

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

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**COVID-19 PANDEMİ DÖNEMİ VE UZAKTAN
ÇALIŞMANIN PERFORMANS İLE İLİŞKİSİNİ
BELİRLEMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

Olha DEREKOYLU

2501181242

TEZ DANIŞMANI

Prof.Dr. Arzu ÜLGEN AYDINLIK

İSTANBUL-2022

ÖZ

COVID-19 PANDEMİ DÖNEMİ VE UZAKTAN ÇALIŞMANIN PERFORMANS İLE İLİŞKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Çağımız teknolojisinin getirdikleri ile işletmeler maliyetlerini azaltmak ve kar oranlarını yükseltmek amacı ile yeni iş modelleri benimseme süreçlerini araştırmaktadırlar. Özellikle Covid-19 pandemisi ile gündeme gelen uzaktan çalışma modeli tüm işletmeler tarafından kısa sürede kabul gören bir model halini almıştır. Geçmişte şirketler tarafından pek tercih edilmemiş olan uzaktan çalışma modelinin bu dönemde oldukça fazla öneme sahip olması, çalışan kişinin performansı üzerindeki etkinin araştırılması hususunu ön plana çıkartmıştır.

Bu sebeple araştırmanın amacı uzaktan çalışma modelinin iş performansı üzerindeki etkisini belirlemek, literatüre ve gelecekte yapılacak çalışmalara ışık tutmaktır.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan Çalışma, İş Performansı, Pandemi, Covid-19, Uzaktan Çalışmanın Ajantajları ve Dezavantajları

ABSTRACT

A RESEARCH TO DETERMINE THE RELATIONSHIP BETWEEN THE COVID-19 PANDEMIC AND REMOTE WORKING WITH PERFORMANCE

With the technology of our age, businesses are investigating the processes of adopting new business models with the aim of reducing their costs and increasing their profit rates. The remote working model, which has come to the fore especially with the Covid-19 pandemic, has become a model that has been accepted by all businesses in a short time. The fact that the remote working model, which was not preferred by companies in the past, has a great importance in this period has brought the issue of researching the effect on the performance of the employee to the fore.

For this reason, the purpose of the study is to determine the effect of the teleworking model on work performance and to shed light on the literature and future studies.

Keywords: Remote Working, Work Performance, Pandemic, Covid-19, Advantages and Disadvantages of Remote Working

ÖNSÖZ

Son yıllarda dünyamızı etkisi altına alan pandemi döneminin etkileri ile çalışma disiplinleri tekrar gözden geçirilmiş, köklü değişiklikler ortaya çıkmıştır. Üzerinde düşünülmesi gereken kavramlardan biri de işin nerede ve nasıl yapılabileceği konusudur. Gelişen teknolojinin de getirdiği avantajlar sonucunda örgütler çalışmalarını ofis dışına taşımak mecburiyetinde kalmışlardır. Ancak, pandemi sürecinin geride kalması ile birlikte uzaktan çalışma seçeneği güncelliğini ve önemini yitirmemiş, işverenler için avantajlı bir alternatif olarak görülmeye devam edilmiştir. Bu sebeplerden dolayı hayatımızın içine dahil olan uzaktan çalışma kavramı ve uzaktan çalışma esnasında performansın nasıl etkilendiği konusu araştırmaya değer görülmüştür. Bahsi geçen konunun incelenmesi ve başka araştırmalara ışık tutabilmesi veya kaynak olabilmesi ümidi ile bu tez hazırlanmıştır.

Tez çalışmalarım ve hazırlıklarım esnasında ve yüksek lisans eğitimim süresince yardımlarını esirgemeyen çok kıymetli danışmanım Prof.Dr. Arzu ÜLGEN AYDINLIK'a, çalışmalarımın her aşamasında desteğini gördüğüm Arş.Grv. H. Talha DEMİRBAŞ'a, yüksek lisansıma başlamak için beni motive eden annem Liudmyla'ya ve Türkçe çevirilerimde yardımcı olan eşim Ercüment'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

OLHA DEREKOYLU

İSTANBUL, Haziran 2022

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	ii
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
GİRİŞ.....	x

BİRİNCİ BÖLÜM UZAKTAN ÇALIŞMA

1.1. UZAKTAN ÇALIŞMA KAVRAMI	1
1.1.1. İş Yaşamında Uzaktan Çalışma Kavramı.....	3
1.2. UZAKTAN ÇALIŞMA ÇEŞİTLERİ.....	6
1.2.1. Ev Esaslı Uzaktan Çalışma	6
1.2.2. Merkez Esaslı Uzaktan Çalışma	6
1.2.3. Hareketli Uzaktan Çalışma	9
1.3. UZAKTAN ÇALIŞMANIN TARİHİ.....	9
1.4. UZAKTAN ÇALIŞMANIN OLUMLU VE OLUMSUZ SONUÇLARI.....	11
1.4.1. Uzaktan Çalışmanın Olumlu Sonuçları.....	11
1.4.1.1. Bireysel Olumlu Etkiler	12
1.4.1.2. Örgütsel Olumlu Etkiler	13
1.4.1.3. Toplumsal Olumlu etkiler	14
1.4.2. Uzaktan Çalışmanın Olumsuz Sonuçları	15
1.4.2.1. Bireysel Olumsuz Etkiler	15
1.4.2.2. Örgütsel Olumsuz Etkiler.....	17
1.4.2.3. Toplumsal Olumsuz etkiler	19

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ PERFORMANSI

2.1. İŞ PERFORMANSI KAVRAMI	20
2.2. İŞ PERFORMANSININ DAVRANIŞ VE SONUÇ İLİŞKİSİ	21
2.3. İŞ PERFORMANSININ BOYUTLARI	22
2.3.1. Görev Performansı	22
2.3.2. Uyumsal Performans	23
2.3.3. Bağlamsal Performans.....	24
2.4. UZAKTAN ÇALIŞMA İLE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ ...	25
2.5. COVID-19 VE UZAKTAN ÇALIŞMA	30

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

UZAKTAN ÇALIŞMANIN İŞ PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	38
3.2. ARAŞTIRMANIN MODELİ	38
3.3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	39
3.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	40
3.4.1. Evren ve Örneklem	40
3.4.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları	40
3.5. ARAŞTIRMANIN ANALİZLERİ	41
3.5.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi.....	41
3.5.1.1. Açımlayıcı Faktör Analizi	41
3.5.1.1.1. Uzaktan Çalışmaya İlişkin Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları	41
3.5.1.2. Güvenilirlik Analizi.....	44
3.6. BULGULAR	44
SONUÇ	66
KAYNAKÇA	69
EKLER	80

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. KMO ve Bartlett Değerleri	41
Tablo 3.2. Uzaktan Çalışmaya İlişkin Ölçeğin Faktörlerine İlişkin Analiz Sonuçları	42
Tablo 3.3. Demografik Değişkenlere Göre Dağılım	44
Tablo 3.4. Betimsel İstatistik	46
Tablo 3.5. Kolerasyon Analizi.....	46
Tablo 3.6. Regresyon Analizi	47
Tablo 3.7. Tanımlayıcı İstatistikler Tablosu.....	47
Tablo 3.8. Model Özet Tablosu	49
Tablo 3.9. Anova Tablosu	49
Tablo 3.10. Katsayılar Tablosu.....	50
Tablo 3.11. Ölçek Puanlarının Cinsiyet Bakımından Farklılık Gösterme Anlizi	51
Tablo 3.12. Ölçek Puanlarının Yaş Bakımından Farklılık Gösterme Analizi	51
Tablo 3.13. Ölçek Puanlarının Eğitim Durumu Bakımından Farklılık Gösterme Analizi	52
Tablo 3.14. Ölçek Puanlarının Medeni Durum Bakımından Farklılık Gösterme Analizi	53
Tablo 3.15. Ölçek Puanlarının Ebeveynlik Durumu Bakımından Farklılık Gösterme Analizi	54
Tablo 3.16. Ölçek Puanlarının Pandemiye Uzaktan Çalışma Süresi Bakımından Farklılık Gösterme Analizi.....	54
Tablo 3.17. Ölçek Puanlarının Hafta Sonu Çalışma Durumu Bakımından Farklılık Gösterme Analizi.....	56
Tablo 3.18. Ölçek Puanlarının Çalışmaların Etkilenme Durumu Bakımından Farklılık Gösterme Analiz	56
Tablo 3.19. Ölçek Puanlarının Çalışma Saati Tercihi Bakımından Farklılık Gösterme Analizi.....	58
Tablo 3.20. Ölçek Puanlarının Günlük Çalışma Saati Bakımından Farklılık Gösterme Analizi.....	59

Tablo 3.21. Ölçek Puanlarının İletişim Sorunu Yaşama Durumu Bakımından Farklılık Gösterme Analizi	60
Tablo 3.22. Ölçek Puanlarının Düzen Sorunu Yaşaması Bakımından Farklılık Gösterme Analizi.....	61
Tablo 3.23. Ölçek Puanlarının Çalışma Yeri Tercihi Bakımından Farklılık Gösterme Analizi	63
Tablo 3.24. Ölçek Puanlarının Bölgesel Olarak Farklılık Gösterme Analizi	64



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1. Araştırma Modeli	39
Şekil 3.2. Scree Plot grafiği	42
Şekil 3.3. Regresyon Analizi – Serpme Diyagramı	48



GİRİŞ

Covid-19 virüsünün yayılması ile hayatımızın odak noktası halini alan pandemik durum, dünya üzerindeki tüm devletleri keskin önlemler almak mecburiyetine sokmuştur. Söz konusu bu tedbirlerin en etkili izolasyon ve sokağa çıkma yasağı olduğu için çalışan kesim uzun zaman iş yerlerinden uzak kalmak zorunda kalmıştır. Bu şartlarda işletmeler de pandemi şartlarının zorlukları ile baş edebilmek adına çalışanlarına ücretsiz izin, çıkış veya uzaktan çalışma gibi seçenekler sunmuştur. Uzaktan çalışma yöntemi pandemi döneminde işletmelere sunduğu fayda ve halk sağlığı açısından önem kazanmıştır. Mevcut işini iş yerine bağlı kalmadan yapabilme fırsatı sunan bu model, çalışanlar ve işletmeler açısından tercih edilen bir model halini almıştır.

Uzaktan çalışmanın öneminin anlaşılması ile birlikte bu çalışma modelinin şirketlerin verimliliği üzerindeki etkisinin yanısıra, çalışanların performansı üzerindeki etkisi de hakkında itina ile düşünülmesi ve irdelenmesi icap eden bir husus haline gelmiştir. Uzaktan çalışmanın oluşturduğu avantajlar ve dezavantajların iş performansı üzerindeki etkilerinin belirlenmesi elzem bir konu halini almıştır.

Tüm bunlara istinaden araştırmanın birinci bölümünde uzaktan çalışma ana başlığı altında uzaktan çalışma çeşitleri, uzaktan çalışma tarihi, uzaktan çalışmanın olumlu ve olumsuz sonuçları incelenmiştir. İkinci bölümünde iş performansı ana başlığı altında iş performansının davranış ve sonuç ilişkisi, iş performansı boyutları, uzaktan çalışma ile iş performansı arasındaki ilişki ve covid-19 uzaktan çalışma ilişkisi incelenmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümünde uzaktan çalışmanın iş performansı üzerine etkisini tetkik etmek gayesiyle anket veri toplama araştırması ve SPSS istatistik yöntemi kullanılarak veri analizi yapılmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

UZAKTAN ÇALIŞMA

1.1. UZAKTAN ÇALIŞMA KAVRAMI

Endüstriden enformasyon toplumuna geçişte meydana gelen gelişmelerle eş zamanlı şekilde örgütsel yapılarda ve idare yaklaşımında da görülen dönüşümün çalışan profili, istihdam biçimleri ve koşulları gibi iş bağlantılarını şekillendiren unsurları etkilemesiyle oluşan ekonomik yapı içinde yeni iş modelleri ile iş gören tipleri oluşmuştur. Endüstri toplumlarının simgesi olan fabrikalar git gide ufak üretim tesislerine, bürolara, dijital işyerlerine dönüşmüştür (Zaim, 2005: 589-590). Sosyal olarak meydana gelen söz konusu dönüşümler, değişikliklere uyum sağlayabilecek esnek yapıları da doğurmuştur.

Esnek çalışma da bahsi geçen devirde dönüşüme adapte olacağı ve hareketlilik kazandıracağı fikriyle kolayca benimsenmiştir. Esnek çalışma, bir merkeze bağımlı bununla beraber işi yapılması adına bir yere bağlı olmayan, iş görenlerin birebir görüşmediği iş şekli olarak anlaşılmaktadır. Çağımızda enformasyon ile iletişim teknolojileriyle beraber gelişim gösteren esnek çalışma sisteminin yarattığı istihdam şekli, zamansal ve mekânsal birliği bozmaktadır. Zaman ile mekanın ayrı kılınmasıysa bir tarafıyla klasik istihdamın merkezinde olan zaman ile yer olgularının manalarını kaybetmesine neden olmaktadır (Tutar, 2007: 127-128)

İş yaşamında esnek olma; süratle global hale gelen dünyada organizasyonların dönüşen ekonomik ve toplumsal şartlara, teknolojik ve rekabetçi koşullara adapte olabilmeleri için toplumsal tarafların iş çeşidi ve şartlarını diledikleri biçimde belirleyebilme serbestliğidir (Çarhoğlu, 2011: 2). Esnek çalışma biçimleri git gide yaygınlaşmış, birçok değişik şekilde iş yaşamına katılmıştır (Okur, 2001: 84). Esnek çalışma biçimlerden biri de uzaktan çalışmadır.

‘Tele’ sözcüğünün Yunanca ‘uzak’ manası taşıması (Arrigoni, 1974: 468) nosyonun içeriğine de işaret etmektedir. Tele çalışma, teknolojiye ilerlemeler neticesinde meydana gelen kimi iletişim araçlarına başvurarak, işyeri haricinde, ama

işyeriyle bağlantılı şekilde gerçekleştirilen çalışmalardır (Özçelik, 1995: 105). AB Tele Çalışma Çerçeve Anlaşması'nda bir sözleşme ya da istihdam bağlantısı bünyesinde enformasyon teknolojilerini kullanarak işverenin çalışılan ortamda ya da onun haricinde daimi gerçekleştirilen bir işin düzenlenmesi ya da yapılması şekli olarak tanımı verilmiştir (Tokol, 2008: 132).

İş görenin görevini işveren ile müşteriden farklı yerde yaptığı, gerçekleştirilen işi enformasyon teknolojileri vasıtasıyla ilettiği çalışma şeklidir (Tan, 2007: 38). Tanımlamalar, uzaktan çalışmanın, işyerinde de yapılması olası olan işleri içerdiği, işin profesyonellik talep etmesi veya teknoloji vasıtasıyla gerçekleştirilmesinden çok bilgi teknolojileriyle düzenlenmesi özelliğini göstermektedir (Alp, 2011: 798).

Tele çalışma, 1980'lerden bu yana uygulanan, mazisi manifaktür devrine dek gidebilen evde çalışmanın dönüşen bir formudur (Gümüş, 2001: 150). Fakat eskiden evden çalışmanın alt çeşidi olarak görülen tele çalışmanın, teknolojik ilerlemelerle beraber böyle bir kategorinin haricinde manaları olduğu anlaşılmıştır (Aydın, 2008: 353).

Enformasyon teknolojilerindeki ilerlemelerin mühim bir adımı olarak görülen tele çalışma, bilişim teknolojileri vasıtasıyla, söz konusu teknolojiyle uyumlu olan işin, iş yeri haricinde bir yerden bilgisayar veya telefonla gerçekleştirilebilmesidir (Meşhur, 2010: 73).

Öteki bir deyişle tele çalışma, ücretli çalışanların işyeri dışında, farklı bir yerde iletişim teknolojilerinden faydalananarak işlerini yapmalarını temel alan bir iş biçimidir. Tele çalışanların, işlerini yaptıkları yerlere, sanal işyeri veya sanal ofis denilmektedir (Ölçer ve Koçer, 2005: 54). Uzaktan çalışmada sanal ofislerin sınırları net değildir, ofisin olduğu mekan, hatta mevcudiyeti dahi ayrı birer inceleme hususudur. 2002: 18).

Tele çalışma, bütün dünyada git gide çoğalan şekilde uygulanmaktadır. Gelişmiş devletlerde farklı oranlarda uzaktan çalışma hayata geçirilmektedir. Uzaktan çalışma, çalışma yaşamını direkt olarak ya da dolaylı biçimlerde şekillendirmektedir. (Meşhur, 2007: 265). Uzaktan çalışmanın uygulanma oranı ülkeler nezdinde değişmekle birlikte söz konusu iş çeşidinin bilhassa eğitim, marketing, veri işleme,

muhasabe, basın benzeri dallarda aktif olarak kullanıldığı görülmektedir (Tokol, 2008: 131).

Uzaktan çalışmanın bireyler nezdinde uygulanması mercek altına alındığında kimi negatifiklerle karşılaşmaktadır. Mesela ABD’de işçilerin mühim bir bölümü bilgisayarla çalışabilecek donanımına sahip değildir. Bununla beraber kişilerin yaş gruplarına göre uzaktan çalışmaya dair düşünceleri farklı olabilmektedir. Uzaktan çalışmanın bütün iş dallarında hayata geçirilme ihtimali gerçekleştirilen işin özelliğiyle alakalıdır. Birçok idareci, uzaktan çalışmanın ekip çalışmasıyla uyumlu olmadığına inanmaktadır. Özel sektörde daha çok uygulanmaktadır (Tokol, 2008: 133). Bununla beraber evden türlü araçlar vasıtasıyla tele çalışanların eğitim düzeyi daha çoktur (Kıcır, 2019: 178).

Bu açıdan evde uzaktan çalışmayla klasik bir çalışma şekli olan evde çalışmayı ayırt etmek lazımdır. Klasik evde çalışma tekstil benzeri dallarda işveren bakımında iş ilişkisiyle alakalı sorumlulukların bulunmadığı iş biçimidir. Uzaktan çalışmadaysa kalifiye çalışan, teknoloji imkanları dolayısıyla zaman ile mekan açısından esnek bir düzende çalışmaktadır (Aydınöz, 2014: 46).

Uzaktan çalışmanın gerçekleştirilen çalışma çeşidi, iş yeri ve iletişim şekilleri uyarınca farklı türleri vardır (Alp, 2011: 801). Bunlar işin gerçekleştirildiği mekana göre: evden uzakta çalışma, tele merkezden çalışma, gezici çalışma, onsite tele çalışma, dönüşümlü tele çalışma; işyeri-iş gören ilişkisine göre: çevrimiçi tele çalışma, çevrimdışı tele çalışma; gerçekleştirilen işin özelliğine göre: ürün temelli uzaktan çalışma, hizmet temelli uzaktan çalışmadır (Tan, 2007: 42-55).

1.1.1. İş Yaşamında Uzaktan Çalışma Kavramı

İnsanlık tarihini meydana getiren etkinliklerin tümü insan çalışma dolayısıyla olmuştur. Uzun yıllardır pek fazla dönüşüm geçirmeden, iş yerinde üretme ve hizmet yaklaşımıyla ilerleyen iş yaşamı, çağımızda pandemilerin ortaya çıkması sebebiyle dönüşmeye başlamıştır.

Çalışma olgusu, insanlık tarihi içerisinde teknolojideki ilerlemelere bağlı olarak dönüşmektedir. Endüstri devrimine dek olan sürede toplumların iş görme şekli

tarımsal üretim ile üretilen ürünlerin mübadelesi ve satışına yoğunlaşmıştır. James Watt'ın 1768 senesinde buharlı motoru icadı iş hayatında bir devrime sebebiyet vermiş ve Endüstri Devrimi'nden çağımıza süratli bir teknolojik gelişim olmuştur. Haliyle bu devirde fiziki çalışmadan bilişsel çalışmaya doğru bir dönüşüm yaşanmıştır (Yıldız, 2010: 166).

Zihinsel iş koşullarında mekanın ehemmiyeti yok olmakta ve bu tele çalışmaya ortam yaratmaktadır. Bilhassa çağımızda enformasyon teknolojilerindeki ilerleme dünyayı kolayca ulaşılabilen bir pazara dönüştürmüş, firmaları bu manada teknolojik yatırıma itmiş ve neticede evden çalışma ile tele çalışma biçimleri görülmeye başlanmıştır (Ören ve Yüksel, 2012: 11).

Öte taraftan çalışma hayatında iletişimler daktilolardan bilgisayarla, ardından elektronik postalara taşınmış, çalışma her yerde yapılabilir hale gelmiştir. Esnek olma, iş hayatında son senelerdeki mühim hususlardan bir tanesi olmakta, iş görenlerin daha esnek iş şartlarına kavuşmasına sebebiyet vermiştir (Doğan, Bozkurt ve Demir, 2015: 375).

