO’su olarak bilgisayar endüstrisinde Unix tabanlı iş istasyonlarının ve sunucuların popülerliğini artırması ve internetin gelişiminde önemli bir rol oynamış olması olabilir (Kraemer ve Dedrick, 1999). 2020 - 2022 döneminde ise İtalya’dan yazarların ön planda olması, COVID-19 pandemisi sürecinde en çok etkilenen ilk 5 ülke arasında yer almasından kaynaklanıyor olabilir (Akar, 2021).

4.2.3. En Çok Alıntılanan Yazarlar

En çok alıntılanan yazarlar, yazdıkları makalelerin diğer yazarlar tarafından kaç kez alıntılandığı sayısına göre ölçümlenmektedir. Her iki dönemde en çok alıntılanan 10 yazarın listesi Tablo 4.3’te gösterilmektedir. Tabloda büyükten küçüğe doğru sıralama yapılmıştır.

Tablo 4.3: En Çok Alıntılanan Yazarlar

1980 - 2019 Arası Dönem		2020 - 2022 Arası Dönem	
Yazar Adı	Sayı	Yazar Adı	Sayı
Timothy D. Golden	287	Amaya Erro-Garces	98
Diane E. Bailey	262	Bin Wang	94
Nancy B. Kurland	262	Yining Liu	91
E. Jeffrey Hill	130	Sharon K. Parker	91
John F. Veiga	130	Jing Qian	91
Ravi S. Gajendran	119	Angel Belzunegui-Eraso	85
David A. Harrison	119	Jonathan I. Dingel	83
Brent C. Miller	82	Brent Neiman	83
Pascale Peters	80	Ferdinando Toscano	68
Ellen Ernst Kossek	78	Salvatore Zappala	68

Tablo 4.3’e göre, 1980 - 2019 yılları arasında Timothy D. Golden 287 defa ile ilk sırada iken bu yazar 2020 - 2022 arası dönemde ilk 10 yazar arasında yer almamıştır. Ek olarak, 1980 - 2019 arası dönemde Hollandalı olan Pascale Peters dışında kalan tüm yazarların ülkeleri ABD

iken, 2020 - 2022 arası dönemde İspanyol ve Çinli yazarların diğer ülkelerin yazarlarının önüne geçtiği gözlemlenmiştir.

4.2.4. Bilimsel Etki Düzeyi En Yüksek Olan Yazarlar

Bilimsel etki düzeyi en yüksek olan yazarlar, H-indeks kullanılarak ölçülmüştür. Bilimsel etki düzeyi en yüksek yazarlar, diğer yazarlar tarafından kaç kez alıntılındığı sayısına göre ölçümlenmektedir. H-indeks; belirli bir dergi, bilim insanı veya akademisyenin etki düzeyini temsil etmeyi amaçlayan bir sayıdır. Jorge Hirsch (2005) yılında bir yazarın diğer yazarlar tarafından en az aynı sayıda alıntılındığı yayınların sayısı sayılarak hesaplanan bir indeks olarak tanımlanmıştır (Hirsch, 2005). Her iki dönemde en çok alıntılanan ve bilimsel etki düzeyi en yüksek olan 10 yazarın listesi Tablo 4.4'te gösterilmektedir.

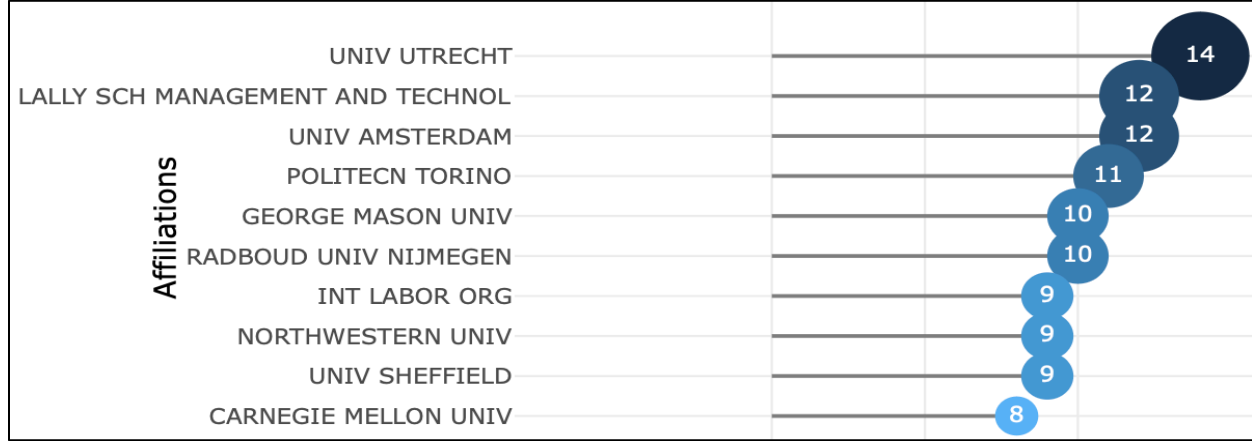
Tablo 4.4: Bilimsel Etki Düzeyi En Yüksek Olan Yazarlar

1980 - 2019 Arası (COVID-19 Öncesi)		2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi)	
Yazar Adı	H-indeks	Yazar Adı	H-indeks
Timothy D. Golden	12	Ferdinando Toscano	4
Pascale Pascale	8	Salvatore Zappalà	4
Kunihiko Higa	6	Tammy D. Allen	3
James Gerard Caillier	5	Michal Biron	3
Donald Hislop	5	Teresa Cuerdo-Vilches	3
Ellen Ernst Kossek	5	Kermit G. Davis	3
Sumita Raghuram	5	Luisa Errichiello	3
Carolyn Axtell	4	Yoshihisa Fujino	3
Linda Duxbury	4	Timothy D. Golden	3
Arpad Horvath	4	Ella Hafermalz	3

Tablo 4.4'te verilen bilgilere göre, 1980 - 2019 yılları arasında “Timothy D. Golden” isimli yazarın H-indeksinin 12 olması, yazarın her biri en az 12 kez alıntılanmış olan en az 12 makale yayınladığı anlamına gelmektedir. Bu yazar aynı zamanda ilgili dönemde en çok makale yazan akademisyendir. Ancak bu yazar bilimsel etki düzeyi sıralamasında 2020 - 2022 yılları arasındaki dönemde 9. sıraya gerilemiştir. 2020 - 2022 arasındaki dönemde 1. sırayı alan yazar “Ferdinando Toscano” olmuştur. Bu yazarın H-indeksinin 4 olması, yazarın her biri en az 4 kez alıntılanmış olan en az 4 makale yayınladığı anlamına gelmektedir. Bu yazar aynı zamanda bu dönemde en çok makale yayınlayan yazardır.

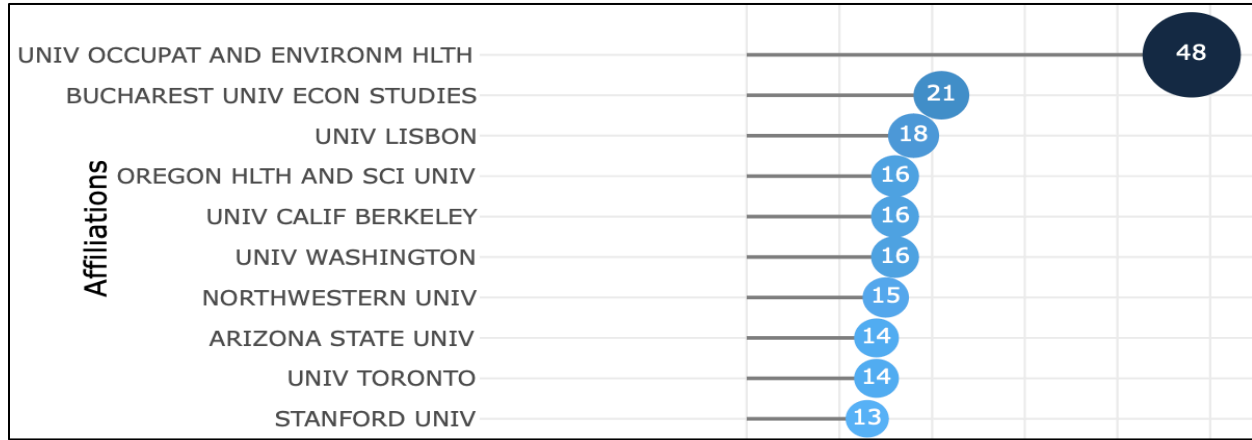
4.2.5. En İlgili Kurumlar

1980 - 2019 yılları arasındaki dönemde yazarların bağlı olduğu en ilgili, diğer deyişle en çok makale yayınlayan 10 kurumun listesi Şekil 4.3'te sunulmuştur.



Şekil 4.3: 1980 - 2019 Arası (COVID-19 Öncesi) Arası En İlgili Kurumlar

2020 - 2022 yılları arasındaki dönemde yazarların bağlı olduğu en ilgili, diğer deyişle en çok makale yayınlayan ilk 10 kurumun listesi Şekil 4.4'te sunulmuştur.



Şekil 4.4: 2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi) En İlgili Kurumlar

İki dönem karşılaştırıldığında, 1980 - 2019 yılları arasındaki dönemde, Hollanda'da kurulmuş olan Utrecht Üniversitesi'nin 14 defa makale yayınladığı ancak bu üniversitenin 2020 - 2022 arası dönemde ilk 10 kurum arasında yer almadığı görülmüştür. 2020 - 2022 yılında ilk sırayı Japonya'da kurulmuş olan University of Occupation and Environmental Health kurumu almış ve bu kurum 48 defa makale yayınlamıştır. Her iki dönemde de ilk sırayı alan üniversiteler

karşılaştırıldığında, 2020 - 2022 yılları arasındaki 2 yıllık dönemdeki araştırmaların, 1980 - 2019 arasındaki 39 yıllık döneme göre neredeyse 3,5 kat kadar arttığı gözlemlenmiştir. Yayın sayısındaki artışın arkasında yatan sebeplerden biri, COVID-19 öncesinde yaşanan dijital bağlantı ve mobilitedeki gelişmeler olabilir ve bu gelişmeler, şehirlerde konumdan bağımsız çalışma, yani dijital göçebelik ve iş birliği temelli çalışma modellerinin gelişmesine ve yaygınlaşmasına zemin hazırlamış olabilir (Houghton vd., 2018). Yine COVID-19 öncesi dönemde, zamansal ve coğrafi engelleri aşmak için akıllı karar destek sistemlerinin her yerden ve her zaman erişilebilen, yaygın ve evrensel olması gerektiği savunulmuş, bu sayede kararların uzaktan alınabileceği ve bilgi ve uzmanlık paylaşılabilceği öngörülmüştür (Portela vd., 2011). COVID-19 döneminde ise pandeminin yayılmasını zamanında kontrol altına almak, uzaktan çalışanların performansını izlemek ve yönetmek için büyük veri analitiği ve yapay zekâ teknikleri kullanılmıştır (Alsunaidi vd., 2021). Yine COVID-19 döneminde, bulut teknolojileri, verilerin güvenli bir şekilde paylaşılmasını ve araştırmacılar arasında iş birliğini kolaylaştırmış bu da uzaktan çalışma ve ilgili konularda daha fazla akademik yayın yapılmasını teşvik etmiş olabilir (Dalton ve Groen, 2022).

4.2.6. En Çok Alıntılanan Ülkeler

1980 - 2019 arası (COVID-19 Öncesi) ve 2020 - 2022 arası (COVID-19 Dönemi) olmak üzere her iki dönemde en çok alıntılanan 10 ülke liste görünümü olarak Tablo 4.5'te sunulmuştur.

Tablo 4.5: En Çok Alıntılanan Ülkeler

1980 - 2019 Arası (COVID-19 Öncesi)		2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi)	
Ülke Adı	Sayı	Ülke Adı	Sayı
ABD	11083	ABD	3123
Kanada	2248	Avustralya	691
Birleşik Krallık	2108	İspanya	555
Finlandiya	1119	Almanya	469
Hollanda	973	Kanada	468
Avustralya	885	İtalya	379
Almanya	555	Japonya	329
Belçika	491	Birleşik Krallık	310
İsveç	476	Çin	199
Fransa	332	Polonya	197

Tablo 4.5'e göre, 1980 - 2019 arası dönemde, 11083 defa alıntı sayısı ile ABD ilk sırayı almıştır. İkinci sırada yer alan Kanada'nın toplam alıntılanma sayısı 2248 olup bu sayı ABD'nin

alıntılanma sayısının yaklaşık beşte biri olmuştur. ABD, 3123 defa alıntı sayısı ile 2020 - 2022 arası dönemde yine ilk sırayı almıştır. İkinci sırada yer alan Avustralya'nın toplam alıntılanma sayısı 691 olup bu sayı ABD'nin alıntılanma sayısının yaklaşık 5 katı kadar daha az olmuştur. Her iki dönemde de en çok alıntılanan ülkenin ABD olduğu ve ikinci sırada yer alan Kanada ve Avustralya ülkelerinin yaklaşık 5 katı kadar alıntılandığı gözlenmiştir. Tablodaki veriler göre ilk 10'da az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin bulunmadığı, en çok alıntılanan ülkelerin ise G20 ülkeleri arasında yer aldığı görülmüştür.

Ansong ve Boateng (2018)'e göre, 1990'lı yıllardan itibaren gelişmiş ülkelerde uzaktan çalışma yaygınlaşsa da, Afrika gibi gelişmekte olan ülkelerde yer alan işletmeler bu uygulamayı benimsemekte gecikmiştir (Ansong ve Boateng 2018). Bu dönemde, gelişmiş ülkelerdeki uzaktan çalışma uygulamaları daha çok bilgi çalışanları gibi nitelikli çalışanlar arasında yaygınlaşmıştır (Charalampous vd., 2019). Hampton (2017)'ye göre, Avrupa ve Kuzey Amerika'da bilgi ekonomisi kapsamında uzaktan çalışma hızla yayılmıştır. İnternet erişiminin genişlemesiyle bu durum hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde gözlemlenmektedir. Birleşik Krallık'ta 2014 yılında yapılan bir araştırma, istihdamdakilerin %25'inden fazlasının (7,7 milyon kişi) asıl işlerinin bir parçası olarak zaman zaman evden çalıştığını ortaya koymuştur. 1998'den bu yana evden çalışanların oranında 2,8 puanlık bir artış olması dikkat çekicidir (Hampton, 2017).

2020 - 2022 arasındaki dönemde (COVID-19 dönemi), ülkelerin alıntı sıralamalarında ve sayılarında bazı değişiklikler olsa da, genel olarak uzaktan çalışma alanında yapılan araştırmaların sayısı ve kapsamı COVID-19 dönemi başlangıcı olan 2020 yılından itibaren artmıştır. D'Adamo ve diğer araştırmacılar (2021), G20 ülkelerinin COVID-19 döneminde uzaktan çalışma üzerine daha fazla yayın yapmasının nedenleri arasında yüksek teknolojik altyapıları, geniş kaynakları ve güçlü araştırma kurumlarının önemli rol oynadığını belirtmiştir (D'Adamo vd., 2021). Bu da onların uzaktan çalışma konusundaki araştırmalara daha fazla alıntılanmalarını mümkün kılmış olabilir. Zenkteler ve diğer araştırmacılara göre (2021), Avustralya'nın Gold Coast Şehrinde yapılan bir tasarım çalıştay, uzaktan çalışmanın banliyöler üzerindeki etkilerini ve şehir planlamasını ele almaktadır. Bu çalıştay, iş birliğini artırarak yenilikçi fırsatlar yaratmak ve şehirlerin rekabet avantajını güçlendirmek için stratejiler önermiştir (Zenkteler vd., 2021). OECD ülkeleri arasında en düşük uzaktan çalışan oranına ve uzaktan çalışma politikası sunan şirket yüzdesine sahip olan Japonya, teknolojik olarak ileri olmasına rağmen, ülkede kültürel ve

kolektivist kökenleri nedeniyle uzaktan çalışma zor uygulanmaktadır (Ono, 2022). Sonuç olarak bu araştırmaları doğrulayacak şekilde, tablodaki veriler, 2020 - 2022 döneminde uzaktan çalışma araştırmalarında ABD'nin, Avustralya'nın ve diğer birçok ülkenin önemli katkılar sağladığını göstermiştir.

4.2.7. En İlgili Dergiler

1980 - 2019 arası COVID-19 öncesi ve 2020 - 2022 arası COVID-19 döneminde en ilgili, diğer bir deyişle en çok yayın yapan 10 derginin listesi Tablo 4.6'da sunulmuştur.

Tablo 4.6: En İlgili Dergiler

1980 - 2019 Arası		2020 - 2022 Arası	
Kaynak Adı	Sayı	Kaynak Adı	Sayı
New Technology Work and Employment	35	Sustainability	60
Growing The Virtual Workplace: The Integrative Value Proposition for Telework	19	International Journal of Environmental Research and Public Health	56
Work-A Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation	12	Frontiers in Psychology	39
Offshoring and Working Conditions in Remote Work	10	Work-A Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation	25
Telework in The 21st Century: An Evolutionary Perspective	9	Journal of Occupational and Environmental Medicine	12
International Journal of Human Resource Management	8	Information Technology & People	11
Human Relations	7	Journal of Applied Psychology	11
Journal of Organizational Behavior	7	Transportation Research Part A-Policy and Practice	11
Journal of Vocational Behavior	7	Bmc Public Health	9
Personnel Review	6	Frontiers in Public Health	8

Tablo 4.6'ya göre, 1980 - 2019 arasında en çok yayın yapan dergi, 35 adet yayın ile Birleşik Krallık genel merkezli “New Technology Work and Employment” olmuştur. Bu dergi, 1980 - 2019 arası dönemde hem en çok alıntılanan dergi hem en çok yayın yapan dergi olmuştur. 2020 - 2022 arasındaki dönemde 60 adet yayın ile en çok yayın yapan dergi ise İsviçre genel merkezli “Sustainability” isimli dergidir. “Work-A Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation” ise

her iki dönemde de yüksek katkı sağlayan dergilerden biri olmuştur. Bu dergi, Hollanda merkezli, 30 yılı aşkındır faaliyet gösteren uluslararası bir akademik dergidir.

4.2.8. En Çok Alıntılanan Dergiler

Alıntılanan kaynak, akademik veri tabanları ve arama motorları aracılığıyla ölçümlenmektedir. COVID- 19 öncesi ve COVID- 19 dönemi olmak üzere, her iki dönemde yayın havuzunda en çok alıntılanan 10 derginin alıntılanma sayısı liste olarak Tablo 4.7’de sunulmuştur.

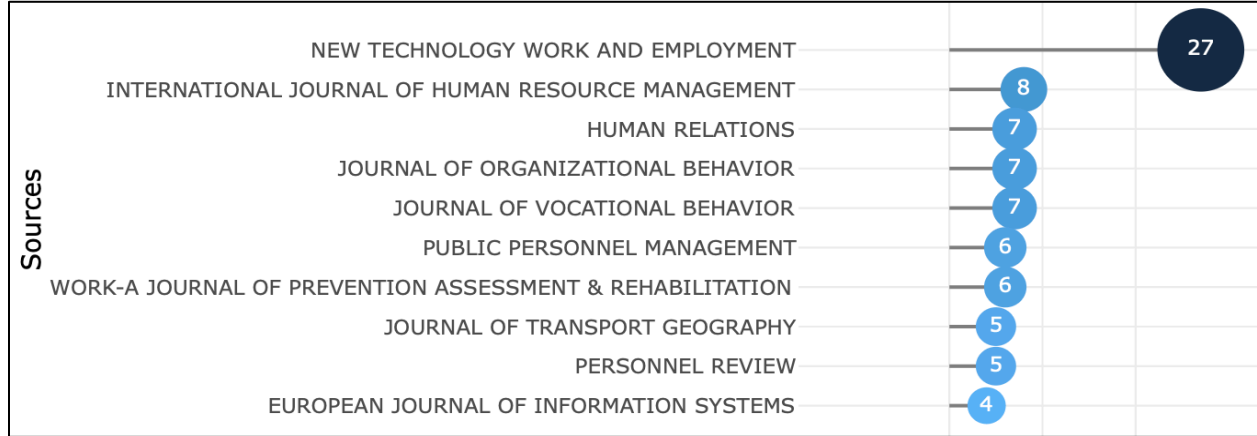
Tablo 4.7: En Çok Alıntılanan Dergiler

1980 - 2019 Arası Dönem		2020 - 2022 Arası Dönem	
Kaynak Adı	Sayı	Kaynak Adı	Sayı
New Technology Work and Employment	762	Journal of Applied Psychology	1348
Journal of Applied Psychology	731	New Technology Work and Employment	886
Journal of Organizational Behavior	511	Sustainability	672
Journal of Vocational Behavior	414	Journal of Organizational Behavior	649
Academy of Management Journal	382	Journal of Vocational Behavior	585
Academy of Management Review	322	International Journal of Environmental Research and Public Health	575
Organization Science	316	Human Relations	467
Human Relations	293	Journal of Management	397
Journal of Management	247	Academy of Management Journal	357
Personnel Psychology	191	Academy of Management Review	341

Tablo 4.7’ye göre, 1980 - 2019 arasında 762 kere alıntılanarak en çok alıntılanmış dergi Birleşik Krallık genel merkezli “New Technology Work and Employment” olmuştur. Bu dergi, 1980 - 2019 arası dönemde hem en çok alıntılanan dergi hem en çok yayın yapan dergi olmuştur. ABD merkezli “Journal of Applied Psychology” isimli dergi ise 2020 - 2022 yılları arasındaki 3 yıllık dönemde 1348 defa alıntılanarak ilk sıraya geçmiştir. Böylece “Journal of Applied Psychology” dergisinin 1980 - 2019 arasındaki 39 yıllık döneme göre alıntılanma sayısı %84 oranında artmıştır. Bu dergi, American Psychology Association tarafından yayınlanan bilimsel bir psikoloji dergisidir. Tüm dönemler arasında en yüksek katkı 2020 - 2022 yılları arasında sağlanmıştır.

4.2.9. Bilimsel Etki Düzeyi En Yüksek Olan Dergiler

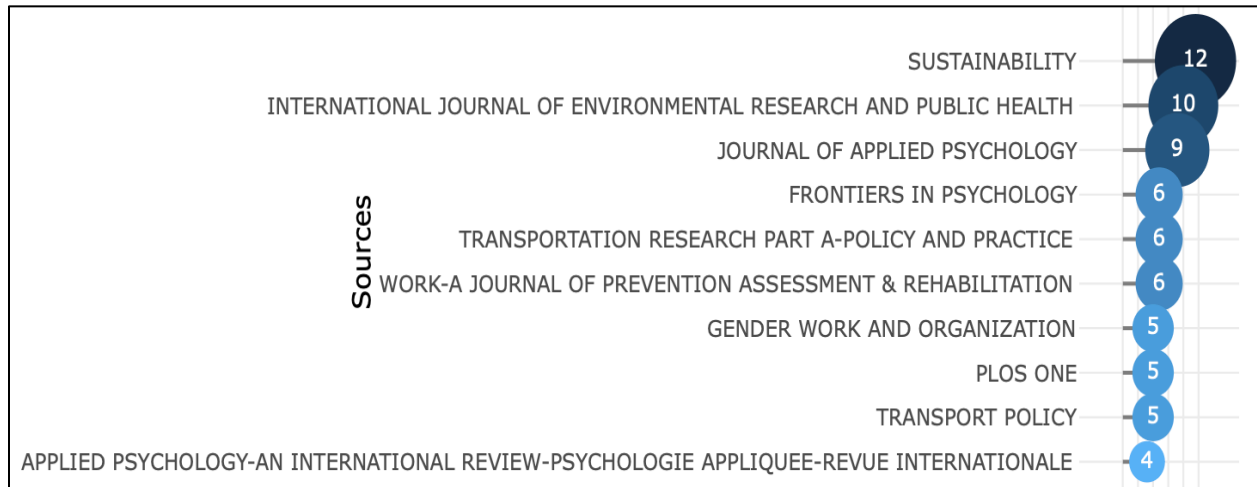
Şekil 4.5'te 1980 - 2019 yılları arasında bilimsel etki düzeyi en yüksek olan ilk 10 dergi sunulmuştur.



Şekil 4.5: 1980 - 2019 Arası (COVID-19 Öncesi) Etkisi En Yüksek Dergiler

Şekil 4.5'te verilen bilgilere göre, 1980 - 2019 yılları arasında “New Technology Work and Employment” dergisinin H-indeksinin 27 olması, derginin her biri en az 27 kez alıntılanmış olan en az 27 makale yayınladığı anlamına gelmektedir.

Şekil 4.6'da 2020 - 2022 yılları arasında bilimsel etki düzeyi en yüksek olan ilk 10 dergi sunulmuştur.