Uzaktan çalışma teknoloji ile çalışma yaşamındaki değişimin tesiriyle olgu olarak yenidir, fakat senelerdir uzaktan çalışma vardır, yalnızca eskiden böyle bir kategori oluşturulmamıştır (Doğrul ve Tekeli, 2010: 12). 1950'li yıllarda telefonun toplu olarak kullanımından bu yana tele çalışma söz konusudur. 1980'lerde bilgisayarların yaygınlaşması, bu düşünceye daha çok tesirde bulunmuştur. Taşınabilir olmayla beraber her mekanda ve zamanda erişilebilir olması, işlerinde herhangi bir yerde yapılabilmesine imkan tanımıştır (Johnson, 1997: 4). Söz konusu çalışma çeşidi 1990'ların sonuna dek pek gelişmemiş, 1990'ların sonundan itibaren enformasyon teknolojilerinde ilerleme maliyetleri düşürerek şartları dönüştürmüştür. İnternetin yaygınlaşması tele çalışmanın pratiğe dökülmesine destek olmuştur (Dambrin, 2004: 359).

Tele çalışma olgusu, öncelikle petrol krizinin ardından, gezileri sınırlandırarak enerji tasarrufunun sağlanması ve kişilerin taşınmasındansa çalışmanın taşınması düşüncesiyle 1970'lerde ortaya çıkmıştır. Söz konusu olgu 1973 senesinde, roket teknolojileri uzmanı ve bilim adamı Jack M. Nilles ve Güney Kaliforniya

Üniversitesi'ndeki multidisipliner takımın “Telekomünikasyon-Taşımacılık Ticareti Üzerinde Kamu Politikalarının Gelişimi” çalışmasıyla desteklenmiştir (ILO, 2016: 2). Tele çalışma (telework) nosyonu, bilgi teknolojilerinin kullanılmasını esnek iş yeri düşüncesiyle bütünleştirmektedir.

Nilles (1994) “telecommuting” ile “teleworking” kavramları arasında yakın bir bağlantının olduğunu, “telecommuting”in “teleworking”in bir şekline karşılık geldiğini ifade etmektedir. “Telecommuting” olabilmesi adına yalnızca tele çalışıyor olmak yetersizdir, işle ev arasındaki aranın da kısılması lazımdır.

İşin bilgisayar teknolojilerini kullanarak yapılması uzaktan çalışmayı öteki çalışma biçimlerinden farklı kılmaktadır. Söz konusu çalışma çeşidi evde, özellikle tasarlanmış çalışma merkezlerinde ya da gezgin olarak yapılabilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü tele çalışmayı işyeri haricinde bir yerde, iş arkadaşlarından ayrı gerçekleştirilen ve yeni teknolojilerin bunu iletişim imkanları sunarak mümkün kıldığı iş biçimi şeklinde tanımlamaktadır (Soysal, 2006: 1369). Gene Uluslararası Çalışma Örgütü Dergisi’nde bulunan tanımlama uyarınca tele çalışma, merkez haricinde, iş görenin diğer çalışanlarla bir bağlantısı olmadan, yeni iletişim teknolojilerine başvurarak onlarla iletişim kurarak gerçekleştirildiği çalışmadır (Di Martino ve Wirth, 1990: 530).

Avrupa Komisyonu’nun araştırmasında tele çalışma; bir iş ilişkisi kapsamında, işyerinde de yapılabilecek bir işin iletişim teknolojisine başvurularak, düzenli biçimde işyeri haricinde yapılmasının sağlandığı bir organizasyon olarak geçmektedir. Anadolu Üniversitesi Örgütsel Davranış eserinde tele çalışma evden ayrılmadan işleri yapmak şeklinde açıklanmaktadır (Özkalp, Varoğlu, Varoğlu, Kirel ve Acar, 2013: 15). Tele çalışma, işyeri haricinde yapılan, esnek ve bağımlı olmayan bir iş tipidir (Yılmaz, Pajo ve Güzeler, 2014: 428). Mekan ile zaman olgularından ayrı iş görmeyi anlatan tele çalışma, çağımızın en çok tercih edilen metotlarından biridir (Bingöl, 2014: 110).

Tele çalışma, örgüt için ilerlemeci stratejiler veya işgörenler için yeni bir iş ortamı oluşturmak için bir vasıta sunmaktadır. Ayrıca tele çalışma, yeni çalışma hayatının zorluklarıyla mücadele etmenin bir yöntemidir. Tele çalışma, günümüzde

gelişim gösteren örgütsel ile kişisel gereksinimler ile bağlantılı teknolojilerin bir sonucudur (Johnson, 1997: 33). Çalışma yeri haricindeki iş faaliyetleri kurumların iletişim teknolojilerinden faydalanma imkanlarına göre işyeri haricinde iş görenlerin gereksinim duyduğu esnekliği vermekte, coğrafi ve kurumsal engelleri yok etmektedir (Bingöl, 2014: 111). Tele çalışma olgusu, ulaştırma ve şehir planlamasından etik, sosyoloji ve kurumsal çalışmalara dek varan dallarda çalışmalara ilham verebilmektedir (Bailey ve Kurland, 2002: 385).

1.2. UZAKTAN ÇALIŞMA ÇEŞİTLERİ

1.2.1. Ev Esaslı Uzaktan Çalışma

İletişim teknolojilerinin kullanılmasıyla, ev merkezli tele çalışma pratikleri yayılmaktadır. Ofiste çalışmaktansa, ofis haline getirilmiş evde çalışma iş görenlerin hoşuna gitmektedir. İşgörenin harici bir müdahale ile ikaz kaygısı olmadan, kendi performansına yön vermesi, üstüne üstlük de ailevi yaşamdan uzaklaşmadan bunu yapabilmesi, onların ev merkezi çalışmayı seçmesinin sebeplerindendir. Ev merkezli tele çalışmada da çalışılacak yerin, işin yapılacağı bir seviyeye getirilmesi mecburidir. Bunun sorumluluğu işverendedir. Ev merkezli tele çalışma yapılma oranına göreyse kısmi ev merkezli uzaktan çalışma ve tam gün ev merkezli uzaktan çalışma olmak üzere iki sınıfta incelenmektedir (Soysal, 2006: 8).

Avrupa Komisyonu'nca 1999'da gerçekleştirilen e-ticaret ile tele çalışma (ECATT - Electronic Commerce and Telework Trends) çalışmasının verileri uyarınca; kısmi zamanlı evde işgörenlerin, öteki evden çalışma çeşitlerine göre daha süratle yayıldığı görülmüştür. Haliyle evden çalışmadaki gelişim, iş görenlerin çok daha fazla vaktini evden çalışarak harcadığını göstermektedir. Bu durum; kişisel çalışma mekanlarının kullanılmasında daha çok esnekliği işaret etmektedir. İş ile özel yaşamı daha optimal biçimde balansa oturtma getirisinin, tele çalışmanın yolda geçirilen vakti düşürmesi gibi tele çalışmaya atfedilen klasik bir getirinin daha çok kullanılmasına da işaret eder (Peter ve Dulk, 2003: 311).

1.2.2. Merkez Esaslı Uzaktan Çalışma

Tele çalışma şeklinin meydana çıktığı ilk dönemlerde ev merkezli tele çalışma yaygın çalışma şekli olmasına karşında, merkez bazlı uzaktan çalışma da 1990’larda yayılmaya başlamıştır (Nilles, 1991: 427). Tele çalışma ilk olarak ev merkezli tele çalışma şeklinde tanımlanmakta (Aguilera, Lethiais, Rallet ve Proulhac, 2016: 1), fakat olgu elektronik ev çalışmasından daha karışık şekillere doğru ilerlemektedir. Tele çalışma olgusu elektronik ev çalışması, tele çalışma merkezleri ile gezgin çalışma benzeri değişik durumları içermektedir (Di Martino ve Wirth, 1990: 530).

Bölgesel bir merkezden iş görme, tele çalışmanın farklı bir çeşididir (Nilles, 1991: 413). Örgütlerin bilgisayar ve telekomünikasyon imkanlarıyla donattıkları elektronik merkezleri anlatan tele merkezler, potansiyel iş gücünden minimum giderler yararlanabilmeyi ve işleri daha kolay kılmayı hedeflemektedir (Soysal, 2006: 149). Ev merkezli tele çalışma çok yayılmışsa da merkez esaslı tele çalışma gerek evden gerekse ofisten ayrı çalışma olarak, iş gezisini kapsayan yeni bir iş türünü anlatmaktadır. Ev merkezli iş görmenin olumsuz yanlarının düşürülmesi adına, kimi çalışanlar ana büroya gitmektense, gözetimden uzak olan ve personelinin yakınında bulunan söz konusu merkezleri tercih etmektedir (Stanek ve Mokhtarian, 1998: 53-54). Tele merkezler klasik ofis ortamından daha çok teknolojik imkana sahiptir ve geniş ağlarla bağlantılar kurulmaktadır (Soysal, 2006: 150).

Merkez esaslı tele çalışmanın değişik çeşitleri vardır. Lokal çalışma merkezleri iş görenlerin evlerinin civarında yer almakta, uzaktan eğitim, uzaktan alışveriş ya da serbest vakit faaliyetleri benzeri öteki işler için de kullanılmaktadır. Söz konusu merkezler değişik kişiler tarafından paylaşılan, türlü kurumlara ya da freelancerlara ait olan tesislerdir (Di Martino ve Wirth, 1990: 530). Teleköyler ile uygu çalışma merkezleriyle uzakta bulunan tele merkezlerin iki temel formudur. Lokal çalışma merkezlerine oranla merkeze daha uzaktırlar (Erdem, 1997: 97). Uydu merkezleri bir örgütün içerisinde mekan olarak merkez ofisten ırak fakat elektronik iletişime dahil olan merkezlerdir (Di Martino ve Wirth, 1990: 530). Söz konusu uydu merkezleri bir ülkede farklı noktalarda ya da tamamen farklı ülkelerde hayata geçirilebilmektedir. Böylece farklı ülkelerdeki iş gücünden yararlanılabilmektedir (Soysal, 2006: 150). Mesela Xerox Tokyo’nun bir semtinde Shin-Yurigaoka İstasyonu yakınında bilgisayar, telekonferans ile öteki donanımları bulunan bir uydu ofisine sahiptir

(Kurland ve Bailey, 1999: 54). Telek ylerse enformasyon teknolojilerinin mahalli halkın eğitim, çalışma ve serbest zamanlarını değerlendirmeleri için kırsal bölgelerde oluşturulan merkezlerdir. Telek yler aracılığıyla kent merkezlerinden uzakta yaşayan insanlar enformasyon teknolojilerinden faydalanabilmektedir (Soysal, 2006: 150-151). Telek yler kişiler bilişim teknolojileri farkındalığını arttırmayı hedeflemektedir. Kimi telek yler ufak işletmeler ek hizmetler sunmaktadır (Johnson, 1997: 69).

Merkez esaslı tele çalışmanın ev merkezli tele çalışmaya oranla olumlu yanları vardır. İş görenler çalışma ortamıyla bağlantı kurmakta, toplumsal izolasyon yaşamamakta, yolda harcanan zamandan tasarruf etmekte ve evden çalışmanın meydana getirdiği negatif çalışma ortamından sıyrılabilirler. Örgütler vergi girdisi benzeri kolay işleri söz konusu merkezlerden yaptırmakta, büyük organizasyonlar telek yler ile uygu çalışma merkezleri aracılığıyla uzak yerlerde iş gücünden yararlanabilmektedir (Soysal, 2006: 152). Tele merkezler ilk başta maliyetli olsa da gerek işveren gerekse iş gören adına olumlu yönler sunmaktadır (Mokhtarian, 1991, 276):

İşveren bakımından;

- Uzman bir imaj,
- Azalan emniyet ile gizlilik kaygıları,
- Tele çalışmanın verimine daha çok itimat etme,
- Daha klasik yapıda bir iş gören ile mülkiyet olgusu.

alışan bakımından;

- Evde olmayabilecek iş ortamına  z m,
- Evde oluşabilecek ailesel problemlerin azalması,
- Evde tutulması için pahalı olan ekipmanlara ulaşılması,
- Uzmanlaşmış ve toplumsal bağlantıda olma,
- Evden çalışmaya müsait olmayan pek çok birey ve iş adına eve yakın bir yerden etkin alışma.

1.2.3. Hareketli Uzaktan Çalışma

Böyle çalışan iş gören, yer bağlantısı bulunmadan işverenle her yerden bağlantı kurarak işleri sürdürebilmektedir. Bilhassa işinden dolayı çok gezen kişiler bu kategoride yer almaktadır. Çoğunlukla yöneticiler, eğitimciler ve sağlık çalışanları bu kategoride yer almaktadır (Thulin, Vilhelmson ve Fohansson, 2019: 3067).

1.3. UZAKTAN ÇALIŞMANIN TARİHİ

1970'lere dek standart hale getirilmiş ve kütleli imalatın meydana getirildiği Fordist üretim şekli egemen olmuştur fakat 1970'lerden sonra kapitalizmde görülen buhranlar ve globalleşmeyle birlikte görülen esnekleşme dönüşümleri beraberinde getirmiştir (Kıcır, 2019: 175). Teknolojik ilerlemeler ve yeni üretim sistemlerinin yaratılmasıyla beraber kurumlar, hizmetlerini ve üretim kısımlarını dışarıya aktarma imkanına kavuşmuştur. Meydana gelen iktisadi ve teknolojik değişiklikler standart harici çalışma pratiklerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Ebisui, 2012: 1).

Meydana gelen yeni çalışma çeşitleri, iş saatinin en mühim faktör olarak görüldüğü yüz-zaman anlayışının yerine mekan, zaman ve kurumca kısıtlanmamış, çalışanların özgüvenleriyle yürütülen, netice merkezli modelleri geçirmiştir (Karaca ve Esen, 2019: 15). Esnek iş modelleri, iş gücü kaynağını en çok verim alınacak şekliyle kullanmayı amaçlamış, dönüşen koşullar ve isteklere uyum sağlamak için hayata geçirilmiştir (Tuna ve Türkmendağ, 2020: 3247).

Endüstri devriminin de öncesine giden tele çalışma, ilerleyen teknolojiyle beraber geleneksel manada evden çalışma, teknolojik aletlerle hepten ya da kısmen işyeri haricinde bir yerde, işverenin denetiminden uzak gerçekleştirilmesi olarak ortaya çıkmıştır (Görücü, 2018: 285). Uzaktan çalışmanın ilk emsali 1960'ların sonlarında Washington post gazetesinde yayımlanan bir yazıdır. Söz konusu yeni çalışma stili 1980'lerle birlikte yayılmaya başlamıştır (Gezer, 2000: 37).

Enformasyon toplu şeklinde isimlendirilen çağımız toplumunda enformasyon teknolojilerinin sağladığı olanaklar, iş hayatında esnekleştirmeyi çoğaltmış, bu durum da iş ortamını klasik ofislerden ayırmıştır. Toplumsal ilerlemelerle birlikte toplumsal ve iktisadi yapının değişmesi beraberinde değişik yaklaşımları getirmiş, söz konu yeni

yaklaşım ve şartlara uyum göstermek adına özgün düzenlemeler hayata geçirilmiştir (Kavi ve Koçak, 2010: 70-71).

Kurumları tele çalışmaya iten sebepler şu şekildedir (Erdem, 2004: 6-50);

- Örgütlerin birleşmesi, yeni ortaklıklar, iş paylaşımındaki değişiklikler,
- Şirket büyümelerinde değişim, dış kaynaklara yönelme, çevresel iş gücünün kullanımı,
- Enformasyon teknolojilerindeki ilerlemeler,
- Teknolojinin hakim olduğu yeni iktisadi düzen,
- Klasikten network ekonomisine geçilmesi,
- Örgütlerin sanayi formundan, enformasyon kitlesi olmaya doğru yönelmesi,
- Bilginin hakim olduğu etkinliklerde çoğalma, teknik profesyonelliğin değerlendirilmesi,
- Kurumsal esneklik ile çevreye adapte olma, işin yeniden organize edilmesi,
- Bağımsız iş şartlarının hayata geçmesi, üretim ile çalışma bağlantılarının çoğalan esneklik,
- Kalifiye personelle iş ortamını belirleme ve vaktini ayarlayabilme serbestisinin tanınması,
- İşlerini üretken şekilde yapmaları adına personellerin teşvik edilmesi,
- Verimin çoğalması,
- Giderlerden tasarruf edilmesi,
- Masraf çeşitleri miktarının düşürülmesi,
- İşin yapısında dönüşüm, kimi vazifelerin rutin hale gelmesi, fiziki olarak iş yeri ve ofis donanımlarına olan gereksinimlerin düşmesi,
- İşgücü çeşitliliğinde çoğalma, büyük bir namzet kitlesine ulaşma imkanı,
- Merkezileşmeden ademi merkeziliğe geçilmesi,
- Kalifiye çalışanın kuruma çekilmesi ve tutulması,
- İş görenlerin çalışma tatminleri ve örgüte sadakatının çoğaltılması,

- Çalışanların gereksinimlerinin giderilmesi,
- Ulaştırma-iletişim ikamesi ve yerleşim serbestliği,
- İş gücünün sektörel yapısında dönüşüm, rekabetçilik de dönüşüm,
- Kanuni mecburiyet ile teşviklerin mecburiyeti,
- Tüketicilerle daha samimi iletişim kurma ve tüketici hizmetlerinin iyileştirilmesi.

1.4. UZAKTAN ÇALIŞMANIN OLUMLU VE OLUMSUZ SONUÇLARI

Tele çalışmanın kişisel, kurumsal ve sosyal bakımdan pozitif ve negatif tarafları vardır. Bunlar şu şekildedir:

1.4.1. Uzaktan Çalışmanın Olumlu Sonuçları

Uzaktan çalışmada iş görenler ilk olarak benzin, vakit, trafikte harcanan zaman ve giyinme benzeri giderlerden tasarruf etmektedir. En net tasarruflar gezi giderleriyle iş için alınan giysilerde olmaktadır (Toduk, 2014:2). Esneklik, özerk olma, bireysel özgürlük, düşen yolculuk zamanı, masraflar, çoğalan iş fırsatları, bireysel etkinliklere katılımın çoğalması, aile mensuplarıyla geçirilen vaktin çoğalması, yükselen verim ve daha düzgün bir hayat kalitesi tele çalışmanın kişisel pozitif tesirleridir (Meşhur, 2010: 7).

Pek çok kişi için tele çalışmanın sağladığı esneklik, aile yükümlülüklerini ve hayat stillerini bir kazanç sağlamayla uzlaştırmak adına yöntemler aramasında önemli bir unsur olmaktadır. Kişiler evde daha çok zaman geçirmekte, bu iş görenlerin aileleriyle daha çok vakit geçirerek, çocukların psikolojik gelişmelerine destek sağlamaktadır (Di Martino ve Wirth, 1990: 533).

Evin iş ortamı olması kişilere ufak çocukları ve engelli ya da yaşlı aile fertleriyle ilgilenme hususunda avantaj kazandırmaktadır. Tele çalışmayla kişiler ailelerine, toplumsal hayatlarına, gönüllü işlerine ve serbest vakit faaliyetlerine daha çok vakit ayırabilmekte, serbest zamanlarını daha etkin değerlendirebilmektedirler (Harpaz, 2002: 77). Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı ortak çalışması ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün gerçekleştirdiği çalışma tele çalışmanın gezi süresini düşürmesi, iş vaktinin organize edilmesi bakımından daha çok esnekliğe

neden olan çalışma vaktinde serbestlik, daha iyi bir çalışma-hayat balansı ve daha çok verim benzeri iş görenleri üstündeki pozitif tesirlerini göstermektedir (EUROFOUND, 2020)

1.4.1.1. Bireysel Olumlu Etkiler

Araştırma şirketi Gallup UK tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada tele çalışmanın kişiye esneklik, rahatlık, seyahat zamanından tasarruf ve daha aktif çalışma imkanı sunduğu ortaya çıkmıştır (Johnson, 1997: 19). İşe gidip gelme sırasında geçirilen vaktin mühim oranda düşmesi, birçok kişiyi söz konusu çalışma stiline itmektedir (Di Martino, Wirth, 1990: 533). Tele çalışma olanağı olan kişilerin daha çok profesyonel ve bireysel vakti vardır. Yaklaşık günde bir saatlik bir gidiş geliş senede beş haftaya tekabül etmektedir. Evde ve öteki mekanlarda çalışanlar, iş gününde daha çok verim sergilemektedir (Apgar, 1998). Alvin Toffler “şüphesiz ki yaptığımız en üretken olmayan şey, milyonlarca insanı her sabah ve akşam arazi boyunca ileri ve geri taşımaktır...” ifadelerini kullanarak, bu durum insan üretkenliği adına bir vakit kaybına, hava kirliliğine, iş görenlerin giderlerinin çoğalmasına ve daha pek çok soruna neden olduğunu söylemektedir (Toffler, 1983: 26). Tele çalışma aracılığıyla kişilerin işe gidip gelme vakti, yolda karşılaştıkları sorunlar ve giderler azalmaktadır (Tozlu, 2011: 113). İş görenler trafikte uzun ve stres dolu dakikalar harcayarak vakit kaybı yaşamakta, tele çalışma metodu kişilere işe gidiş geliş vakti ve giderlerinden tasarruf etmeleri konusunda destek olmaktadır. Seyahat zamanının azalması daha çok serbest vakit, daha düşük seviyede stres ve daha yüksek kalitede bir hayat niteliğine neden olmaktadır (Harpaz, 2002: 76). Kişilerin stres seviyesi düşecek ve bu, gerçekleştirdikleri toplantıların verimini arttıracaktır (Toduk, 2014: 33).