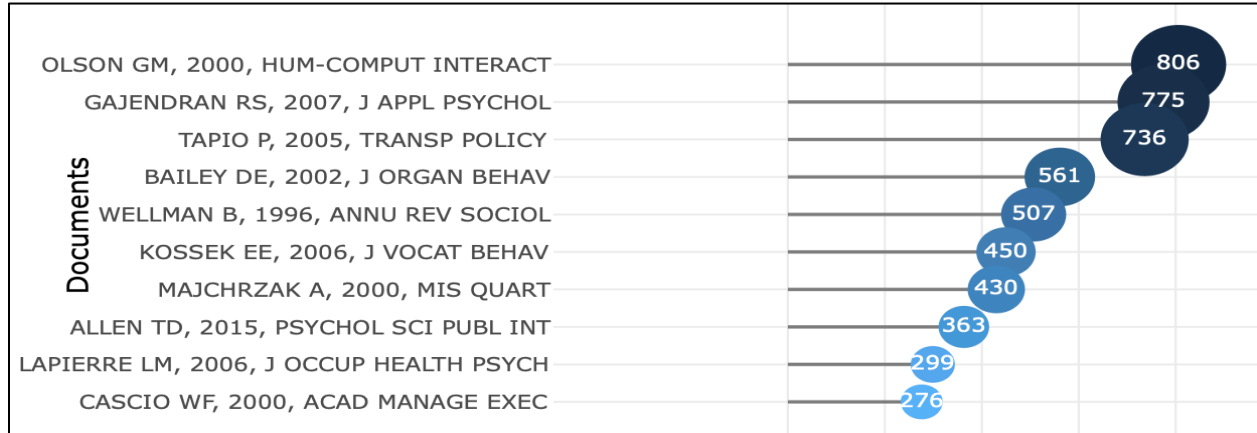
Şekil 4.6: 2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi) Etkisi En Yüksek Dergiler

Şekil 4.6’da verilen bilgilere göre, 2020 - 2022 yılları arasında “Sustainability” dergisinin H-indeksinin 12 olması, derginin her biri en az 12 kez alıntılanmış olan en az 12 makale yayınladığı anlamına gelmektedir.

Her iki dönem karşılaştırıldığında, 1980 - 2019 yılları arasında “New Technology Work and Employment” ve 2020 - 2022 yılları arasında “Sustainability” dergilerinin bilimsel etki seviyesi en yüksek dergiler olarak aynı zamanda ilgili dönemlerde en çok makale yayınlamış olan dergiler oldukları görülmüştür. Bu durum, ilgili dergilerin belirtilen dönemlerde akademik alandaki önemli araştırma trendlerini yakaladığını düşündürmektedir. Ancak, bu sonuçlar genelleme yapmak için yeterli olmamakla birlikte ve sistematik derleme gibi daha kapsamlı bir analize ihtiyaç duyulabilir.

4.2.10. En Çok Alıntılanan Makaleler

Dünya çapında en çok alıntılanan ilk 10 makale 1980 - 2019 arası (COVID-19 Öncesi) dönem için Şekil 4.7’de sunulmuştur.

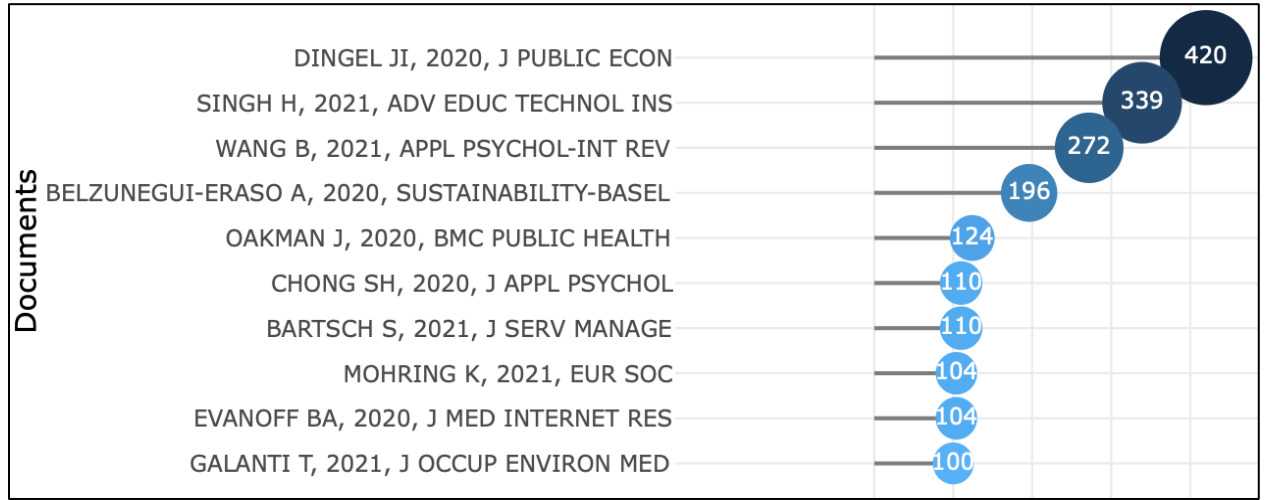


Şekil 4.7: 1980 - 2019 Arası (COVID-19 Öncesi) En Çok Alıntılanan Makaleler

Şekil 4.7’de yer alan bilgilere göre, 806 defa alıntı sayısı ile “Gary M. Olson, 2000, Human Computer Interaction” ilk sırayı almıştır. İlgili makale 2000 yılında, “Distance Matters” başlığıyla, Michigan Üniversitesi öğretim görevlileri olan Gary M. Olson ve Judith S. Olson tarafından yazılmış ve “Human Computer Interaction” dergisinde yayınlanmıştır. 775 defa alıntı sayısı ile “Ravi S. Gajendran, 2007, Journal of Applied Psychology” ise ikinci sırayı almıştır. İlgili makale

2007 yılında, “The Good, the Bad, and the Unknown about Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences” başlığıyla, Pensilvanya Üniversitesi öğretim görevlileri olan Ravi S. Gajendran ve David A. Harrison tarafından yazılmış ve “Journal of Applied Psychology” dergisinde yayınlanmıştır.

Diğer yandan 2020 - 2022 arası (COVID-19 Dönemi) dönemde Dünya çapında en çok alıntılanan ilk 10 makale Şekil 4.8’de gösterilmektedir.



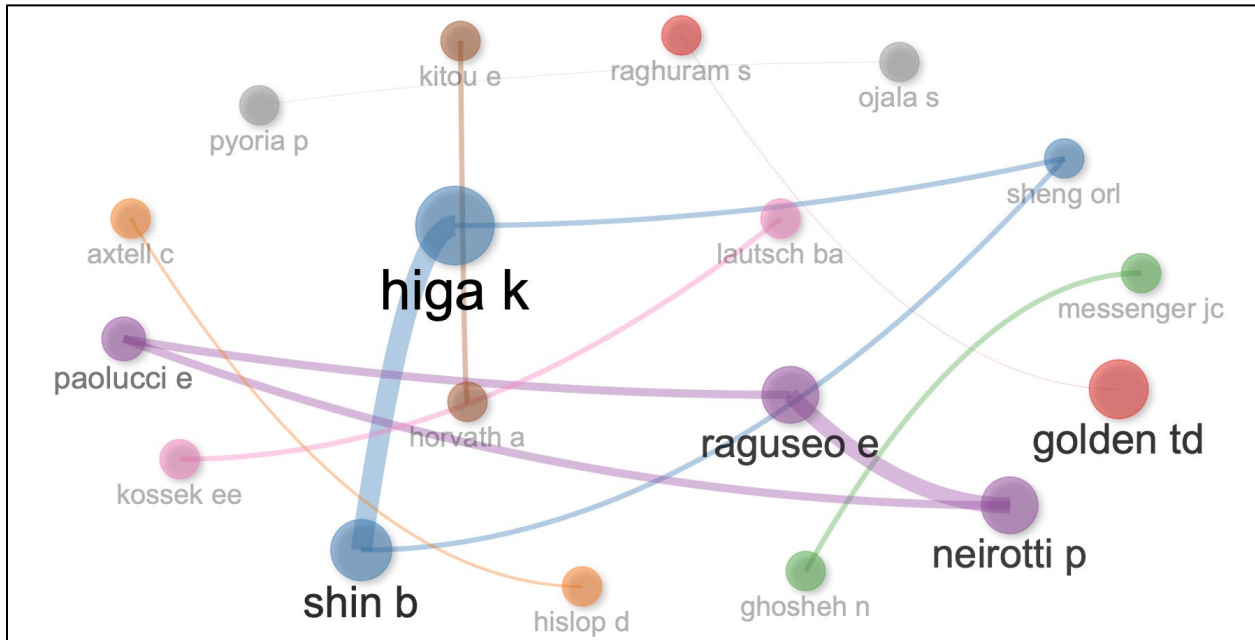
Şekil 4.8: 2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi) En Çok Alıntılanan Makaleler

Şekil 4.8’e göre, 420 defa alıntı sayısı ile “Jonathan I. Dingel, 2020, Journal of Public Economics” ilk sırayı almıştır. İlgili makale 2020 yılında, “How Many Jobs Can Be Done at Home?” başlığıyla, Chicago Üniversitesi öğretim görevlileri olan Jonathan I. Dingel ve Brent Neiman tarafından yazılmış ve “Journal of Public Economics” dergisinde yayınlanmıştır. 339 defa alıntı sayısı ile “Harvey Singh, 2021, Advanced Educational Technology in Technology Education” ise 2. sırayı almıştır. İlgili makale 2021 yılında “Challenges and Opportunities Office Global Implementation of E-Learning Frameworks” başlığıyla, Harvey Singh isimli yazar tarafından yazılmış ve “IGI Global” yayınevinde yayınlanmıştır. 272 defa alıntı sayısı ile “Bin Wang, 2021, Applied Psychology: An International Review” ise 3. sırayı almıştır. İlgili makale 2021 yılında, “Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective” başlığıyla, Shanghai Üniversitesi, Curtin Üniversitesi ve Beijing Normal Üniversitesi öğretim görevlileri olan Bin Wang, Yukun Liu, Jing Qian ve Sharon K. Parker tarafından yazılmış ve “Applied Psychology - An International Review” dergisinde yayınlanmıştır.

4.3. AĞ ANALİZLERİ

4.3.1. Yazarların İş Birliği Ağı Haritası

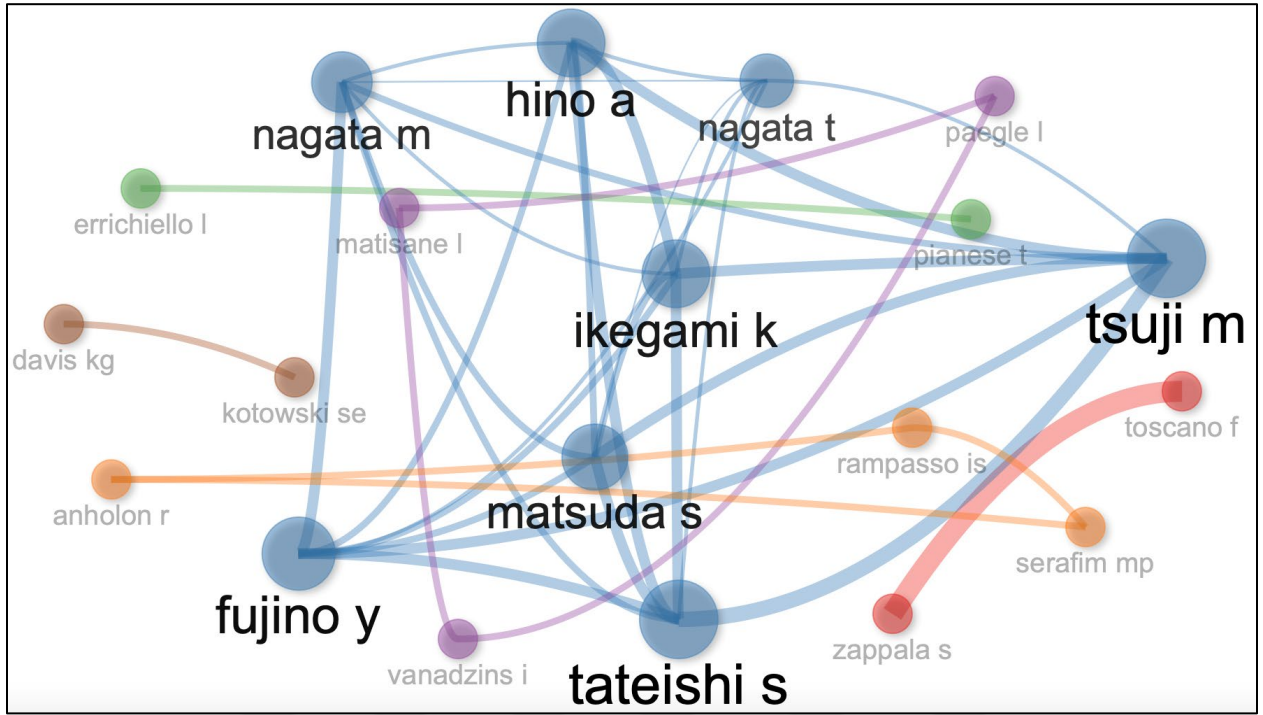
Şekil 4.9’da yer alan yazarların iş birliği ağı haritasında 8 küme vardır. Önemli konuma sahip olan yazarlar sırasıyla kırmızı, mavi, yeşil, mor, turuncu, kahverengi ve gri renklerde kümelenmiştir.



Şekil 4.9: 1980 - 2019 Arası (COVID-19 Öncesi) Yazarların İş Birliği Ağı

Şekil 4.9’a göre, Timothy D. Golden ve Sumita Raghuras 1. kümede (kırmızı) yer almaktadır. Kunihiro Higa, Bongsik Shin ve Olivia R. Liu Sheng 2. kümede (mavi) yer almaktadır. Jon C. Messenger ve Naj Ghosheh 3. kümede (yeşil) yer almaktadır. Paolo Neirotti, Elisabetta Raguseo ve Emilio Paolucci 4. kümede (mor) yer almaktadır. Donald Hislop ve Caroline Axtell 5. kümede (turuncu) yer almaktadır. Erasmia Kitou ve Arpad Horvath 6. kümede (kahverengi) yer almaktadır. Ellen Ernst Kossek ve Brenda A. Lautsch 7. kümede (pembe) yer almaktadır. Satu Ojala ve Pasi Pyörä 8. kümede (gri) yer almaktadır.

Şekil 4.10’da yer alan yazarların iş birliği ağı haritasında 6 küme vardır. Önemli konuma sahip olan yazarlar kırmızı, mavi, yeşil, mor, turuncu ve kahverengi renklerde kümelenmektedir.



Şekil 4.10: 2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi) Yazarların İş Birliği Ağı

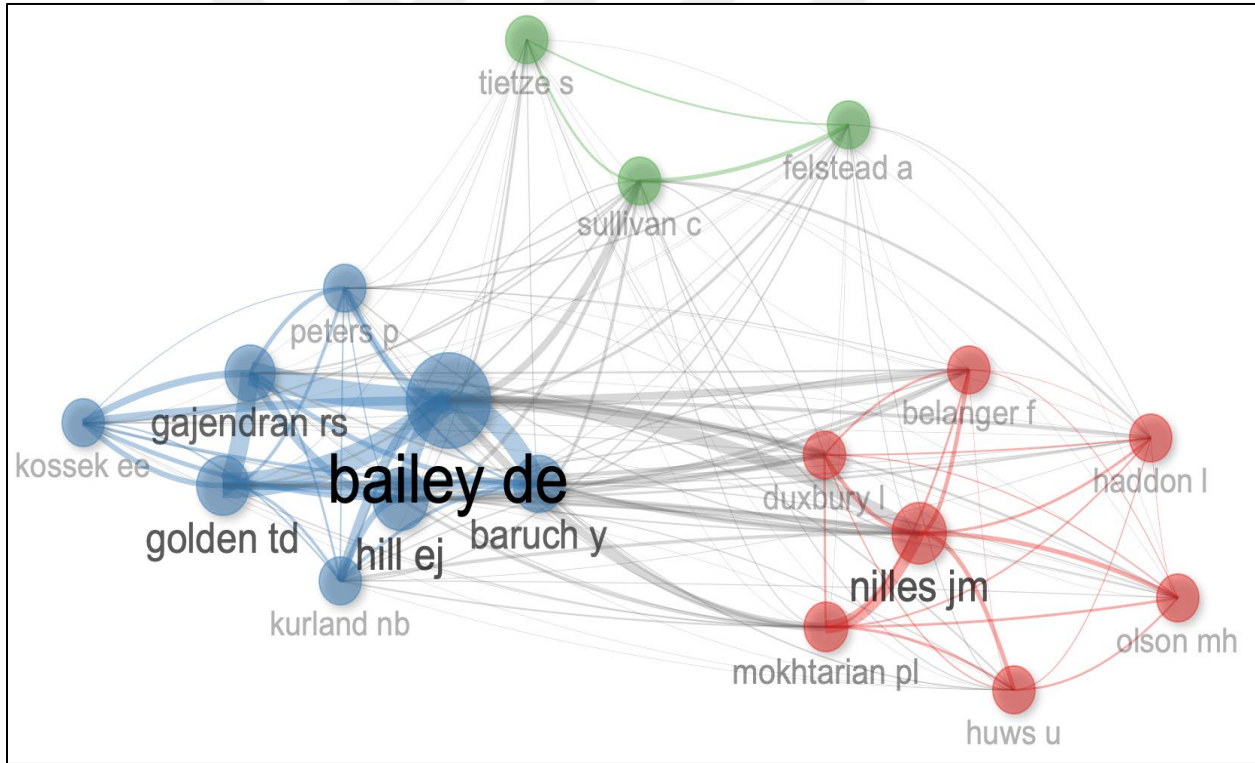
2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi) Yazarların İş Birliği Ağı'nda, Şekil 4.10'a göre, Ferdinando Toscano ve Salvatore Zappalà 1. kümede (kırmızı) yer almaktadır. Yoshihisa Fujino, Tatsuya Nagata, Seiichiro Tateishi, Mitsuru Tsuji, Akira Hino, Koji Ikegami, Shinya Matsuda ve Masashi Nagata 2. kümede (mavi) yer almaktadır. Tommasina Pianese ve Luisa Errichiello 3. kümede (yeşil) yer almaktadır. Ivars Vanadzins, Linda Matisane ve Linda Paegle 4. kümede (mor) kümede yer almaktadır. Milena Pavan Serafim, Rosley Anholon ve Rampasso Is 5. kümede (turuncu) kümede yer almaktadır. Kermit G. Davis ve Susan E Kotowski 6. kümede (kahverengi) yer almaktadır.

Her iki dönem karşılaştırıldığında, küme sayısının 2020 - 2022 yılları arasında 1980 - 2019 yılı arasındaki döneme göre düştüğü gözlemlenmiştir. Küme sayılarındaki düşüş yazarların aralarındaki iş birliğini artırdığını göstermiştir. 1980 - 2019 yılları (COVID-19 Öncesi) Yazarların İş Birliği Ağı'nda en çok makale yayınlayan ikinci yazar ise 13 adet makale ile Timothy D. Golden olmuş ve yazar bu makalelerin 1 tanesinde mavi kümede yer alan Sharan Raghuram ile kalan 9 tanesinde farklı yazarlarla iş birliği yapmıştır. İş birliği yaptığı yazarlardan biri de Zeki Şimşek

isimli Türk yazardır. 2020 - 2022 yılları arasındaki dönemde ise en çok makale yayınlayan Ferdinando Toscano ve Salvatore Zappalà isimli yazarların ülkeleri İtalya'dır ve yazarlar iş birliği yaparak 7 adet makale yayınlanmıştır. 2020 - 2022 yılı arasındaki dönemde, mavi kümede yer alan Yuki Fujino, Takeaki Nagata, Shinichi Tateishi, Masafumi Tsuji, Atsushi Hino, Koji Ikegami, Shinya Matsuda ve Masaki Nagata isimli yazarların ülkeleri Japonya'dır.

4.3.2. Yazarların Ortak Alıntı Ağı Analizi Haritası

Şekil 4.11'de 1980 - 2019 arası (COVID-19 Öncesi) için en çok ortak alıntılanan ilk 20 yazarın ortak alıntı ağı analizi haritasında 3 küme vardır. Önemli konuma sahip olan yazarlar sırasıyla kırmızı, mavi ve yeşil renklerde kümelenmektedir.

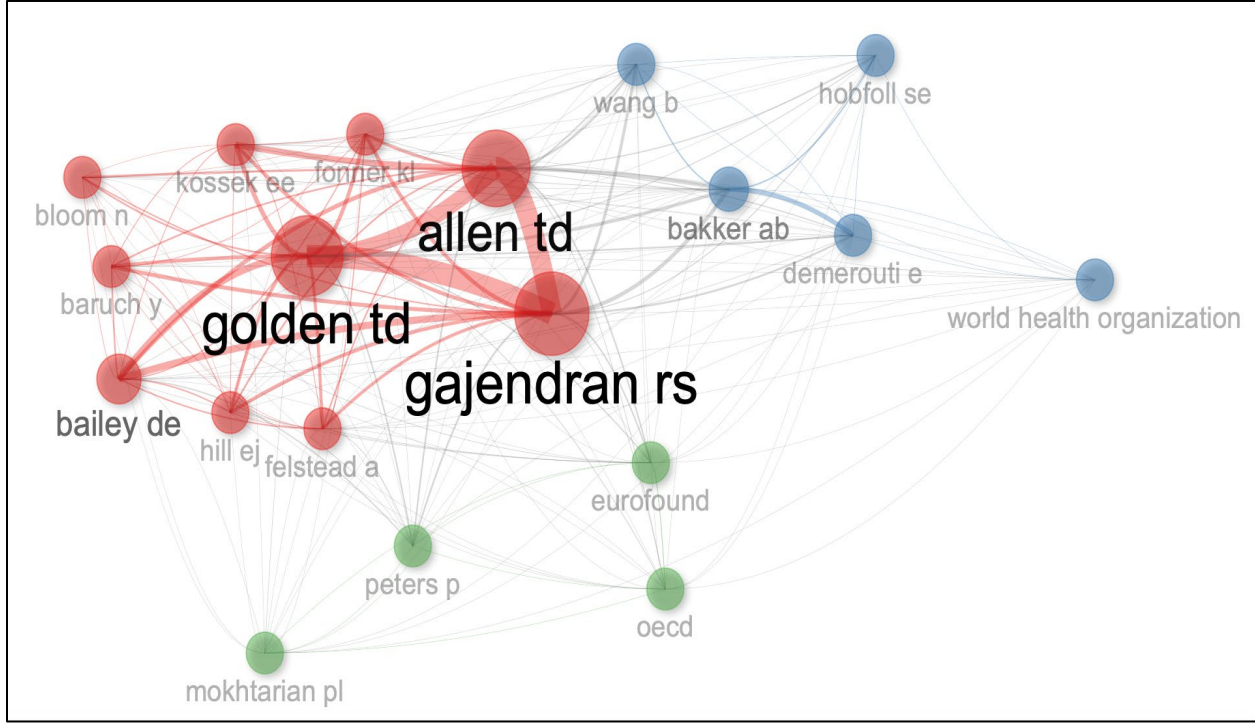


Şekil 4.11: 1980 - 2019 Arası (COVID-19 Öncesi) Ortak Alıntı Ağı Analizi

Şekil 4.11'e göre, Patricia L. Mokhtarian, John M. Nilles, Ulrich Huws, France Belanger, Linda Duxbury, Margaret H. Olson ve Leslie Haddon isimli yazarlar birinci kümede (kırmızı) yer almaktadır. Timothy D. Golden, Diane E. Bailey, E. Jeffrey Hill, Yehuda Baruch, Pascale Peters,

Ravi S. Gajendran, Ellen E. Kossek ve Nancy B. Kurland ikinci kümede (mavi) yer almaktadır. Christine Sullivan, Alan Felstead ve Susanne Tietze ise üçüncü kümede (yeşil) yer almaktadır.

Şekil 4.12’de yer alan 2020 - 2022 arası (COVID-19 Dönemi) için en çok ortak alıntılanan ilk 20 yazarın ortak alıntı ağ analizi haritasında 3 küme vardır. Önemli konuma sahip olan yazarlar sırasıyla kırmızı, mavi ve yeşil renklerde kümelenmektedir.



Şekil 4.12: 2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi) Ortak Alıntı Ağ Analizi

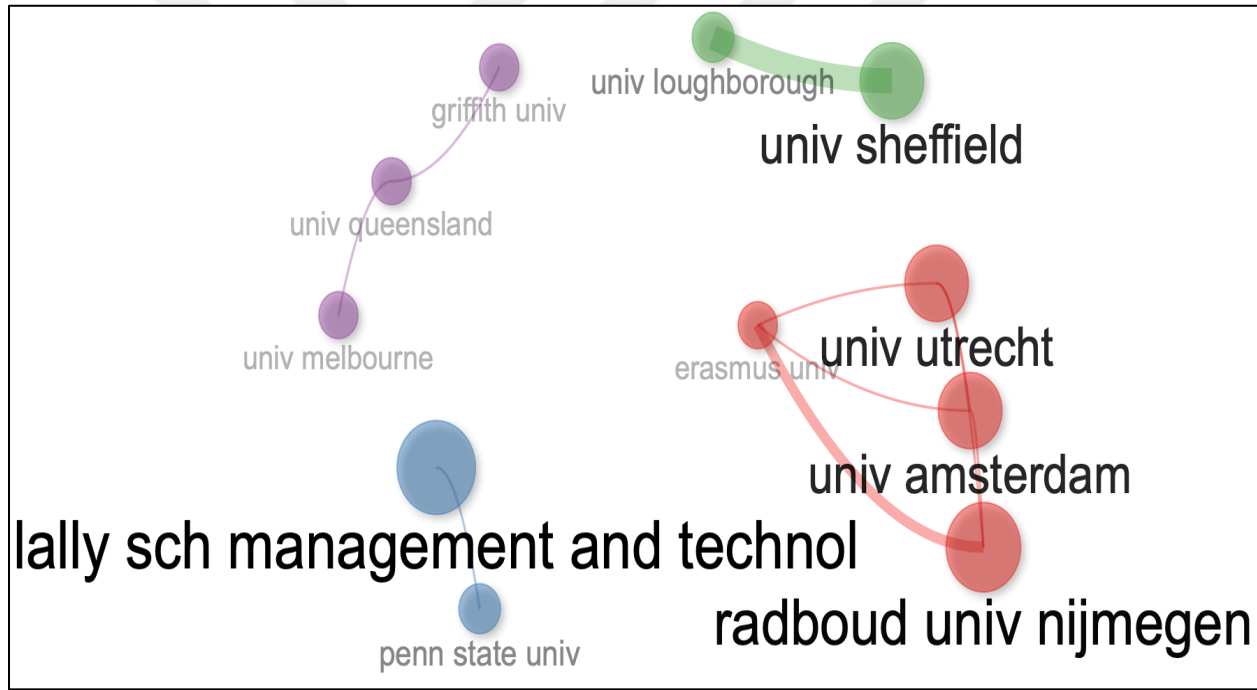
Şekil 4.12’ye göre, Timothy D. Golden, Tammy D. Allen, Ravi S. Gajendran, Ellen E. Kossek, Alan Felstead, Diane E. Bailey, Nicholas Bloom, Yehuda Baruch, Kari L. Fonner ve E. Jeffrey Hill birinci kümede (kırmızı) yer almaktadır. Arnold B. Bakker, World Health Organization, Stevan E. Hobfoll, Bing Wang ve Evangelia Demerouti isimli yazarlar ikinci kümede (mavi) yer almaktadır. Eurofound, Patricia L. Mokhtarian, OECD ve Pascale Peters ise üçüncü kümede (yeşil) yer almaktadır.

Her iki dönem karşılaştırıldığında, 1980 - 2019 ve 2020 - 2022 dönemleri arasında bazı yazarların araştırmalarında süreklilik gösterdiği ve etki alanlarını koruduğu görülmüştür. Özellikle Timothy D. Golden, Ellen E. Kossek, Alan Felstead, Yehuda Baruch ve Ravi S. Gajendran gibi

yazarlar, her iki dönemde de önemli rol oynamıştır. Ancak, 2020 - 2022 döneminde bazı yeni yazarlar ve kurumlar da ön plana çıkmıştır. Bu değişiklikler, uzaktan çalışma modellerine olan ilginin artmasından ve bu konularda yeni araştırmaların yapılmaya devam edilmesinden kaynaklanmış olabilir.

4.3.3. Kurumların İş Birliği Ağı Haritası

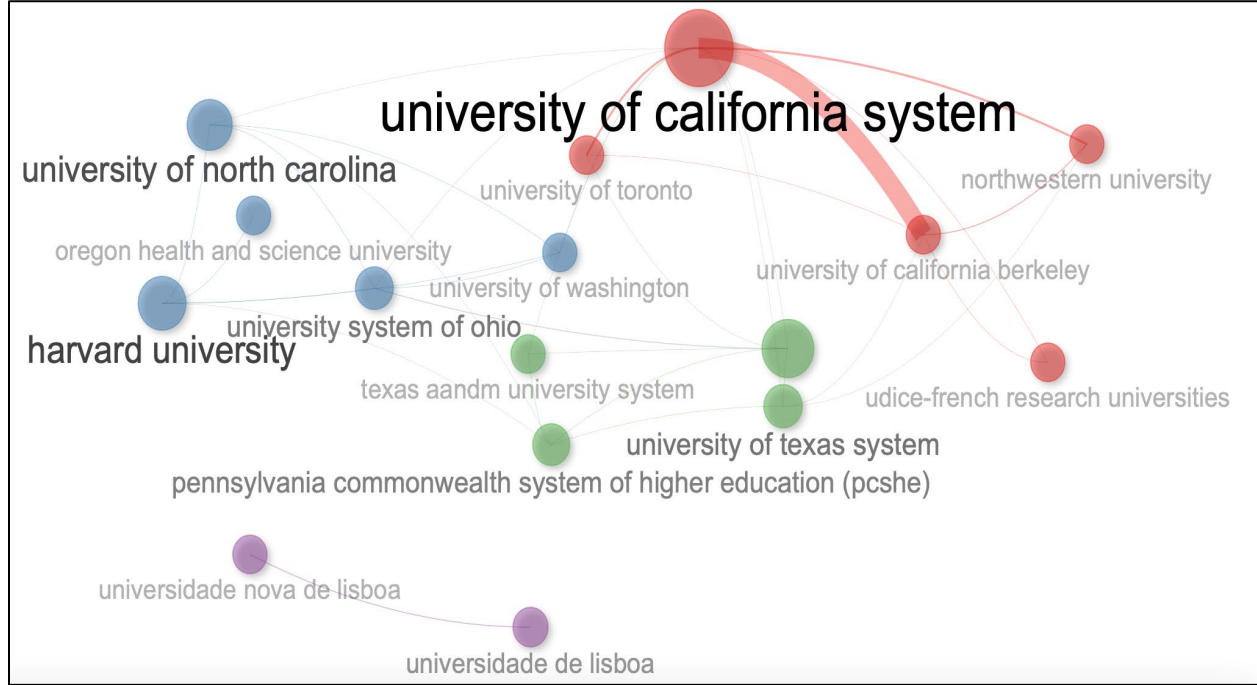
Şekil 4.13'te yer alan kurumların iş birliği ağı haritasında 1980 - 2019 arası (COVID-19 Öncesi) dönem için 4 küme vardır. Önemli konuma sahip olan kurumlar sırasıyla kırmızı, mavi, yeşil ve mor renklerde kümelenmektedir.



Şekil 4.13: 1980 - 2019 Arası (COVID-19 Öncesi) Kurumların İş Birliği Ağı

Şekil 4.13'e göre, Utrecht Üniversitesi, Amsterdam Üniversitesi, Nijmegen Radboud Üniversitesi ve Erasmus Üniversitesi 1. kümede (kırmızı) yer almaktadır. Lally İşletme Yönetimi ve Teknoloji Okulu ve Pensilvanya Eyalet Üniversitesi 2. kümede (mavi) yer almaktadır. Sheffield Üniversitesi ve Loughborough Üniversitesi 3. kümede (yeşil) yer almaktadır. Griffith Üniversitesi, Queensland Üniversitesi ve Sheffield Üniversitesi 4. kümede (mor) yer almaktadır. Kümelerde yer alan kurumlar aynı ülkedendir. Sırasıyla ülkeler Hollanda, ABD, Birleşik Krallık ve Avustralya olmuştur.

2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi) Kurumların İş Birliği Ağı Şekil 4.14'te yer alan kurumların iş birliği ağı haritasında 2020 - 2022 arası dönem için 4 küme vardır. Önemli konuma sahip olan kurumlar sırasıyla kırmızı, mavi, yeşil ve mor renklerde kümelenmektedir.



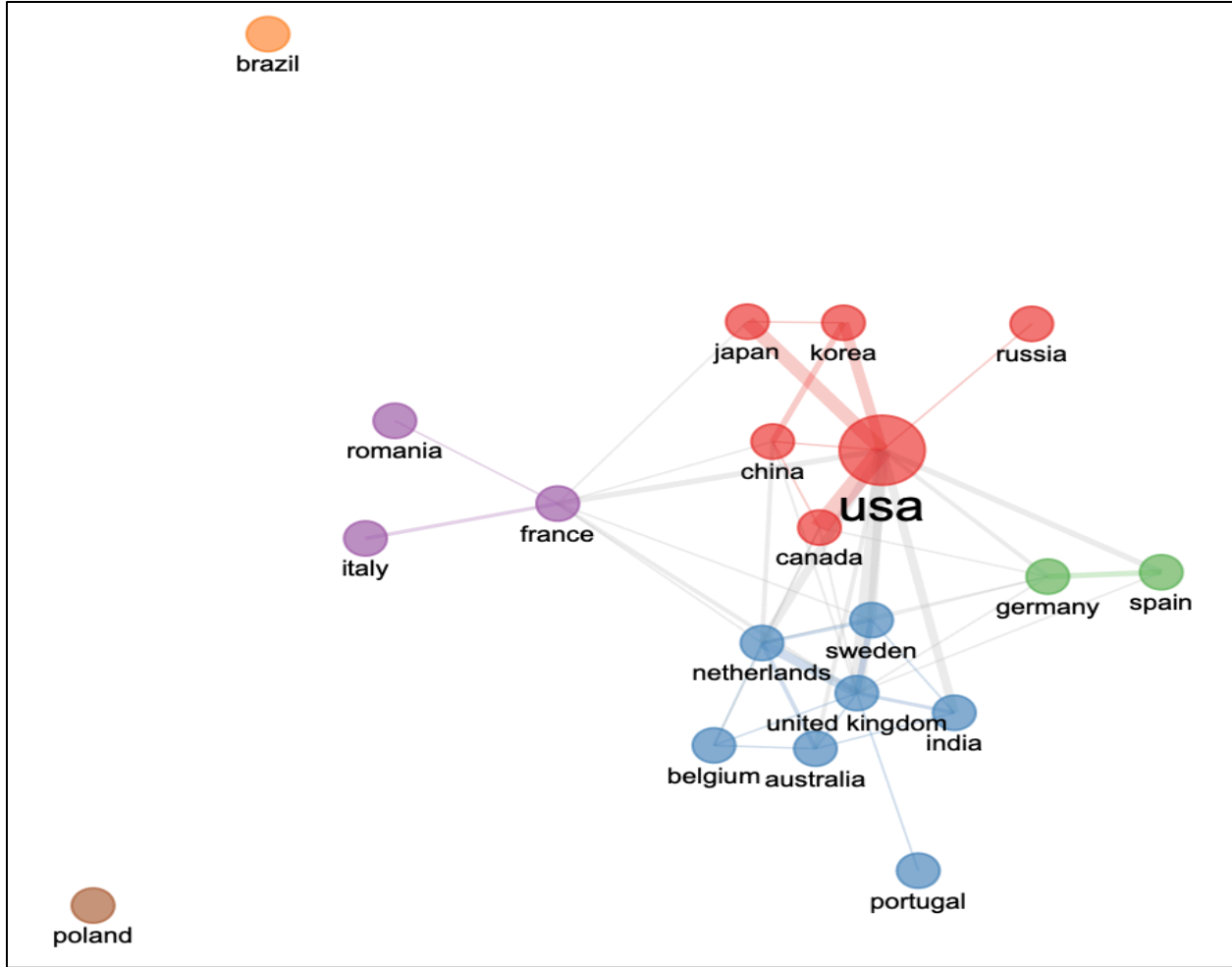
Şekil 4.14: 2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi) Kurumların İş Birliği Ağı

2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi) Kurumların İş Birliği Ağı Şekil 4.14'e göre, Kaliforniya Üniversitesi, Udice-Fransız Araştırma Üniversitesi, Toronto Üniversitesi, Kaliforniya Berkeley Üniversitesi ve Northwestern Üniversitesi 1. kümede (kırmızı) yer almaktadır. Harvard Üniversitesi, Kuzey Karolina Üniversitesi, Ohio Eyalet Üniversitesi Sistemi, Oregon Sağlık ve Bilim Üniversitesi ve Washington Üniversitesi 2. kümede (mavi) yer almaktadır. Florida Eyalet Üniversitesi, Teksas Üniversitesi, Pensilvanya Commonwealth Yükseköğretim Sistemi, Teksas A&M Üniversitesi 3. kümede (yeşil) yer almaktadır. Lizbon Üniversitesi ve Yeni Lizbon Üniversitesi 4. kümede (mor) yer almaktadır.

Her iki dönem karşılaştırıldığında, 1980 - 2019 yılı arasında 1. kümede yer alan kurumların hepsinin Hollanda merkezli olduğu, 2020 - 2022 yılı arasında ise 1. kümede yer alan kurumların ABD, Fransa ve Kanada gibi farklı ülkelerden kurumları içerdiği görülmüştür. Her iki dönemde de kurumlarının iş birliği içinde çalıştığı ve küme sayılarının aynı olduğu; ancak 2020 - 2022 yılı arasındaki dönemde her bir kümede daha çok kurum bulunduğu görülmüştür.

4.3.4. Ülkelerin İş Birliği Ağı Haritası

Şekil 4.15'te yer alan ülkelerin iş birliği ağı haritasında 6 küme vardır. Önemli konuma sahip olan ülkeler sırasıyla kırmızı, mavi, yeşil, mor, sarı ve kahverengi renklerde kümelenmektedir.

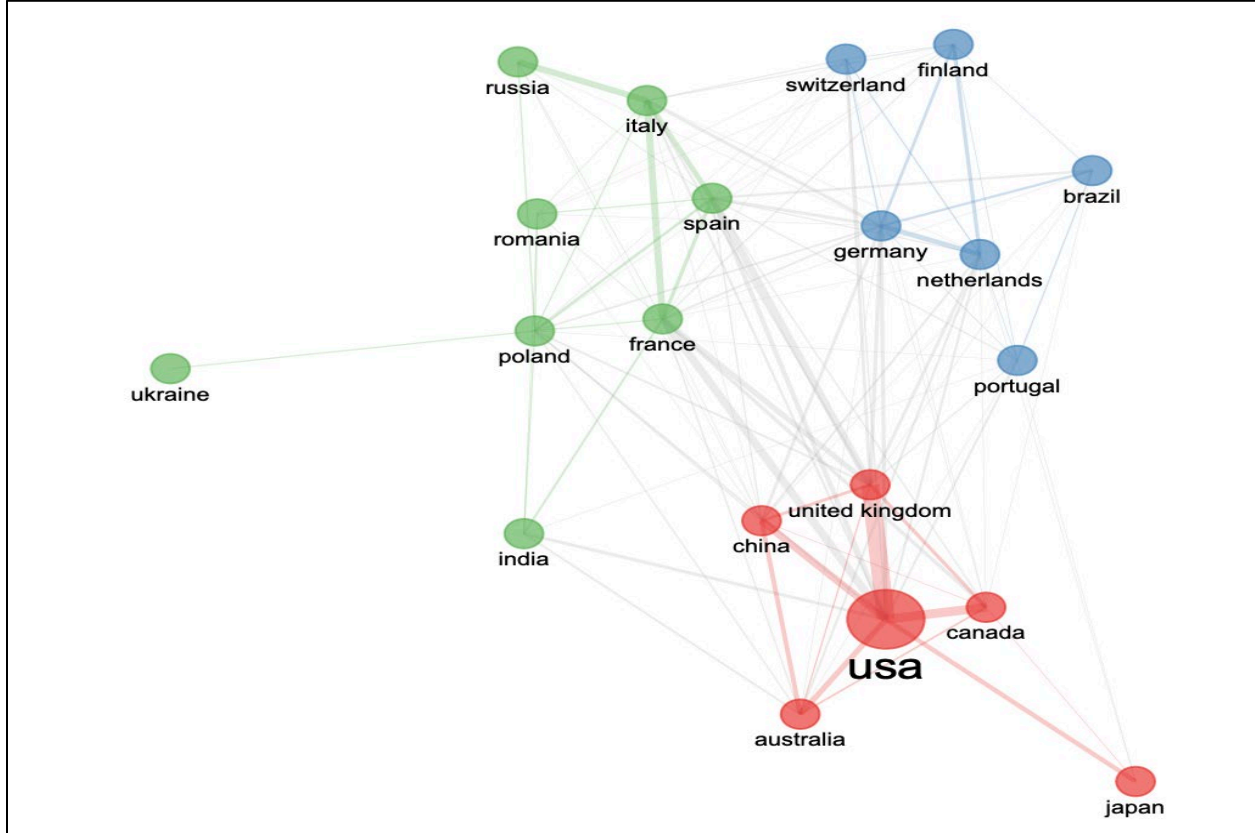


Şekil 4.15: 1980 - 2019 Arası (COVID-19 Öncesi) Ülkelerin İş Birliği Ağı

1980 - 2019 Arası (COVID-19 Öncesi) Ülkelerin İş Birliği Ağı Şekil 4.15'e göre, ABD, Kanada, Japonya, Kore, Çin ve Rusya 1. kümede yer almaktadır. Birleşik Krallık, Avustralya, Hollanda, Belçika, Portekiz, İsveç ve Hindistan 2. kümede yer almaktadır. Almanya ve İspanya 3. kümede yer almaktadır. Fransa, İtalya ve Romanya 4. kümede yer almaktadır. Brezilya 5. ve Polonya 6. kümede yer almaktadır. Kurumların iş birliklerinin sadece Brezilya ve Polonya'da

olmadığı gözlemlenmiştir çünkü ilgili dönemde bu ülkeler tek ülke yayını yapan ülkeler arasındadır.

Şekil 4.16’da yer alan ülkelerin iş birliği ağı haritasında 3 küme vardır. Önemli konuma sahip olan ülkeler sırasıyla kırmızı, mavi ve yeşil renklerde kümelenmektedir.



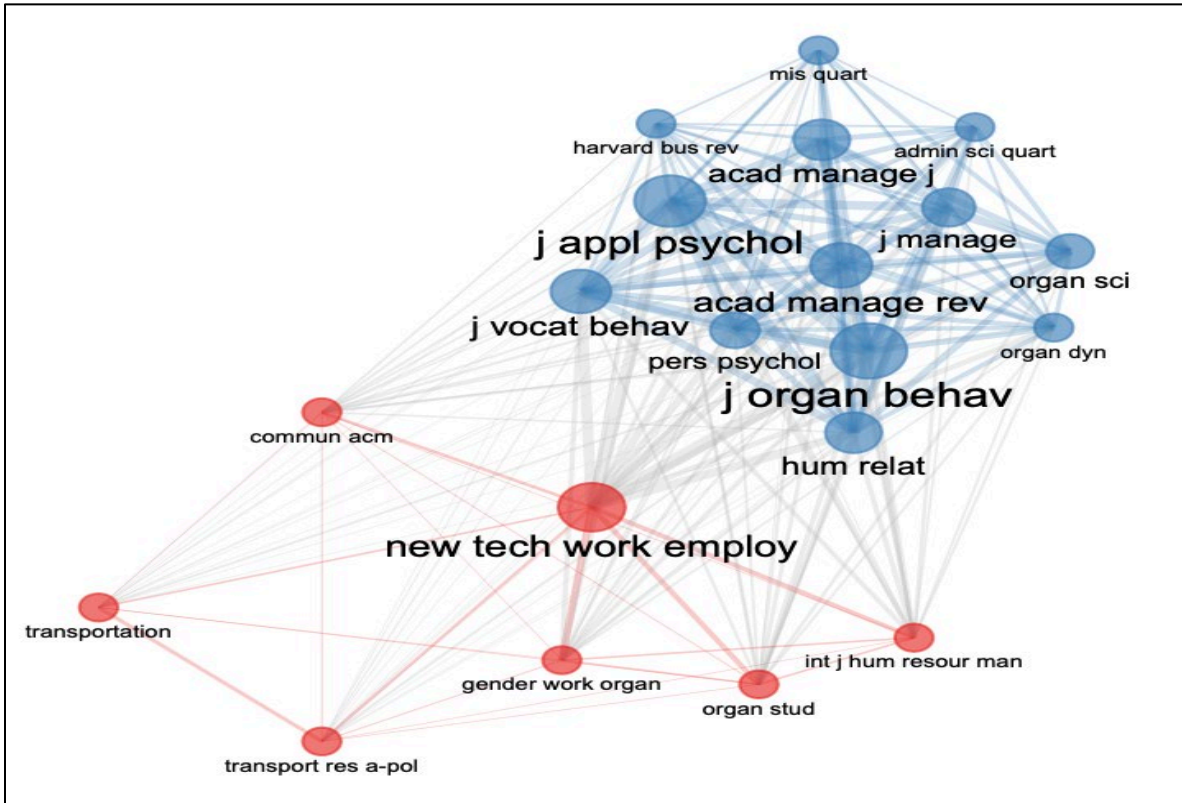
Şekil 4.16: 2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi) Ülkelerin İş Birliği Ağı

2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi) Ülkelerin İş Birliği Ağı Şekil 4.16’ya göre, ABD, Japonya, Kanada, Birleşik Krallık, Avustralya ve Çin 1. kümede yer almaktadır. Portekiz, Almanya, Brezilya, Finlandiya, Hollanda ve İsviçre 2. kümede yer almaktadır. İtalya, İspanya, Rusya, Fransa, Polonya, Hindistan, Romanya ve Ukrayna ise 3. kümede yer almaktadır.

Her iki dönem karşılaştırıldığında, 1980 - 2019 yılı arasında diğer ülkelerle iş birliği yapmayan Brezilya ve Polonya’nın 2020 - 2022 yılı arasında diğer ülkelerle iş birliklerinin olduğu gözlemlenmiştir. 2020 - 2022 yılı arasında sadece Ukrayna’nın tek yönlü olarak Polonya ile iş birliği yaptığı, diğer ülkelerin ise birden fazla ülke ile iş birliği yaptığı gözlemlenmiştir.

4.3.5. Dergilerin Ortak Alıntı Ağı Analizi Haritası

Ortak alıntı ağı analizi haritasında farklı renkler farklı kümeleri göstermektedir. Aynı renkte olan ve birbirine yakın olan düğümlerin temsil ettiği kaynaklar ve yazarlar diğer yayınların kaynakçalarında daha sık birlikte görülmektedir. Şekil 4.17’de yer alan ortak alıntı ağı analizi haritasında 2 küme vardır. Önemli konuma sahip olan dergiler sırasıyla kırmızı ve mavi renklere kümelenmektedir.

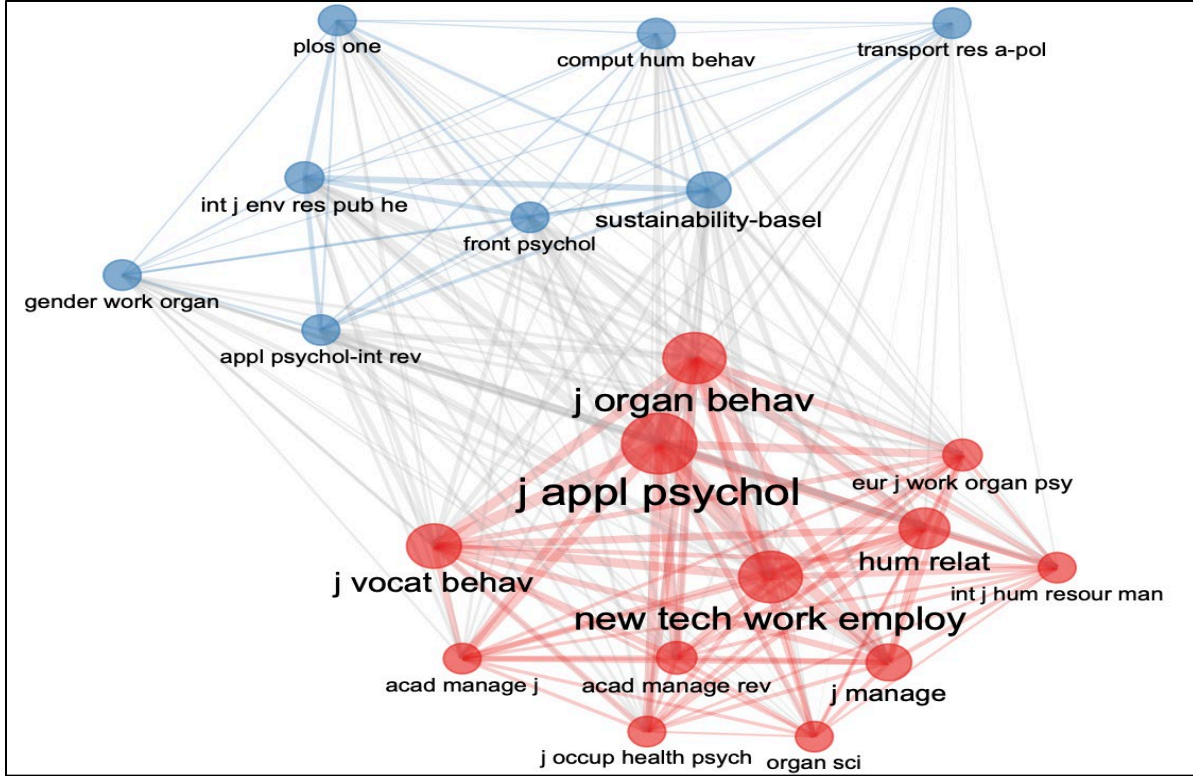


Şekil 4.17: 1980 - 2019 Arası (COVID-19 Öncesi) Dergilerin Ortak Alıntı Analizi

1980 - 2019 Arası (COVID-19 Öncesi) Dergilerin Ortak Alıntı Analizi Şekil 4.17’ye göre New Technology, Work and Employment, Transportation Research Part A: Policy and Practice, ACM Journal on Autonomous Transportation Systems, Gender, Work & Organization, Organization Studies, The International Journal of Human Resource Management ile birlikte 1. kümede yer almaktadır. Journal of Applied Psychology ve Journal of Organizational Behavior dergileri ile Journal of Vocational Behavior, Academy of Management Journal, Academy of

Management Review, Organization Science, Human Relations, Journal of Management, Personnel Psychology ve MIS Quarterly ile birlikte 2. kümede yer almaktadır.