Tele çalışanlar üstelik iş yerlerinden uzaklaşarak daha çok özerklik elde etmekte ve çalışmalarına odaklanarak daha çok üretkenlik sergilemektedir (Di Martino, Wirth, 1990: 533). Oregon Enerji Bakanlığı’na göre tele çalışma aracılığıyla iş görenler daha üretken olmakta, daha nitelikli çalışma adına fırsat elde etmekte, çalışma ajandalarını ve yaşamlarını esneklikle daha iyi kontrol etmekte ve çoğunlukla işe gidiş geliş yapmadıkları için vakitten ve nakitten tasarruf ederek daha az stresli

olmaktadır. Üstelik kişilere gösterilen güven, yüklenen sorumluluk ve bağımsızlık aracılığıyla kişiler kendileri ve işleriyle ilgili daha iyi hissetmektedir (Johnson, 1997: 37).

Kurland ve Bailey (1999: 57) araştırmalarında tele çalışma çeşitlerine göre pozitif ve negatif tesirleri araştırmaktadır. Ev merkezli tele çalışmanın daha az seyahat zamanı, giderlerin azalması, düşen stres, yer değişimine ihtiyaç olmaması, çoğalan özerklik, iş planında esnek olma, iş yeri kurallarının olmaması, çalışma-hayat dengesi ve daha çok iş memnuniyeti benzeri kişisel faydaları vardır. Merkez esaslı tele çalışmada streslilik, seyahat zamanı, giderler ve iş memnuniyeti bakımından yararlar görülmekte, gezici tele çalışmadaysa kişilere özerklik, iş planında esneklik ve iş yeri kurallarının olmaması hususunda avantaj sağlamaktadır. Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı ortak çalışması ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün gerçekleştirdiği çalışmada tele çalışmanın seyahat vaktini düşürmesi, çalışma vaktinde özerk olma, daha iyi çalışma-hayat dengesi ve daha çok verim benzeri kişiler üstündeki pozitif tesirleri aktarılmaktadır (Eurofound, 2020).

1.4.1.2. Örgütsel Olumlu Etkiler

Tele çalışma metodu kişilere olduğu kadar örgütlere de türlü hususlarda yarar sağlamaktadır. Çoğalan istihdam giderleri, kalifiye çalışan gereksinimi, değişik yerlerdeki çalışanlar ve işyeri giderleri gibi iç faktörler iş şekillerine tesirde bulunmaya başlamıştır (Johnson, 1997: 19).

Amerika'da pek çok kişi teknolojik ilerlemelerin tesiriyle evden çalışmakta, örgütsel bağlamda tele çalışma giderlerin azalmasına destek olmaktadır. Bu konuda öncülük eden örgütlere emsal olarak AT&T, 1991'den beri kişilerin gereksinim duymadığı işyerlerini kapatmış, kimilerini birleştirmiş ve giderleri azaltarak para akışını çoğaltmıştır. Öteki bir emsal, IBM, Kuzey Amerika'daki satım ile dağıtım biriminde senede 100 milyon \$ tasarruf elde etmektedir (Apgar, 1978: 10). Tele çalışma adına gerekli olan donanım ve ek işletme giderleri bilhassa işyeri maliyetlerinin çok olduğu Londra ve Tokyo benzeri mega kentlerdeki giderleri dengelemekte, çoğunlukla pahalı kent merkezlerinde ya da sanayi alanlarında bulunan kira, emlak, vergi benzeri giderleri düşürmektedir (Harpaz, 2002: 78).

Tele çalışma, örgütleri çoğalan verim, hayat kalitesi, mekan tasarrufu, iş ilişkilerin esneklik, daha düzgün tüketici hizmeti, çoğalan motivasyon, düşen giderler bakımından pozitif yönde etkilemektedir. Di Martino ile Wirth (1990) araştırmalarında değişken organizasyon ve giderlerden tasarruf, verimin çoğalması, nitelikli kişilerin istihdam edilmesi benzeri örgütsel faydalarından söz etmektedirler (Alkan Meşhur, 2007: 335).

Hareketli uzaktan çalışma devamsızlık yapma oranını düşürmekte ve verimi çoğaltarak tüketici iletişimi güçlendirmektedir. Orgeon Enerji Bakanlığına göreyse tele çalışma aracılığıyla daha yüksek iş çalışma performansı görülecek, iş görenlerin motivasyonları ile memnuniyetleri artacak, kalifiye çalışanlar elde tutulacak ve muhtemel kalifiye çalışanların kurumu seçme olasılığı artacaktır. Uzaktan çalışma olasılığı dolayısıyla daha az hastalık izni alınacak, engelli, yaşlı ve uzak yerlerde oturan kişilere ulaşılabilecek, iş yerinde daha az kişinin çalışması dolayısıyla iş yeri ve park yerlerinden tasarruf edilecektir (Johnson, 1997: 37).

1.4.1.3. Toplumsal Olumlu Etkiler

Trafik sıkışıklığı, şehir kirliliği ve doğal afetler benzeri kuvvetli dış unsurlar iş şekillerine tesirde bulunmaktadır. Yukarılarda değinildiği üzere uzaktan çalışma olgusu birinci petrol krizinin ardından 1970’lerde Jack M. Nilles tarafından kişileri taşımaktansa işi taşımanın daha mantıklı olduğu düşüncesiyle, enerji tasarrufu yapılmasına dair bir çözüm olarak önerilmiştir (Dambrin, 2004: 359).

Alvin Toffler (1983: 26)’de çalışmak için binlerce kişinin rutin olarak trafiğe çıkmanın hava kirliliği ve fosil veya diğer enerji kaynaklarını tüketmek gibi ve benzeri pek çok sorunu doğurduğunu söylemektedir. Oregon Enerji Bakanlığı’nın oluşturduğu rapor uyarınca uzaktan çalışma aracılığıyla trafik problemi çözülecek, akaryakıt tüketimi düşerek kısıtlı enerji kaynakları muhafaza edilecektir.

Her gün iş yerine gitmeye gerek olmaması tüketimin düşmesine ve daha düşük seviyede karbon salınmasına destek olarak, sürdürülebilir çevre anlayışını geliştirecektir. Kurland ve Bailey (1999: 58) araştırmalarında hareketli tele çalışmanın toplumsal yarar hususunda katkısı olmadığını, fakat ev merkezli ve merkez esaslı tele çalışmanın trafik yoğunluğu ile hava kirliliğini düşürebileceğini ifade etmişlerdir. İşe

gidiş geliş zamanındaki düşme, araçların vesile olduğu hava ve ses kirliliğini de düşürmektedir. Trafik yoğunluğundaki azalış, muhtemel kazaların ve toplu taşımadaki yoğunluğunda azalması demektir. Tele çalışma üstelik belediyelerin yol tamiri benzeri yapı ve enerji hususundaki giderlerinin de düşmesine yol açmaktadır (Toduk, 2014:33).

1.4.2. Uzaktan Çalışmanın Olumsuz Sonuçları

Uzaktan çalışma gelişim gösteren bir iş şekli olup, literatürde bununla ilgili araştırmalar yapılmakta ve çalışma hayatında işverenlerin ilgi gösterdiği bir husus olmaktadır. Gerçekleştirilen araştırmalarda uzaktan çalışmanın kişisel, kurumsal ve sosyal getirileri kadar eleştirileri de vardır. Çalışmanın bu bölümünde uzaktan çalışmanın negatif tesirlerine değinilecektir (Johnson, 1997: 19).

1.4.2.1. Bireysel Olumsuz Etkiler

Uzaktan çalışma metoduyla alakalı eleştirilen incelendiğinde iş görenlere negatif tesirde bulunabilecek toplumsal izolasyon mevzusu dikkat çekmektedir (Meşhur, 2010: 7). Çoğunlukla uzaktan çalışanlar işyerindeki toplumsal ilişkilerden koptuklarından dolayı, yüzleştikleri en ciddi problemlerden bir tanesi izole olmaktır. Çalışma arkadaşlarıyla iletişim eksikliği sebebiyle meydana gelen izolasyon kişilerde hayal kırıklığını yaratmakta, bununla beraber mesleki izolasyona da sebep olabilmektedir. (Kurland ve Bailey, 1999: 61). Evden çalışma kişinin ofisteki öteki kişileri ve durumları etkileme kabiliyetini düşürebilmekte, bu da geniş bir toplumsal yaşam ve bağlantıya olan gereksinime negatif tesirde bulunmaktadır (Harpaz, 2002: 77). Toplumsal izolasyon endişesi ile işgörenlerin örgütlenmesini önlenmesi, sendikaların tele çalışmaya sıcak bakmamasına sebep olmaktadır (Soysal, 2006: 147). İşverenlerin tele çalışmayı, personellerin haftada minimum bir kez işyerine gelmelerini devam ettirecek biçimde planlamaları, iş görenlerin işyerinin toplumsal çevresinden ve iş arkadaşlarından ayrı kalmamasını kolaylaştıracaktır.- (Alkan Meşhur, 2007: 267).

Uzaktan çalışma metoduna dair öteki bir eleştiriyse, çalışma ile aile hayatıyla ilgilidir. Yukarıda uzaktan çalışma aracılığıyla çalışanların aile fertlerine daha çok vakit ayırdığı, bunun çalışma ve aile hayatında denge kurulmasına yardımcı olduğu

ifade edilmişti (Harpaz, 2002: 76). Fakat literatürde uzaktan çalışmanın çalışma ile hayat dengesine dair tesirleri hem pozitif hem negatif olarak iki biçimde değerlendirilmektedir. Uzaktan çalışma kişilerin çalışma ile aile hayata arasında denge kurmasına yardımcı olabileceği gibi dengenin zarar görmesine de neden olabilmektedir (Alkan Meşhur, 2007: 267). Uzaktan çalışma iş ile hayatın birbirine karışmasına neden olmakta, sınırların eksikliği kişiler için sorunlar doğurabilmektedir. Evden çalışanlar adına aile fertlerinden gelen talepler, kişinin etkililiğini şekillendirebilmektedir (Harpaz, 2002: 77). Uzaktan çalışanlar işlerini yapmak adına uygun bir ortam yaratmak zorlanabilmekte, bilhassa çocuklar ailelerinin çalışmalarını sekteye uğratabilmekte ve bu durum kişinin veriminin düşmesine sebep verebilmektedir (Kurland ve Bailey, 1999: 61).

Teknolojik donanımın yeterli olmaması çalışanlar bakımından öteki bir muhtemel problemdir (Meşhur, 2010: 7). Çalışan kişi ofiste bir sorunla karşı karşıya kaldığında teknik destek alabilmekte ama evde bu desteği alamaması, işine olumsuz tesirde bulunabilmektedir (Harpaz, 2002: 77). Teknik desteğe gereksinim duyduklarında kişilere yardım hattı ve gerekli olduğunda ziyaret etme benzeri olanakla destek verilmelidir (Johnson, 1997: 4).

Özetle uzaktan çalışmanın kişiye dair muhtemel olumsuz tarafları, değişik araştırmalarda şu şekilde aktarılmıştır;

- Odaklanma sorunu, toplumsal iletişim eksikliği, yeterli olmayan çalışma ortamı, özel donanım ile öz disipline duyulan gereksinim (Johnson, 1997: 19),
- Toplumsal ve mesleki izolasyon, kurum atmosferinden uzaklaşma, çalışma ve aile hayatında denge problemleri, gayri resmi etkileşim, uygunsuz ev ortamı, işe dikkatini verememe, daha fazla çalışma, kaynaklara ulaşma sorunu ve teknik sorunlar (Kurland ve Bailey, 1999: 57),
- Kariyer olarak ilerleme, çalışma odağı ve çevresel etkilere negatif tesirler (Naktiyok, 2001: 56),

- Aitlik hissinin zedelenmesi, izolasyon duygusu, çalışma ile aile ortamının ayrı olmaması, uzman destek yetersizliği, mesleki gelişim güçlüğü, bireysel uyumsuzluk ile hukuki hususlar (Harpaz, 2002: 78),
- Örgütsel güçlükler, daha zor ekip çalışması, kişilerin statü kaybı kaygısı, terfi sorunları, kişilerin idarecilerle olan bağlantısının zedelenmesi, imkanların sınırlanması, ruhsal sorunlar, toplumsal izolasyon, yetersiz teknolojik donanım, çalışma ile aile hayatı arasında meydana gelebilecek sorunlar (Meşhur, 2010: 7),
- Öteki çalışanlarla bire bir konuşmaktansa mail ya da telefonla iletişim kurmanın zorluğu (Tozlu, 2011: 113).

1.4.2.2. Örgütsel Olumsuz Etkiler

Uzaktan çalışma metodunun doğurduğu kimi güçlükler, işverenlerin söz konusu çalışma metodunun iş yeri ortamına dahil edilmesine istekli olmalarının önüne geçmektedir. En önemli zorluk idarecilerin, kişilerin performansını fiziki olarak görme olasılıklarının azalmasıdır. Kişilerin gözlemlenememesi ve performanslarının takip edilememesi işverenler bakımından kaygı uyandırıcıdır (Kurland ve Bailey, 1999: 59). İş görenlerin fiziki olarak gözlemlenemez olması kurumsal özdeşleşme, bağlılık hususlarında muhtemel bir risk doğurmakta, onları motivasyonları ile sadakatlerini şekillendirmektedir (Harpaz, 2002: 79). Personellerin gözlemlenmesindeki güçlükler, onların motivasyonu, kontrolü ve güveniyle iş görenlerin işi istismar etmesi endişesi işverenler ile kurumları negatif olarak etkilemektedir (Alkan Meşhur, 2007: 267).

Uzaktan çalışmanın gözetleme ihtimalini düşürmesi, iş görenlerde sanal kaytarma tavrını doğurabilmektedir. Sanal kaytarma, iş görenlerin iş vaktinde bireysel gereksinimler için örgütün internetini kullanmalarına karşılık gelmektedir (Lim, 2002: 675). Sanal kaytarma tavrı gerçekleştirilen işin niteliğini, üretkenliği ve verimi düşürmekte, çalışmaya olan dikkati negatif yönlü etkilemektedir. Bu, firmaları yüksek meblağlar ile hukuki yaptırımlara zorlamakta, örgütün kaynaklarının kullanılması, internet bağlantı hızını düşürerek, işlerin daha yavaş yapılmasına yol açabilmektedir (Güngör, 2016: 170). Sanal kaytarma davranışı çalışma hayatında mevcut bir problemdir ve işverenler bakımından önemli bir kaygı sebebidir. Uzaktan çalışma

metodu için tercih edilecek kişiler öz motivasyonu yüksek, güvenilir ve mesuliyet bilincine sahip olmalıdır (Johnson, 1997: 29)

Öteki bir eleştiri noktası donanım giderleri ile kuruluş masraflarıdır (Johnson, 1997: 19). Tele çalışmaya geçiş, çalışanlar adına özel donanım alınması, evde teknik destek verilmesi ve gereken hallerde verilmesi gereken lojistik hizmetleri gibi giderleri doğurmaktadır (Harpaz, 2002: 79). Fakat yukarıda değinildiği gibi tele çalışma metoduna geçiş ilk başta maliyetli gibi gözüksede, uzun çalışma süreleri söz konusu olacağından bu çalışma metodu firmaların maliyetlerini düşürmekte, iş gören tatminini artırmakta ve kalifiye personellerin elde tutulması adına bir vasıta görevi görmektedir.

Uzaktan çalışanların teknolojiye ulaşma sorunları ve teknik donanımların yeterli olmaması işveren ile örgüte negatif tesirde bulunmaktadır (Alkan Meşhur, 2007: 267). Çalışanlar ofiste teknik destekle irtibat halinde olabilmekte fakat uzaktan çalışmada söz konusu desteğe başvuramamaktadır (Harpaz, 2002: 77). Çalışanların gereksinim duydukları takdirde teknik ekibe ulaşmaları sağlanmalı, aksi durumda aksaklık ile bekleme süre örgütler adına giderlere gebe olmaktadır (Johnson, 1997: 4).

Alkan Meşhur (2007: 267) araştırmasında üstteki noktalara ilaveten kurumsal yapı değişimleri, vazife tahsis yanlışları, kurumsal tecrübe yetersizliği, sendikaların negatif yaklaşımları, sigorta, sağlık ve emniyet problemleri benzeri olumsuzlukları da değerlendirmektedir. Kurland ile Bailey (1999: 56) ise araştırmalarında tele çalışma metodu sebebiyle örgütlerde performansın takibi, ölçümü, idari kontrol, danışma, kıskanç iş arkadaşları, gayri resmi iletişim, örgütsel kültür, bağlılık, bireysel kabiliyetler, kişilerin uygun olma durumu, iş planı, koordinasyonu, giderler ve teknoloji benzeri noktalarda meydana gelebilecek zorluklara değinmektedir. Gallup UK raporunda tele çalışmanın bire bir görüşme gereksinimi, seçilen klasik yöntemler, örgüt maliyetleri ve iletişim sorunları gibi problemler bulunmaktadır (Johnson, 1997: 19). Ankara'da özel sektör ve devlet çalışanları üstünde gerçekleştirilen bir çalışmaya göre uzaktan çalışma pozitif yaklaşmayan örgütlerde gerçekleştirilecek işin uzaktan çalışmayla uyumlu olmaması, iş görenlerin denetimden geçirilmemesi ve kurumsal yapı değişimleri dikkat çekmektedir (Meşhur, 2010: 14). Örgütlerdeki personel miktarı

da uzaktan çalışma dair tavra tesirde bulunmakta, 500 ile altı çalışanlı örgütler, 501 ile üstü çalışanlı örgütlere oranla daha negatif tavır göstermektedir (Meşhur, 2010: 17).

1.4.2.3. Toplumsal Olumsuz Etkiler

Toplumsal olumlu etkiler başlığında uzaktan çalışmanın enerji ile yakıt kullanılması, hava ile gürültü kirliliği, trafik, yaşlı ile engellilerin çalışması ve kırsal bölgelerdeki iş imkanları benzeri noktalarda toplumsal yararından söz edilmişti (Berkün, 2012, 152). Bununla beraber uzaktan çalışmanın sosyal yapı bakımından kimi güçlükleri de vardır. Uzaktan çalışmadan verim alınabilmesi adına toplumda bütünsel bir uzaktan çalışma kültürünün oluşması lazımdır (Kurland ve Bailey, 1999: 61).

Daha önemli fakat olasılık dahilinde bulunduğundan daha az dikkat çeken öteki bir kaygı da çalışmayı duygusal bir etkinlikten, soyut bir bilgisayar faaliyeti haline getirerek, evden ayrılmamanın bireyin öteki insanlarla iletişim kurma kabiliyetini azaltmasına sebebiyet verebileceğidir. Zaman içinde daha çok çalışanın söz konusu yöntemle katılması toplumsal ilişkilerin yapısını rahatsız edici ve arzu edilmeyen biçimde dönüştürerek (Kurland ve Bailey, 1999: 62) ilişkilerin zedelendiği bir sosyal yapıya neden olabilmektedir. İçeride dönük hale gelen bir toplumda kişiler sosyal kurumlardan ıraklaşmakta, klasik ve etkin iletişimdense çağdaş ve öteki kişilerle duygusal bağdan uzak metotlara yönelmektedirler. Uzaktan çalışmada fiziki insan iletişimi yetersizdir, iletişim kanallarıyla gönderilen bilgi yalnızca iletinin bir bölümünü çalışanlara taşıyabilmektedir. İnsanlar genellikle dijital iletişime güvenmekte ama bu, öteki iletişim çeşitlerinin daralmasına yol açmaktadır. İletişimin beden dili, jest gibi temel unsurları ortadan kalkmakta, mantığı muhafaza edilirken duygular eksilmektedir. Etkili iletişim yalnızca mantıkla değil, duygularla da alakalıdır. (Harpaz, 2002: 79). Etkin uzaktan çalışmanın en iyi neticeleri, tele çalışma ile işyerinde çalışmanın dengeli bir birleşimi sonucu görülmektedir (Baruch, 2001: 134).