2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi) Dergilerin Ortak Alıntı Analizi Şekil 4.18’de yer alan ortak alıntı ağ analizi haritasında 2 küme vardır. Önemli konuma sahip olan dergiler sırasıyla kırmızı ve mavi renklerde kümelenmektedir.



Şekil 4.18: 2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi) Dergilerin Ortak Alıntı Analizi

2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi) Dergilerin Ortak Alıntı Analizi Şekil 4.18’e göre, Journal of Applied Psychology dergisi New Technology, Work and Employment, Journal of Organizational Behavior, Journal of Vocational Behavior, Hum Relations, Journal of Management, Academy of Management Journal, Academy of Management Review, Organization Science, International Journal, Hum Resources Management, Journal of Occupational Health Psychology ve European Journal of Work and Organizational Psychology ile birlikte 1. kümede yer almaktadır. Sustainability-Basel dergisi International Journal of Environmental Research and Public Health, Frontiers in Psychology, Transportation Research Part A: Policy and Practice,

Gender Work Organization, Plos One, Applied Psychology: An International Review ve Computers in Human Behavior ile birlikte 2. kümede yer almaktadır.

Her iki dönem karşılaştırıldığında, 1980 - 2019 yılı arasında New Technology Work and Employment dergisi kümedeki diğer dergilerle birlikte en çok ortak alıntılanan birinci, Journal of Applied Psychology ise ikinci dergiyken COVID-19 pandemisinin dünyaya yayıldığı 2020 - 2022 yılları arasında Journal of Applied Psychology dergisinin ortak alıntılanmada New Technology Work and Employment dergisinin önüne geçtiği gözlemlenmiştir.

4.3.6. Anahtar Kelime Ağı Analizi

Her iki dönemde de yazarlar tarafından sık kullanılan anahtar kelimeler arasında eş anlamlı veya ortak anlamlı olanlar, analizi baskılayacak veya analize katkı sağlamayacak anahtar kelimeler bulunmaktadır. Bu sebeple, veri ayıklaması yoluna gidilmiştir. Yapılmış olan veri ayıklaması sonrasında, “WorldCloud (Kelime Bulutu)” sunum formatı kullanılmıştır ve “Yazarların Anahtar Kelimeleri” tercih edilmiştir. Görselin Türkçeleştirme çalışması <https://www.wordclouds.com> adresinden yapılmıştır.

1980 - 2019 arasındaki dönemde (COVID-19 öncesi) ve 2020 - 2022 arasında (COVID-19 dönemi) yer alan eş anlamlı kelimeler veya ortak anlamlı kelimeler tekilleştirilmiştir. Analize katkı sağlamayacak olan anahtar kelimeler veya analizi baskılayarak diğer anahtar kelimelerin önüne geçebilecek olan anahtar kelimeler ise silinmiştir.

1980 - 2019 arasındaki dönemde (COVID-19 öncesi) Şekil 4.19’da yer alan anahtar kelimelerden telework (uzaktan çalışma) kelimesi, remote work, telecommuting ve teleworking kelimeleriyle eş anlamlı veya ortak anlamlı olarak belirlenmiş ve tekilleştirilmiştir. Silinen anahtar kelimeler ise telework (uzaktan çalışma), working from home (evden çalışma), virtual work (sanal çalışma), mobile work (mobil çalışma), teleworkers (uzaktan çalışanlar), virtual teams (sanal takımlar), flexible work (esnek çalışma), distributed work (dağıtılmış çalışma), australia (avustralya), finland (finlandiya), japan (japonya) ve dicom (tıbbi görüntüleme cihazlarından elde edilen dijital görüntülerin depolanması, alınması, gönderilmesi ve görüntülenmesi için standart bir iletişim protokolü ve dosya formatı) olmuştur.

Veri ayıklaması sonrası oluşan Kelime Bulutu şeması 1980 - 2019 arası (COVID-19 Öncesi) dönem için Şekil 4.19’da gösterilmektedir. Yazarların en çok kullandığı 150 kelime görselde sunulmuştur.

Şekil 4.19: 1980 - 2019 Arası (COVID-19 Öncesi) Kelime Bulutu

Goodrich (1990), Gil E. Gordon'un 1988 yılında hazırladığı raporda, ABD'de bankacılık, sigortacılık, finansal hizmetler, pazar araştırması ve veri analizi gibi alanlarda faaliyet gösteren yaklaşık 350 firmanın uzaktan çalışma programlarına sahip olduğunu belirtmiştir. IBM, Xerox, Apple gibi büyük bilgi teknolojileri şirketleri bu kuruluşlar arasında olmuştur (Goodrich, 1990). 1990 yılında Singapur'da kadın bilgisayar profesyonellerinin uzaktan çalışmaya karşı tutumlarını inceleyen başka bir araştırmada, kadın bilgisayar profesyonellerinin %73'ü, haftada 1 ile 3 gün arası bir esneklikle uzaktan çalışmayı ve iş-yaşam dengesini sağlamayı tercih etmiştir (Yap ve Tng, 1990). 1990'lı yıllarda hem popüler basın hem de araştırma literatürü, uzaktan çalışmanın

ortaya çıkmasının nedeninin uzaktan çalışanlara sağlanan esneklikten kaynaklanan kişisel, ailevi ve sosyal faydalar olduğunu vurgulamıştır (Owen vd., 1995). Casimir (2001)'e göre, 90'lı yıllardan itibaren uzaktan çalışma iş-aile sorumluluklarını dengelemeye yardımcı esnek bir iş yeri seçeneği olmuştur. Gil Gordon tarafından ABD'de 1992 yılında oluşturulan raporda, uzaktan çalışan nüfusunun %10'undan azının bekar insanlardan oluştuğunu ortaya çıkmıştır. Uzaktan çalışanların çoğunun mobiliteye ihtiyaç duyan küçük çocukları olan kadınlar, büyük çocukları olan aileler ve bakıma muhtaç eş veya ebeveynleri olanlar arasında eşit şekilde dağıldığı sonucuna ulaşmıştır (Casimir, 2001).

Nakrošienė ve diğer araştırmacılar (2019) önceki dönemdeki araştırmaların genel olarak uzaktan çalışanların üretkenlikleri ve iş tatmini konularında tutarsız ve çelişkili sonuçları olduğunu belirtmiştir. Kendi araştırmalarında ise uzaktan çalışmanın iş tatmini, kariyer fırsatları ve üretkenlik üzerinde önemli bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Nakrošienė vd., 2019). 2000'li yıllarda ABD'de 400.000'den fazla boş bilgi teknolojileri pozisyonu varken, birçok bilgi teknolojileri uzmanı daha yüksek maaşlar, daha iyi iş-yaşam dengesi ve esnek çalışma modellerine sahip daha tatmin edici çalışma düzenlemeleri arayışı ile iş değiştirmiştir. (Beasley vd., 2001). Golden (2006) ABD'de 200'den fazla çalışan üzerinde yaptığı araştırmada, telekomünikasyonun belli bir düzeye kadar artmasının, çalışanların bu ilişkilerinin kalitesini ve iş tatminini artırdığı; ancak, telekomünikasyonun çok fazla olmasının, çalışanların bu ilişkilerinde gerginlik ve kopukluğa yol açarak iş tatminini düşürdüğü sonuçlarına ulaşmıştır (Golden, 2006).

Sonuç olarak, 1980'lerden günümüze uzaktan çalışmanın artan popülaritesi, hem çalışanlara sağladığı esneklik ve iş-yaşam dengesine katkıda bulunması hem de işverenlerin bilgi teknolojileri alanındaki insan kaynağı açığını kapatmasına yardımcı olmasıyla açıklanabilir. Bu araştırmaların kelime bulutunda çıkan bu anahtar kelimelerin sık olmasını doğruladığı sonucuna ulaşılabilir.

2020 - 2022 arasında (COVID-19 dönemi) Şekil 4.20'de yer alan anahtar kelimelerden COVID-19 kelimesi covid-19, pandemic, covid-19 pandemic, coronavirus ve sars.cov.2 ile eş anlamlı veya ortak anlamlıdır. Working from home (evden çalışma) ifadesi ise work from home ile work (çalışmak) ise telecommute ile eş anlamlıdır. Silinen kelimeler ise telework (uzaktan çalışma), covid-19, working from home (evden çalışma), impact (etki), japan (japonya), academic

libraries (akademik kütüphaneler), literature review (literatür incelemesi) ve higher education (yüksek eğitim) olmuştur. Veri ayıklaması sonrası oluşan Kelime Bulutu şeması 2020 - 2022 arası (COVID-19 dönemi) dönem için Şekil 4.20’de gösterilmektedir. Yazarların en çok kullandığı 150 kelime görselde sunulmuştur.



Şekil 4.20: 2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi) Kelime Bulutu

Şekil 4.20’de yer alan bilgilere göre, 2020 - 2022 arası (COVID-19 dönemi) dönemde, öncelikle COVID-19 pandemisi ile birlikte, yayınlarda zorunlu olarak hayatımıza giren uzaktan çalışma süreciyle pandeminin bir sonucu olarak “sağlık”, “ruh sağlığı” ve “iş-yaşam dengesi” kelimelerinin ağırlıkta olduğu görülmüştür.

Şekil 4.20’de yer alan görselde sağlık ile ilgili anahtar kelimelerinin öne çıkması ile ilgili olarak COVID-19 pandemisinin yetişkinlerin ve çocukların hem bedensel hem ruhsal sağlığını önemli ölçüde etkilemiş olması olduğu söylenebilir; çünkü 2021’de yapılan anket çalışmasında, ankete katılan Amerikalıların yaklaşık yarısı COVID-19 döneminde stres veya depresif bozukluk belirtisi bildirmiştir (National Institutes of Health, 2023). Elbette COVID-19 öncesi dönemde de

sağlık ile uzaktan çalışmanın ilişkisini inceleyen araştırmalar mevcuttur. Spinks (2002)'ye göre, uzaktan çalışanlar, hareketsizlikten kaynaklı ergonomik sorunlar, yetersiz sosyal etkileşim ve stres gibi nedenlerle ofiste çalışanlara kıyasla daha sık hastalanmaktadır. Bu nedenle, ergonomik eğitim, esnek çalışma politikaları ve iş-yaşam dengesini teşvik eden programlar gibi yeni sağlık yönetimi yaklaşımlarına ihtiyaç duyulmaktadır (Spinks, 2002). Nayani ve diğer araştırmacılar ise (2018) uzaktan çalışanlar için mesleki sağlık ve genel sağlığın yönetimini incelenmiştir. Araştırmaların sonucuna göre, lider-üye değişimi, dönüştürücü liderlik, bilgi teknolojileri ve sosyal destek uzaktan çalışmayı sağlamada önemli rol oynamaktadır (Nayani vd.).

Şekil 4.20'de yer alan görselde iş-yaşam dengesi ile ilgili anahtar kelimelerin öne çıkmasıyla ilgili olarak Shirmohammadi ve diğer araştırmacılar (2022), COVID-19 pandemisi sırasında evden çalışanların iş-yaşam dengesi üzerine odaklanan 48 çalışmanın sistematik bir derlemesini sunmuştur. Bu derleme, COVID-19 döneminde evden çalışanların iş-yaşam dengesine odaklanmaktadır. Ülkeleri ABD, Singapur gibi gelişmiş, Çin ve Türkiye gibi gelişmekte, Hindistan ve Gana gibi az gelişmiş ülkeler olarak seçmişlerdir. Araştırmalarında gelişmiş ülkelerde yapılan araştırmaların ağırlıkta olduğu görülmüştür. Gelişmekte olan ülkelerde ise evden çalışma seçeneğinin sınırlı olması, araştırma literatüründe bu konuya daha az odaklanıldığını göstermektedir. Bu dönemde evden çalışma, strese neden olurken, aynı zamanda program esnekliği ve iş-aile dengesini kolaylaştırdığı görülmüştür (Shirmohammadi vd., 2022). COVID-19 öncesi dönemde de iş-yaşam dengesi ile uzaktan çalışmanın ilişkisini inceleyen araştırmalar mevcuttur. Adisa ve diğer araştırmacılar (2017) mobil bilgi teknolojileri cihazları çalışanların iş-yaşam dengesi üzerindeki rolü incelenmiştir. Araştırmalarının sonucunda uzaktan çalışma çalışanların iş-yaşam dengesini belirsizleştirmiş, çalışma saatlerini uzatmış, aile ilişkilerini, genel sağlık ve refah durumlarını olumsuz etkilemiştir (Adisa vd., 2017).

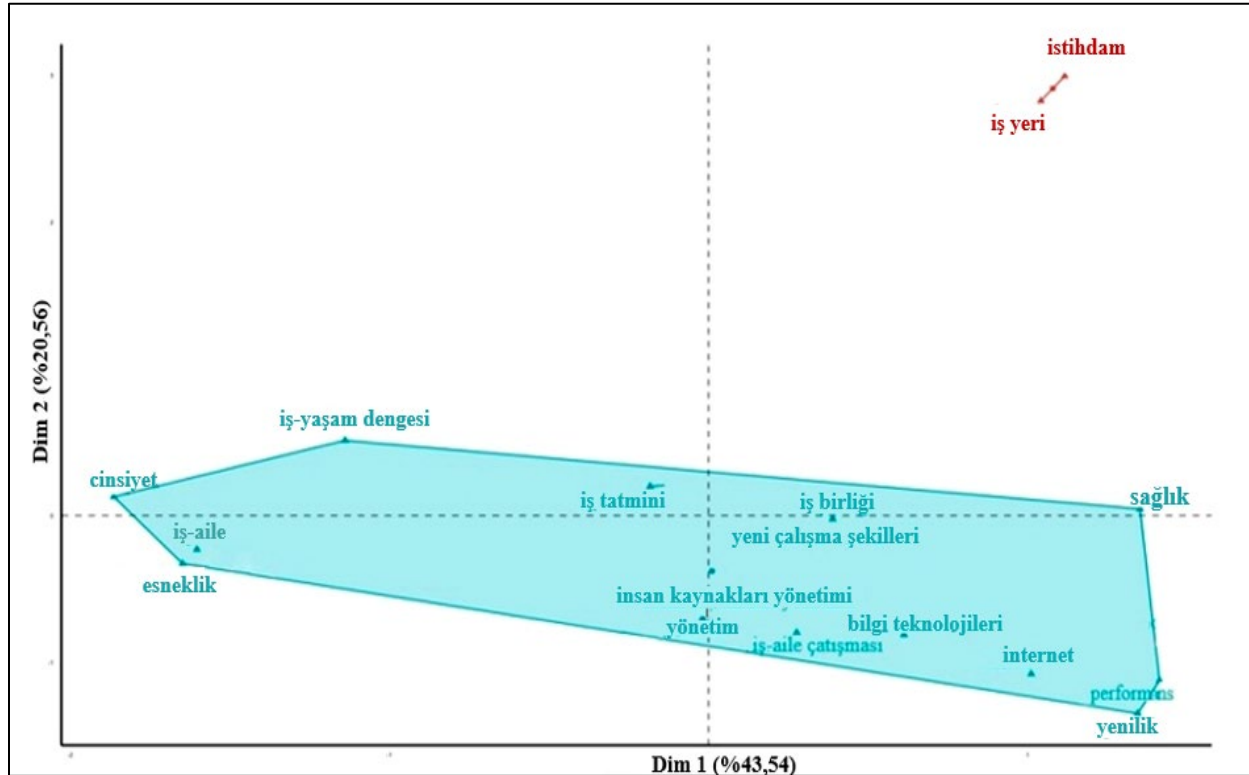
Her iki dönemin sonuçları karşılaştırıldığında, iki dönem arasında iş-yaşam dengesi ve bilgi teknolojileri önemi farklılık gösterirken, 1980 - 2019 (COVID-19 öncesi) dönemde iş-yaşam dengesi ve bilgi teknolojileri, esnek çalışma düzenlemelerinin benimsenmesiyle öne çıkmıştır. COVID-19 öncesi dönemde en sık kullanılan “bilgi teknolojileri” anahtar kelimesi COVID-19 döneminde en az kullanılan anahtar kelimeler arasında yer almıştır. Bu ilgili dönemde internet ve teknolojinin dünya nüfusunun çoğunluğunun hayatında olmasının bir sonucu olarak bu anahtar kelimeler yayınlarda az kullanılmış olabilir. 2020 - 2022 (COVID-19 dönemi) dönemde ise

COVID-19'un etkisiyle sağlık ve ruh sağlığı daha büyük önem kazanmış ve uzaktan çalışma süreciyle stres ve depresif belirtiler ile ilgili anahtar kelimeler artmıştır.

4.3.7. Anahtar Kelime Faktör Analizi

Hoffman ve Leeuw (1992)'e göre, faktör analizinde, birbirine yakın olan kelimeler küme oluşturur ve kümenin orta kısmına yakınlık dereceleri ilgili literatüre yakınlığını göstermektedir. Mavi ve kırmızı bölgeler, pozitif ve negatif faktörleri ayırır. Pozitif faktörler olumlu bir deneyimi temsil ederken, negatif faktörler olumsuz deneyimleri ve sonuçları temsil eder (Hoffman ve Leeuw, 1992). Uygulamada, özellikle sosyal bilimlerde ölçek geliştirme çalışmalarında, faktör analizlerinde açıklanan varyansın %40 ile %60 arasında olması genellikle yeterli görülmektedir (Pehlivan, 2012).

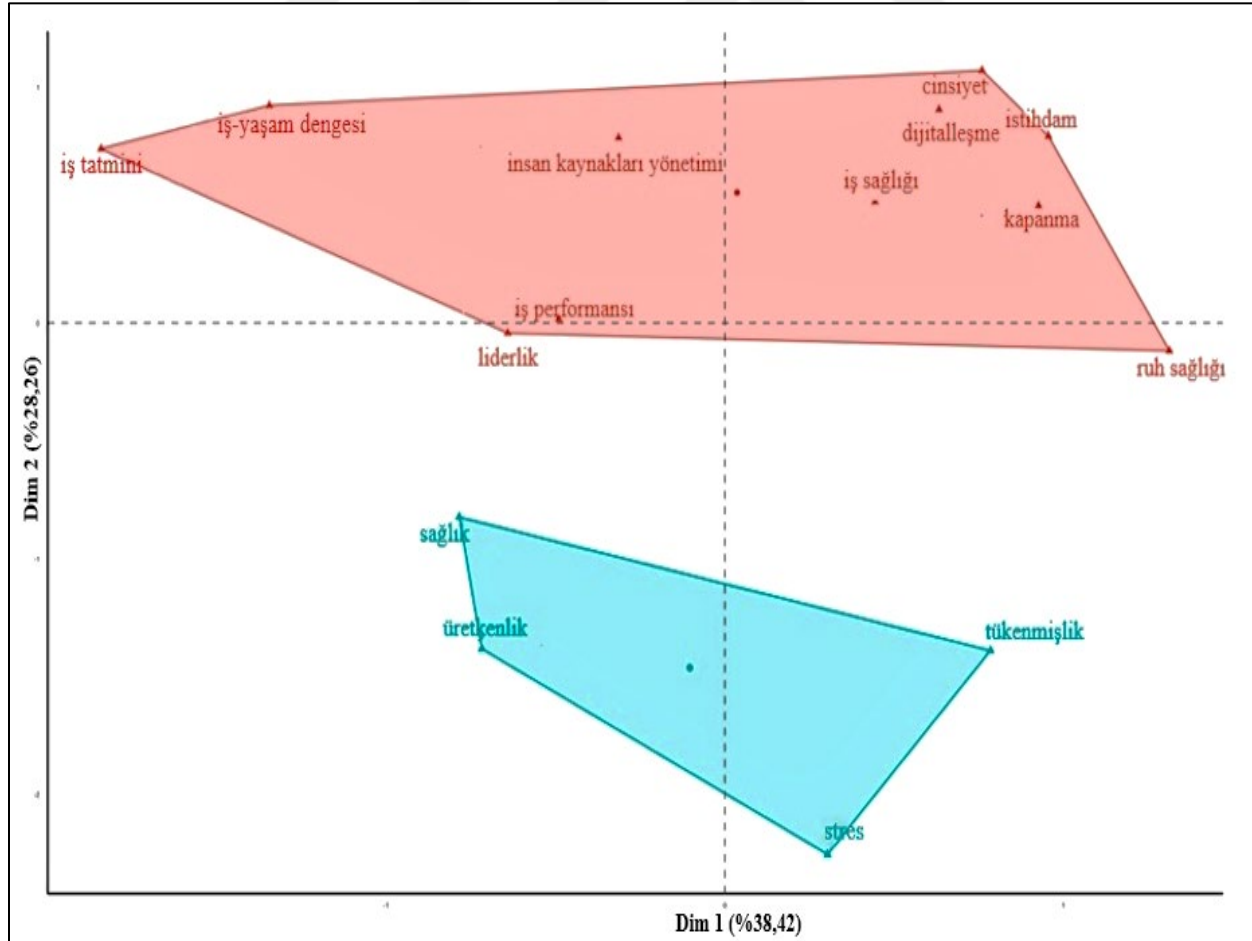
Şekil 4.21'de 1980 - 2019 yılları (COVID-19 öncesi) arasında yayınlanan uzaktan çalışma ile ilgili makalelerde yer alan anahtar kelimelerinin faktör analizi bulunmaktadır. Görselin Türkçeleştirme çalışması MS Office ve Google Snapseed uygulamaları ile yapılmıştır.



Şekil 4.21: 1980 - 2019 Arası (COVID-19 Öncesi) Faktör Analizi

Şekil 4.21’de yer alan 1980 - 2019 yılları arası faktör analizine göre, Dim 1 boyutu varyansın %43,54’ünü, Dim 2 boyutu ise varyansın %20,56’sını açıklamaktadır. Toplamda bu iki boyut, verideki toplam varyansın %64,10’unu açıkladığı için bu iki boyutun veriyi iyi bir şekilde temsil ettiği görülmüştür. Buna göre, bir nokta halinde gösterilmiş olan kırmızı bölgedeki “iş yeri” ve “istihdam” faktörleri diğer değişkenlerden oldukça ayrı bir şekilde konumlanmıştır. Bir alan halinde gösterilmiş olan mavi bölgede yer alan kelimeler ise daha karmaşık faktörleri temsil edebilir. Bu bölgede yer alan “sağlık”, “performans”, “yenilik”, “internet”, “bilgi teknolojileri”, “iş-aile çatışması”, “insan kaynakları yönetimi”, “iş birliği”, “yeni çalışma şekilleri”, “iş-yaşam dengesi”, “cinsiyet” ve “esneklik” kelimelerinin bir arada gruplanması, iş yerindeki bu tür faktörlerin birbiriyle olan etkileşimlerini gösterebilir.

Şekil 4.22’de 2020 - 2022 yılları (COVID-19 Dönemi) arasında yayınlanan uzaktan çalışma ile ilgili makalelerde yer alan anahtar kelimelerinin faktör analizi bulunmaktadır.



Şekil 4.22: 2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi) Faktör Analizi

Şekil 4.22’de yer alan 2020 - 2022 yılları (COVID-19 Dönemi) arası faktör analizine göre, Dim 1 boyutu varyansın %38,42’sini, Dim 2 boyutu ise varyansın %28,26’sını açıklamaktadır. Toplamda bu iki boyut, verideki toplam varyansın %66,68’ini açıkladığı için bu iki boyutun veriyi iyi bir şekilde temsil ettiği görülmüştür.