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ PERFORMANSI

2.1. İŞ PERFORMANSI KAVRAMI

İş performansına dair tanımlar değişiklik arz eder. İş performansı, kişilerin belli hedefleri arzulanan şekilde yapmaları şeklinde açıklanabilmektedir (Tozkoparan ve Tendeniz, 2019: 42). Üstelik, işgörenlerin vazifelerini ne kadar düzgün yerine getirdikleri, sorunları çözerken sergiledikleri yetenekleri gösteren çok kısımlı bir yapıdır (Rothmann ve Coetzer, 2003: 68). Öteki bir tanımlamadaysa iş performansı, kişilerin bir işi gerçekleştirirken, ona verilen görevi ne ölçüde yapabildiğinin, iş için gerekli olanları ne derecede karşılayabildiğinin, veriminin ve iş ahlakının hepsini içeren bir olgu olarak aktarılmaktadır. İnsani özelliklerin karışıklığı ve bunların öznel tarafları iş performansının tanımını vermeyi güç kılarsa da idareler çalışanların performans seviyesini ölçmek adına kimi nesnel kıstaslara başvurmaktadır. Bu açıdan, idarecilerin çalışanların maaş, yükselme ve işten çıkarılmayla ilgili mühim kararları vermelerinde performans değerlendirme oldukça önemlidir. Bundan dolayı da iş performansının tüm çalışanlar adına bir ve standartlaşmış olması lazımdır (Gürkaynak, 2017: 45). Söz konusu tanımlamalardaki genel düşünce, kişilerin iş performansının işin amaçları doğrultusunda yapılması ve maksimum performansın sergilenmesi tarafından belirlendiği yönündedir. İş ortamında performansın öngörülen seviyede olması örgütün devamlılığı açısından önemlidir. Kısacası iş performansı, örgütsel amaçlarla uyumlu, kişilerin öz kontrolündeki hedef odaklı davranışlardır (McShane ve Glinow, 2016: 27).

İş görenin, kurum içindeki performansı kişisel nitelik ve becerileri, işini başarıyla yapma arzusu, idarecilerin söz konusu arzuyu teşvik edebilme kabiliyeti ve çalışma ortamına bağlıdır. Çalışanın performansının yukarılarda izlemesi adına kurumun hedeflerine varmayı mümkün kılmış olması lazımdır. Bu açıdan, organizasyonların ve çalışanların hedeflerine varabilmeleri adına iş performansının çok olması gereklidir. Performansı çok olan kişileri çalıştıran kurumlar, iktisadi ve

toplumsal amaçlarına ulaşmakta, söz konusu performansı sergileyen kişilerse konumlarını garanti altına almakta, yükselme olanakların faydalanma ve ödüllendirilme olanağına kavuşmaktadır (Eren ve Hayatoğlu, 2011: 113).

2.2. İŞ PERFORMANSININ DAVRANIŞ VE SONUÇ İLİŞKİSİ

Murphy iş performansı olgusunu, bir vazifeyi süre, sürat ve verim benzeri bilinen unsurları içerecek biçimde yapma görevi ve yükümlülüğü şeklinde tanımlamıştır. Campbell vd. bir iş performansı kuramı geliştirmişler ve performansın kişilerin bir kurumdaki belli bir işi yapmasına yarayan görülebilir davranış olduğunu söylemişlerdir (Ali, Abdullah, Othayman ve Ali, 2019: 144). Campbell, Murphy ve Smith'e göre, 1970'lere dek uzanan öncü araştırmalarda performans neticelerdense, neticeye giden eylemler üstünden tanımlanmıştır. Tanımlamalar ayrıca kurumun hedeflerine tesirde bulunan ve kişilerin kontrolündeki davranışlara eğilmişlerdir. Söz konusu düşünceler doğrultusunda personel performansı kişinin kontrolündeki ve kurum hedeflerine katkı sunan edim ile davranışlar biçiminde nitelendirilebilir (Rotundo ve Sackett, 2002: 66). Kişisel iş performansını davranış ile sonuçlar olarak iki şekilde ele almak doğrudur. Personellerin yaklaşımıyla, performans esasında davranışlardır. Kişilerin tüm gün iş yerinde gerçekleştirdikleridir. Şayet onlara işlerinde neleri gerçekleştirdikleri sorulursa, türlü vazifelerdeki faaliyetlerini anlatacaklardır. Bu bakımdan, performans davranışları kapsar ve bunların ne kadar düzgün yapıldığı da önemli performans kıstasıdır. İdarecilerin yaklaşımındaysa iş performansı genellikle sonuçlarla ilgilidir. Nelerin yapıldığı yerine etkinliklerin ve amaçların sonuçlanması mühimdir. Sonuç merkezli perspektifte önemli performans kıstası nelere ulaşıldığıdır (Cardy, 2004:13).

Rich vd. göre de performans gerek neticeleri gerekse davranışları içerir. Netice merkezli yaklaşım iş performansının çıktısına karşılık gelir. Jundt, Shoss ve Huang; Motowidlo ve Tufail ile Bashi ve Shoukat'a göre öte taraftan davranış anlayışsa, davranışın görülebilir olduğuyla ilgilidir ve kurumsal neticelere ulaşılacak ortamı oluşturur. Williams ve Anderson'a göre iş performansının sonuçları performans değerlendirmesini şekillendirse de onlara ne şekilde varıldığını açıklama noktasında iş görenlerin gösterdiği davranışlar da mühimdir, bu durum da performansın birden çok

unsura bağılı olduğuna işaret etmektedir (Dhliwayo ve Coetzee, 2020: 3). Davranış, kişisel iş performansı ile neticeler aynı değildir. Davranış kişilerin çalışırken gerçekleştirdikleridir. Performans, değerlendirilen bir unsuru bulunan davranıştır, öteki bir ifadeyle kişisel ve kurumsal faaliyet için pozitif ya da negatif etkisi bulunabilmektedir. Neticelerse kişilerin ya da nesnenin performansla dönüşen ve sonunda kurumsal hedeflere katkı sunan ya da hedeflerinden sapmasına yol açan durum ya da şartlardır. Neticeler bir kişinin performansının, kuruma hedefine varmasında destek ya da engel olmasını sağlarken izlediği yoldur; kişisel performansı ele alırken neticeleri incelemeyi gerektiren de budur. Bir performans modelinin neticelerinden ise davranışlara bakmasının iki mühim sebebi bulunmaktadır. İlk olarak, kişilerin ya da eşyanın performansı dönüşen halleri ve şartları performans sergileyen kişinin kontrolü haricinde gerçekleşen unsurlardan da etkilenir. Söz konusu dışsal unsurlar için gereken düzenleme gerçekleştirilmeden, yalnızca görülen şekliyle ele alınan neticeler, bireyin kurumsal hedeflere katkılarını realist olmayan şekilde göstermektedir. Diğeriyse, tercih süreçlerinin psikolojisini kavrayabilmek adına ve tahmin sorununa psikolojik ilkeler ve metotları net bir şekilde uygulamak adına davranışa odaklanmak gereklidir (Motowidlo, Borman ve Schmit, 1997: 72-73).

2.3. İŞ PERFORMANSININ BOYUTLARI

İş performansı boyutlarıyla alakalı gerçekleştirilen araştırmalar neticesinde genellikle iş performansının iki temel davranış boyutuna odaklanıldığı görülmüştür. İş performansı ile alakalı en mühim anlayış Borman ve Motowidlo tarafından geliştirilmiştir. Borman ve Motowidlo, rol içi (görev) ve rol dışı (bağlamsal) olmak üzere iki tür iş gören davranış tanımlamıştır. Görev ile bağlamsal performans, davranış bakımından çok mühimdir. Söz konusu iki davranış türünün de değişik biçimlerde kurumsal etkinliğe katkı sunduğu belirtilmektedir (Kurt, 2013: 7).

2.3.1. Görev Performansı

Görev performansı, direkt olarak ürün imalatı ya da hizmet üretilmesinde gösterilen davranış şekillerini ya da kurumun teknik süreçlerine doğrudan olmayan şekilde verilen destekleri kapsamaktadır. Personeller bir vazifeyi yerine getirebilmek için teknik bilgi ile yeteneklerini kullandıkların görev performansı göstermiş

olmaktadırlar. Görev performansı, örgütün ortaya koyduğu kriterler ışığında, vazifenin yapılması ve amacın gerçekleştirilmesi yönünde üretilen mal, hizmet veya düşüncedir. İşin uzmanlık ile teknik kısmı, görev performansı ile alakalıdır. Öteki bir tanımlamaya göre, bir işi ötekilerden farklı kılan tarafları gösteren, onun değişmez görev ve yükümlülüklerini nitelemektedir (Bağcı ve Bursalı, 2015: 75).

İki çeşit görev performansı vardır. Birincisi, hammaddelerin kurumun mal ile hizmet ürünleri haline gelmesini sağlayan etkinliklerdir. Bir işletmede ürün satılması, üretim aracının kullanımı, öğretmenlik, hemşirelik benzeri etkinlikleri kapsamaktadır. Diğer çeşitse hammadde tedarikini yenileyen ve planlama, organizasyon, denetim ya da personel işleri benzeri teknik işlere katkı sunan etkinliklerdir (Motowildo, vd., 1997: 123).

2.3.2. Uyumsal Performans

Griffin ve Hesketh ile Pulakos, Arad, Donovan ve Plamondon'a göre çalışma hayatı hızla dönüşmekte ve iş görenlerin hareketli çevre şartların adapte olma gereksinimi her zamankinden çok olmaktadır. Allworth ve Hesketh'e göre adapte olma üstündeki vurgu, iş performansının görev ya da bağlam boyutlarına eklenemeyen değişik bir boyutuna dikkat etme gereksinimi ortaya çıkarmıştır (Motowidlo ve Kell, 2012: 113-114). CharbonnierVoirin ve Roussel ile Pulakos vd. göre, yeni çevrelerin ihtiyaçlarına cevap verebilmek adına davranışlarını dönüştürebilme yeteneği uyumsal performanstır ve ne şekilde gelişebileceğini kavramak gerek kurumlar gerek kişiler için bir gerekliliktir (Kaltainen ve Hakanen, 2020: 2). Adapte olma noktasında türlü düşünürler değişik tanımlamalar vermişlerdir. Hesketh ve Neal uyumsal performans, Murphy ve Jackson görev esnekliği, London ve Mone ilk mesleki deneyimlerini içselleştirme yeteneğinden bahsetmişlerdir. Pulakos ve arkadaşları gerçekleştirdikleri taksonomide uyumsal performansın sekiz kısmını açıklamışlardır (Pulakos, Arad, Donovan ve Plamondon, 2000: 612).

Gelişim gösteren bir yapı olması sebebiyle uyumsal performansın öteki boyutlarla bağlantısı kesinlik içermez. Ployhart ve Bliese'ye göre Pulakos'un ortaya koyduğu taksonominin performans boyutlarını mı, etkin performans sergilemek adına gerekli olan çevre şartlarını mı kapsadığıyla ilgili tartışmalar mevcuttur. Bu açıdan

bakıldığında, Pulakos vd. göre ortaya koydukları boyutlar değişik davranış türlerini değil, iş görenleri bilindik görev ile bağlamsal performans boyutlarını dönüştürmeye iten durumları göstermektedir. Ployhart ve Bliese de I-ADAPT kuramlarında adapte olmayı bir performans boyutu olarak değil, kişisel bir fark olarak algılamışlar ve kişinin değişim ve farklı olana uyum sağlama yeteneği şeklinde açıklamışlardır (Motowidlo ve Kell, 2012: 114).

2.3.3. Bağlamsal Performans

Bağlamsal performans, gayri resmi bir bölümü olan edimleri yapmaya gönüllü olma benzeri faaliyetleri içerir. Bunlar ötekilere destek olmak, bireysel olarak doğru olmadığında örgüt kurallarına uymak, kurumun amaçlarını onaylamak ve destek olmak ile kişinin vazifelerini en iyi standartlarda gerçekleştirmek için daha çok çaba harcayarak ısrar etmesi benzeri faaliyetlerdir (Motowidlo ve Van Scotter, 1994: 140).

Örgütte çalışanların, kurum içinde işle alakalı sorunlarla karşı karşıya kaldıklarına birbirlerine destek olmaları, yeni istihdam edilenlere yardımcı olmaları, onların verim ve etkinliğini arttırmaktadır. Bir kurumda bağlamsal performans gösteren çalışanlar, göstermeyenlere göre ilgi görmekte ve olumlu geri dönütler almaktadır (Bağcı ve Bursalı, 2015: 76).

Borman ve Motowidlo (1993), örgütsel vatandaşlık, pro-sosyal davranış ile performans araştırmalarından faydalananarak bağlamsal performansa dair beş etkinlik ileri sürmüştür. Bunlar şöyledir (Doğan ve Özdevecioğlu, 2009: 173).

- Sorumluluk alanı dışında olan vazifeleri yapmak için istekli olmak
- İşe dair vazifelerin yapılması için irade göstererek sebatkar olma,
- İş arkadaşlarıyla işbirliği yapmak ve uyumlu olmak
- Kişisel olarak rahatsız olunabilecek durumlarda dahi örgüt kurallarını takip etmek,
- Örgütsel amaçlara destek olma, onları koruma.

Van Scotter ile Motowidlo, bağlamsal performansın, iş performansına olumlu etki yapan iki kısımdan olduğunu söylemiştir (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009: 62).

İlki işe adanma, örgüt kurallarını izleme, yoğun çalışma ve problemlerin çözümü için gereken sorumluluğu üstlenme olarak karşımıza çıkan öz disiplin davranışlarıdır.

Diğeriye bireylerarası yardımlaşma; kurum hedef ve başarılılığına katkı sağlayan, bireylerarası davranışlardır. Bu davranışlar, iletişimin düzeltilmesi, insanlara yardımcı olunması, işbirliği ve sağduyuyla ilgilidir.

2.4. UZAKTAN ÇALIŞMA İLE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Batı ülkelerinin çoğunun iş hayatında giderek çoğalan bir hareketlilik vardır. Mobilite, yani hareketin toplumsal yapısı ve göç, Said tarafından çağımızın göstergelerinden bir olarak anlaşılmıştır. Cresswell, sadece dünyanın daha hareketli hale gelmediğini, ayrıca dünyayı algılama şekillerimizin de akışkanlaştığını söylemektedir. Green ve Shackleton'a göre Anglo-amerikan dünyasının yeni düzeninde sanayi dünyasının klasik saati, ofislerin “9’dan 5’e” çalışma süresi, dinlenme günü olan Pazar yerini esnek çalışma zamanı ve yerine bırakmıştır. İş yaşamının zamansal bakımdan gündelik, haftalık ve aylık düzeni dönüşmüş, ayrıca mekânsal değişimler görülmüştür. Kimi işler evden yapılmaya başlamış, kimi iş görenlerse işe gidişte ülkeler arası seyahat eder hale gelmiştir. İşverenler maliyeti çok iş yerlerini küçültmeye ya da kapatmaya başlamışlar, personellerine iletişim teknolojileri donanımları vererek evlerden ve farklı yerlerden çalışabilir hale gelmelerini sağlamışlardır (Hardill ve Green, 2003: 212-215). Öte taraftan, işgücündeki türlerin çoğalması işgörenlerin, işverenlerinden taleplerini de heterojenleştirmiştir. Düzgün bir iş artık yalnızca kariyer olanakları ve maaşla değil, esneklik ve çalışma-özel hayat dengesiyle seçilir hale gelmiştir. Esneklik seçenekleri içinde de esnek çalışma süreleri ile mekan serbestliği, yani tele çalışma olanakları vardır (Marx, Reimann ve Diewald, 2021: 1-2).

Tele çalışma, enformasyon teknolojilerinin kurumlara olanak sunduğu andan beri yenilikçi bir iş modeli olarak belirmiştir. Tele çalışma yani sanal çalışma, direkt olarak idareden uzaktan yönetime doğru kayış şeklinde açıklanmıştır. Pek çok kurum, iş gören performansını yükseltmek için esneklik sağlamak adına tele çalışmaya

geçmiştir (Tanpipat, Lim ve Deng, 2021: 1). Gelişen iletişim teknolojileri, resmi bir iş yeri haricinde gerçekleştirilebilecek işlerin oranını çoğaltmıştır. Baines'e göre, evden çalışmanın çoğalacağı ve iş gidişin yerine geçeceği, böylelikle enerji tüketiminde düşme, trafiğin rahatlaması, araç salınımlarının düşmesi benzeri toplumsal yararlar sunacağı 1970'li yıllardaki petrol krizinden beri çekici bir düşünce olmuştur. Telekomünikasyon teknolojilerinin kişilerin iş biçimini dönüştürdüğü kuşkusuzdur, fakat hala kişilerin yaşama alışkanlıklarının ve ev ihtiyaçlarının önemli bir dönüşüm geçirdiği görülmemiştir (Hardill ve Green, 2003: 216). 2019 sonundan beri COVID-19 tüm insanlığı etkisinde bırakmış, hastalık bulaşan milyonlarca insan hayatını kaybetmiş ve bu sayılar hala çoğalmaktadır. Enfekte olanların oranını düşürmek ve zamana yaymak adına birebir iletişimi önemli oranda önleyen eşsiz kapanmalar ve politikalar uygulanmıştır. Kapanma ile kısıtlamalar neticesinde iş dalları ve organizasyonlar uzaktan çalışmaya geçmek mecburiyetinde kalmışlardır (Buchanan, Aslaner, Adalstein, MacKenzie, Wold ve Gorr, 2021: 2).

Tele çalışma uygulamaları türlü sanayilerde stratejik tesis idaresi bakımından iyileşmişse de uzaktan çalışma taktiklerinin, personellerin performanslarını ve ruhsal durumlarını hangi yönlerden etki altında bıraktığı tam manası ile kavranmamıştır. Tele çalışma, iş yeri döngüsünü sağlayabilmek adına tüm birimlerin iletişim kanalları, dijital toplantılar, operasyonel otomasyon ve analizler benzeri pek çok dijital sistemi ve donanımı gerekli kılmıştır. Bilhassa çalışma hayatında COVID-19 sebebiyle sanallaşma sürati, normal zamandakinden çok daha hızlı olmuştur. Kurum yöneticilerinin uzaktan çalışma pratiklerini idare edebilmelerinin önemli fakat yeterli olmadığı anlaşılmıştır. Üstelik bütün personeller, kurumları tarafından sunulan tele çalışma seçeneğine erişememektedir. Kimi kurumlarda uzaktan çalışma klasik olmayan iş yeri tabanlı çalışmayla benzer hale getirilmektedir. Kimi kişiler, kişisel ve ekip çalışmaları adına gerekli olan uzaktan çalışma donanımlarını bilmemektedir. Bunları kullanabilmek ve işyeri çıktılarına yakın sonuçlar elde etmek adına özel eğitimler lazımdır (Tanpipat, Lim ve Deng, 2021: 2). Uzaktan çalışma gereken çalışanlar gerekse kurumlar adına pozitif neticelere gebe olabilir fakat COVID-19 krizinde görülen, birden ve zoraki uzaktan çalışma mecburiyeti sebebiyle negatif neticeler de ortaya çıkmıştır. Söz konusu krizde bilhassa negatif çalışma ve

sağlık neticeleri almaya meyilli olan işkolikler olmak üzere, iş görenlerin sürdürülebilir idaresi ve desteklenmesi adına yöneticilik hayati bir rol oynamaktadır (Spagnoli, Molino, Molinaro, Giancaspro, Manuti ve Ghislieri, 2020: 1)

Evden ya da uzaktan iş gören birey, merkez olarak evini kullanan, haftanın minimum iki gün iş yeri olarak evinde çalışan bireydir. Mesela muhabirler, bilgi teknolojileri profesyonelleri, öğretmenler, satış sorumluları, mühendisler, grafikerler ve finans danışmanları bunlar arasındadır. Bu farklı mesleki dalların benzer özelliği, gündelik çalışmaları adına işyeri ya da fabrikaya bağlı olmamalarıdır. Gerçekleştirdikleri işleri çok ayrı olsa da tamamı evden çalışmanın doğurabileceği sorunlarla karşı karşıya kalacaktır. İş donanımları için yer gereksinimi, iletişim donanımı, idare desteği gereksinimi benzeri problemlere ek olarak uzaktan çalışanlar büro ya da tesislerde çalışanlardan daha çok tecrübeye ve desteğe gereksinim gösterirler (Nickson ve Siddons, 2012: 4). Pinsonneault ve Boisvert, Wiesenfeld, Raghuram ve Garud'a göre sanal ofis personelleri bireysel iletişimden uzaklaşmakta, arkadaşlıkları yitirmekte, resmi olmayan toplantılarda yer almadıklarından kendilerini izole hissetmektedir. Çalışmalar, çalışma arkadaşlarından ve toplumsal çevrelerinden uzak kalanların endişe duyduklarını göstermektedir. Sanal çalışma sisteminde idareciler hiyerarşik yapının geleneksel kontrol mekanizmalarındansa bireyler arası itimata dayalı kararlar almalıdır. İş görenlere gösterilen güven gerek kuruma gerekse iş arkadaşlarına sergilenen inancın bir işaretidir. Güven ortamı çalışma arkadaşlarına sadakati çoğaltır, takım ruhunu yükseltir ve işbirliğini kuvvetlendirir (Mulki, Locander, Marshall, Harris ve Hensel, 2008: 69).

Sanal takımların çalışma ilkelerinde mühim olan üç kısım mevcuttur: hedef, kişiler ile bağlantılar. Bağlantılarda yalnızca teknoloji anlatılmamakta, iletişim de mühim yer tutmaktadır. Söz konusu bağlantılar birebir iletişimle ya da teknolojik araçlar vasıtasıyla olabilir. Ama bağlantıların kendileri etkin değildir. Neticeye ulaşmak adına bir iletişim lazımdır. Söz konusu iletişim, süreç içinde ilişkileri yaratır ve güvene dayanan ilişkiler uzun sürerler. Enformasyon çağını ötekilerden ayıran ilişkiler ya da iletişimden ziyade , dijital teknolojilerdir. Dijital teknolojiler çok sayıda iletişim olanağı sağlamaktadır. Bahsi geçen teknolojilerin organizasyonu ne şekilde etkileyeceği incelenmeye başlamıştır. Öteki iletişim türleri varlıklarını sürdürecekler,

yeni gelenler onlara katılacaktır (Lipnack ve Stamps, 1997: 18). Uzaktan çalışma iletişim teknolojilerindeki gelişmelerle beraber yaygınlaşmaktadır. Uzaktan çalışanlar iletişim teknolojilerinin son kullanıcılarıdır. Son kullanıcıları uzaktan etkin kılmak kurumlar için güçlükler içermektedir. Beyers, Tapscott ve Caston'a göre tele çalışma ile sanal örgütsel yapıların mühim bir güçlüğü idarecilerden fiziksel anlamda başka lokasyonlarda bulunan kişilerin idaresidir. Klasik hiyerarşik metotlar artık etkin olmaması idarecilerin işlevlerini dönüştürmektedir. Uzaktan çalışmanın yayılmasının önündeki en mühim unsulardan bir tanesi de idari kontrolün kaybedilmesi endişesidir (Staples, 2001: 3).

Alan yazında bulunan araştırmalara göre idareci ve personel arasındaki güven, tele çalışmayı etkili kılan bir unsurdur. Duxbury vd. , Handy, Lucas ve Baroudi, Savage ile Snell'e göre yüz yüze iletişimin sınırlanması sebebiyle uzaktan çalışanları idare ve kontrol etmek zorlaştığından güven oluşturma ile idare taleplerini minimuma indirme mühimdir. Fakat Hardy'ye göre, iş görenlere güvenmek klasik idare kontrolü yaklaşımına ve kontrolle verimin bağlantılı olduğu düşüncesine uymamaktadır. Çalışanların idarecilerinden farklı mekanlarda bulunduğu uzaktan çalışmada birebir iletişim olanağı düşüktür. Bu durum, yöneticilerin normal koşullarda sahip olacağı gözlemlene olanaklarının önemli oranda düşmesi manası taşımaktadır. Uzaktan çalışmada gözlem makul bir organizasyon ve kontrol düzeneği olmaktan çıkmıştır, yerine güven geçmiştir. Davidow ve Malone sanal bir örgütün en belirgin niteliğinin güven olduğunu ve sanallık çağında bütün idare türlerinin güven üstüne kurulması gerektiğini ifade etmişlerdir. Lipnack ve Stamps'e göre enformasyon döneminin ağlarında ve sanal takımlarında üretkenlik için güven elzemdir (Staples, 2001: 4). İngiltere'de tele çalışma pratiklerinin çoğalmaya başladığı kamu kurumlarının çalışanlarının katıldığı bir çalışmada, idareci olmayan kişiler de dahil çalışmaya katılanlar bilindik ofislerin haricinde çalışmanın desteklenmesinin ardından çalışma arkadaşlarınca güvenin suistimal edilip edilmediği sorusunu yanıtlamışlardır. Katılanlardan biri, kimi zaman iş arkadaşlarının aslında ne yaptıklarını merak ettiğini belirtmiştir (Beadle, 2018: 86).

Maaş karşılığı çalışma günümüzde, belirli bir mekanda harcanan zaman kısıtlamasından sıyrılmıştır. Bu, bilhassa idareciler, uzmanlar ve öteki beyaz yakalılar

için geçerlidir. Çoğalan teknolojik ilişki olanağı, bir işin kişilerin olduğu bir mekandan gerçekleştirilebilmesini sağlayarak, söz edilen sınırın kalkması daha kolay kılınmıştır. Fakat uzaktan çalışmaların, kişilere getirdiği olumsuz durumlar da mevcuttur. Blau'nun toplumsal değişim kuramı, uzaktan çalışmaya adapte edildiğinde, kişileri mekan serbestliği olanağına karşılık ücret almadan iş yapma, ilgi görmek adına daha yoğun çalışma ve işveren ile çalışma arkadaşlarına karşı duyumsanan mecburiyet duygusuyla daha fazla çaba gösterme biçiminde fedakarlıklar gerçekleştirdiği anlaşılmaktadır (Felstead ve Henseke, 2017: 197). Staples (2001: 4) araştırmasında, tele çalışanların uzaktan idarecileriyle ne şekilde iletişim kurup, güven inşa edecekleri noktasında kaygı duyduklarını bulgulamıştır. İdareciler de performans idaresini önemli sorunlardan bir tanesi olarak görmektedir. Söz konusu performans sorunlarının çoğu güvenle alakalıdır. Mühim konular idarecilerin, çalışanlarının neleri gerçekleştirdikleri hususunda rahat olabilecekleri biçimde, idareciyle çalışan arasında itimat inşa etme ve üstelik verimin ne şekilde ölçüleceği ve dikkatin netice odağına ne şekilde kaydırılacağı olarak aktarılmıştır. Aynı araştırmada, iş görenlerin yöneticilerine güvenlerinin, duygusal güvene oranla daha mühim olduğu bulunmuş ve uzaktan çalışanların idarecilerinin yeterlilik, sorumluluk ve uzmanlık niteliklerini vurgulayan etkinliklere odaklanmayı önerilmiştir.

Mekan açısından dağınık çalışma çok yaygınlaşmıştır. Gerçekleştirilen çalışmalar, kişilerin yenilikçi iletişim kanalları aracılığıyla uzaktan çalışabildiklerini ama uzakta bulunmanın güçlükleriyle karşılaşmayı sürdürdüklerini göstermektedir. Güçlüklerden biri görünürlükle alakalıdır ve tele çalışanların sahip olduğu düşük görünürlük, performansların ele alınmasında sorun yaratmaktadır. İş görenler bilhassa kuruma olan katkılarını idareye gösterme olanağı daima yakalayamadıklarından katkılarının adaletli şekilde değerlendirilmesiyle alakalı korku duymaktadır. Toplumsal iletişimin düşük olması da uzaktan çalışanlarda mühim problemlere neden olabilmektedir (Koehne, Shih ve Olson, 2012: 1262). Gerçekleştirilen öteki bir çalışmada, evden çalışmanın bir kişinin performansı aynı takımda olup işyerinde çalışanlara oranla negatif etkilediği görülmüştür. Öteki kriterler aynı seviyeye getirildiğinde evden çalışma, kişisel performansa negatif tesirde bulunmaktadır. Söz konusu negatif tesir ayda bir günden daha az çalışanlar da dahi vardır. Evden çalışma

vakti çoğaldıkça negatif tesir de çoğalmaktadır fakat haftada iki gün çalışmaya dek söz konusu artma mühim boyutta değildir. Bundan dolayı performansı azaltan temel ayrım evden ile iş yerinden çalışma arsında farklılıktır. Çalışmada elde edilen öteki bir sonuç, kişinin evden çalışan arkadaşlarının miktarı çoğaldıkça performansının düştüğünü göstermektedir. Bireyler pek çok ofiste beraber çalışmak zorunda kalmaktadır. Beraber çalışırken önemli bilgi dolaşımı olmazsa sorunlar ortaya çıkan. Çalışmada ulaşılan sonuç, kişilerin birbirlerini ne şekilde etkilediklerinin ve birbirlerinin deneyim ile yeteneklerine olan gereksinimin önemine işaret etmektedir. Çalışma arkadaşları kolaylıkla erişilebilir olmadığından uzaktan çalışanların onların deneyim ve yeteneklerine başvuramamaktadır. Evden çalışanlar erişilemez değildir fakat sanal erişilebilirliğin, işbirliği bakımından yeterli olmadığı görülmektedir.

2.5. COVID-19 VE UZAKTAN ÇALIŞMA

Covid-19’la pek çok firmada çalışma biçiminden mal ile hizmet sunumuna dek yapılmaya çalışılan sanal dönüşüm etkinlikleri, gelişmekte olan ülkelerde tecrübe, yenilikçilik ve teknoloji noktalarında önemli adımların atılmasına yol açmıştır (Stephenson ve Sen, 2020). Bu bağlamda sanal dönüşüm, sosyal yapının sağlığının korunması için evden çalışma, esnek iş saatleri benzeri uygulamalarla karşımıza çıkmıştır (Müftüler, 2020: 23).

Evden çalışma, geleneksel çalışma ortamında çalışmaktansa kişinin evden çalışmasıdır. Uzaktan çalışmaysa gene bireyin serbestçe belirlediği yerden çalışması manası taşımaktadır. Uzaktan çalışma olgusu, ülkemizde 2016 senesinde Türk İş Hukuku Mevzuatında gerçekleştirilen değişiklikle 14. maddenin 4. fıkrasında “işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi.” biçiminde açıklanmıştır (Çoker, 2020).

Covid-19 nedeniyle evden çalışanların bir kısmı kendilerini fiziki olarak iş arkadaşlarından izole etmeye mecbur bırakılmaktadır. Bununla beraber, kimi hallerde uzun süreler çalışma, gece çalışma benzeri faktörler de stresi doğurmaktadır. Çalışma ile aile rolleriyse çalışmalara neden olmaktadır (Dockery ve Bawa, 2020: 5).

Bahsedilen manada uzaktan çalışan ile iş verenlerin özen göstermesi gerekli olan unsurlar şöyledir(Bouziri, Smith, Descatha, Dab ve Jean, 2020:1):

- Ekip arkadaşları ile idareyle ilişkinin güçlendirilmesi,
- Uzaktan çalışmada esneklik olması,
- Aktüel uygulamaların izlenmesi,
- Gündelik iş saatlerinin planının yapılması,
- Rahat bir iş ortamının ayarlanması,
- Bilgi paylaşımının ahlaki kodlara uygun yapılması,
- Uzaktan çalışmayla alakalı destek sağlanmasıdır

Göktepe (2020: 635) “Kriz Döneminde İş Sürdürülebilirliğine Yönelik Yönetim Uygulamaları; Covid-19 Pandemi Araştırması” isimli makalesinde ulaştığı sonuçlara göre, Covid-19 döneminde işin devam edebilmesi adına üstünde durulan ilk hususun, stratejik iş gücü planı, ikincisininse uzaktan çalışma olduğunu söylemiştir. Araştırmanın öteki neticeleriye şöyledir: Covid-19 döneminde, evden çalışmada konferansların dijital yollarla yapılmıştır. Bunun için kullanılan kanalların işlevi gerek işin devamlılığını sağlamak gerekse personellerin problem yaşamadan iletişim kurmasını sağlayarak gündelik yaşamda yapmaya alışkın oldukları uzman ve toplumsal bağlantıyı kurmalarına destek olmaktır. Çalışmaya katılım gösteren idareciler kurum içi ve dışı bağlantıyı kurmak adına söz konusu iletişim kanallarını sıkça kullandıklarını ifade etmişlerdir. Dijital konferansların kaydedilmesi, kullanılan vasıtaların konuşmaları yazıya aktarabilmesinin, konferans raporlarının oluşturulmasında sürece daha hızlandırdığı söylenirken, dijital konferans idaresi hususunda eğitimler verildiği ifade edilmiştir. Çalışmaya katılım gösteren idareciler, evden çalışma modelinin hayata geçirilmesi sebebiyle performans ile ücret planlamalarının dönüştürüldüğünü söylemişlerdir. Sağlık sigortası, izin, yemek molası ve yol yardımı benzeri yan haklar yeniden değerlendirilmiş ve ödemelerinde değişiklikler yapılmıştır. Maaşlarla beraber personellerine internet kota yardımı benzeri yeni ödemeler hayata geçirilmiştir. Ayrıca görüşülen yöneticiler dijital çalışma ve bağlantının sıkça deneyimlendiğinden, kurumlarda toplumsal izolasyonun getirdiği tam zamanlı tele çalışma düzenine adapte olabilecek örgütsel kültürün yaratıldığını belirtmişlerdir.

KPMG Türkiye (2020) “Covid 19 ile çalışma yeni uygulamalar” isimli çalışmasının neticelerine göre, Covid-19 salgını sonrası yeni dönüş sırasında örgütler iktisadi kimi güçlüklerin kendilerini beklediğinin bilincindedir ve bunun karşısında belli adımları atmayı planlamaktadır. Söz konusu adımlardan ilki, bütçe idaresinde önemli değişimler ve iş gücü optimizasyonuyken; satış ekiplerinin ağırlıkta olduğu örgütlerde, değişen ücret modellerinde değişiklik yapmak ve üretime odaklanan örgütlerde, otomasyona ağırlık vermek önem kazanmaktadır. Bununla beraber, Covid-19’la örgütlerin uzaktan çalışmaya önemli oranda geçtiğinden söz etmek mümkündür. Salgından önce tele çalışmadan uzak duran örgütlerin bile söz konusu dönemi yaşamaları ve olumlu bir algıyla bunu sürdürmeleri, fiziki işyeri yapılanmaları ve işyeri içi iş düzenine yaklaşımda da ileriki dönemlerde kimi değişimlerin yaşanacağını göstermektedir. Çalışma bulguları ışığında, iş verimine uzaktan çalışmanın en önemli olumsuz tesirinin, performansın değerlendirilmesi ve geri dönütler olduğu ortaya çıkmıştır. Bu açıdan, 2021 senesiyle beraber, ileriki dönemde performans idare sistemlerinin yeniden değerlendirileceği ve uzaktan çalışma ışığında takım çalışmalarının yeniden şekillendirileceği düşünülmektedir. Uzaktan çalışmanın iş verimi üstündeki öteki bir olumsuz etkisiyse, kişilerin motivasyonlarını sağlamak ve çalışma-özel hayat dengesinin korunmasının zorluğudur. Bu noktaya, bilhassa 2020 kış döneminde eski dönemlerden daha fazla uzaktan çalışma pratiklerinin görüleceği anlayışı üstünden bakıldığında, personel destek programlarının yeniden değerlendirilebilecek belirtilmiştir. Hazirana kadar süreceği düşünülen söz konusu geri dönüş senaryolarıyla beraber, işgücü biçimlendirme çalışmaları, işgücünün sanallaşması ve bunlarla alakalı konular 2020’nin sonlarından beri, 2021’i de içerecek biçimde mühim konulardan bir tanesi olmuştur.

Pandeminin mecburi kıldığı değişiklikler çalışma düzenini, işin yapılma biçimlerini, tüketici taleplerini ve iş akışını önemli oranda dönüştürmüştür. Bu, firmaların kurumsal yapılarını zorlayacak, üstelik bilhassa teknoloji unsurunun, evden/uzaktan çalışma benzeri modellemelere bağlı şekilde iş tanımlamalarını tekrar düzenlenmesini mecburi kılacaktır. Yeterlilik olgusu gene söz konusu süreçte önemli olmayı sürdürecektir. Firmalar, pandeminin ardından; yeni iş modellemeleri, stratejiler ve sanal dönüşümle alakalı şekilde yeni yeterlilik modellemeleri hayata geçirecektir.

Haliyle meydana getirecekleri yeni yeterlilik modellerine bağılı şekilde kurumların personellerinden talepleri değışecektir (Öge ve Çetin, 2020: 10).

Carnevale ve Hatak (2020: 186) salgının insan kaynakları adına zorunlu kılacağı değışimleri incelerken, bireyler arası iletişimin azalmasıyla birey-kurum uyumunda meydana gelebilecek problemleri, aile ile iş hayatının ayrı tutulmasının, kreşlerin kapatılması, tele çalışmanın mecburi olması benzeri unsurlarla imkansız kılınmasının yaratabileceğı sorunların altını çizmiştir. Söz konusu sorunlar çözüm üretebilecek iş tasarımlarının ve tanımlamalarının oluşturulması kişilerin motivasyonunu ve örgütle alakalı yaklaşımlarını önemli oranda etkileyecektir.

Pandemiden ardından gelen süreçte, istihdam süreçlerinde sanal istihdam kanallarının kullanılmasının, bilhassa veri madenciliğı yoluyla istihdam süreçlerinde enformasyon idaresinin değıerinin çoğalacağı öngörülmektedir (Vnoučková, 2020: 20).

Caligiuri ve arkadaşları (2020: 16) kişilerin salgının getirdiğı stresle beraber uzmanlık gelişimlerine daha çok eğileceklerini ve var olan kabiliyetlerini geliştirecek eğitim olanakları adına adıma atacaklarını söylemişlerdir. Pek çok kişi için uzaktan çalışma, iş ile ev arasında yolda harcadıkları vaktin kazanılması bakımından kendi gelişimlerinde daha çok vakit harcayabilmelerine imkan tanımaktadır. Bununla beraber çoğalan belirsizlik, kişilerin öz kaynaklarını geliştirerek muhtemel bir işsizlik halinde daha kalifiye olmaları adına ilave bir motivasyon sağlamaktadır.

Covid-19 salgının eğitim etkinlikleriyle alakalı olarak, kişilerin oryantasyon etkinliklerinde de farklar ortaya çıkmıştır. Oryantasyon, iş yeni başlayanların işlerine, kuruma ve meslektaşlarına tanıtımı ile adaptasyon sürecidir. Firmalar kişilerin işe alıştırılmasında faydalanılan türlü metotlardan olan; firmayı tanıtan yayınlar, toplantılar, ekip tartışmaları, firma içi geziler benzeri yollarla söz konusu süreci ilerletmektedir (Bingöl, 2014: 42).

Akkermans, Richardson ve Kraimer (2020), COVID-19 salgının kişilerin uzun ile kısa erimde mühim sonuçlar yaratabilecek kariyer şoku yaşamalarına sebebiyet verdiğini savunmaktadırlar. Söz konusu şokun negatif tesirlerinin idaresinde kariyer yeteneklerinin ve direncin öneminin altını çizmektedirler. Pandemi; havacılık, turizm benzeri pek çok iş dalında taleplerin düşmesiyle ilgili şekilde işsizliğe sebep olduğu

gibi, bilişim, e-ticaret, taşımacılık benzeri pek çok iş dalında da taleplerin çoğalmasından dolayı istihdamı arttırmıştır. Bu açıdan pek çok kişinin kariyerini baştan planlaması muhtemeldir. Kişilerin değişik kariyer unsurlarını sahip olmaları salgının doğurduğu yeniliklerin işlerine besledikleri sadakat üstündeki tesirini de kişi bazında değişik biçimlerde şekillendirmektedir. Bu bağlamda, Akkermans, Richardson ve Kraimer (2020)'ın araştırması bu etkilerin kişiden kişiye değiştirdiğine kanıt oluşturmaktadır. Pandeminin kişilerin kariyeri üstündeki tesiri çok olacağı gibi, onların geleceğe dair yeni opsiyonlar üretmelerini de mecburi kılmaktadır. McKinsey Global Institute'un (2016) araştırmasından anlaşılabacağı üzere, Amerika'da 2026 senesine dek bir milyon mesleğin ortadan kalkacağı ön görülmektedir.