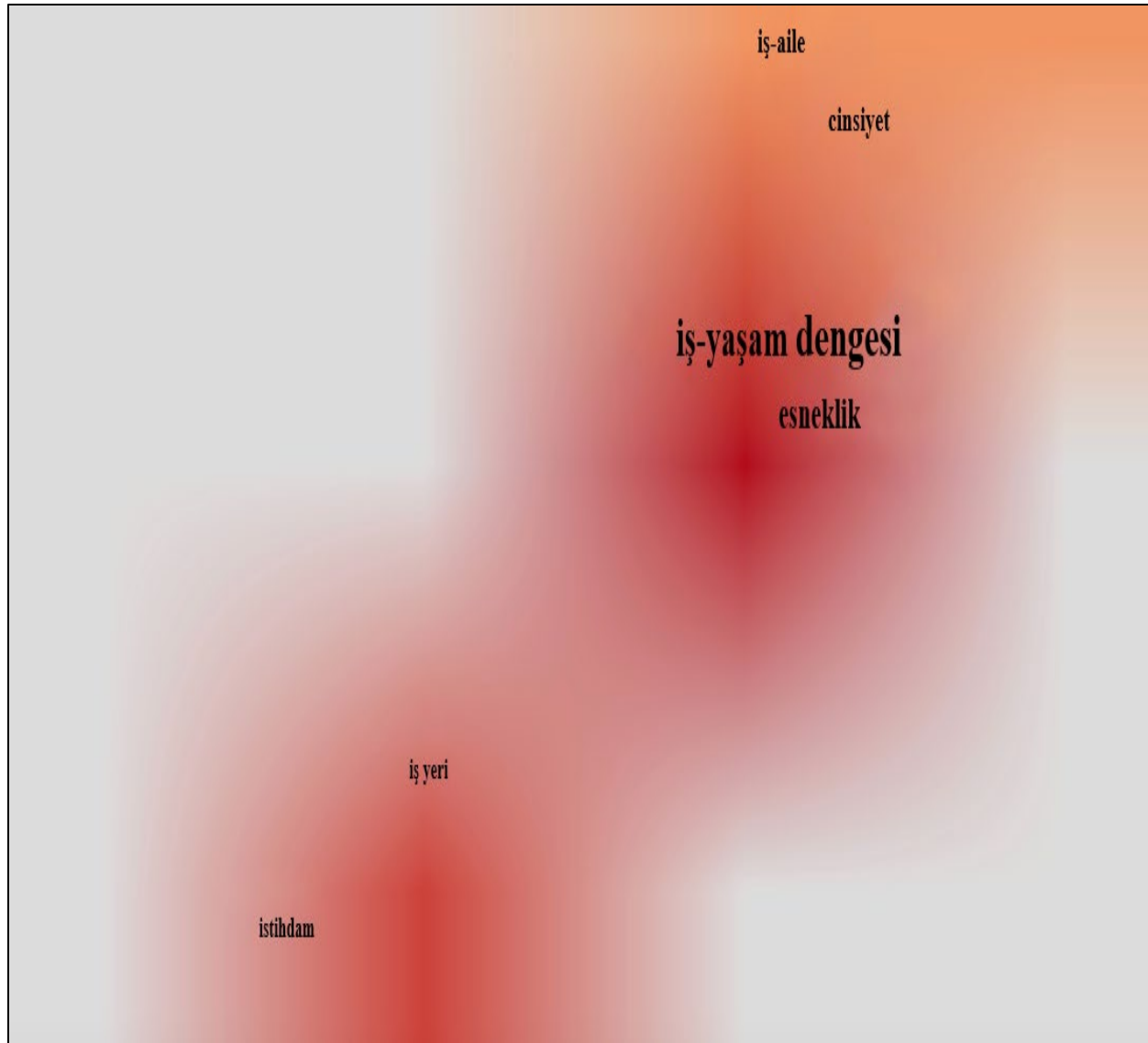
Şekil 4.22’de kırmızı bölgede yer alanlar pozitif faktörlerdir ve çalışanların memnuniyeti, liderlik becerileri ve iş performansı gibi unsurlar bu grupta toplanmıştır. Bu grupta yer alan “iş memnuniyeti”, “iş-yaşam dengesi”, “insan kaynakları yönetimi”, “iş performansı”, “liderlik”, “dijitalleşme”, “cinsiyet”, “istihdam”, “iş sağlığı” ve “ruh sağlığı” değişkenleri iş yerinde olumlu faktörler olarak tanımlanabilir. Bu değişkenler genellikle iş yerinde olumlu bir ortam yaratabilir ve çalışanların verimliliğini artırabilir.

Şekil 4.22’de mavi bölgede yer alan “sağlık”, “üretkenlik”, “stres” ve “tükenmişlik” kelimeleri ise iş yerinde olumsuz veya karmaşık faktörler olarak tanımlanabilir. Stres ve tükenmişlik gibi faktörler, çalışanların sağlığını ve verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilir.

İki dönem arasındaki karşılaştırmada, 1980 - 2019 dönemde Şekil 4.21’de görüldüğü gibi iş yeri ve istihdam ile diğer değişkenler arasında belirgin bir ayrım görülürken 2020 - 2022 dönemde iş yerindeki olumlu faktörlerin daha fazla vurgulandığı ve çalışan memnuniyeti, iş performansı gibi unsurların ön plana çıktığı gözlemlenmiştir. Bu değişimde, COVID-19 pandemisiyle birlikte sağlık ve ruh sağlığının daha fazla önem kazanması ve iş yerinde olumsuz faktörlerin etkisinin artması etkili olmuş olabilir.

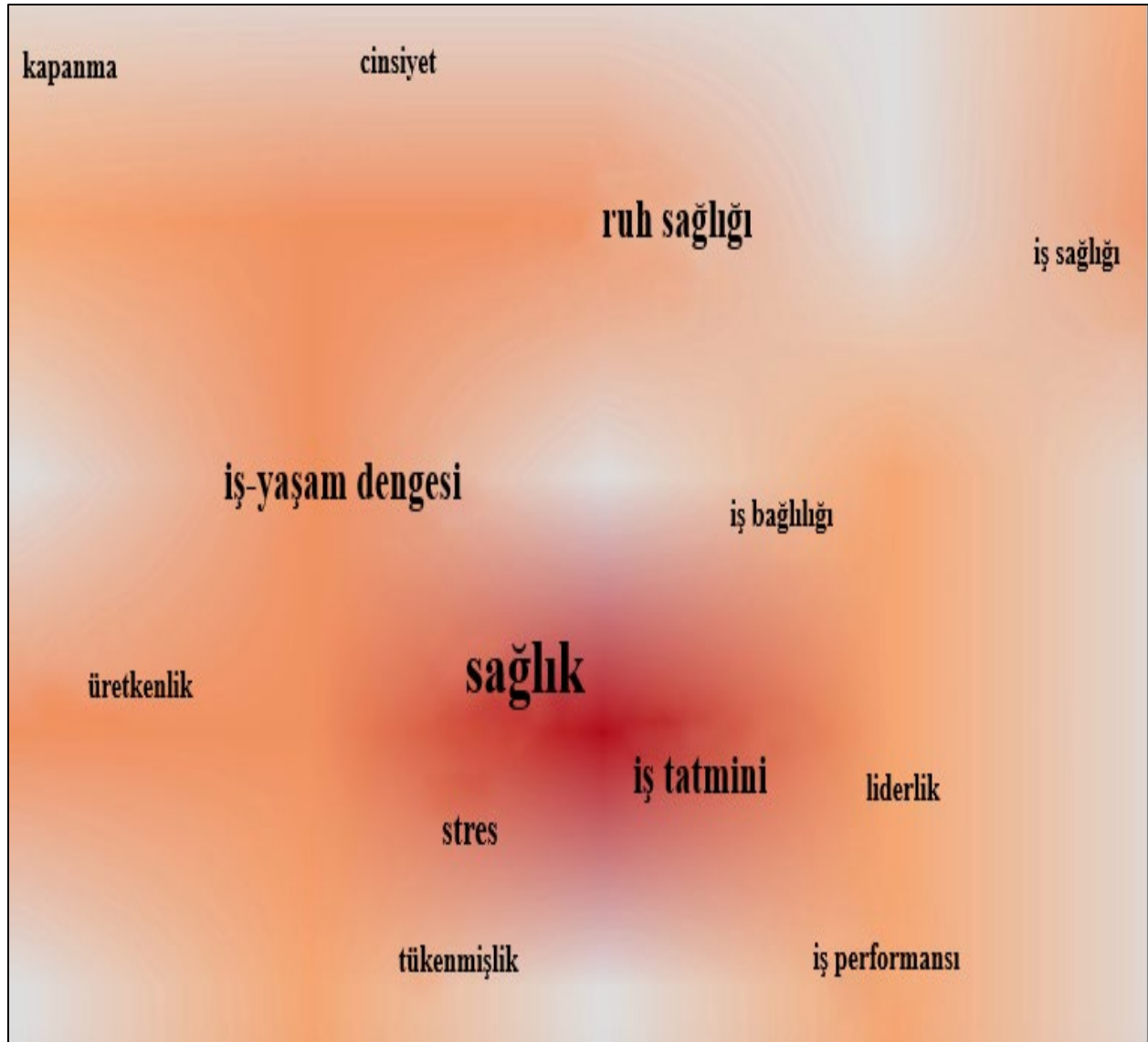
4.3.8. Anahtar Kelimelerin Birlikte Oluşum Ağı Yoğunluk Haritası

Şekil 4.23’te 1980 - 2019 arası (COVID-19 öncesi) dönemde yazarların en sık kullandıkları anahtar kelimelerin birlikte oluşum ağı yoğunluk haritası bulunmaktadır. Renkler koyulaştıkça anahtar kelimelerin yayınlarda kullanım yoğunlukları artmaktadır. Yoğunluğu en yüksek olan konular “iş-yaşam dengesi”, “esneklik”, “iş yeri” ve “istihdam” olmuştur. Şekilde “iş-aile” ve “cinsiyet” konuları ise eşit yoğunlukta olarak en önemli konular arasına girmiştir. Tüm konuların birbiriyle ilgili olduğu görülmüştür. Görselin Türkçeleştirme çalışması MS Office ve Google Snapseed uygulamaları ile yapılmıştır.



Şekil 4.23: 1980 - 2019 Arası (COVID-19 Öncesi) Yoğunluk Haritası

Şekil 4.24’te 2020 - 2022 arası (COVID-19 dönemi) dönemde yazarların en sık kullandıkları anahtar kelimelerin birlikte oluşum ağı yoğunluk haritası bulunmaktadır. Renkler koyulaştıkça anahtar kelimelerin yayınlarda kullanım yoğunlukları artmaktadır. Yoğunluğu en yüksek olan konular “sağlık”, “iş tatmini”, “iş-yaşam dengesi”, “stres” ve “ruh sağlığı” olmuştur. “İş bağlılığı”, “liderlik”, “iş performansı”, “tükenmişlik”, “üretkenlik” ve “cinsiyet” konuları ise eşit yoğunlukta olarak en önemli konular arasına girmiştir. Yoğunluk haritasındaki renklerinin nispeten homojen olduğu görülmüştür.



Şekil 4.24: 2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi) Yoğunluk Haritası

Her iki dönem arasında karşılaştırma yapıldığında, 1980 ile 2019 yılları arasındaki dönemdeki ana odak noktaları iş-yaşam dengesi, esneklik, iş yeri ve istihdam üzerine yoğunlaşmıştır. Bu dönemde iş-aile dengesi ve cinsiyet konuları da belirgin öneme sahip olmuştur. Bununla birlikte, 2020 ile 2022 arasındaki COVID-19 pandemisi döneminde ise sağlık, iş tatmini, iş-yaşam dengesi, stres ve ruh sağlığı gibi konular ön plana çıkmıştır. İş bağlılığı, liderlik, iş performansı, tükenmişlik, verimlilik ve cinsiyet gibi konular ise COVID-19 döneminde özellikle vurgu alanlarından biri olmuştur. Bu karşılaştırma, iş dünyasında ve çalışma hayatında ortaya çıkan önceliklerin, küresel olaylar ve değişen koşullara bağlı olarak nasıl değişebileceğini göstermektedir.

4.4. TEMATİK HARİTA

4.4.1. Tematik Haritanın Tanımı ve Araştırma Temalarının Analizi

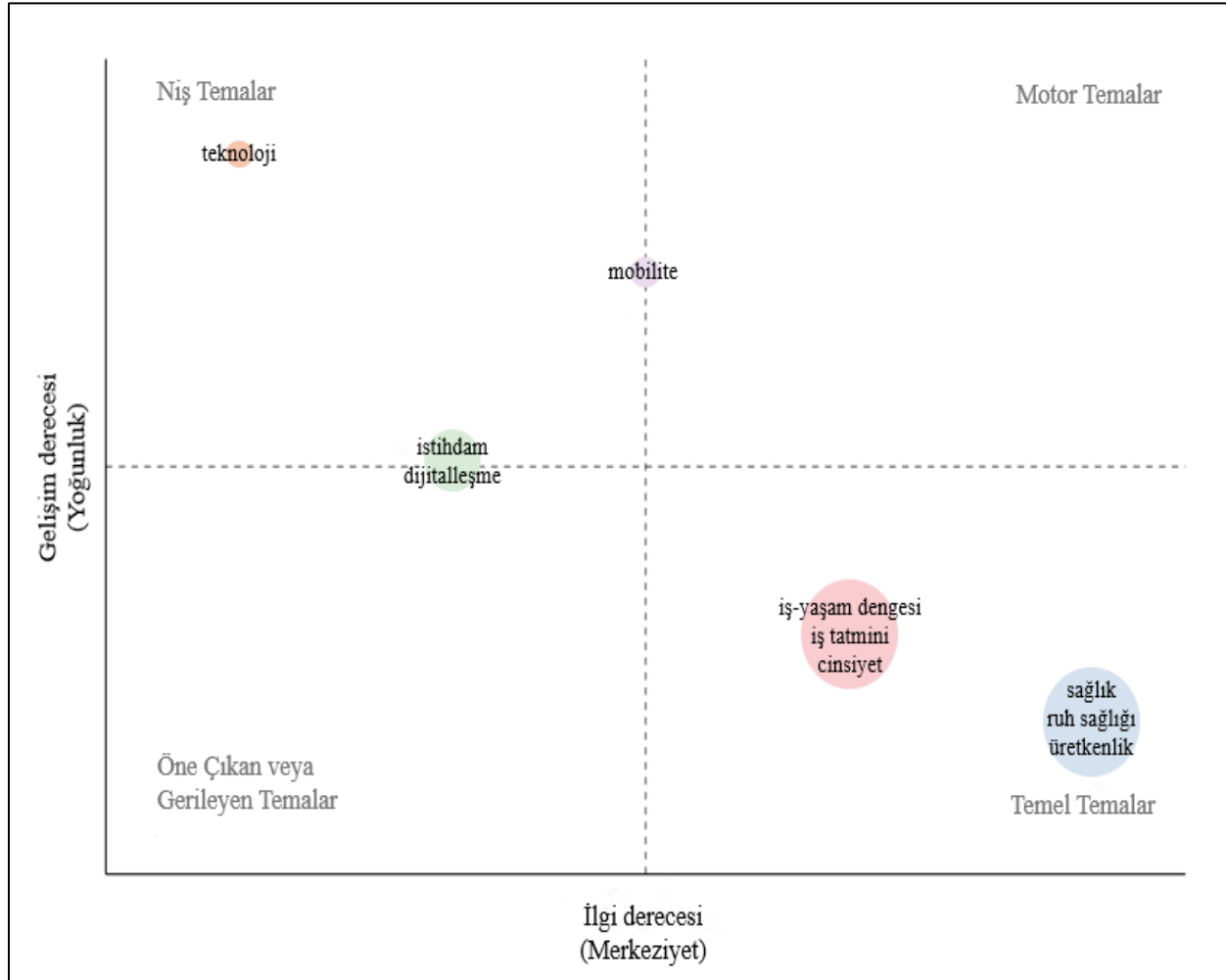
Tematik harita, bilimsel literatürde yer alan araştırma temalarının veya konularının dağılımını gösteren bir grafikdir (Ding ve Meng, 2014). Merkezilik derecesi, bir araştırma bileşeninin bir ağdaki ilişkisel bağlantıların sayısını ifade eder (Donthu vd., 2021). Tematik haritada farklı renkler farklı kümeleri göstermektedir. Şekilde yer alan çeyrekler sırasıyla, niş temalar, motor temalar, öne çıkan veya gerileyen temalar ve temel temalardır (Alkhammash, 2023). Şekillerin Türkçeleştirme çalışması MS Office ve Google Snapseed uygulamaları ile yapılmıştır.

1980 - 2019 arası (COVID-19 öncesi) döneme ait tematik harita Şekil 4.25'te sunulmuştur. Haritada 5 küme vardır.



Şekil 4.25: 1980 - 2019 Arası (COVID-19 Öncesi) Tematik Harita

2020 - 2022 arası (COVID-19 dönemi) döneme ait tematik harita Şekil 4.26’da sunulmuştur. Haritada 5 küme vardır.



Şekil 4.26: 2020 - 2022 Arası (COVID-19 Dönemi) Tematik Harita

4.4.1.1. Temel Temalar

Temel temalar, araştırmaların odaklandığı ana konuları temsil eder (Aria ve Cuccurullo, 2017). Şekil 4.25’te yer alan 1980 - 2019 arası (COVID-19 öncesi) dönemde yer alan “bilgi teknolojileri”, “sağlık”, “yönetim” gibi anahtar kelimeler yüksek bir merkeziyete sahiptir ancak yoğunlukları düşüktür. Ayrıca, “iş-yaşam dengesi”, “esneklik” ve “iş tatmini” gibi temalar da merkeziyette öne çıkmıştır. Bu temalar geniş bir literatüre sahip olup derinlemesine incelenmiştir.

Şekil 4.26’da yer alan 2020 - 2022 Arası (COVID-19 dönemi) dönemde ise, temel temalar arasında “sağlık”, “ruh sağlığı” ve “üretkenlik” konuları öne çıkmıştır. COVID-19 pandemisinin etkisiyle bu temalar oldukça yoğun bir şekilde araştırılmıştır. Temel temalar arasında yer alan “iş-yaşam dengesi”, “iş tatmini” ve “cinsiyet” kelimelerinin merkezîyet derecesi yüksektir.

4.4.1.2. Motor Temalar

Motor temalar, yoğun çalışmaların odaklandığı ana konuları ifade eder (Aria ve Cuccurullo, 2017). Şekil 4.25’te yer alan 1980 - 2019 arası (COVID-19 öncesi) dönemde “bilgi toplumu” ve “bilgi yönetimi” temaları, hem motor temalar arasında yer almakta hem de niş temalar arasında bulunmaktadır. Bu temalar genellikle alanın öncülüğünü yapan, yenilikçi konular olup literatürde geniş yer bulmaktadır. Bu temaların, gelecekte tamamen motor temalara dönüşme olasılığı vardır.

Şekil 4.26’da yer alan 2020 - 2022 arası (COVID-19 dönemi) dönemde ise “mobilité” motor temalar arasında yer almıştır ve aynı zamanda niş temalar arasındadır. Pandemi sürecinde seyahat kısıtlamaları, uzaktan çalışma ve yerel hareketlilik üzerindeki kısıtlamalar gibi konular bu temayı öne çıkarmıştır.

4.4.1.3. Öne Çıkan veya Gerileyen Temalar

Öne çıkan veya gerileyen temalar, belirli dönemin öne çıkan veya gerileyen konularını belirtir (Aria ve Cuccurullo, 2017). Şekil 4.25’te yer alan 1980 - 2019 arası (COVID-19 öncesi) dönemde “iş yeri” ve “istihdam” alanındaki araştırmalar öne çıkan veya gerileyen temalar arasında yer almakta ve aynı zamanda niş temalar grubundadır. Araştırmacılar, bu temaların neden önemini yitirdiğini veya hangi yeni yönelimlerle tekrar gündeme getirilebileceğini inceleyebilirler.

Şekil 4.26’da yer alan 2020 - 2022 arası (COVID-19 dönemi) dönemde öne çıkan veya gerileyen temalar arasında “istihdam” ve “dijitalleşme” yer almaktadır ve bu konular aynı zamanda niş temalar arasındadır. Araştırmacılar, pandemi döneminde iş gücü piyasasında yaşanan değişimleri, dijitalleşmenin etkilerini ve bu süreçlerin sürdürülebilirliğini inceleyebilirler. Ayrıca, dijital becerilerin ve yetkinliklerin önemi artmıştır, bu yüzden bu alanda yapılacak araştırmalar fayda sağlayabilir.

4.4.1.4. Niş Temalar

Niş temalar, daha spesifik ve sınırlı araştırma alanlarını ifade etmektedir (Aria ve Cuccurullo, 2017). Şekil 4.25'te yer alan 1980 - 2019 arası (COVID-19 öncesi) dönemde niş temalar “internet”, “performans” ve “iş-aile çatışması” kelime grubudur. Bu grubun yüksek bir gelişim derecesi vardır ancak merkeziyeti düşüktür. Bu kelimeler ilgili dönemde derinlemesine incelenmişlerdir ancak genel olarak literatürde geniş bir yankı bulmamıştır. Motor temalar olan “bilgi toplumu” ve “bilgi yönetimi” aynı zamanda niş temalar arasındadır. Bu temalar genellikle alanın öncülüğünü yapan, yenilikçi konulardır ve literatürde geniş yer bulmaktadır. Belirtilen temalardaki araştırma konularına ilgi artarak tamamen motor temalara dönüşme olasılığının olduğu söylenebilir. Bu kapsamda sınırlı araştırma konuları çalışmak isteyen araştırmacıların ilgilerini bu konulara yöneltmiş olması olasıdır.

Şekil 4.26'da yer alan 2020 - 2022 arası (COVID-19 dönemi) dönemde tematik haritada niş temalar arasında yer alan “teknoloji” temasının merkeziyet derecesi düşüktür. Bu, teknolojinin pandemi döneminde önemli bir gelişim göstermesine rağmen hala belirli bir uzmanlık alanı içinde kaldığını ve geniş bir uygulama alanı bulamadığını göstermektedir. Araştırmacılar, bu temayı daha geniş bir bağlamda ele alarak, pandeminin teknoloji kullanımına etkilerini ve gelecekteki potansiyelini inceleyebilirler.

4.4.2. Dönemler Arası Karşılaştırma

1980 - 2019 arası (COVID-19 öncesi) dönemde bilgi yönetimi ve bilgi toplumu konuları ön plana çıkarken, internet kullanımı, iş-aile çatışması ve performans gibi temaların daha niş kaldığı; buna karşılık 2020 - 2022 (COVID-19 dönemi) döneminde COVID-19 pandemisinin etkisiyle sağlık, ruh sağlığı, verimlilik ve iş-yaşam dengesi gibi konuların merkezi hale geldiği görülmektedir. COVID-19 pandemisi sürecinde teknolojinin ve dijitalleşmenin hızla gelişmesi, mobilite ve uzaktan çalışma gibi temaların öne çıkmasına neden olmuş, buna istinaden de istihdam ve dijitalleşme gibi konuların öneminin arttığı gözlemlenmiştir. Her iki dönemde de bilgi teknolojileri ve yönetim gibi temel temaların önemini koruduğu, ancak pandemi döneminde sağlık ve ruh sağlığının çok daha kritik hale geldiği anlaşılmaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. BİBLİYOMETRİK ANALİZ SONUÇLARI

Bu araştırmada, Web of Science (WoS) veri tabanında COVID-19 öncesi ve COVID-19 süresince yayınlanmış olan “uzaktan çalışma” konulu yayınların karşılaştırmalı bibliyometrik analizi yapılmıştır. WoS veri tabanına göre ele alınan 1980 - 2019 yılları arasındaki 841 adet ile 2020 - 2022 yılları arasındaki 1399 adet yayının türü, yılı, alıntılanma analizleri, yayınların yapıldığı dergiler, yazarların kurumları, ülkeleri, anahtar kelimeleri ve kaynakçaları RStudio paket programında incelenerek analiz edilmiştir. En ilgili dergilerin hangileri olduğu, en etkin yazarların kimler olduğu ve ortak yazarlık durumunun nasıl olduğu, en etkin ülkelerin, en verimli kurumların ve yazarların en sık kullandıkları anahtar kelimelerin hangileri olduğu araştırılmıştır. Tematik haritalar aracılığı ile uzaktan çalışma ile ilgili yapılan araştırmalardaki niş, motor, öne çıkan veya gerileyen ve temel temaların neler olduğu tespit edilmiştir.

Temel istatistiklere göre, yayınların, yıllık büyüme oranının, referansların, anahtar kelimelerin, yazarların, yazarların iş birliğinin ve özellikle makale türü olmak üzere yayın türlerinin 2020 ile 2022 yılları arasındaki 3 yıllık dönemde 1980 ile 2019 yılları arasındaki 39 yıllık döneme göre anlamlı bir şekilde arttığı gözlemlenmiştir. 2020 ile 2022 yılları arasında yayın sayısı 1399’a yükselerek 1980 ile 2019 yılları arasındaki döneme göre %66 oranında artmıştır. 2020 ile 2022 yılları arasında yayınlardaki artışın önemli bir sebebi olarak, COVID-19 kısıtlamalarının uzaktan çalışmayı zorunlu hale getirmesi gösterilebilir (Becker vd., 2022).

En çok makale yayınlayan yazarlar incelendiğinde, 1980 - 2019 yılları arasında en çok makale yayınlayan yazarlar 18 adet makale ile Scott McNealy ve 13 adet makale ile Timothy D. Golden olmuştur. Veri tabanı sonuçlarına göre, Sun Microsystems şirketinin kurucusu ve Unix tabanlı iş istasyonlarının ve sunucuların ile internetin gelişiminde önemli bir rol oynamış olan Scott McNealy’nin en çok makale yayınlayan yazar olarak görünmesinin nedeni olarak Alain Verbeke, Robert Schulz, Nathan Greidanus, Laura Hambley isimli yazarların 2008 tarihli kitaplarında ve editoryal materyallerinde önsöz yazması gösterilebilir. 2020 - 2022 döneminde İtalya’dan

Ferdinando Toscano ve Salvatore Zappalà isimli yazarların ön planda olması ise İtalya'nın COVID-19 pandemisi sürecinde en çok etkilenen ilk 5 ülke arasında yer almasından kaynaklanıyor olabilir (Akar, 2021).