Pandeminin ardından eskiden örgütlerin önemsemedik kimi yeni yetenekler önemli olacaktır (Aşar, 2020). Bununla alakalı olarak kişilerden istenen yeteneklerin değişmesi muhtemeldir. Cho (2020) salgının kişilerin kariyer tavırlarına tesirinin kavranmasında mikro ile makro kısıtların incelenmesinin gerektiğini savunmuştur. Buna göre, kişilerin çalışma ile aile rollerinde (mikro) karışıklık ile uluslararası çalışanlar için dikkat çeken ülkeler arası sınırların belirlenmesi ve öteki bir ülkede olmasının salgınla beraber daha da zorlaşmasının tesiri (makro) kişilerin kariyer yaklaşımlarını şekillendirmektedir (Cho, 2020: 4).

Pandemide ve ardından esnek çalışma anlaşmalarının ve yeni kariyer çeşitlerinin çoğalacağını söyleyen Spurk ve Straub (2020), bilhassa esnek iş mekanı ile saatlerini kapsayan, kısa süreli, geçici ve ajans vasıtasıyla gerçekleştirilen iş şekillerinin önemli hale geleceğini söylemiştir. Üstünde durulan öteki bir iş şekli de kişilerin online kanallardan çoğunlukla aracı olmaksızın iş aldıkları geçici ekonomi türü çalışma şeklidir (Spurk ve Straub, 2020: 2).

Caligiuri vd. (2020:3) belirsizlik toleransı, ruhsal irade ve meraklı olma benzeri özelliklerin yeni düzende çok önemli olacağını söylemektedir. Düzen ile konfor, bütün insanların değişik düzeylerde de olsa önemsedikleri noktalardır. Bilhassa belli bir yaş ile statüye sahip kişiler işlerin her şeyin belli bir düzene oturduğu ve alışkanlıklarının olduğu sistemden çıkmakta isteksiz olabilirler. Salgınla beraber meydana gelen değişiklikler, belirsizliğe katma ve uyum yetenekleri istemektedir.

Salgının sebep olduğu en mühim değışikliklerden bir tanesi tele çalışmanın yayılmasıdır. Söz konusu metot pek çok getiri sağlasa da kimi negatif unsurları da peşinde sürüklemektedir. Tele çalışmanın muhtemel yan etkileri arasında performans idaresinin etkili bir biçimde gerçekleştirilmesinin zorlaşması vardır (KMPG, 2020). Evden çalışmanın, öte taraftan diğer çalışma düzenlerinde olmayan özgün kimi problemleri mevcuttur. İlk olarak fiziki uzaktan çalışma sebebiyle çalışanın idarecisiince desteklenmesi, problemlerine çözüm üretmesi ve performansının değerlendirilmesi türlü açılardan problemlidir. Kimi kaynaklar bu problemlere çözüm olarak çalışanla işveren arasında iş şartlarını oluşturan bir sözleşmeyi tavsiye etmektedir. Böylesi bir anlaşmanın evden çalışmanın ne düzeyle gerçekleştirileceğini, iletişim kurulacak vakti ve onun şeklini, iş görenin performans değerlendirmesi adına gereken kıstasları barındırması tavsiye edilmektedir (Uyargil, 2018: 35).

Covid-19 pandemisiyle beraber firmaların tele çalışmanın olumsuz taraflarına ilişkin problemlerini daha fazla yaşaması muhtemeledir. Uzaktan çalışma noktasında üstte değinilen kimi problemlerin yaşanmaması için evden çalışma sisteminin çağımız şartlarıyla uyumlu şekilde yeniden düzenlemesi lazımdır. Firmaların var olan performans pratikleri yeni çağla beraber gereksinimi karşılamada yeterli olmamaktadır. Firmalar mevcut gelişmelerden bir şeyler öğrenmek, onların daha az tesirinde kalmak ve global rekabetçiliği sağlayabilmek için yeni stratejiler yaratacaktır. Tabii olarak söz konusu stratejilere destek olacak yeni performans idare sistemlerini ve yetenek modellemelerini geliştirme yöntemlerini seçeceklerdir. Son olarak, bu hususta itina ile dikkat edilmesi icab eden diğer bir husus da şirketlerin iş analizini, çalışma tanımlamalarını, gerekliliklerini ve yeterlilik çalışmalarını düzgün bir biçimde güncel hale getirmeleridir.

KMPG (2020)'nin salgının çalışma hayatına dair neticelerine ilişkin araştırmasına göre pek çok örgüt için kritik personel tanımlaması mühim oranda değışecektir. Esnek olma, adaptasyon yeteneği, çok fonksiyonlu olma benzeri nitelikler öne çıkacaktır. Kısacası, firmalar, salgının ardından ortaya koyacağı yeni stratejilerle, yeni iş modellemeleri ile sistemlerini hayata geçireceklerdir. Söz konusu yeterlilikler, gerek çalışma değerlendirmede mühim rol oynayarak çalışmanın değerini

tespit etmede fark yaratacak, gerekse söz konusu durum iş görenleri maaşları arasında farkı belirlemede mühim bir rol üstlenecektir.

Covid-19'un ardından çalışma hayatında beceri idaresi olgusunun ehemmiyetini destekleyen pek çok değişimle karşılaşılması mevzu bahistir. Bu ve benzeri olguların, salgın sonra daha da mühim olacağı öngörülmektedir. Firmaların rekabetçiliğe uyum sağlayabilmeleri ve global bir oyuncu olmalarının yolu kalifiye çalışanlardan geçmektedir. İş görenlerin adaptasyon yetenekleri, proaktif davranış sergilemeleri ve gelişmeye açık olmaları bu süreçte çok daha önemli olmaktadır. Covid-19 salgınında ve onun ardından kalifiye personelin elde tutulmaması konusunda bilhassa insan kaynakları birimlerinin gösterdiği, içsel motivasyonu amaçlayan pratiklerin tesiri önemli olacaktır. Mesela, iş şartları, maaşı ve yan haklar kadar, iş ile aile hayatı dengesi, kariyer olanakları, öğrenim ve bireysel gelişme, sorumluluk, başarılilik ve örgütsel kültür gibi hususlarda kabiliyetli çalışanların taleplerinin ne ölçüde karşılandığı firmanın kimliğiyle alakalıdır. Neticede bir firma gerek kabiliyetlerin kuruma katılmasında gerekse elde tutulmasında mühim rol üstlenmektedir.

Vnoučková (2020: 21), Covid-19 salgının getirdiği yeni durumlar bakımında İK idaresinin incelenmesi gereken faktörler üstünde gerçekleştirdiği araştırmada, eğitim ve istihdamda teknolojinin kullanılmasının yayılması, iş gücünün daha ufak ekiplere ayrılması, enformasyon güvenliğinin ehemmiyetinin çoğalması, jenerasyonlar arası farkların belirgin hale gelmesi ve iş şartlarındaki koruyucu donanımların değişmesinin gerekmesinin altını çizmiştir.

Kaushik ve Guleria (2020: 12) evden çalışmanın tüm sektörler adına kolay bir süreç olmadığı ve iş görenlerin vakit yönetimi, çalışma iş özel yaşam çatışması ve dikkatini verememe benzeri problemler yaşadığını söylemiştir. Liu, Lee ve Lee (2020: 1) ise pandeminin bir buhrana karşılık geldiği bir avantaj da olduğunu altını çizerek; stratejik atılganlık, girişimcilik ve direnç gibi faktörler aracılığıyla örgütlerin bahsedilen süreci verimli ve pozitif bir durumda atlatabileceğini savunmuştur.

Neticede çağımız şartlarında özel ile kamu kuruluşlarının pek çoğunun mecburi olarak tele çalışmaya geçtiğini söylemek olasıdır. Bu süreçte iş görenlerin performans

analizleri kıstaslarında da üstteki çalışmada değinildiği üzere kimi değışiklikler gerçekleşmiştir. Üstelik insan kaynakları idaresinin esas yollarından olan çalışma değerdendirme; söz konusu süreçte firmaların baştan yapılandırılması, iş akışlarını yeniden değerdendirme, yeni iş tanımlamaları oluşturmaları ve var olan işlerin baştan tanımının yapılması bakımından mühimdir. Koronavirüs pandemisiyle beraber çalışma yöntemleri dönüşecek, yeni mesleki dallar baş gösterecek, kimi meslekler yok olacak ve pek çok iş yeniden tanımlanacaktır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

UZAKTAN ÇALIŞMANIN PERFORMANS ÜZERİNE ETKİSİ

Bu bölümde uzaktan çalışmanın performans üzerine etkisi incelenecek ve farklı faktörler ile arasındaki ilişki irdelenecektir.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

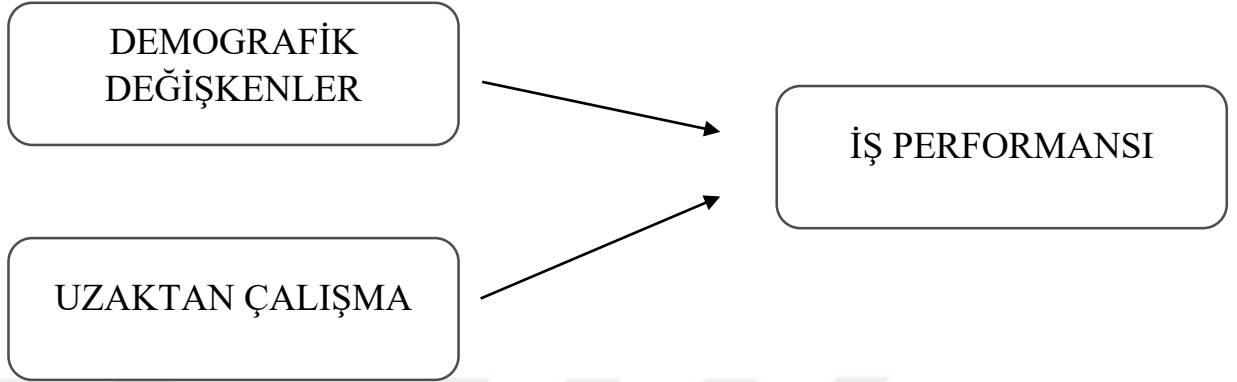
Uzaktan çalışma kavramı henüz meydana gelen pandemi dolayısıyla hayatımızda yer etmeye başladığı için kavramsal olarak geniş bir literatüre sahip değildir. Fakat mevcut çalışmalar incelendiğinde daha öncelerde kadın ve engelli bireylerin istihdama kazandırılmasında büyük role sahip olan, bazı işletmeler için de çalışan personellerine ayrıcalık olarak sunulan bir model olarak kullanıldığı görülmektedir. Covid-19 pandemisi ile belli bir dönem devletin zorunlu hale getirdiği bu model artık daha dikkat çekici ve özellikle üzerinde araştırılma yapılması elzem bir model halini almıştır.

Modele alışık olmayan çalışan kesim psikolojik olarak salgın ile savaş verirken, hem zamanlı olarak da söz konusu yeni modele alışmaya çalışmakta, bu da performans kavramının daha önemli bir pozisyona gelmesine neden olmaktadır.

Bu araştırmanın temel gayesi, Covid-19 pandemi ile günlük yaşantımızda büyük bir konumda olan uzaktan çalışma modelinin performans üzerine etkisini incelemek ve aynı zamanda literatüre katkı sağlamaktır.

3.2. AMAŞTIRMANIN MODELİ

Gerçekleştirilen araştırmada iş performansı ve uzaktan çalışma ölçekleri kullanılmıştır. İş performansı tek boyuttan oluşurken uzaktan çalışma; uzaktan çalışmaya ilişkin avantajlar, uzaktan çalışmaya ilişkin dezavantajlar ve uzaktan çalışmaya ilişkin tutum alt boyutlarından oluşmaktadır. Araştırma ile tariflenen model Şekil 1’de görülmektedir.



Şekil 3.1. Araştırma Modeli

3.3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmanın hipotezleri yapılan araştırma sonucunda şu şekilde oluşturulmuştur;

H1: Uzaktan çalışma ile demografik değişkenler arasında anlamlı fark bulunmaktadır.

H2: Yaş değişkeni ile “Uzaktan Çalışmaya İlişkin Tutum” boyutu arasında anlamlı fark bulunmaktadır

H3: Medeni durum değişkeni ile “ Uzaktan Çalışmanın Avantajları” boyutu arasında anlamlı fark bulunmamaktadır.

H4: Uzaktan çalışama süresi ile “ İş Performansı” arasında anlamlı fark bulunmaktadır.

H5: Hafta sonu çalışma değişkeni ile “İş Performansı” arasında anlamlı fark bulunmamaktadır.

H6: İletişim sorunu yaşama değişkeni ile “Uzaktan Çalışmaya İlişkin Dezavantajlar” boyutu arasında anlamlı fark bulunmamaktadır.

H7: Bölgesel değişim ile “Uzaktan Çalışma” arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır

3.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Verilerin analizi SPSS 24.0 ile yapılmıştır. Çalışmada ölçek puanları hesap edilmiş ve puanların normal dağılıma uygun olup olmadığının tespit edilebilmesi amacı ile basıklık ve çarpıklık katsayıları tetki edilmiştir. Ölçeklerden ulaşılan basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 aralığında bulunması normal dağılım için yeterli bulunmuştur(Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986; Hopkins ve Weeks, 1990; De Carlo, 1997).

3.4.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni; İstanbul, Sakarya ve Kyiv’de bulunan, sırasıyla tekstil, otomotiv ve pazarlama kurumlarının çoğunluğu beyaz yakalı tabir ile de bilinen çalışanlarından oluşmaktadır. Katılımcılardan, anket sorularına cevap vermeleri ve iştirakleri talep edilirken gönüllülük esas almıştır. Covid-19 sürecinde uzaktan çalışan kişilere örneklem yöntemi ile uygulanmıştır. Pazarlama alanında çalışan katılımcılar sürekli olarak uzaktan çalışma sistemine geçtiklerinin bilgisini vermişlerdir.

Anket çalışmalarında örneklem büyüklüğü en az soru adeti X 5 olması gerekmektedir. Uygun görülen 10-20 misline kadar ulaşmaktır (Kline, 2011: 12). Araştırma kapsamında online anket formları yaklaşık 500 kişiye ulaşması sağlanmış ancak 311 katılımcı tarafından geri dönüş elde edilmiştir. Kısıtlamalar ve karantinalar zamanında uzaktan çalışma yapılması sebebi ile gönüllülere online olarak veya telefon ile ulaşılmış ve minimum örneklem büyüklüğü karşılanmıştır.

3.4.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmaya yönelik oluşturulan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; araştırmanın amacı ve verilerin saklı kalacağına dair bilgi verilerek katılımcıların onayı talep edilmiştir. Katılımcıların onayı doğrultusunda ikinci bölüme devam edilmesi sağlanmıştır. İkinci bölümde; katılımcıların demografik bilgilerinin yer aldığı cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi gibi soruların yanı sıra, çalışma hayatına dair bazı tanımlayıcı sorulara yer verilmiştir. Üçüncü bölümde; uzaktan çalışma modeli ve çalışma tercihlerine yönelik ilgili ölçeklerin soruları bulunmaktadır.

Dördüncü bölümde ise; kişisel performans değerlendirmesine yönelik sorulara yer verilmiş olup, toplam soru sayısı 40 adettir. Anket formu; eksik veri olmaması için bir soruyu yanıtlamadan diğerine geçilmemesi şeklinde oluşturulmuştur. Oluşturulan anketi tamamlama süresi yaklaşık 4 dakika olarak belirlenmiştir. Araştırmanın yapılabilmesi için ilgili firmaların insan kaynakları yetkililerinden izin alınmıştır. Veriler Aralık 2021-Mart 2022 tarihlerinde elde edilmiştir. Katılımda gönüllülük esas alınmıştır

3.5. ARAŞTIRMANIN ANALİZLERİ

3.5.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

3.5.1.1. Açımlayıcı Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliğini belirlemek amacı ile açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için KMO ve Bartlett testi uygulanmıştır. KMO katsayısı örneklemin büyüklüğünü test etmek amacıyla hesaplanırken normal dağılım şartı Bartlett testiyle tetkik edilmektedir. Bu anlamda KMO testi ölçüm sonucunun 50 veya üzerinde, Bartlett küresellik testi sonucunun ise istatistiksel açıdan anlamlı olması icap etmektedir (Jeong, 2004: 70). Faktör analizi sürecinde ölçek maddelerinin faktörlere atanması ya da ölçekten çıkarılması işlemlerinde faktör yükü değerlerine bakılmıştır.

3.5.1.1.1 Uzaktan Çalışmaya İlişkin Ölçeğin Faktör Analizi Sonuçları

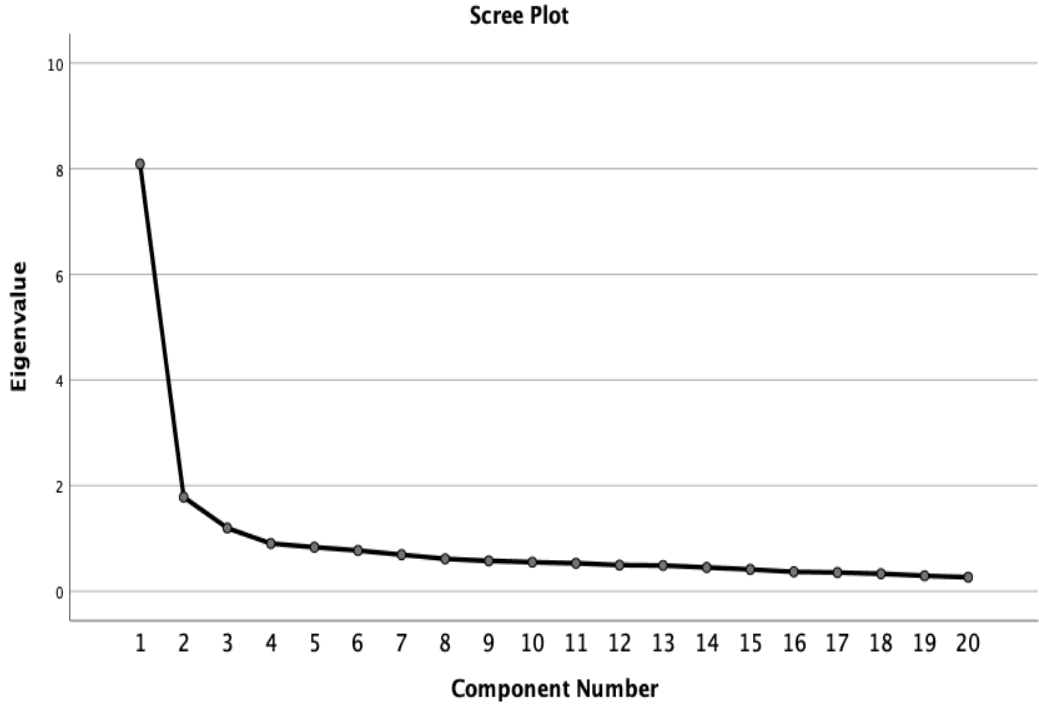
Tablo 3.1. KMO ve Bartlett Değerleri

KMO		0,936
Bartlett Testi	χ^2	3367,896
	sd	253
	p	0,000

Ölçek için uygulanan faktör analizinde KMO değeri 0,936 olarak hesaplanmıştır. Anlaşılacağı üzere örneklem sayısı faktör analizi için uygundur ($KMO > 0,500$). Bartlett testi kapsamında χ^2 değeri 3367,896 olarak tespit edilmiş ve

istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Buna göre normal dağılım koşulu sağlanmıştır. KMO ve Bartlett testi sonucundan anlaşılabacağı üzere verilerin faktör analizi için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçeğin faktör yapısının tespit olunabilmesi gayesi ile özdeğerlerin saçılımını gösteren Scree Plot grafiği incelenmiştir.



Şekil 3.2. Scree Plot

Ölçeğin 2 faktörlü yapı gösterdiğine kanaat getirilmiştir. 2 faktörlü yapıda soruların faktörlere dağılımının tespit edilebilmesi amacı ile analiz işlemleri uygulanmış ve soruların dağılımı ve faktör yükleri tabloda belirtilmiştir. Analiz sonucunda ölçekten 9, 15 ve 23. sorular olmak üzere 3 soru çıkmış ve ölçeğin 20 soru ve 2 faktörden oluştuğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.2. Uzaktan Çalışmaya İlişkin Ölçeğinin Faktörlerine İlişkin Analiz Sonuçları

	Faktör 1	Faktör 2	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
2. Ulaşım ve trafik sorunu olmaması avantaj sağlar.	0,767		40,449	0,905

1. Esnek çalışma saatleri avantaj sağlar.	0,755		
3. İşin her yerde yapılabilmesi avantaj sağlar.	0,725		
6. Çocuklarla/aileyle daha fazla zaman geçirme avantajı sağlar.	0,718		
5. Çalışma ortamı rahatlığı avantaj sağlar.	0,713		
8. Zaman yönetimini etkin yapabilme avantajı sağlar.	0,713		
7. Kişinin kendi kendinin patronu olması avantaj sağlar.	0,712		
10. Bireysel çalışmalara daha fazla zaman ayırma avantajı sağlar.	0,680		
4. Zorunlu sosyal ilişkilerin ve işi bölen unsurların olmaması avantaj sağlar.	0,622		
13. Sosyal etkileşimden mahrum kalmaya neden olur.	0,692		
18. Günün herhangi bir saatinde iş gelmesine neden olur.	0,659		
12. Hareketsizliğe neden olur.	0,656		
17. Teknolojik sorunlar vb. durumlara tek başına çözüm bulmaya çalışmaya neden olur.	0,647		
19. Çocuklar nedeniyle iş yapamamaya neden olur.	0,620		
16. İşin sürekli bölünmesine neden olur.	0,586	8,910	0,858
20. Evden yapılan çalışmanın çevredekiler tarafından anlaşılabilmesi/iş olarak görülmemesine neden olur.	0,585		
22. Kitap vb. diğer kaynaklara ulaşmada sorun olur.	0,579		
11. Özel hayat/aile yaşamı ile iş hayatı sınırlarının belirsizleşmesine neden olur.	0,562		
14. İşin hiçbir zaman bitmemesi ve çalışma psikolojisinden kurtulamamaya neden olur.	0,533		

21. Aileye ayırdığım zamanlarda
(akşam, hafta sonu gibi)
bozulmaya neden olur.

0,441

Ölçeğin birinci faktörü, faktör yükleri 0,622 ile 0,767 arasında değişen 9 sorudan oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı %40,45 ve Cronbach's Alfa katsayısı 0,905 olarak hesaplanmıştır.

Ölçeğin ikinci faktörü, faktör yükleri 0,441 ile 0,692 arasında değişen 3 sorudan oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı %8,91 ve Cronbach's Alfa katsayısı 0,858 olarak hesaplanmıştır.

3.5.1.2. Güvenirlik Analizi

Cronbach's alfa katsayısı ölçeğin güvenirlilik düzeyini bize göstermektedir. Katsayı 0 ile 1 sayıları aralığında değişmektedir. Alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği aşağıda görülen biçimde değerlendirilmektedir(Nunnally, 1967, 248).

- $.00 \leq \alpha < .40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- $.40 \leq \alpha < .60$ ise ölçeğin güvenirliliği düşük,
- $.60 \leq \alpha < .80$ ise ölçek oldukça güvenilir,
- $.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

3.6. BULGULAR

Tablo 3.3. Demografik Değişkenlere Göre Dağılım

		n	%
Cinsiyet	Kadın	149	47,9
	Erkek	162	52,1
Yaş	20-29	126	40,5
	30-39	144	46,3
	40 ve üstü	41	13,2
Eğitim durumu	Lise ve altı	30	9,6
	Önlisans	61	19,6

	Lisans	156	50,2
	Yüksek lisans	59	19,0
	Doktora	5	1,6
Medeni durum	Bekar	146	46,9
	Evli	165	53,1
Ebeveynlik durumu	Çocuğum yok	189	60,8
	Çocuğum/çocuklarım var	122	39,2
Pandemi durumunda uzaktan çalışma süresi	2 aydan az	31	10,0
	3-6 ay	48	15,4
	7-10 ay	62	19,9
	11-14 ay	95	30,5
	15 aydan fazla	75	24,1
Hafta sonu çalışma durumu	Evet	105	33,8
	Hayır	206	66,2
Çalışmaların etkilenme durumu	Artırdı	185	59,5
	Değişmedi	85	27,3
	Azalmadı	41	13,2
Çalışma saati tercihi	Sabah saatlerinde	87	28,0
	Rahatsız edilmeyeceğimi düşündüğüm için gece saatlerinde	123	39,5
	Günün herhangi bir saatinde	101	32,5
Günlük çalışma saati	1-3 saat	5	1,6
	4-7 saat	57	18,3
	8-11 saat	229	73,6
	12 saat ve üzeri	20	6,4
İletişim sorunu yaşama durumu	Evet	64	20,6
	Hayır	247	79,4
Çalışma gününü/ortamını diğer sorumluluklarla birlikte düzenlemede sorun yaşama	Evet	60	19,3
	Hayır	251	80,7
Çalışma yeri tercihi	Ev	248	79,7
	Ofis	63	20,3

Analiz sonrasında elde edilen verilere göre; katılımcıların %52,1'i kadınlardan oluştuğu, %46,3'ü 30-39 yaş arasında olduğu, %50,2'si lisans seviyesinde eğitim düzeyine haiz bulunduğu, %53,1'i evli olduğu, %60,8'i çocuğu olmadığı, %30,5'i pandemi döneminde 11-14 ay boyunca uzaktan çalıştığı, %66,2'si hafta sonu çalışmadığı, %59,5'i çalışmaların etkilenme durumunu artırdığı, %39,5'i rahatsız edileceğini düşündüğü için gece saatlerinde çalışmayı tercih ettiği, %73,6'sı günlük 8-11 saat çalıştığı, %79,4'ü iletişim sorunu yaşamadığı, %80,7'si çalışma gününü/ortamını diğer sorumluluklarla beraber organize etmekte problem yaşamadığı ve %79,7'si evde çalışmayı tercih ettiği sonucuna varılmaktadır.

Tablo 3.4. Betimsel İstatistikler

	n	Minimum	Maximum	Ort.	ss
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Avantajlar	311	1,56	5,00	3,96	0,71
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Dezavantajlar	311	1,82	4,91	2,95	0,70
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Tutum	311	2,60	4,65	3,40	0,30
İş Performansı	311	1,25	5,00	4,06	0,71

Analiz sonrasında elde edilen verilere göre; uzaktan çalışmaya ilişkin avantaj puan ortalaması 3,96, uzaktan çalışmaya ilişkin dezavantaj puan ortalaması 2,95, uzaktan çalışmaya ilişkin tutum puan ortalaması 3,40 ve iş performansı puan ortalaması 4,06 olarak elde edilmiştir.

Tablo 3.5. Korelasyon Analizi

	n	Avantaj	Dezavantaj	İş Performansı
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Avantajlar	311	1		
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Dezavantajlar	311	0,2	1	
İş Performansı	311	0,12	0,3	1
Ortalama	311	3,96	2,95	4,06
Standart Sapma	311	0,71	0,7	0,71

Yukarıda verilen analiz sonuçlarından, puanların normal bir dağılım gösterdiği anlaşılmaktadır. Puanların normal dağılım izlemesi nedeni ile de çalışmada parametrik test yöntemlerinin kullanılması tercih edilmiştir. Ölçek puanının demografik özelliklere göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacı ile T testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. T testi, 2 gruplu demografik değişkenlerin analizinde kullanılırken ANOVA testi k ($k > 2$) gruplu değişkenlerin analiz edilmesinde kullanılmıştır.

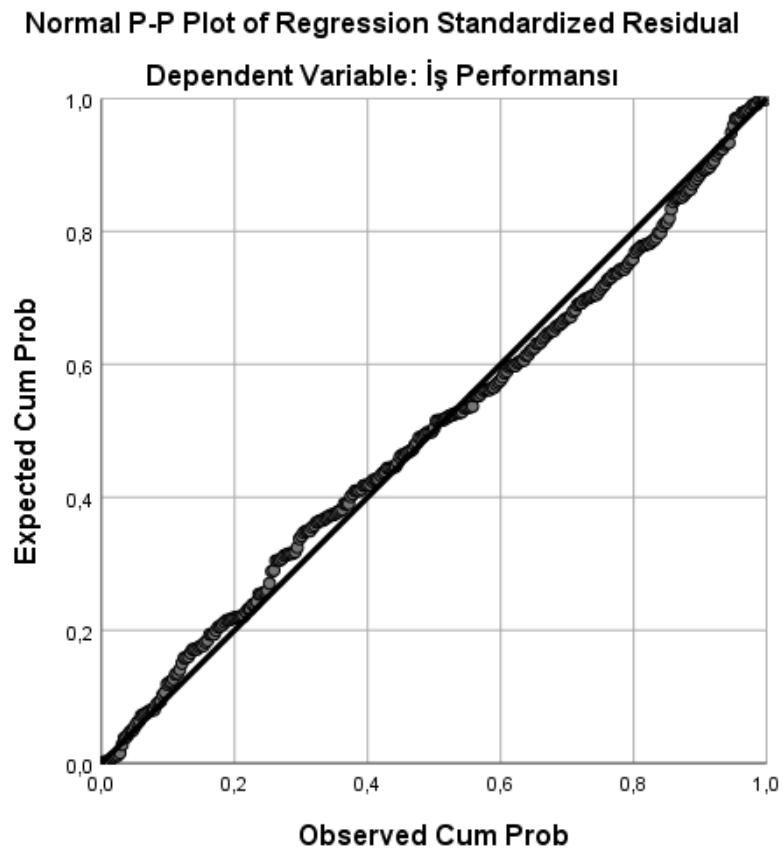
Tablo 3.6. Regresyon Analizi

		İş Performansı	Uzaktan Çalışmaya İlişkin Avantajlar	Uzaktan Çalışmaya İlişkin Dezavantajlar
Pearson	İş Performansı	1,000	,701	-,523
Correlation	Uzaktan Çalışmaya İlişkin Avantajlar	,701	1,000	-,648
	Uzaktan Çalışmaya İlişkin Dezavantajlar	-,523	-,648	1,000
Sig. (1-tailed)	İş Performansı	.	,000	,000
	Uzaktan Çalışmaya İlişkin Avantajlar	,000	.	,000
	Uzaktan Çalışmaya İlişkin Dezavantajlar	,000	,000	.
N	İş Performansı	311	311	311
	Uzaktan Çalışmaya İlişkin Avantajlar	311	311	311
	Uzaktan Çalışmaya İlişkin Dezavantajlar	311	311	311

Tablo 3.7. Tanımlayıcı İstatistikler Tablosu

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
İş Performansı	4,0595	,70773	311
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Avantajlar	3,9561	,71192	311
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Dezavantajlar	2,9529	,69683	311

Tablo 3.6 ile verilen regresyon analizi sonuçlarından, puanların normal bir dağılım gösterdiği anlaşılmaktadır. Puanların normal dağılım izlemesi nedeni ile de çalışmada parametrik test yöntemlerinin kullanılması tercih edilmiştir. Ölçek puanının demografik özelliklere göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacı ile T testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. T testi, 2 gruplu demografik değişkenlerin analizinde kullanılırken ANOVA testi k ($k > 2$) gruplu değişkenlerin analiz edilmesinde kullanılmıştır.



Şekil 3.2. Regresyon analizi – Serpme Diyagramı

İş performansı, Avantajlar ve Dezavantajlar verilerinin regresyon analizi yapılmış ve ölçek parametrelerinin serpme diyagramı üzerinde doğrusal bir pozisyon izlediği ve yapılan inceleme sonuçlarına göre analiz sonuçlarının anlamlı ve normal bir yapıda olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 3.8. Model Özet Tablosu

Model Summary ^b						
Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
	R	R Square			R Square Change	F Change
1	,707 ^a	,500	,497	,50194	,500	154,154

Model Summary

Model	Change Statistics			Durbin-Watson
	df1	df2	Sig. F Change	
1	2	308	,000	2,026

a. Predictors: (Constant), Uzaktan Çalışmaya İlişkin Dezavantajlar, Uzaktan Çalışmaya İlişkin Avantajlar

b. Dependent Variable: İş Performansı

Regresyon çıktıları yukarıda Tablo 3.8 ile verilmiştir. Durbin-Watson değerlerinin birden küçük olmadığı, aynı zamanda üçten de büyük olmadığı görülmektedir. Elde ettiğimiz bu puan değerine göre, oluşturulan modelin anlamlı olduğu ve açıklayıcılık özelliklerini taşıdığı sonucuna varmaktayız.

R kare (R square) değeri ile iş performansı puanları içindeki varyasyon durumunun %49,7 oran üzerinden uzaktan çalışmanın avantaj veya dezavantaj değerleri ile bağlantılı olduğunu bize göstermektedir.

Tablo 3.9. Anova Tablosu

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77,676	2	38,838	154,154	,000 ^b
	Residual	77,598	308	,252		
	Total	155,275	310			

a. Dependent Variable: İş Performansı

b. Predictors: (Constant), Uzaktan Çalışmaya İlişkin Dezavantajlar, Uzaktan Çalışmaya İlişkin Avantajlar

Varyans analiz sonuçları, sistemin parametrik sınırlar içinde bulunması sebebi ile Anova testi yapılarak tablo 3.9 ile yukarıda verilmiştir. Sonuç puanları incelendiğinde; Sig. 0,000 değerinin 0,05 değerinden küçük olması sebebi ile gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunduğunu ve modelimizin istatistiksel olarak anlamlı ve güvenilir olduğunu görmekteyiz.

Tablo 3.10. Katsayılar Tablosu

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	1,960	,334		5,860
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Avantajlar	,621	,053	,625	11,814
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Dezavantajlar	-,121	,054	-,119	-2,248

Kısmi regresyon analiz verileri bünyesinde iki adet bağımsız değişken bulunduğundan dolayı, ulaşılan iki adet regresyon yükü (0,621 ve -0,121) ve bir adet sabit değer (1,960) Tablo 3.10 üzerinde görülmektedir.

Uzaktan çalışmaya ilişkin avantajların 0,621 puan değeri ile iş performansına anlamlı bir etkisinin bulunduğu ancak; uzaktan çalışmaya ilişkin dezavantajların %95 anlamlılık seviyesinde bir etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3.11. Ölçek Puanlarının Cinsiyet Bakımından Farklılık Gösterme Analizi

		n	Ort.	ss	t	p
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Avantajlar	Kadın	149	3,97	0,70	0,388	0,698
	Erkek	162	3,94	0,72		
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Dezavantajlar	Kadın	149	2,96	0,70	0,120	0,904
	Erkek	162	2,95	0,69		
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Tutum	Kadın	149	3,41	0,29	0,567	0,571
	Erkek	162	3,40	0,31		
İş Performansı	Kadın	149	4,05	0,75	-0,218	0,827
	Erkek	162	4,07	0,66		

***p<0,05**

Uzaktan çalışmaya ilişkin tutum puanı ve alt boyutları ile iş performansı puanının cinsiyet farklılıkları açısından değişiklik gösterip göstermediğinin analiz edilmesi gayesi ile uygulanan t testi sonuçları tabloda gösterilmiştir.

Uzaktan çalışmaya ilişkin tutum puanı ve alt boyutları ile iş performansı puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir (p>0,05).

Tablo 3.12. Ölçek Puanlarının Yaş Bakımından Farklılık Gösterme Analizi

		n	Ort.	ss	F	p
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Avantajlar	20-29	126	3,89	0,73	4,764	0,009*
	30-39	144	4,08	0,62		
	40 ve üstü	41	3,73	0,89		
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Dezavantajlar	20-29	126	2,93	0,69	0,585	0,557
	30-39	144	2,94	0,69		
	40 ve üstü	41	3,06	0,77		
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Tutum	20-29	126	3,36	0,25	3,481	0,032*
	30-39	144	3,45	0,34		
	40 ve üstü	41	3,36	0,30		
İş Performansı	20-29	126	3,97	0,71	2,822	0,061

30-39	144	4,16	0,67
40 ve üstü	41	3,98	0,79

*p<0,05

Uzaktan çalışmaya ilişkin tutum puanı ve alt boyutları ile iş performansı puanının yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan ANOVA sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonrasında elde edilen verilere göre; uzaktan çalışmaya ilişkin avantaj puanı yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir (p<0,05). Ortalama puanlara göre 30-39 yaş arasında olanların 40 yaş ve üstünde olanlara göre daha üst seviyede ortalamaya sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Analiz sonrasında elde edilen verilere göre; uzaktan çalışmaya ilişkin tutum puanı yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir (p<0,05). Ortalama puanlara göre 30-39 yaş arasında olanların; 20-29 yaş arası ve 40 yaş ve üstünde olanlara göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Uzaktan çalışmaya ilişkin tutum puanı ve iş performansı puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir (p>0,05).

Tablo 3.13. Ölçek Puanlarının Eğitim Durumu Bakımından Farklılık Gösterme Analizi

		n	Ort.	ss	F	p
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Avantajlar	Lise ve altı	30	3,74	0,93	2,091	0,101
	Önlisans	61	3,85	0,68		
	Lisans	156	4,04	0,65		
	Yüksek lisans / Doktora	64	3,95	0,76		
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Dezavantajlar	Lise ve altı	30	3,15	0,78	1,856	0,137
	Önlisans	61	2,96	0,70		
	Lisans	156	2,87	0,65		
	Yüksek lisans / Doktora	64	3,05	0,74		
	Lise ve altı	30	3,41	0,30	1,130	0,337
	Önlisans	61	3,36	0,25		

Uzaktan Çalışmaya İlişkin Tutum	Lisans	156	3,40	0,31	3,912	0,009*
	Yüksek lisans / Doktora	64	3,46	0,32		
İş Performansı	Lise ve altı	30	3,74	0,99		
	Önlisans	61	3,95	0,74		
	Lisans	156	4,17	0,61		
	Yüksek lisans / Doktora	64	4,05	0,69		

***p<0,05**

Uzaktan çalışmaya ilişkin tutum puanı ve alt boyutları ile iş performansı puanının eğitim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan ANOVA sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonrasında elde edilen verilere göre; iş performansı puanı eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre lisans düzeyinde eğitime sahip olanların lise ve altı düzeyde eğitime sahip olanlar ile mukayese edildiğinde daha yüksek bir ortalamaya haiz olduğu tespit edilmiştir.

Uzaktan çalışmaya ilişkin tutum puanı ve alt boyutlarının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 3.14. Ölçek Puanlarının Medeni Durum Bakımından Farklılık Gösterme Analizi

		n	Ort.	ss	t	p
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Avantajlar	Bekar	146	3,96	0,63	0,049	0,961
	Evli	165	3,95	0,78		
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Dezavantajlar	Bekar	146	2,93	0,66	-0,599	0,550
	Evli	165	2,98	0,73		
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Tutum	Bekar	146	3,39	0,31	-0,711	0,478
	Evli	165	3,42	0,29		
İş Performansı	Bekar	146	4,06	0,66	0,010	0,992
	Evli	165	4,06	0,75		

***p<0,05**

Uzaktan çalışmaya ilişkin tutum puanı ve alt boyutları ile iş performansı puanının medeni durum bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Uzaktan çalışmaya ilişkin tutum puanı ve alt boyutları ile iş performansı puanının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 3.15. Ölçek Puanlarının Ebeveynlik Durumu Bakımından Farklılık Gösterme Analizi

		n	Ort.	ss	t	p
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Avantajlar	Çocuğum yok	189	3,95	0,69	-0,041	0,968
	Çocuğum/çocuklarım var	122	3,96	0,75		
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Dezavantajlar	Çocuğum yok	189	2,98	0,69	0,952	0,342
	Çocuğum/çocuklarım var	122	2,91	0,70		
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Tutum	Çocuğum yok	189	3,42	0,30	1,170	0,243
	Çocuğum/çocuklarım var	122	3,38	0,30		
İş Performansı	Çocuğum yok	189	4,04	0,70	-0,532	0,595
	Çocuğum/çocuklarım var	122	4,09	0,73		

*** $p<0,05$**

Uzaktan çalışmaya ilişkin tutum puanı ve alt boyutları ile iş performansı puanının ebeveynlik durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Uzaktan çalışmaya ilişkin tutum puanı ve alt boyutları ile iş performansı puanının ebeveynlik durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 3.16. Ölçek Puanlarının Pandemide Uzaktan Çalışma Süresi Bakımından Farklılık Gösterme Analizi

		n	Ort.	ss	F	p
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Avantajlar	2 aydan az	31	3,84	0,77	0,396	0,811
	3-6 ay	48	4,03	0,81		
	7-10 ay	62	4,00	0,70		
	11-14 ay	95	3,95	0,63		
	15 aydan fazla	75	3,93	0,74		
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Dezavantajlar	2 aydan az	31	3,24	0,88	4,933	0,001*
	3-6 ay	48	3,19	0,75		
	7-10 ay	62	2,87	0,63		
	11-14 ay	95	2,77	0,56		
	15 aydan fazla	75	2,99	0,72		
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Tutum	2 aydan az	31	3,51	0,40	8,159	0,000*
	3-6 ay	48	3,57	0,39		
	7-10 ay	62	3,38	0,24		
	11-14 ay	95	3,30	0,21		
	15 aydan fazla	75	3,41	0,28		
İş Performansı	2 aydan az	31	3,90	0,90	0,462	0,764
	3-6 ay	48	4,07	0,80		
	7-10 ay	62	4,10	0,72		
	11-14 ay	95	4,08	0,50		
	15 aydan fazla	75	4,05	0,77		

***p<0,05**

Uzaktan çalışmaya ilişkin tutum puanı ve alt boyutları ile iş performansı puanının pandemide uzaktan çalışma süresi bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan ANOVA sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonrasında elde edilen verilere göre; uzaktan çalışmaya ilişkin dezavantajlar puanı pandemide uzaktan çalışma süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre 2 aydan az çalışanların 11-14 ay kadar çalışanlar ile mukayese edildiğinde daha yüksek bir ortalamaya haiz olduğu tespit edilmiştir.