1980 - 2019 arası dönemde en çok alıntılanan yazarlar arasında olan Hollandalı yazar Pascale Peters dışında kalan tüm yazarların ülkelerinin ABD olmasının nedeni, ABD'nin üniversite sayı ve kalitesinde dünya lideri olması ile açıklanabilir. Bunlara ek olarak, 2020 - 2022 arası dönemde İspanyol ve Çinli yazarların diğer ülkelerin yazarlarının önüne geçtiği gözlemlenmiştir.

Türkiye'deki yazarlar ise her iki dönemde de ilk 10'da yer almamaktadır. 1980 - 2019 yılları arasındaki dönemde yalnızca 2 adet makalenin yazarları arasında Türkiye'deki kurumlarda çalışan yazarların olduğu gözlemlenmiştir. Bu yazarlardan biri, İstanbul Teknik Üniversitesi kurumundan Cengiz Kahraman olup Malezya Üniversitesinden Nelson Oly Ndubisi ile iş birliği yapmıştır ve "Teleworking Adoption Decision-Making Processes: Multinational and Malaysian Firms Comparison" isimli makaleleri 2005 yılında Emerald Group Publishing yayınevinde yayınlanmıştır. Diğeri ise Atatürk Üniversitesi kurumundaki yazarlar Ömer Faruk Işcan ve Atılhan Naktiyok tarafından yazılmış olan "Attitudes towards Telecommuting: The Turkish Case" isimli makaledir ve bu makale 2005 yılında Palgrave Publishers yayınevinde yayınlanmıştır. 2020 - 2022 yılları arasında dönemde ise 11 adet makalenin yazarları arasında Türkiye'deki kurumlarda çalışan yazarların olduğu ve 1980 - 2019 yılları arasındaki döneme göre Türkiye'deki yazarların sayısının 5 kata yakın arttığı gözlemlenmiştir. Bu 11 adet makale arasından sadece adları "E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go", "Impact of the COVID-19 Pandemic on Management-Level Hotel Employees' Work Behaviors: Moderating Effects of Working-from-Home", "Teleworking and Emotional Experience and Wellbeing: The Case in the Turkish Financial Services Industry During COVID-19" ve "The Impact of COVID-19 Pandemic on the Resilience of Sustainable Mobility in Sicily" olan 4 adet makalede Türkiye'deki kurumlarda çalışan yazarların Kolombiya, Pakistan, ABD, Güney Afrika, Malta, Güney Kore, İtalya ve Yunanistan gibi farklı ülkelerdeki kurum yazarları ile iş birliği yaparak makale yazdıkları gözlemlenmiştir.

2020 - 2022 yılları arasındaki yazarların toplam alıntılanma sayıları incelendiğinde, Amaya Erro-Garces isimli yazarın 98 olan alıntılanma sayısının, 22 alıntılanma ile ilk 50’de yer alan Elif Baykal isimli yazarın yaklaşık 5 katı kadar alıntılanması dikkat çekmiştir. Uzaktan çalışma ilgili yayınların miktarının ve kalitesinin artırılması ancak iyi bir iş birliği ile mümkün olabilir ve Türkiye’deki çalışmaları geliştirmek için diğer ülkelerden yazarlarla iş birliğinin artırılması faydalı olabilir. Türkiye’deki yazarların, araştırmalarını en çok alıntılanan ülkeler olan ABD, Avustralya ve İspanya’daki yazarlarla iş birliği yaparak yürütmelerinin yayınlarının etki düzeylerinin yükselmesi açısından faydalı olacağı düşünülmektedir. Tonta ve Akbulut (2021)’e göre, alıntılanma sayısını artıran faktörlerden biri iş birliğidir. YÖK ve TÜBİTAK gibi kurumların politikaları ve teşviklerinin yayınların kalitesi ve sayısının artırılması için önemlidir ve bu kurumların bu yöndeki mevcut politikalarını gözden geçirmeleri yararlı olacaktır (Tonta ve Akbulut, 2021).

1980 - 2019 yılları arasındaki dönemde, kurumların alıntılanma sayıları incelendiğinde, Hollanda’da kurulmuş olan Utrecht Üniversitesi’nin makalelerde 14 defa geçtiği, 2020 - 2022 yılında ilk sırayı Japonya’da kurulmuş olan University of Occupation and Environmental Health kurumu aldığı ve bu kurumun adının makalelerde 48 defa geçtiği görülmüştür. 2020 - 2022 yılları arasındaki 2 yıllık dönemdeki araştırmaların, 1980 - 2019 arasındaki 39 yıllık döneme göre neredeyse 3,5 kat kadar anlamlı şekilde artmış olmasının COVID-19 pandemisinin iş dünyasında uzaktan çalışmayı zorunlu olarak yaygınlaştırmasıyla bağlantılı olduğu söylenebilir (Barrero vd., 2021). Türkiye’deki dergiler ise her iki dönemde de listelerde yer almamıştır. Türkiye’de düzenlenen akademik etkinliklere konu ile ilgili yabancı araştırmacılar davet edilerek Türk araştırmacıların bilimsel çevrelerinin gelişmesi ve uluslararası iş birliği yapmaları sağlanabilir.

1980 - 2019 arasında en çok yayın yapan dergi 35 adet yayın ile Birleşik Krallık genel merkezli “New Technology Work and Employment” iken 2020 - 2022 arasındaki dönemde 60 adet yayın ile en yüksek katkı sağlayan dergi ise İsviçre genel merkezli “Sustainability” isimli dergi olmuştur. Hollanda merkezli “Work: A Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation” dergisi ise her iki dönemde de yüksek katkı sağlayan dergi olmuştur. 1980 - 2019 yılları arasında 762 kere alıntılanarak en çok alıntılanmış dergi yine Birleşik Krallık genel merkezli “New Technology Work and Employment” iken ABD merkezli “Journal of Applied Psychology” isimli dergi 2020 - 2022 yılları arasındaki 3 yıllık dönemde 1348 defa alıntılanarak ilk sıraya geçmiştir

ve 1980 - 2019 arasındaki 39 yıllık döneme göre alıntılanma sayısı %84 oranında artmıştır. 1980 - 2019 arası dönemde en çok alıntılanan dergilerin çoğunluğunun ülkesi Birleşik Krallık, 2020 - 2022 arası dönemde ise ABD olmuştur.

En çok alıntılanan makaleler 1980 - 2019 arası dönemde 806 defa alıntı sayısı ile “Gary M. Olson, 2000, Human Computer Interaction” olmuştur. İlgili makale 2000 yılında, “Distance Matters” başlığıyla, Michigan Üniversitesi öğretim görevlileri olan Gary M. Olson ve Judith S. Olson tarafından yazılmış ve “Human Computer Interaction” dergisinde yayınlanmıştır. 2020 - 2022 arası dönemde ise 420 defa alıntı sayısı ile “Jonathan I. Dingel, 2020, Journal of Public Economics” ilk sırayı almıştır. İlgili makale 2020 yılında, “How Many Jobs Can Be Done at Home?” başlığıyla, Chicago Üniversitesi öğretim görevlileri olan Jonathan I. Dingel ve Brent Neiman tarafından yazılmış ve “Journal of Public Economics” dergisinde yayınlanmıştır.

Yazarların iş birliği ağı incelendiğinde, küme sayısının 2020 - 2022 yılları arasında 1980 - 2019 yılı arasındaki döneme göre düştüğü gözlemlenmiştir. Küme sayılarındaki düşüş yazarların aralarındaki iş birliğini artırdığını göstermiştir. COVID-19 döneminde yazarlar arası iş birliği belirgin şekilde artmış ve özellikle İtalya ve Japonya’dan yazarlar bu eğilimi sürdürmüştür. Bu durum, COVID-19 pandemisinin araştırmacıları daha fazla iş birliği yapmaya teşvik ettiğini ve bilimsel üretkenliği artırdığını göstermektedir.

Ülkelerin iş birliği ağı incelendiğinde, 1980 - 2019 yılları arasındaki dönemde, ülkelerin iş birliği ağı haritasında 6 küme olduğu ve ABD, Kanada, Japonya, Kore, Çin ve Rusya ülkelerinin 1. kümede yer aldığı görülmüştür. 2020 - 2022 yılları arasındaki dönemde ise, ülkelerin iş birliği ağı haritasında 3 küme olduğu ve ABD, Japonya, Kanada, Birleşik Krallık, Avustralya ve Çin ülkelerinin birinci kümede yer aldığı görülmüştür. Araştırmaya dahil edilen çalışmalara bakıldığında, Türkiye’nin her iki dönemde de merkezi kümelerle dahil olmadığı ve çalışmaların çoğunluğunun ABD kaynaklı olduğu görülmüştür. IBM, Xerox ve Apple gibi büyük bilgi teknolojileri şirketleri uzaktan çalışmayı uygulayan öncü şirketler arasında olmuştur (Goodrich, 1990). 1993 yılında Xerox firması Tokyo’nun bir banliyösünde ilk uydu ofisi kurmuştur (Takayoshi, 1997). Yine ABD’de IBM’in 2009 yılında uzaktan çalışan sayısını 386.000 çıkararak bu modeli benimsemesi ve teşvik etmesi de bir artış sebebi olarak gösterilebilir. Bu sayede IBM,

öncülük ederek uzaktan çalışma fikrini başka şirketlere de aşlamış olabilir (Arvola ve Tint, 2017). Bunun doğal bir sonucu olarak da yayınlar artmış olabilir.

Yazarların anahtar kelimelerinin incelendiği Kelime Bulutu şemasına göre, 1980 - 2019 ve 2020 - 2022 dönemlerinde uzaktan çalışma ve ilgili konular üzerine yazılan makalelerde kullanılan anahtar kelimeler arasındaki farklılıklar ve benzerlikler incelenmiştir. 1980-2019 döneminde “esnek çalışma” ve “teknoloji” önem kazanmıştır. Bu dönemde uzaktan çalışma, çalışanlara sağladığı esneklik ve iş-yaşam dengesi avantajları ile dikkat çekmiştir. Uzaktan çalışma programlarının yaygınlaşmasıyla birlikte büyük bilgi teknolojileri şirketleri ve çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren firmalar uzaktan çalışma programlarına yer vermiştir. Bu dönemde yapılan araştırmalar, uzaktan çalışmanın kişisel, ailevi ve sosyal faydalar sağladığını göstermiştir.

2020-2022 döneminde COVID-19’un etkisiyle “sağlık” ve “ruh sağlığı” daha büyük önem kazanmıştır. Bu dönemde, uzaktan çalışma süreciyle “stres” ve “depresif” belirtilerle ilgili anahtar kelimeler artmıştır. Bu değişimde, COVID-19 pandemisiyle birlikte sağlık ve ruh sağlığının daha fazla önem kazanması ve iş yerinde olumsuz faktörlerin etkisinin artması etkili olmuş olabilir. 2021’de yapılan bir anket çalışması da bu bilgileri desteklemiştir. Ankete katılan Amerikalıların yaklaşık yarısı son zamanlarda stres veya depresif bozukluk belirtisi bildirmiştir (National Institutes of Health, 2023). COVID-19 öncesi dönemdeki sağlık ile uzaktan çalışmanın ilişkisini inceleyen araştırmalarda, uzaktan çalışmanın olumsuz etkilerini en aza indirmek için ergonomik eğitim, esnek çalışma politikaları, iş-yaşam dengesini teşvik eden programlar, lider-üye değişimi, dönüştürücü liderlik, bilgi teknolojileri ve sosyal destek gibi unsurların önemi vurgulanmıştır (Spinks, 2002; Adisa vd., 2017; Nayani vd., 2018). Sonuç olarak, “sağlık”, “ruh sağlığı” ve “iş-yaşam dengesi” kelimelerinin COVID-19 döneminde ağırlıkta olması, bu kavramların uzaktan çalışmayla ilişkili riskleri ve faydalarıyla bağlantılı olarak COVID-19 öncesi dönemde de önemli olmalarından kaynaklanıyor olabilir.

Yoğunluk haritasında, 1980 - 2019 yılları arasındaki dönemdeki ana odak noktaları “iş-yaşam dengesi”, “esneklik”, “iş yeri” ve “istihdam” üzerine yoğunlaşmıştır. 2020 ile 2022 arasındaki COVID-19 pandemisi döneminde ise “sağlık”, “iş tatmini”, “iş-yaşam dengesi”, “stres” ve “ruh sağlığı” gibi konular ön plana çıkmıştır. “İş bağlılığı”, “liderlik”, “iş performansı”, “tükenmişlik”, “üretkenlik” ve “cinsiyet” gibi konular ise COVID-19 döneminde özellikle

vurgulanmıştır. Yapılan bir meta analiz çalışmasında, COVID-19 pandemisinin özellikle hamilelik dönemindeki kadınlar arasında anksiyete riskini önemli ölçüde artırdığına dair kanıtlar sunulmuştur (Hessami vd., 2022). Bu karşılaştırma, iş dünyasında ve çalışma hayatında ortaya çıkan önceliklerin, küresel olaylar ve değişen koşullara bağlı olarak nasıl değişebileceğini göstermektedir.

Faktör analizinde, 2020 - 2022 arası dönemde iş yerindeki olumlu faktörlerin daha fazla vurgulandığı, iş tatmini ve iş performansı gibi unsurların ön plana çıktığı gözlemlenmiştir. Nakrošienė ve diğer araştırmacılar (2019) araştırmalarında uzaktan çalışmanın iş tatmini, kariyer fırsatları ve üretkenlik üzerinde olumlu bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Nakrošienė vd., 2019). Sağlık çalışanlarında işe adanmışlık ve iş tatmini ilişkisinin meta analizini yapan başka bir araştırmada normalde pozitif ve anlamlı bir yapıya sahip olan işe adanmışlık - iş tatmini ilişkisinin COVID-19 döneminde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir ilişkiye dönüştüğü saptanmıştır (Yıldız vd., 2022). Bu bulguların COVID-19'un iş yaşamında yıkıcı etkilere sahip bir faktör olduğunu destekler nitelikte olduğu söylenebilir.

Tematik harita verilerine göre, 1980 - 2019 yılları arasındaki uzaktan çalışma araştırmalarında, “internet”, “performans” ve “iş-aile çatışması” niş temalar olarak öne çıkmıştır. Bu temalar derinlemesine incelenmiş, ancak literatürde geniş yankı bulmamıştır. “Bilgi toplumu” ve “bilgi yönetimi” motor temalar arasında yer alırken, aynı zamanda niş temalar olarak da dikkat çekmektedir. Bu temalar yenilikçi konular olup literatürde geniş yer bulur ve zamanla tamamen motor temalara dönüşebilir. “İş yeri” ve “istihdam” konuları niş temalar arasında yer alırken, bu temaların önemini yitirmesi veya yeni yönelimlerle tekrar gündeme getirilmesi araştırılabilir. Temel temalar arasında “bilgi teknolojileri”, “sağlık” ve “yönetim” yüksek merkeziyete ancak düşük yoğunluğa sahiptir. “İş-yaşam dengesi”, “esneklik” ve “iş tatmini” merkezi temalar olarak geniş bir literatüre sahiptir ve derinlemesine incelenmiştir.

Tematik harita verilerine göre, 2020 - 2022 yılları arasındaki uzaktan çalışma araştırmalarında, niş temalar arasında yer alan “teknoloji” düşük merkeziyet derecesine sahiptir. Bu da, pandemi döneminde teknolojinin gelişmesine rağmen, hala belirli bir uzmanlık alanı içinde kaldığını ve geniş bir uygulama alanı bulamadığını gösteriyor olabilir. Araştırmacılar, bu temayı daha geniş bir bağlamda ele alarak, pandeminin teknoloji kullanımına etkilerini ve gelecekteki

potansiyelini inceleyebilirler. Motor temalar olan “mobilité” aynı zamanda niş temalar arasındadır. Pandemi sürecinde, seyahat kısıtlamaları, uzaktan çalışma ve yerel hareketlilik üzerindeki kısıtlamalar bu konuyu önemli hale getirmiş olabilir. Öne çıkan veya gerileyen temalar arasında “istihdam” ve “dijitalleşme” yer almaktadır. Araştırmacılar, pandemi döneminde iş gücü piyasasında yaşanan değişimleri, dijitalleşmenin etkilerini ve bu süreçlerin sürdürülebilirliğini inceleyebilirler. Dijital becerilerin ve yetkinliklerin önemi artmıştır, bu yüzden bu alanda yapılacak araştırmalar fayda sağlayabilir. Temel temalarda yer alan “sağlık”, “ruh sağlığı” ve “üretkenlik” pandemi döneminde en temel konular arasında yer almıştır. COVID-19’un fiziksel ve ruh sağlığı üzerindeki etkileri, iş yerinde üretkenlik üzerindeki etkileriyle birlikte yoğun bir şekilde araştırılmıştır. Temel temalar arasında “iş-yaşam dengesi”, “iş tatmini” ve “cinsiyet” yüksek merkeziyete sahiptir. Araştırmacılar, bu konuların pandemi dönemindeki dinamiklerini, cinsiyetler arasındaki farklılıkları ve iş tatminini artırma yollarını araştırabilirler.

Sonuç olarak, tematik harita verilerine göre 1980 - 2019 arası dönemde dijitalleşme ve bilgi toplumu konuları ön plana çıkarken, internet kullanımı, iş-aile çatışması ve performans gibi temaların niş kaldığı; buna karşılık 2020 - 2022 döneminde COVID-19 pandemisinin etkisiyle sağlık, ruh sağlığı, üretkenlik ve iş-yaşam dengesi gibi konuların merkezi hale geldiği görülmektedir. Tematik harita sonuçlarına göre, COVID-19 pandemisi sürecinde teknolojinin ve dijitalleşmenin hızla gelişmesi, mobilité ve uzaktan çalışma gibi temaların öne çıkmasına neden olmuş, buna istinaden de istihdam ve dijitalleşme gibi konuların öneminin arttığı gözlemlenmiştir. Her iki dönemde de bilgi teknolojileri ve yönetim gibi temel temaların önemini koruduğu, ancak pandemi döneminde sağlık ve ruh sağlığının çok daha kritik hale geldiği anlaşılmaktadır.

Bu araştırmada, uzaktan çalışma alanında araştırma konularının çeşitliliğini ve önemli temaları belirlemeye yardımcı olacak şekilde anahtar kelimelerin ve tematik haritanın analizi yapılmıştır. Alanın önde gelen yazarları, üniversiteleri, dergileri ve ülkeleri tanımlayan bu tür analizlerin, uzaktan çalışma literatüründe hangi konuların öne çıktığını ve hangi alanlarda daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulduğunu belirlemede araştırmacılara fikir vereceği düşünülmektedir.

5.2. TARTIŞMA

Kapsamlı bir literatür taraması içeren bu araştırmanın, uzaktan çalışma ile ilgili yayınların COVID-19 öncesi dönem ile COVID-19 dönemlerinin karşılaştırmalı bibliyometrik analizini

yapan ilk araştırma olduğu söylenebilir. Literatürdeki araştırmalar incelendiğinde son yıllarda bibliyometrik araştırmaların sayısı giderek arttığı görülmüştür. Literatürdeki bibliyometrik araştırmalar arasında, YÖK’ün veri tabanında yazarı Orbay olan ve 2022 yılında yayınlanmış “Uzaktan Çalışma ile Organizasyonel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Kaynakça Çalışması” isimli yüksek lisans tezinde, uzaktan çalışma ile organizasyonel bağlılık arasındaki ilişkinin Scopus veri tabanı üzerinden bibliyometrik analizle incelendiği görülmüştür. WoS sorgulamasında ise, yazarları Bağdoğan ve Özdemir olan ve 2024 yılında yayınlanmış “Uzaktan Çalışma Konulu Yayınların Bibliyometrik Analizi” isimli bir akademik makaleye ulaşılmıştır. İlgili makalede WoS veri tabanı üzerinden uzaktan çalışma ile ilgili yayınların bibliyometrik analizinin yapıldığı görülmüştür; ancak WoS ve YÖK Tez veri tabanlarında, uzaktan çalışma konusunu COVID-19 öncesi ve COVID-19 dönemleri için karşılaştırmalı bir şekilde inceleyen başka bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu da araştırmanın önemi olarak belirtilebilir.

COVID-19 pandemisi, uzaktan çalışma modeli üzerinde önemli değişikliklere yol açarak bu çalışma modelinin hem fırsatlarını hem de zorluklarını farklı bir çerçeveden değerlendirilmesine olanak tanımıştır. Bu araştırmanın bulguları da, uzaktan çalışmanın pandemi öncesi ve pandemi dönemlerinde nasıl bir evrim geçirdiğini ve hangi temaların ön plana çıktığını ortaya koyan niteliktedir. Tematik harita, kelime bulutu, yoğunluk haritası ve faktör analizi sonuçları bu evrimi net bir şekilde göstermektedir.

Araştırma bulguları önceki literatür ile kıyaslandığında, tematik haritada COVID-19 öncesinde internet, performans ve iş-aile çatışması gibi temalar ön planda iken COVID-19 döneminde sağlık, ruh sağlığı ve iş-yaşam dengesi gibi eğilimler ortaya çıkmıştır. Pandemi öncesi dönemde uzaktan çalışma daha çok esneklik ve teknoloji kullanımına odaklanırken pandemi döneminde bu kavramlar sağlık ve iş-yaşam dengesi ile daha fazla ilişkilendirilmiştir.

Kelime bulutu analizine göre, 1980-2019 döneminde en çok kullanılan terimler bilgi teknolojileri, esneklik ve iş-yaşam dengesi olmuştur. Pandemi döneminde ise sağlık, stres ve ruh sağlığı gibi kelimeler öne çıkmıştır. Bu bulgular, tematik harita sonuçlarıyla uyumlu olup, pandeminin etkisiyle araştırma odaklarının değiştiğini göstermektedir.

Yoğunluk haritası analizine göre, pandemi öncesi dönemde iş-yaşam dengesi ve esneklik en önemli konular arasına girmiştir. Pandemi döneminde ise sağlık, iş tatmini, iş-yaşam dengesi

ve stres en yoğun konular arasında yer almaktadır. Bu, pandeminin çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerindeki etkilerini vurgulamaktadır. Bu bulgular, tematik harita ve kelime bulutu sonuçlarıyla uyumludur.

Faktör analizi sonuçları da uzaktan çalışmanın farklı boyutlarını ve bu süreçte ortaya çıkan yeni temaları anlamamıza yardımcı olmuştur. Pandemi öncesi dönemde uzaktan çalışma daha çok esneklik ve teknoloji kullanımına odaklanırken pandemi döneminde bu kavramlar sağlık ve iş-yaşam dengesi ile daha fazla ilişkilendirilmiştir. Bu bulgular da, tematik harita, kelime bulutu ve yoğunluk haritası sonuçlarıyla uyumludur.

Bu araştırmada COVID-19 öncesi ve COVID-19 dönemlerinin uzaktan çalışma temaları karşılaştırılmış ve iş dünyasında meydana gelen değişimleri ele alınmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, uzaktan çalışmanın evrimi, esneklik ve teknoloji kullanımından sağlık, ruh sağlığı ve iş-yaşam dengesi gibi daha insani konulara kaymıştır. Literatürdeki araştırmalar da bu araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir. Örneğin, Dordick (1985) araştırmasını COVID-19 öncesi dönemde gerçekleştirilmiş ve araştırmasında telekomünikasyonun bazı seyahatlerin yerini alsa da çoğu zaman fiziksel seyahat ihtiyacının doğduğunu; çünkü teknolojinin etkisini tahmin etmenin zor olacağını belirtmiştir. Bilgi teknolojilerine erişimin 1990'lardan itibaren artması, internet ücretlerindeki ve bilgisayar ve cep telefonu gibi cihazların fiyatlarındaki düşüşler çalışanların seyahat davranışlarında önemli bir değişime yol açmıştır (Lila ve Anjaneyulu, 2013). Teknolojinin gelişmeye başladığı ilerleyen yıllarda ise Baltes ve diğer araştırmacılar (1999), gerçekleştirdikleri meta-analizi araştırmasında teknoloji destekli esnek zamanlı çalışma programlarının sağladığı esnekliğin uzaktan çalışanların üretkenliği üzerinde önemli bir etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Golden ve diğer araştırmacılar da (2008) yaptıkları meta analiz araştırmasında, sosyal soyutlanmanın uzaktan çalışma süresi arttıkça arttığına; ancak iletişimi geliştiren teknolojiye erişim sayesinde bu çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azaltacağı sonucuna ulaşmışlardır. Shirmohammadi ve diğerleri (2022) ise COVID-19 pandemisi sırasında evden çalışanların iş-yaşam dengesi üzerine odaklanan 48 çalışmanın sistematik bir derlemesini sunmuştur. İnceleme, gelişmiş ülkelerde yapılan çalışmaların ağırlıkta olduğunu, gelişmekte olan ülkelerde ise evden çalışma seçeneğinin sınırlı olması nedeniyle bu konuya daha az odaklanıldığını göstermektedir. Evden çalışmanın, strese neden olurken aynı zamanda program esnekliği ve aile ile zaman geçirme gibi kaynaklara erişimi kolaylaştırdığı tespit edilmiştir.

COVID-19 döneminde ise Haun ve diğer araştırmacılara (2022) göre, COVID-19 öncesi var olan net iş programlarının ve sınırların COVID-19 döneminde ortadan kalkıp evden çalışma iş-yaşam dengesini bozduğu sonucuna varılmış ve bu sonuç literatürdeki araştırmalarda desteklenmiştir (Haun vd. 2022). Aymerich ve diğer araştırmacıların (2022), meta analiz araştırması da bu araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir. Belirtilen meta analiz çalışmasının bulguları COVID-19 pandemisinin küresel düzeyde anksiyete, depresyon, akut stres, uykusuzluk, travma sonrası semptomlar ve tükenmişlik gibi önemli ruh sağlığı sorunlara yol açtığını göstermektedir (Aymerich vd., 2022). Bu bulgular, araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir ve pandemi döneminde iş dünyasındaki değişimlerin küresel bir olgu olduğunu göstermektedir.

5.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI VE GELECEK ARAŞTIRMALAR İÇİN ÖNERİLER

Bu araştırma, uzaktan çalışma ile ilgili geniş bir genel bakış sunmayı amaçlasa da bazı sınırlılıkları vardır. Literatür taramasında yayınları bulmak için yalnızca WoS veri tabanını kullanılmıştır. Aynı zamanda Scopus, EBSCO ve Google Akademik gibi diğer akademik veri tabanları da birlikte taranarak hem ortak hem de karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir. Ülkelere, yazarlara, kurumlara, belge türleri ve yayınların yıllarına göre daha fazla kriter eklenerek analizler yapılabilir. Araştırmanın sorgu tarihi olan 30 Kasım 2022 genişletilerek COVID-19'un etkilerinin azaldığı sonraki dönemler için de karşılaştırmalı araştırmalar yapılabilir. Uzaktan çalışmanın uzun vadeli etkileri ve pandemi sonrası dönemde iş-yaşam dengesi ve sağlık konularının nasıl şekilleneceği daha detaylı incelenebilir. Tematik haritada niş temalar arasında yer alan “teknoloji” teması daha geniş bir bağlamda ele alınarak, pandeminin teknoloji kullanımına etkileri ve gelecekteki potansiyeli incelenebilir. Uzaktan çalışmanın farklı sektörlerdeki ve ülkelerdeki etkileri daha derinlemesine incelenebilir ve bu alanda daha kapsamlı bibliyometrik analizler gerçekleştirilebilir. Veri tabanı aramalarında yayın dili olarak “Türkçe” de dahil etme kriterlerine eklenerek Türkiye'nin uzaktan çalışma literatürüne katkıları ve gelişimi daha kapsamlı bir şekilde incelenebilir.

Sonuç olarak, COVID-19 öncesi dönem ile COVID-19 dönemlerinin karşılaştırmalı bibliyometrik analizinin yapıldığı bu araştırmanın diğer araştırmacılara literatürün mevcut durumunu göstererek yol göstereceği, alandaki boşlukları ortaya çıkaracağı ve geliştirilecek

araştırma modellerinin birbirinin tekrarı olmasından uzaklaştırarak özgün ve literatürün gelişimine katkı sağlayacak araştırma eğilimlerine rehberlik edeceği düşünölmektedir.



KAYNAKÇA

- Addams, J. (1990). Twenty Years at Hull-House. *University of Illinois Press*.
<https://digital.library.upenn.edu/women/addams/hullhouse/hullhouse.html>
- Adisa, T. A., Gbadamosi, G. ve Osabutey, E. L. C. (2017). What happened to the border? The role of mobile information technology devices on employees' work-life balance. *Personnel Review*, Vol. 46 No. 8, pp. 1651-1671. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2016-0222>
- Ahrendt, D., Cabrita, J., Clerici, E., Hurley, J., Leončikas, T., Mascherini, M., ve Sándor, E. (2020). Living, working and COVID-19. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/living-working-and-covid-19>
- Akar, F. (2021). Kriz Yönetiminde Proaktif ve Reaktif Yaklaşım: Covid-19 Krizi Üzerine Bir Değerlendirme. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (45), 244-259. <https://doi.org/10.52642/susbed.899311>
- Akay, M. ve Kundakçı, N. (2021). ÇKKV ve Tamsayılı Programlama Yöntemleri ile Bir Üretim İşletmesinde Uzaktan Çalışma Modelinin Oluşturulması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*. 24 (2) 548-568. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1916965>
- Al, U. (2008). Türkiye'nin bilimsel yayın politikası: Atıf dizinlerine dayalı bibliyometrik bir yaklaşım. <https://bby.hacettepe.edu.tr/yayinlar/133.pdf>
- Al, U. ve Tonta, Y. (2004). Atıf Analizi: Hacettepe Üniversitesi Kütüphanecilik Bölümü Tezlerinde Atıf Yapılan Kaynaklar. *Bilgi Dünyası*, 5(1). 19-47. <https://doi.org/10.15612/BD.2004.497>
- Alajmi, A. ve Lengyel, P. (2020). Managing Employee Resources The Extent to Which Labour Flexibility Can Generate Employee Commitment. *Sea Practical Application of Science*, Vol 8, Issue 24, 321-327, https://seaopenresearch.eu/Journals/articles/SPAS_24
- Alkhamash, R. (2023). Bibliometric, network, and thematic mapping analyses of metaphor and discourse in COVID-19 publications from 2020 to 2022. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1062943>
- Alkan M. H. F. (2007). Geleceği Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar. Dumlupınar Üniversitesi 9. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri, 265-272. https://ab.org.tr/ab07/kitap/meshur_AB07.pdf
- Allen, T. D., Golden, T. D. ve Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2) 40-68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Heck, R. Z., Owen, A. J., ve Rowe, B. R. (Eds.). (1995). Home-based employment and family life. Bloomsbury Publishing USA.

- Alper, E. N. (2020). Evden İş Yerine Ulaşımında Yolda Geçen Zamanın Çalışma Yaşamının Kalitesine Etkisi. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 22(1), 53-70.
- Alsunaidi, S. J., Almuhaideb, A. M., Ibrahim, N. M., Shaikh, F. S., Alqudaihi, K. S., Alhaidari, F. ve Alshahrani, M. S. (2021). Applications of big data analytics to control COVID-19 pandemic. *Sensors*, 21(7), 2282. <https://doi.org/10.3390/s21072282>
- Altun, M. (2021). Covid-19 sürecinde uzaktan çalışma, iş-yaşam dengesi ve örgüte bağlılık arasındaki ilişki: Medya sektörü örneği. İbn Haldun Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul
- Andrés, A. (2009). Measuring Academic Research: How to Undertake a Bibliometric Study. Elsevier, *Chandos Publishing*, ISBN 9781843345282. <https://doi.org/10.1016/B978-1-84334-528-2.50001-1>
- Ansong, E. ve Boateng, R. (2018). Organisational adoption of telecommuting: Evidence from a developing country. *The Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries*, 84(1), e12008. <https://doi.org/10.1002/isd2.12008>
- Aria, M. ve Cuccurullo, C. (2017). Bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, 11(4). 959-975. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007>
- Arvola, R. ve Tint, P. (2017). Telework Usage Among White Collar Workers in the Real Estate Sector. *Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej Organizacja i Zarządzanie*, (75), 35-49. <https://bibliotekanauki.pl/articles/203198.pdf>
- Atakan, M. (2021). Siber güvenlik ve COVID 19 salgınının uzaktan denetim üzerinde etkileri. *Denetişim* (22). 27-39. https://dergipark.org.tr/en/pub/denetisim/issue/60158/758709#article_cite
- Aymerich, C., Pedruzo, B., Pérez, J. L., Laborda, M., Herrero, J., Blanco, J. ve González-Torres, M. Á. (2022). COVID-19 pandemic effects on health worker's mental health: Systematic review and meta-analysis. *European Psychiatry*, 65(1), e10. <https://www.cambridge.org/core/journals/european-psychiatry/article/covid19-pandemic-effects-on-health-workers-mental-health-systematic-review-and-metaanalysis/A6DC06C71E38C311893B5FF3FC82F8F9>
- Bakker, A. B. ve Demerouti E. (2006). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, ISSN: 0268-3946. <https://research.tue.nl/en/publications/the-job-demands-resources-model-state-of-the-art>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Schaufeli, W.B. (2003). Duall Process at Work in a Call Centre: An Application of Job Demands-Resources Model. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 12(4): 393-417. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publication>
- Baltes, B. B., Briggs, T. E., Huff, J. W., Wright, J. A. ve Neuman, G. A. (1999). Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of Applied Psychology*, 84, 496 -513. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.4.496>

- Barrero, J. M., Bloom, N. ve Davis, S. J. (2021). Why Working from Home will Stick (Working Paper No. 2020-174). Federal Reserve Bank of St Louis University of Chicago, Becker Friedman Institute for Economics. <https://www.nber.org/papers/w28731>
- Baruch, Y. (2001). The Status of Research on Teleworking and An Agenda For Future Research. *International Journal of Management Reviews*, 3(2). 113-129. <https://doi.org/10.1111/1468-2370.00058>
- Baruch, Y. (1996). Homeworking - attention is needed. *Facilities*, Vol. 14 No. ¾, pp. 49-51. <https://doi.org/10.1108/02632779610112544>
- Beasley, R. E., Lomo-David, E. ve Seubert, V. R. (2001). Telework and gender: implications for the management of information technology professionals. *Industrial Management & Data Systems*, 101(9), 477-482. <https://doi.org/10.1108/02635570110410663>
- Becker, W. J., Belkin, L. Y., Tuskey, S. E., Conroy, S. A. (2022). Surviving remotely: How job control and loneliness during a forced shift to remote work impacted employee work behaviors and well-being. *Human Resource Management*, 61(4). 449-464. <https://doi.org/10.1002/hrm.22102Citations>
- Belzunegui-Eraso, A. ve Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*. 2020, 12, 3662; 1-18. <https://doi:10.3390/su12093662>
- Bennett, V. ve Moorcroft, S. (1995). European Guide at Teleworking: A Framework for Action. European Foundation for the Improvement for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 1995, 122 sayfa, *Hukuk Fakültesi Kütüphanesi*, ISBN 9282692
- Berkün, S. (2013). Özürlülerin İstihdamında Ev Esaslı Tele Çalışma (Evde Tele Çalışma): Bursa İli Belediyelerden Örnekler. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları*
- Birleşmiş Milletler (2022). Uzaktan Çalışmanın Faydaları, Riskleri ve Yeni Normale Doğru. Haber. <https://turkiye.un.org/tr/170725-uzaktan-calismanin-faydalari-riskleri-ve-yeni-normale-dogru>
- Blau, P. (1964). Justice in Social Exchange. *Sociological Inquiry*, 34 (2). 193-206. DOI: 10.1111/j.1475-682X.1964.tb00583.x
- Bloom, N. (2021). Hybrid is the Future of Work. Stanford Institute for Economic Policy Research (SIEPR). <https://siepr.stanford.edu/publications/policy-brief/hybrid-future-work>
- Bloom, N., Han, R. ve Liang, J. (2022). How Hybrid Working from Home Works Out , Stanford Institute, for Economic Policy Research (SIEPR). July 2022, Working Pap No. 22-28 https://drive.google.com/file/d/1a77jclB0vC1PmhfYc_Jxz-cyHvVwALKf/view
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. ve Ying, Z. J. (2015). Does Working from Homework? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1). 165-218 <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>

- Bonneau, C. ve Aroles J. (2021). Digital nomads: A new form of leisure class?. In J. Aroles, F. de Vaujany, & K. Dale, Experiencing the New World of Work, 157-177, *Cambridge University Press*. <https://doi.org/10.1017/978110886>
- Boyack, K. ve Klavans, R. (2010). Co-Citation Analysis, Bibliographic Coupling, and Direct Citation: Which Citation Approach Represents the Research Front Most Accurately?. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/asi.21419>
- Bozkurt, A., Hamutoğlu, N.B., Liman Kaban, A., Taşçı, G. (2021). Dijital bilgi çağı: Dijital toplum, dijital dönüşüm, dijital eğitim ve dijital yeterlilikler. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 7(2). 35-63. <https://doi.org/10.51948/auad>
- Buła, P., Thompson, A. ve Žak, A. A. (2024). Nurturing teamwork and team Dynamics in a hybrid work model. *Central European Management Journal*, Vol. Ahead-of-print No. Ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/CEMJ-12-2022-0277>
- Bjørn, P., Busboom, J., Duckert, M., Bødker, S., Shklovski, I., Hoggan, E., ve Boulus-Rødje, N. Achieving Symmetry in Synchronous Interaction in Hybrid Work is Impossible. ACM Transactions on *Computer-Human Interaction*. <https://doi.org/10.1145/3648617>
- Callon, M., Courtial, J.P., Turner, W. A. ve Bauin, S. (1983). From Translations to Problematic Networks: An Introduction to Co-word Analysis. *Social Science Information*, 22(2). 191-235. <https://doi.org/10.1177/053901883022002003>
- Casimir, G. J. (2001). The impact of telecommuting on the division of labour in the domestic setting. Wageningen University and Research. <https://edepot.wur.nl/121264>
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C. ve Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European journal of work and organizational psychology*, 28(1), 51-73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Chastain, J. W., ve Nathan-Roberts, D. (2016). Recommendations for Virtual Teamwork Based on Human Factors Research. Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting, 60(1). 1193-1197. <https://doi.org/10.1177/1541931213601279>
- Chatterjee S., Chaudhuri R. ve Vrontis D. (2022). Does remote work flexibility enhance organization performance? Moderating role of organization policy and top management support. *Journal of Business Research*, Volume 139, Pages 1501-1512, ISSN 0148-296
- Chen, M. A. ve Sinha, S. (2016). Home-based workers and cities. *Environment and Urbanization* 28 (2). 343-358. <https://doi.org/10.1177/0956247816649865>
- Crist J. D., Lacasse C., Phillips L. R. ve Liu J. (2019). Lawton's Theory Of Person-Environment Fit: Theoretical Foundations For Detecting Tipping Points. *Innovation in Aging*. https://academic.oup.com/innovateage/article/3/Supplement_1/S597/5616694

- Çakır, Ö. (2001). Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 3(1). https://dergipark.org.tr/tr/pub/iscguc/issue/25516/269134#article_cite
- Çatalkaya, Y. (2019). Eşzamanlı İletişim Araçları. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, *Bilgi ve İletişim Teknolojileri*, 8. Hafta. <https://avys.omu.edu.tr>
- Çelenk H. (2008) Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulaması. <https://casgem.gov.tr/dosyalar/kitap/32/dosya-32-2771.pdf>
- Çetin, A. ve Şentürk, M. (2016). Bilgi Paylaşma Davranışının Planlı Davranış Teorisi ve Sosyal Değişim Teorisi Bağlamında İncelenmesi: Dermatologlar Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Ege Academic Review*, 16(2). <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/560939>
- D'Adamo, G., Bianchi, M., Granelli, L. (2021). Digitalisation and Beyond: The COVID-19 Pandemic and Productivity Growth in G20 Countries. *Economic Brief* 67. doi:10.2765/850182. https://economy-finance.ec.europa.eu/publications/digitalisation-and-beyond-covid-19-pandemic-and-productivity-growth-g20-countries_en
- Dalton, M. ve Groen, J. A. (2022). Telework during the COVID-19 pandemic: estimates using the 2021 Business Response Survey. *Monthly Labor Review*. U.S. Bureau of Labor Statistics, March 2022. <https://doi.org/10.21916/mlr.2022.8>
- Dayıbaş, O. (2020). Yapay Zekâ ve Uzaktan Çalışma. *Havelsan Dergi* 7. Sayı. https://www.havelsan.com.tr/content/files/uploads/55/havelsan_7_sayi_web.pdf
- de Fátima Goulão, M. (2014). Performance of students in an online asynchronous work. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 4673-4677. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1006>
- Dermawan, W. D., Kusmayadi, D. ve Firmansyah, I. (2023). Bibliometric Analysis for Mapping Future Research About Green Accounting Publications. *Jurnal Akuntansi dan Perpajakan*, 9(2), 148-162. <https://doi.org/10.26905/ap.v9i2.9329>
- Di Martino, V. ve Wirth, L. (1990). Telework: A New Way of Working and Living. *International Labour Review*, Vol. 129, No.5. https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma995165638502676/41ILO_INST:41IL
- Dimitrova, D. (2003). Controlling Teleworkers: Supervision and Flexibility Revisited. *New Technology, Work and Employment*, 18(3). 181-195. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00120>
- Ding, L. ve Meng, L. (2014). A comparative study of thematic mapping and scientific visualization. *Annals of GIS*, 20(1), 23-37. <https://doi.org/10.1080/19475683.2013.862856>
- Ding Y., Gobinda G. C., Schubert F. (2001). Bibliometric Cartography of Information Retrieval Research by Using Co-word Analysis. *Information Processing and Management* 37 %2001 817-842. [https://doi.org/10.1016/S0306-4573\(00\)00051-0](https://doi.org/10.1016/S0306-4573(00)00051-0)

- Dordick, H. S. (1985). The Prospects for Telecommuting, 6 Computer LJ 333 (1985). *UIC John Marshall Journal of Information Technology & Privacy Law*, 6(2), 8. <https://repository.law.uic.edu/jitpl/vol6/iss2/8/>
- Dönbak, R. E. (2020). Kültür ve Turizm Araştırmalarının Bilim Haritalama Teknikleri ile Bibliyometrik Analizi. *Journal of Travel and Tourism Research* 17, 52-78. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1488224>
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N. ve Lim, W. M. (2021). How to Conduct a Bibliometric Analysis: An Overview and Guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285-296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070>
- Duman, Ü. (2020). Yeni Dünyada Çalışma Modelleri. *Willis Tower Watson*. www.willistowerswatson.com
- Dumont, F. ve Andrew D. C. (1995). Precursors of Vocational Psychology in Ancient Civilizations. *Journal of Counseling & Development*, Cilt 73, Sayı 4, 371-378. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1995.tb01767.x>
- Durieux, V. ve Gevenois, P. (2010). Bibliometric Indicators: Quality Measurements of Scientific Publication. *Radiology*, 255(2). 342-351. <https://doi.org/10.1148/radiol.09090626>
- Edwards, J. R (2008). Person-Environment Fit in Organizations: An Assessment of Theoretical Progress *Academy of Management Annals*, Cilt: 2, Sayı 1, 167-230. <https://doi.org/10.1080/19416520802211503>
- Eldib, O. E. ve Minoli, D. (1995). Telecommuting. Artech House, Boston. <https://www.amazon.com/Telecommuting-Artech-House-Telecommunications-Library/dp/0890067384>
- Erukulapati, K. (2017). Development of a Quality Management Assessment Tool to Evaluate Software Using Software Quality Management Best Practices, Cunningham Memorial library, Terre Haute, Indiana State University. <http://hdl.handle.net/10484/12347>
- Eurofound ve ILO (2017). Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work. Publications Office of the European Union: Luxembourg; ILO: Geneva. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere>
- Falch M. ve Anyimadu A.(2003). Tele-centres as a way of achieving universal Access - the case of Ghana. *Telecommunications Policy*, Volume 27, Issues 1-2, Pages 21-39, ISSN 0308-5961. [https://doi.org/10.1016/S0308-5961\(02\)00092-7](https://doi.org/10.1016/S0308-5961(02)00092-7)
- Fan, Y. (2023). Collaborative integration, workplace flexibility and scholarly productivity: Evidence from the COVID-19 outbreak. *The Quarterly Review of Economics and Finance*, Volume 87, Pages 1-15, ISSN 1062-9769. <https://doi.org/10.1016/j.qref.202>

- Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A. ve Walters, S. (2002). Opportunities to Work at Home in The Context of Work-Life Balance. *Human Resource Management Journal*, Vol. 12 No. 1, pp. 54-76. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2002.tb00057.x>
- Felstead, A. ve Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- Fishbein, M. ve Ajzen, I. (1975). Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research. Addison-Wesley, Reading, MA. https://www.researchgate.net/publication/233897090_Belief_attitude_intention_and_behaviour_An_introduction
- Franklin, B. (2006). Housing Transformations: Shaping the Space of Twenty-First Century Living (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203421390>
- Garfield, E. (1972). Citation analysis as a tool in journal evaluation: Journals can be ranked by frequency and impact of citations for science policy studies. *Science*, 178(4060), 471-479. DOI: 10.1126/science.178.4060.47
- Gajendran, R., Harrison, D. ve Delaney-Klinger, K.. (2014). Are Telecommuters Remotely Good Citizens? Unpacking Telecommuting's Effects on Performance Via I-Deals and Job Resources. *Personnel Psychology*. 68. 10.1111/peps.12082. <https://doi.org/10.1111/peps.12082>
- Githinji, R. W. (2023). A telecentre and its impact on a rural community in Kenya. *Science Mundi*, 3(1). 1-11. <https://www.ajol.info/index.php/scimundi/article/view/254122>
- Goodrich, J. N. (1990). Telecommuting in America. *Business Horizons*, vol. 33, no. 4, pp. 31+. link.gale.com/apps/doc/A9246863/AONE?u=anon~368a19d4&sid=googleScholar&xid=f9fb4140
- Göktürk, M. (2007). Sosyo-psikolojik sorunlar çerçevesinde bilgi teknolojileri ve yeni çalışma biçimleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2007(1), 207-220
- Golden, T. D. (2006). The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 319-340. <https://doi.org/10.1002/job.369>
- Golden, T. D., Veiga, J. F. ve Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412-1421. <https://doi.org/10.1037/a0012722>

- Grant, C. A., Wallace, L. M. ve Spurgeon, P. C. (2013). An Exploration of the Psychological Factors Affecting Remote E-Worker's Job Effectiveness, Well-Being and Work-Life Balance. *Employee Relations*, 35(5). 527-546. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2012-0059>
- Greenhaus, J. ve Allen, T. (2011). Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature. *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp.265-183)
- Greguras, G. J. ve Diefendorff, J. M. (2009). Different fits satisfy different needs: Linking person-environment fit to employee commitment and performance using self-determination theory. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 465-477. <https://doi.org/10.1037/a0014068>
- Gulliksen J., Lilliesköld J. , Stenbom S. (2023). The 'New' New Normal - Digitalization and Hybridization of Work and Education Before, during and after the Covid-19 Pandemic. *Interacting with Computers*, Volume 35, Issue 5, September 2023, Pages 691-706. <https://doi.org/10.1093/iwc/iwac034>
- Hampton, S. (2017). An ethnography of energy demand and working from home: Exploring the affective dimensions of social practice in the United Kingdom. *Energy Research & Social Science*, 28, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2017.03.012>
- Handy, C. B. (1984). The future of work: A guide to a changing society. *John Wiley & Sons*.
- Hardill, I. ve Green, A. (2003). Remote working—altering the spatial contours of work and home in the new economy. *New Technology, Work and Employment*, 18(3). 212-222. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00122>
- Harzing, A. (2011). The Publish or Perish Book [electronic resource]: Your Guide To Effective And Responsible Citation Analysis. https://harzing.com/popbook/ch2_2_1.htm
- Haun, V. C., Rimmel, C. ve Haun, S. (2022). Boundary management and recovery when working from home: The moderating roles of segmentation preference and availability demands. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung*, 36(3), 270-299. <https://doi.org/10.1177/23970022221079048>
- He, Q. (1999). Knowledge Discovery Through Co-Word Analysis. *Library trends*, 48(1). 133-159. DOI: 10.12691/jbms-4-5-2. <https://www.ideals.illinois.edu/items/8226>
- Heersmink, R., van den Hoven, J., van Eck, N. J., van Berg, J. den. (2011). Bibliometric mapping of computer and information ethics. *Ethics and Information Technology*, 13(3). 241-249. <https://doi.org/10.1007/s10676-011-9273-7>
- Heikki T. (2004). Supporting Telework: Obstacles and Solutions, *Information Systems Management*. 21:3, 79-85. <https://doi.org/10.1201/1078/44432.21.3.20040601/82481.12>
- Hessami, K., Romanelli, C., Chiurazzi, M., ve Cozzolino, M. (2022). COVID-19 pandemic and maternal mental health: a systematic review and meta-analysis. *The Journal of Maternal-Fetal & Neonatal Medicine*, 35(20), 4014-4021. <https://doi.org/10.1080/14767058.2020.1843155>

- Higa, K. ve Wijayanayake, J. (1998). Telework in Japan: Perceptions and Implementation. 169-177 vol. 4. <https://doi.org/10.1109/HICSS.1998.655272>
- Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C. ve Andrey, J. (2008). 'I'm Home for the Kids': Contradictory Implications for Work-Life Balance of Teleworking Mothers. *Gender, Work & Organization*, 15: 454-476. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00413.x>
- Hill, J., Ferris, M. ve Martinson, V. (2003). Does it Matter Where You Work? A Comparison of How Three Work Venues (Traditional Office, Virtual Office, and Home Office) Influence Aspects of Work and Personal/Family Life. *Journal of Vocational Behavior*. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00042-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00042-3)
- Hirsch, J. E. (2005), An index to quantify an individual's scientific research output. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 102, 16569-16572.
- Hoffman, D. L. ve Leeuw, J. D. (1992). Interpreting Multiple Correspondence Analysis as a Multidimensional Scaling Method. *Marketing Letters*, 3, 259-272. <https://doi.org/10.1007/BF00994134>
- Hollenbeck, J. R. ve Jamieson, B. B. (2015). Human Capital, Social Capital, and Social Network Analysis: Implications for Strategic Human Resource Management. *The Academy of Management Perspectives*, 29(3). 370-385. <https://doi.org/10.5465/amp.2014.0140>
- Homans G. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology* 63(6): 597-606. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/222355>
- Houghton, K. R., Foth, M. ve Hearn, G. (2018). Working from the other office: Trialling Co-Working spaces for public servants. *Australian Journal of Public Administration*, 77(4), 757-778. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12317>
- Humphreys C., Fleming S. ve O'Donnell O. (2000). Balancing of Work and Family Life, Dublin: Institute of Administration. 22-23. <https://doi.org/10.3126/pravaha.v24i1.20240>
- Huws, U. (1993). Teleworking in Britain. A Report to the Employment Department, Research Series No. 18, Sheffield. <https://www.econbiz.de/Record/teleworking-in-britain-a-report-to-the-employment-department-huws-ursula/10004313324>
- Hyken, S. (2023). Nine Out Of 10 Companies Will Require Employees To Return To The Office, <https://www.forbes.com/sites/shephyken/2023/09/24/nine-out-of-10-companies-will-require-employees-to-return-to-the-office/?sh=211078db2baf>
- ILO (2020). Defining and Measuring Remote Work, Telework, Work at Home and Home-Based Work. https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/W-S_74707-lang--en/index.htm
- ILO (1996). Home Work Convention, 1996 (No.177). https://www.cmtedd.act.gov.au/_data/assets/pdf_file/0005/458195/c177_home_work

- Jenkins, F. ve Smith, J. (2021). Work-From-Home During COVID-19: Accounting for The Care Economy to Build Back Better. *The Economic and Labour Relations Review*, 32(1). 22-38, <https://doi.org/10.1177/1035304620983608>
- Kaiser, S., Suess, S., Cohen, R., Mikkelsen, E. N. ve Pedersen, A. R. (2022). Working from Home: Findings and Prospects for Further Research. *German Journal of Human Resource Management*, Vol. 36 No. 3, pp. 205-212. <https://doi.org/10.1177/23970022221106>
- Kalleberg, A. (2001). Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a New Century. *British Journal of Industrial Relations*, Vol: 39 No:1, (December 2001). <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1467-8543.00211>
- Karasek, R. J. (1979). Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Adm. Sci. Q.*, 24, 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kelly, J. (2020). Here Are The Companies Leading The Work-From-Home Revolution. <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2020/05/24/the-work-from-home-revolution-is-quickly-gaining-momentum/?sh=6189e60d1848>
- Kim, S., Lee, Y. ve Choi, B. (2021). Adoption of Satellite Offices in Response to a Pandemic: Sustainability and Infection Control. *Sustainability*, 13, 8008. <https://doi.org/10.3390/su13148008>
- Kleinschmidt, P. ve Siemens, A. G. (2001). Tele-health services. *IFAC Proceedings Volumes*, 34(9), 465-469. [https://doi.org/10.1016/S1474-6670\(17\)41751-4](https://doi.org/10.1016/S1474-6670(17)41751-4)
- Kovács, G. (2001). Telecottages in Hungary. *Journal of Computing and Information Technology*, 9(2). 153-160. <https://doi.org/10.2498/cit.2001.02.06>
- Köseoğlu, M., Rahimi, R., Okumuş, F. ve Liu, J. (2016). Bibliometric studies in tourism. *Annals of Tourism Research*, 61(C). 180-198. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2016.10.006>
- Kraus, s., Filser, M., Eggers, F., Hills, G. E. ve Hultman, C. M. (2012). The entrepreneurial marketing domain: a citation and co-citation analysis. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*, 14(1). 6-26. <https://doi.org/10.1108/14715201211246>
- Krishnan, P. ve Brahme, R. (2023). Bibliometric Analysis on Millennium Development Goals (MDGs) with Emphasis on Poverty and Hunger. *European Economic Letters (EEL)*, 13(5), 1133-1146. <https://doi.org/10.52783/eel.v13i5.882>
- Licite-Kurbe, L. ve Leonovica, R. (2021). Economic benefits of remote work from the employer perspective. In *Economic Science for Rural Development Conference Proceedings* (Vol. 55, pp. 345-354). DOI: 10.22616/ESRD.2021.55.034
- Lila, P. C., ve Anjaneyulu, M. V. L. R. (2013). Modeling the Choice of Tele-work and its Effects on Travel Behaviour in Indian context. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 104, 553-562. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.11.149>

- Kurland, N. ve Bailey, D. (1999). Telework: The Advantages and Challenges of Working Here. *Organizational Dynamics*, 53-67. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(00\)80016-9](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(00)80016-9)
- Küsbeci, P (2023). Siber Güvenlik ve Uzaktan Çalışma. 4th International Istanbul Current Scientific Research Congress May 1-2, 2023 İstanbul Türkiye. <https://hdl.handle.net/20.500.12695/2068>
- Kraemer, K. L. ve Dedrick, J. (1999). Sun Microsystems: Integrating its Own Enterprise. <https://escholarship.org/uc/item/8xz9r879>
- Lee, A., Toombs, A. L., Erickson, I., Nemer, D., Ho, Y.S., Jo, E. ve Guo, Z. (2019). The Social Infra-structure of Co-Spaces. *Proceedings of The Acm on Human-Computer Interaction*, 3(CSCW). 1- 23. <https://doi.org/10.1145/3359244>
- Leonardi, P. M. (2021). COVID-19 and the New Technologies of Organizing: Digital Exhaust, Digital Footprints, and Artificial Intelligence in the Wake of Remote Work. *J. Manage. Stud.*, 58: 249-253. <https://doi.org/10.1111/joms.12648>
- Leung, X. Y., Sun, J. ve Bai, B. (2017). Bibliometrics of social media research: A co-citation and co-word analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 66, 35-45. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.06.012>
- Liu, Y., Li, H., Goncalves J., Kostakos, V. ve Xiao B. (2016). Fragmentation or Cohesion? Visualizing the Process and Consequences of Information System Diversity, 1993-2012, *European Journal of Information Systems*, 25:6, 509-533. <https://doi.org/10.1057/ejis.2016.5>
- Lopes, A., Yanchuk, A., Morais, E., Moniz, S., Eduardo W. C. ve Au-Yong-Olivera, M. (2022). Remote work and the challenges of the global search for talent: How companies in Portugal are adapting to a new reality, *2022 17th Iberian Conference on Information Systems and Technologies (CISTI)*, Madrid, Spain, 2022, pp. 1-6, doi: 10.23919/CISTI54924.2022.9820100.
- Lott, Y. ve Abendroth, A. (2020). The Non-Use of Telework in an Ideal Worker Culture: Why Women Perceive More Cultural Barriers. *Community, Work & Family*, 23(5). 593-611. <https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1817726>
- Luc, P. T., Lan, X. P., Le, A. N. H. ve Trang, T. B. (2022). A co-citation and co-word analysis of social entrepreneurship research. *Journal of Social Entrepreneurship*, 13(3). 324-339. <https://doi.org/10.1080/19420676.2020.1782971>
- Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., Smit, S., Ellingrud, K., Meaney, M. ve Robinson, O. (2021). The future of work after COVID-19. *McKinsey Global Institute*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19#/>

- Majchrzak, A., Rice, R. E., Malhotra, A., King, N. ve Ba, S. (2000). Technology Adaptation: The Case of a Computer-Supported Inter-Organizational Virtual Team. *MIS Quarterly*, 24(4). 569-600. <https://doi.org/10.2307/3250948>
- McBurney, M. ve Novak, P. (2002). What is bibliometrics and why should you care?. IEEE International Professional Communication Conference. 108 - 114. 10.1109/IPCC.2002.1049094.
- McCarthy, J., Minsky, M., Rochester, N. ve Shannon C. (1955). A proposal for the Dartmouth summer research project on artificial intelligence. <http://jmc.stanford.edu/articles/dartmouth/dartmouth.pdf>
- Meşhur, H. F. A. (2016). Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Mihhaileva, G. (2009). “Management Challenges Arising From the Use of Virtual Work”, *Baltic Journal of Management*, Vol. 4 No. 1, 80-93. <https://doi.org/10.1108/17465260910930467>
- Milošević, J. (2020). Digital Nomads: A Cultural View. Undergraduate dissertation, University of Rijeka, Dabar Digital Academic Archives and Repositories. <https://repository.ffri.uniri.hr/islandora/object/ffri:2605>
- Mohn, T. (2017). The Digital Nomad Life: Combining Work and Travel. The New York Times, April 3, <https://www.nytimes.com/2017/04/03/business/digital-nomads-work-tourism.html>
- Mokhtarian, P. (1991). Defining Telecommuting. Institute of Transportation Studies, UC Davis, Institute of Transportation Studies, Working Paper Series. 1305. https://www.researchgate.net/publication/46439796_Defining_Telecommuting/citation/download
- Morán, R. C. D., Agüero Corz, E.D.C., Sánchez Soto, J.M., López Gómez, H.E. (2022). Impact of Teleworking on the Health and Well-Being of Peruvian Workers in Times of Pandemic. *Sustainability* 2022,14,15876. <https://doi.org/10.3390/su142315876>
- Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M. ve Heeln, M. P. (2010). Comparing Telework Locations and Traditional Work Arrangements: Differences in Work-Life Balance Support, Job Satisfaction and Inclusion, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 25
- Müller, A. (2016). The Digital Nomad: Buzzword or Research Category?. *Transnational Social Review*, 6(3). 344-348. <https://doi.org/10.1080/21931674.2016.1229930>
- Nakrošiene, A., Buciuniene, I. ve Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, Vol. 40 No. 1, pp. 87-101. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>
- National Institutes of Health (2023). Mental Health During the COVID-19 Pandemic. <https://covid19.nih.gov/covid-19-topics/mental-health>

- Nayani, R. J., Nielsen, K., Daniels, K., Donaldson-Feilder, E. J. ve Lewis, R. C. (2018). Out of sight and out of mind? A literature review of occupational safety and health leadership and management of distributed workers. *Work & Stress*, 32(2), 124-146. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1390797>
- Navajas-Romero V., Ariza-Montes A., Hernández-Perlines F. (2020). Analyzing the Job Demands-Control-Support Model in Work-Life Balance: A Study among Nurses in the European Context. *Int J Environ Res Public Health*. 2020 Apr 21;17(8):2847. PMID: 32326
- Nilles, J. (1975). Telecommunications and Organizational Decentralization. *IEEE Transactions on Communications* 23 No. 10, 1142-1147. <https://jala.com/Telecomm%20and%20Org%20Decentralization.pdf>
- Nilles, J. M. (1994). Making Telecommuting Happen: A Guide for Telemanagers and Telecommuters. Van Nostrand Reinbold, New York, 1994. <http://worldcat.org/isbn/0442018576>
- Ollo-López, A., Goñi-Legaz, S. ve Erro-Garcés, A. (2021). Home-Based Telework: Usefulness and Facilitators. *International Journal of Manpower*, Vol. 42 No. 4, pp. 644-660, <https://doi.org/10.1108/IJM-02-2020-0062>
- Ono, H. (2022). Telework in a land of overwork: It's not that simple or is it?. *American Behavioral Scientist*, 00027642211066038. <https://doi.org/10.1177/0002764221106603>
- Olson, G. M. ve Olson, J.S. (2000) Distance Matters, *Human-Computer Interaction*, 15:2-3, 139-178. https://doi.org/10.1207/S15327051HCI1523_4
- Olson, H. M. (1983)., Remote Office Work: Changing Work Patterns in Space And Time. New York University. <https://dl.acm.org/doi/pdf/10.1145/358061.358068>
- Olson, H. M. (1982). New Information Technology and Organizational Culture. *MIS Quarterly*, vol. 6, 71-92. *JSTOR*. <https://doi.org/10.2307/248992>
- Öztürkoğlu, Y. (2013). Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri. *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1). 109-129
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D. ve Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Parlak, N. K. (2016). İş-Yaşam Dengesi Açısından Esnek Çalışmanın Analizi. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2). 109-137. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/265273>
- Parsons, F. (1909). Choosing a Vocation. MA: Houghton Mifflin, Boston. <https://www.amazon.com/Choosing-Vocation-Frank-Parsons/dp/0548874506>

- Pehlivan A. (2012). Öğretmen Adaylarının Anadolu Ağızlarına Yönelik Tutum Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Bilig.* 63:135-158. <http://www.ajindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423873015.pdf>
- Peters, H. P. F. ve Van Raan, A. F. J. Structuring scientific activities by co-author analysis. *Scientometrics* 20, 235-255 (1991). <https://doi.org/10.1007/BF02018157>
- Peters, P., Den Dulk, L. ve De Ruijter, J. (2010). May I Work From Home? Views of the Employment Relationship Reflected in Line Managers' Telework Attitudes in Six Financial-Sector Organizations. *Equality, Diversity and Inclusion. International Journal*
- Pollert, A. (1988). The Flexible Firm: Fixation or Fact?. *Work, Employment & Society*, 2(3). 281-316. <http://www.jstor.org/stable/23746445>
- Portela, C. F., Santos, M. F., Silva, Á., Machado, J. ve Abelha, A. (2011). Enabling a pervasive approach for intelligent decision support in critical health care. In *ENTERprise Information Systems: International Conference, CENTERIS 2011, Vilamoura, Portugal, October 5-7, 2011, Proceedings, Part III* (pp. 233-243). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-24352-3_25
- Pritchard, A. (1969). Statistical Bibliography or Bibliometrics?. *Journal of Documentation*. 25. 348-349. <https://doi.org/10.1108/eb026482>
- Pyle, W .G. ve Roesch, F. C. (2022). Recalibrating Healthcare to Create a More Equitable Post-Pandemic Work Environment. *Healthcare Management Forum*, 2022;35(1): 39-42. <https://doi.org/10.1177/08404704211054142>
- Rehn, C. ve Kronman, U. (2008). Bibliometric handbook for Karolinska Institutet. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1480.9447>
- Roodbandi A. S. J., Choobineh, A., Barahmand, N. ve Sadeghi, M. (2021). Research Outputs in Ergonomics and Human Factors Engineering: A bibliometric and co-word analysis of content and contributions, *International Journal of Occupation*. <https://doi.org/10.1080/10803548.2021.1955495>
- Sánchez-Vergara, J. I., Orel, M. ve Capdevila I. (2023). Home Office is the Here and Now. Digital nomad visa systems and remote work-focused leisure policies, *World Leisure Journal*, 65:2, 236-255. <https://doi.org/10.1080/1607805520232165142>
- Saridakis, G., Georgellis, Y., Benson, V., Garcia, S., Johnstone, S. ve Lai, Y. (2023). Guest editorial: Work from home (WFH). employee productivity and wellbeing: lessons from COVID-19 and future implications, *Information Technology & People*
- Sengupta, I. N. (1992). Bibliometrics, Informetrics, Scientometrics and Librametrics: An Overview, *Libri*. 42, 75-98. <https://doi.org/10.1515/libr.1992.42.2.75>
- Shapiro, E. S (1978). Robert A. Woods and the Settlement House Impulse. *Social Service Review*, 52(2). 215-226. <http://www.jstor.org/stable/30015609>

- Shirmohammadi M., Chan Au W. ve Beigi M. (2022). Antecedents and Outcomes of Work-Life Balance While Working from Home: A Review of the Research Conducted During the COVID-19 Pandemic. *Human Resource Development Review*. 2022 Dec;21(4):473–516. doi: 10.1177/15344843221125834. PMID: PMC9535461.
- Sinclair R. R., Allen T., Barber L., Bergman M., Britt T., Butler A., Ford M., Hammer L, Kath L., Probst T. ve Yuan Z. (2020). Occupational Health Science in the Time of COVID-19: Now more than Ever. *Occup Health Sci*. 2020;4(1-2):1-22. <https://doi.org/10.1007/s41542-020-00064-3>
- Smith, L. C. (1981). Citation Analysis. *Library Trends*, 30(1), 83-106. <https://hdl.handle.net/2142/7190>
- Spinks, W. A. (2002). A survey of home-based workers in Japan: Emerging health issues. *Journal of Occupational Health*, 44(4), 248-253. <https://doi.org/10.1539/joh.44.248>
- Suortti, C. ve Sivunen, A. (2023). Communicative Tensions in Remote Work During the COVID-19 Pandemic. *Management Communication Quarterly*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/08933189231199052>
- Surwase, G., Sagar, A., Kademani, B. S. ve Bhanumurthy, K. (2011). Co-citation analysis: An overview. <http://eprints.relis.org/17524/>
- Swift, M. L. ve Virick, M. (2013) Perceived Support, Knowledge Tacitness, and Provider Knowledge Sharing Group & Organization Management, 38 (6). 717-742. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1059601113507597>
- Şen, E. (2017). Evde hizmet sözleşmesi. Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, (10), 475-505. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/394362>
- Takayoshi, H. (1997). Conditions for The Diffusion of Telework. *Journal of Japanese Trade & Industry*, 40 - 41. https://www.jef.or.jp/journal/pdf/japanomics_9707.pdf
- Thibaut, J. W. ve Kelley, H. H. (1959). The Social Psychology of Groups (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315135007>
- Thompson, B. Y. (2019). The Digital Nomad Lifestyle: (Remote) Work/Leisure Balance, Privilege, and Constructed Community. *International Journal of the Sociology of Leisure*. 2. 1-16. <https://doi.org/10.1007/s41978-018-00030-y>
- Timsal, A. ve Awais, M. (2016). Flexibility or ethical dilemma: an overview of the work from home policies in modern organizations around the world. *Human Resource Management International Digest*, Vol. 24 No. 7, pp. 12-15. <https://doi.org/10.1108/HRMID-03-2016-0027>
- TİSK (2022). Yeni Nesil Çalışma Modelleri. <https://www.tisk.org.tr/dokuman/yeni-nesil-calisma-modelleri-raporu-.pdf>

- Toffler, A. (1980). *The Third Wave*. New York: William Morrow.
https://ia601200.us.archive.org/9/items/TheThirdWave-Toffler/The-Third-Wave_-Toffler.pdf
- Tonta, Y. ve Akbulut, M. (2021). Uluslararası Dergilerde Yayımlanan Türkiye Adresli Makalelerin Atıf Etkisini Artıran Faktörler. *Türk Kütüphaneciliği*, 35(3). 388-409.
<https://doi.org/10.24146/tk.933159>
- Toscano, F. ve Zappalà, S. (2020). Social Isolation and Stress as Predictors of Productivity Perception and Remote Work Satisfaction during the COVID-19 Pandemic: The Role of Concern about the Virus in a Moderated Double Mediation. *Sustainability*
- Toscano, F., Salvatore, Z. ve Teresa, G. (2022). Is a Good Boss Always a Plus? LMX, Family-Work Conflict, and Remote Working Satisfaction during the COVID-19 Pandemic. *Social Sciences* 11: 248. <https://doi.org/10.3390/socsci11060248>
- Tozlu, E. (2011). Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3(4). 99-116. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/213973>
- Tursunbayeva, A., Di Lauro, S. ve Antonelli, G. (2022). Remote Work at the Time of COVID-19 Pandemic and Beyond: A Scoping Review. In: Mondal, S.R., Di Virgilio, F., Das, S. (eds) *HR Analytics and Digital HR Practices*. Palgrave Macmillan, Singapore.
https://doi.org/10.1007/978-981-16-7099-2_6
- Tremblay, D.G ve Thomsin, L. (2012). Telework and Mobile Working: Analysis of Its Benefits and Drawbacks. *International Journal of Work Innovation*, 1. 100-113.
<https://doi.org/10.1504/IJWI.2012.047995>
- Ukşul, E. (2016). Türkiye’de eğitimde ölçme ve değerlendirme alanında yapılmış bilimsel yayınların sosyal ağ analizi ile değerlendirilmesi: Bir bibliyometrik çalışması.
<http://acikerisim.akdeniz.edu.tr/xmlui/handle/123456789/2927>
- UNICE, UAPME, CEEP ve ETUC (2002). Framework Agreement on Telework.
https://www.asi.is/media/312703/teleworking_agreement_en.pdf
- Vianen, A. E. (2018). Person-environment fit: A review of its basic tenets. *Annual Review of Organisational Psychology and Organisational Behavior*, 5, 75-101.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104702>
- Von Krogh, G. (2018). Artificial intelligence in organizations: new opportunities for phenomenon-based theorizing. *Academy of Management Discoveries*, Vol. 4 No. 4, 404-409.
<https://doi.org/10.5465/amd.2018.0084>
- Vuchkovski D., Zalaznik M., Mitreğa M. ve Pfajfar G. (2023). A Look At The Future of Work: The Digital Transformation of Teams From Conventional to Virtual, *Journal of Business Research*, Volume 163, 2023, 113912, ISSN 0148-2963.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113912>

- Vyas, L. (2022). New Normal at Work in a Post-COVID World: Work-Life Balance and Labor Markets. *Policy and Society*, Vol. 41 No. 1, pp. 155-167. <https://doi.org/10.1093/polsoc/puab011>
- Wang, R., Qiu, L., Cranshaw, J. ve Zhang A.X. (2024). Meeting Bridges: Designing Information Artifacts that Bridge from Synchronous Meetings to Asynchronous Collaboration. *Proc. ACM Hum.-Comput. Interact.* 8, CSCW1, Article 35 (April 2024), 29 pages. <https://doi.org/10.1145/3637312>
- Weinberg, B. H. (1974). Bibliographic coupling: A review. *Information Storage and Retrieval*, 10(5-6). 189-196. [https://doi.org/10.1016/0020-0271\(74\)90058-8](https://doi.org/10.1016/0020-0271(74)90058-8)
- Wood, S., Michaelides, G., Inceoglu, I., Niven, K., Kelleher, A., Hurren, E. ve Daniels, K. (2022). Satisfaction with One's Job and Working at Home in the COVID-19 Pandemic: A Two-Wave Study. *Applied Psychology*, 1-21. <https://doi.org/10.1111/apps.12440>
- Xu, Z., Chi, X. ve Xiao, N. (2016). High-performance computing environment: a review of twenty years of experiments in China. *National Science Review*, Volume 3, Issue 1, March 2016, Pages 36–48. <https://doi.org/10.1093/nsr/nww001>
- Yalçın, M. ve Vural, B. (2021). Covid-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma ve Kurumsal Aidiyet: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk İletişim Dergisi*: 129-139. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2111346>
- Yalınpala, J. (2002). Küreselleşmenin Emek Piyasası ve İstihdam Üzerine Etkileri. Küreselleşme: İktisadi Yönelimler ve Sosyopolitik Karşıtlıklar, içinde (der.) *Akkan Soyak*, Om Yayınları, 2002, ss. 263-304
- Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S., Suri, S., Sinha, S., Weston, J., Joyce, C., Shah, N., Sherman, K., Hecht, B. ve Teevan, J. (2021). The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nature Human Behaviour*, 6, 1-12. <https://www.nature.com/>
- Yap, C. S., ve Tng, H. (1990). Factors associated with attitudes towards telecommuting. *Information & Management*, 19(4), 227-235. [https://doi.org/10.1016/0378-7206\(90\)90032-D](https://doi.org/10.1016/0378-7206(90)90032-D)
- Yılmaz, İ. A., Pajo, A. ve Güzeler, E. G. (2014). Sanal Ofis ve Sanal Ofiste Kullanılan Bilgi ve İletişim Teknolojileri. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 427-438. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ejovoc/issue/5386/73059>
- Yiğit, S. (2022). Uzaktan Yönetme ve Çalışma Zorlukları. Ordu Ünye Üniversitesi İktisadi İdari İşletme Fakültesi
- Yıldız B., Yıldız T., Ozbilgin M. ve Yıldız H. (2022). Counterintuitive consequences of COVID-19 on healthcare workers: A meta-analysis of the relationship between work engagement and job satisfaction. *Front Psychol.* 2022 Oct 10;13:962830.. PMID: 36300078; PMCID: PMC9589064. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.962830>

- Yu, S. (2008). How to make teleworking work. *Communications News -Wheaton-*. 45. 30-32.
- Zan, B. (2019). Doğrudan Atıf, Ortak Atıf ve Bibliyografik Eşleşme Yaklaşımlarına Dayalı Olarak Araştırma Alanlarının Değerlendirilmesi. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/916326>
- Zenkteler, M., Foth, M. ve Hearn, G. (2021). The role of residential suburbs in the knowledge economy: Insights from a design charrette into nomadic and remote work practices. *Journal of Urban Design*, 26(4), 422-440. <https://doi.org/10.1080/13574809.2020.1860673>
- Zenkteler, M. ve McCutcheon, M. (2022). Distribution of Home-Based Work in Cities: Implications for Planning and Policy in the Pandemic Era. *Journal of Urban and Regional Analysis*, vol. 14-2 (2022): 187-210. <https://doi.org/10.37043/JURA.2022.14.2.2>
- Zhang, J., Yu, Q., Zheng, F., Long, C., Lu, Z. ve Duan, Z. (2016). Comparing Keywords Plus of WoS and Author Keywords: A Case Study of Patient Adherence Research. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 67(4) 967-97. <https://doi.org/10.1002/asi.23437>
- Zupic, I. ve Cater, T. (2015). Bibliometric Methods in Management and Organization. *Organizational Research Methods*, 2015, Vol. 18(3) 429-472. <https://doi.org/10.1177/1094428114562629>