Analiz sonrasında elde edilen verilere göre; uzaktan çalışmaya ilişkin tutum puanı pandemide uzaktan çalışma süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre 7-10 ay kadar çalışanların 2 aydan az çalışanlar ile mukayese edildiğinde daha yüksek bir ortalama haiz olduğu tespit edilmiştir.

Uzaktan çalışmaya ilişkin avantajlar puanı ve iş performansı puanı pandemide uzaktan çalışma süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 3.17. Ölçek Puanlarının Hafta Sonu Çalışma Durumu Bakımından Farklılık Gösterme Analizi

		n	Ort.	ss	t	p
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Avantajlar	Evet	105	3,91	0,78	-0,757	0,450
	Hayır	206	3,98	0,67		
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Dezavantajlar	Evet	105	3,02	0,75	1,153	0,251
	Hayır	206	2,92	0,67		
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Tutum	Evet	105	3,42	0,31	0,675	0,500
	Hayır	206	3,40	0,30		
İş Performansı	Evet	105	4,02	0,73	-0,634	0,527
	Hayır	206	4,08	0,69		

*** $p<0,05$**

Uzaktan çalışmaya ilişkin tutum puanı ve alt boyutları ile iş performansı puanının hafta sonu çalışma durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Uzaktan çalışmaya ilişkin tutum puanı ve alt boyutları ile iş performansı puanının hafta sonu çalışma durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 3.18. Ölçek Puanlarının Çalışmaların Etkilenme Durumu Bakımından Farklılık Gösterme Analiz

		n	Ort.	ss	F	p
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Avantajlar	Artırdı	185	4,25	0,40	106,320	0,000*
	Değişmedi	85	3,83	0,62		
	Azalmadı	41	2,89	0,89		
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Dezavantajlar	Artırdı	185	2,68	0,51	82,362	0,000*
	Değişmedi	85	3,09	0,60		
	Azalmadı	41	3,90	0,72		
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Tutum	Artırdı	185	3,39	0,25	0,862	0,423
	Değişmedi	85	3,42	0,39		
	Azalmadı	41	3,45	0,29		
İş Performansı	Artırdı	185	4,30	0,40	68,740	0,000*
	Değişmedi	85	3,99	0,61		
	Azalmadı	41	3,12	1,08		

***p<0,05**

Uzaktan çalışmaya ilişkin tutum puanı ve alt boyutları ile iş performansı puanının çalışmaların etkilenme durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan ANOVA sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonrasında elde edilen verilere göre; uzaktan çalışmaya ilişkin avantajlar puanı çalışmaların etkilenme durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre çalışmaların artması azalmasına göre mukayese edildiğinde daha yüksek bir ortalama haiz olduğu tespit edilmiştir.

Analiz sonrasında elde edilen verilere göre; uzaktan çalışmaya ilişkin dezavantajlar puanı çalışmaların etkilenme durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre çalışmaların azalması artmasına göre ile mukayese edildiğinde daha yüksek bir ortalama haiz olduğu tespit edilmiştir.

Analiz sonrasında elde edilen verilere göre; iş performansı puanı çalışmaların etkilenme durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir

($p<0,05$). Ortalama puanlara göre çalışmaların artması azalmasına göre mukayese edildiğinde daha yüksek bir ortalamaya haiz olduğu tespit edilmiştir.

Uzaktan çalışmaya ilişkin tutum puanı çalışmaların etkilenme durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 3.19. Ölçek Puanlarının Çalışma Saati Tercihi Bakımından Farklılık Gösterme Analizi

		n	Ort.	ss	F	p
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Avantajlar	Sabah saatlerinde	87	3,71	0,88	10,306	0,000*
	Rahatsız edilmeyeceğimi düşündüğüm için gece saatlerinde	123	3,95	0,63		
	Günün herhangi bir saatinde	101	4,17	0,57		
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Dezavantajlar	Sabah saatlerinde	87	3,12	0,78	4,173	0,016*
	Rahatsız edilmeyeceğimi düşündüğüm için gece saatlerinde	123	2,85	0,62		
	Günün herhangi bir saatinde	101	2,93	0,68		
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Tutum	Sabah saatlerinde	87	3,39	0,28	6,944	0,001*
	Rahatsız edilmeyeceğimi düşündüğüm için gece saatlerinde	123	3,34	0,26		
	Günün herhangi bir saatinde	101	3,49	0,34		
İş Performansı	Sabah saatlerinde	87	3,88	0,86	6,356	0,002*
	Rahatsız edilmeyeceğimi düşündüğüm için gece saatlerinde	123	4,04	0,63		
	Günün herhangi bir saatinde	101	4,24	0,61		

*** $p<0,05$**

Uzaktan çalışmaya ilişkin tutum puanı ve alt boyutları ile iş performansı puanının çalışma saati tercihi bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan ANOVA sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonrasında elde edilen verilere göre; uzaktan çalışmaya ilişkin avantajlar puanı çalışma saati tercihi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre günün herhangi bir saatinde çalışanların sabah saatlerinde çalışanlar ile mukayese edildiğinde daha yüksek bir ortalamaya haiz olduğu tespit edilmiştir.

Analiz sonrasında elde edilen verilere göre; uzaktan çalışmaya ilişkin dezavantajlar puanı çalışma saati tercihi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre sabah saatlerinde çalışanların rahatsız edilmeyeceğini düşündüğü için gece çalışanlar ile mukayese edildiğinde daha yüksek bir ortalamaya haiz olduğu tespit edilmiştir.

Analiz sonrasında elde edilen verilere göre; uzaktan çalışmaya ilişkin tutum puanı çalışma saati tercihi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre günün herhangi bir saatinde çalışanların rahatsız edilmeyeceğini düşündüğü için gece çalışanlar ile mukayese edildiğinde daha yüksek bir ortalamaya haiz olduğu tespit edilmiştir.

Analiz sonrasında elde edilen verilere göre; iş performansı puanı çalışma saati tercihi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre günün herhangi bir saatinde çalışanların sabah saatlerinde çalışanlar ile mukayese edildiğinde daha yüksek bir ortalamaya haiz olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.20. Ölçek Puanlarının Günlük Çalışma Saati Bakımından Farklılık Gösterme Analizi

		n	Ort.	ss	F	p
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Avantajlar	7 saat ve altı	62	3,97	0,72		
	8-11 saat	229	3,96	0,70	0,174	0,840
	12 saat ve üzeri	20	3,87	0,78		
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Dezavantajlar	7 saat ve altı	62	3,14	0,62		
	8-11 saat	229	2,91	0,71	2,748	0,066
	12 saat ve üzeri	20	2,87	0,71		

Uzaktan Çalışmaya İlişkin Tutum	7 saat ve altı	62	3,51	0,35		
	8-11 saat	229	3,38	0,29	5,559	0,004*
	12 saat ve üzeri	20	3,32	0,23		
İş Performansı	7 saat ve altı	62	4,10	0,76		
	8-11 saat	229	4,06	0,69	0,596	0,552
	12 saat ve üzeri	20	3,90	0,71		

***p<0,05**

Uzaktan çalışmaya ilişkin tutum puanı ve alt boyutları ile iş performansı puanının günlük çalışma saati bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan ANOVA sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonrasında elde edilen verilere göre; uzaktan çalışmaya ilişkin tutum puanı günlük çalışma saati bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre 7 saatten az çalışanların 12 saatten fazla çalışanlar ile mukayese edildiğinde daha yüksek bir ortalamaya haiz olduğu tespit edilmiştir.

Uzaktan çalışmaya ilişkin avantaj puanı, uzaktan çalışmaya ilişkin dezavantaj puanı ve iş performansı puanı günlük çalışma saati bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 3.21. Ölçek Puanlarının İletişim Sorunu Yaşama Durumu Bakımından Farklılık Gösterme Analizi

		n	Ort.	ss	t	p
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Avantajlar	Evet	64	3,44	0,84	-5,864	0,000*
	Hayır	247	4,09	0,61		
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Dezavantajlar	Evet	64	3,37	0,79	4,930	0,000*
	Hayır	247	2,84	0,63		
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Tutum	Evet	64	3,40	0,28	-0,129	0,897
	Hayır	247	3,41	0,31		
İş Performansı	Evet	64	3,58	0,88	-5,171	0,000*
	Hayır	247	4,18	0,60		

***p<0,05**

Uzaktan çalışmaya ilişkin tutum puanı ve alt boyutları ile iş performansı puanının iletişim sorunu yaşama durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonrasında elde edilen verilere göre; uzaktan çalışmaya ilişkin avantajlar puanı iletişim sorunu yaşama durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre iletişim sorunu yaşamayanların yaşayanlar ile mukayese edildiğinde daha yüksek bir ortalamaya haiz olduğu tespit edilmiştir.

Analiz sonrasında elde edilen verilere göre; uzaktan çalışmaya ilişkin dezavantajlar puanı iletişim sorunu yaşama durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre iletişim sorunu yaşayanların yaşamayanlar ile mukayese edildiğinde daha yüksek bir ortalamaya haiz olduğu tespit edilmiştir.

Analiz sonrasında elde edilen verilere göre; iş performansı puanı iletişim sorunu yaşama durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre iletişim sorunu yaşamayanların yaşayanlar ile mukayese edildiğinde daha yüksek bir ortalamaya haiz olduğu tespit edilmiştir.

Uzaktan çalışmaya ilişkin tutum puanı iletişim sorunu yaşama durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 3.22. Ölçek Puanlarının Düzen Sorunu Yaşaması Bakımından Farklılık Gösterme Analizi

		n	Ort.	ss	t	p
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Avantajlar	Evet	60	3,40	0,90	-5,610	0,000*
	Hayır	251	4,09	0,59		
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Dezavantajlar	Evet	60	3,53	0,76	6,803	0,000*
	Hayır	251	2,82	0,61		

Uzaktan Çalışmaya İlişkin Tutum	Evet	60	3,47	0,31	1,962	0,051
	Hayır	251	3,39	0,30		
İş Performansı	Evet	60	3,53	0,92	-5,227	0,000*
	Hayır	251	4,19	0,58		

***p<0,05**

Uzaktan çalışmaya ilişkin tutum puanı ve alt boyutları ile iş performansı puanının çalışma gününü/ortamını diğer sorumluluklarla birlikte düzenlemede sorun yaşaması bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonrasında elde edilen verilere göre; uzaktan çalışmaya ilişkin avantajlar puanı çalışma gününü/ortamını diğer sorumluluklarla birlikte düzenlemede sorun yaşaması bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre düzen sorunu yaşamayanların yaşayanlara göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Analiz sonrasında elde edilen verilere göre; uzaktan çalışmaya ilişkin dezavantajlar puanı çalışma gününü/ortamını diğer sorumluluklarla birlikte düzenlemede sorun yaşaması bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre düzen sorunu yaşayanların yaşamayanlar ile mukayese edildiğinde daha yüksek bir ortalamaya haiz olduğu tespit edilmiştir.

Analiz sonrasında elde edilen verilere göre; iş performansı puanı çalışma gününü/ortamını diğer sorumluluklarla birlikte düzenlemede sorun yaşaması bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre düzen sorunu yaşamayanların yaşayanlar ile mukayese edildiğinde daha yüksek bir ortalamaya haiz olduğu tespit edilmiştir.

Uzaktan çalışmaya ilişkin tutum puanı çalışma gününü/ortamını diğer sorumluluklarla birlikte düzenlemede sorun yaşaması bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 3.23. Ölçek Puanlarının Çalışma Yeri Tercihi Bakımından Farklılık Gösterme Analizi

		n	Ort.	ss	t	p
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Avantajlar	Ev	248	4,22	0,39	13,355	0,000*
	Ofis	63	2,92	0,75		
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Dezavantajlar	Ev	248	2,73	0,50	-12,103	0,000*
	Ofis	63	3,83	0,68		
Uzaktan Çalışmaya İlişkin Tutum	Ev	248	3,40	0,29	-0,457	0,648
	Ofis	63	3,42	0,34		
İş Performansı	Ev	248	4,25	0,47	7,607	0,000*
	Ofis	63	3,31	0,96		

***p<0,05**

Uzaktan çalışmaya ilişkin tutum puanı ve alt boyutları ile iş performansı puanının çalışma yeri tercihi bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonrasında elde edilen verilere göre; uzaktan çalışmaya ilişkin avantajlar puanı çalışma yeri tercihi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre evde çalışmayı tercih edenlerin ofiste çalışmayı tercih edenler ile mukayese edildiğinde daha yüksek bir ortalama haiz olduğu tespit edilmiştir..

Analiz sonrasında elde edilen verilere göre; uzaktan çalışmaya ilişkin dezavantajlar puanı çalışma yeri tercihi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre ofiste çalışmayı tercih edenlerin evde çalışmayı tercih edenler ile mukayese edildiğinde daha yüksek bir ortalama haiz olduğu tespit edilmiştir.

Analiz sonrasında elde edilen verilere göre; iş performansı puanı çalışma yeri tercihi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre evde çalışmayı tercih edenlerin ofiste çalışmayı tercih edenler ile mukayese edildiğinde daha yüksek bir ortalama haiz olduğu tespit edilmiştir.

Uzaktan çalışmaya ilişkin tutum puanı çalışma yeri tercihi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 3.24. Ölçek Puanlarının Bölgesel Olarak Farklılık Gösterme Analizi

Group Statistics					
	Ülke	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Avantaj	Ukrayna	91	4,0220	,61913	,06490
	Türkiye	221	3,9296	,74495	,05011
Dezavantaj	Ukrayna	88	3,2376	,67023	,07145
	Türkiye	220	2,8438	,68286	,04604
İşPerformansı	Ukrayna	91	4,1731	,61202	,06416
	Türkiye	221	4,0170	,74123	,04986

Independent Samples Test					
		t-test for Equality of Means			
		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
Avantaj	Equal variances assumed	,09237	,08852	-,08182	,26655
	Equal variances not assumed	,09237	,08200	-,06932	,25405
Dezavantaj	Equal variances assumed	,39380	,08568	,22520	,56240
	Equal variances not assumed	,39380	,08500	,22597	,56164
İşPerformansı	Equal variances assumed	,15611	,08796	-,01696	,32917
	Equal variances not assumed	,15611	,08125	-,00411	,31633

Uzaktan çalışmaya ilişkin tutum puanı ve alt boyutları ile uzaktan çalışmayı tercih etme puanının iki ayrı ülkeden gerçekleştirilen katılımcılar arasında mukayese edilmesi bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Uzaktan çalışmaya ilişkin tutum puanı ve alt boyutları ile iş performansı puanının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Ortalama puanlara göre her iki ülkede de benzer sonuçlar gözlemlenmiştir.



SONUÇ

Pandeminin hayatımıza girmesinden itibaren uzaktan çalışma kavramı örgütler tarafından araştırılan ve merak edilen bir konuma gelmiştir. İşverenler ve çalışanlar için bu yeni durum, alışlagelmiş disiplinlerin kalıcı veya geçici olarak değiştirilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Performans, verimlilik, maliyet, psikoloji, fiziksel ve ruhsal sağlık ve daha bir çok önemi alanda olumlu veya olumsuz etkilenmelerin oluşabileceğini öngörüsü ile uzaktan çalışma kavramının ve sürecinin anlaşılması gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Uzaktan (evden) çalışmayı doğru bir şekilde başarmak, yeni bir iş yerine başlandığında yaşanan zorluk kadar anlaşılması zor bir durumdur. Aynı zamanda işin faaliyet alanının da uzaktan çalışmaya elverişlilik durumu da oldukça önemli bir husustur. Bazı çalışma alanları; bilgisayar programcılığı, online yapılan meslekler, pazarlama, dizayn ve benzeri işler uzaktan çalışmaya elverişli iken, fiziksel etkileşim içeren tıp, üretim, nakliye ve güvenlik gibi sektörler ise uzaktan çalışmaya uygun değildir.

Evden çalışma modeline geçilmesi ile çalışma saatlerinde meydana gelen esneklik, evdeki teknolojik imkanlar, daha önceden uzaktan çalışma tecrübesine sahip olup olunmaması değişkenleri çalışanın iş başı performansına önemli ölçüde etki etmektedir.

Yapılan araştırmada da görüldüğü üzere uzaktan çalışmanın avantajları ve dezavantajları konusunda katılımcılar aynı hususlar hakkında farklı düşüncelere sahiptirler. Örnek verecek olursak; çalışma zamanındaki esneklik bazı çalışanlar için düzen bozulması olarak algılanırken, başka bir katılımcı tarafından ideal çalışma ortamı olarak algılanmaktadır. Yapılan araştırmanın genel bulguları değerlendirildiğinde ve esnek çalışma saatlerinin iş performansı üzerine etkisi incelendiğinde günün herhangi bir saati çalışmanın sabah saatlerinde çalışmaya nazaran performansı daha iyi etkilediği sonucu elde edilmiştir.

Pandemi şartlarında uzaktan çalışma modelinin iş yerinde çalışma modeline nazaran avantajları katılımcıların cevaplarına istinaden belirlenmiştir. Ulaşım ve trafik sorunun olmaması, esnek çalışma saatleri, aile bireylerine daha çok zaman ayırmak,

çalışma ortamındaki rahatlık, zaman yönetimindeki serbestlik, amir/patron baskısının olmayışı, bireysel çalışmalara vakit ayırabilme ve zorunlu sosyal ilişkilerden uzak kalmak uzaktan çalışmanın avantajları olarak belirlenmiştir. Bunların yanısıra uzaktan çalışma modelinin virüsten korunmadaki etkisini de atlamamak gerekmektedir. Uzaktan çalışmanın dezavantajları ise sosyal etkileşimden mahrum kalmak, iş belirsizliği, hareketsizlik, teknolojik sorunlar, çocuklar nedeniyle iş yapamamak, işin sürekli bölünmesi, özel hayat ile iş hayatının birleşmesi, mesainin bitmemesi, aile ile kurulan sosyal düzenin bozulması olarak belirlenmiştir.

Yapılan araştırmaya iştirak eden katılımcıların cinsiyet değişkenine göre ölçek etkilenmesi değerlendirildiğinde, uzaktan çalışma tutumu ile iş performansı arasında anlamlı fark bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Aynı ölçekler yaş değişkeni ile ilişkilendirildiğinde 30-39 yaş aralığında olanların uzaktan çalışma modelini 40 ve üstü kişilere göre avantaj olarak gördüğü sonucuna varılmaktadır. Yine 30-39 yaş aralığı diğer katılımcılara oranla uzaktan çalışmanın daha verimli olacağı düşüncesinde olduğu sonucuna varılmaktadır. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde lisan altı eğitime sahip insanların uzaktan çalışma modelinde performans düşüklüğü yaşayacakları düşüncesinde oldukları sonucuna ulaşılmaktadır. Katılımcıların medeni durumu ile ölçekler ilişkilendirildiğinde ise medeni durumun uzaktan çalışma tutumu ve alt boyutları ile iş performansını anlamlı bir şekilde etkilemediği neticesine ulaşılmıştır. Katılımcıların ebeveynlik durumu ile ölçekler ilişkilendirildiğinde ise medeni durumun uzaktan çalışma tutumu ve alt boyutları ile iş performansını anlamlı bir şekilde etkilemediği neticesine ulaşılmıştır. Katılımcıların uzaktan çalışma süreleri ile ölçekler ilişkilendirildiğinde 2 aydan az çalışanların 11-14 ay'a kadar çalışanlara göre süreci dezavantaj olarak değerlendirdikleri sonucuna varılmıştır. Uzaktan çalışmaya ilişkin tutum ölçeğinin incelendiğinde 7-10 ay kadar çalışanların 2 aydan az çalışanlar ile mukayese edildiğinde daha yüksek bir ortalamaya haiz olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların hafta sonu çalışma konusundaki düşünceleri incelendiğinde ölçek puanları ile istatistiksel farklılıklar gözlemlenmemiştir. Bu da katılımcıların uzaktan çalışma modelinde hafta sonları çalışmasını iş performansını olumsuz etkilemediğini ifade etmektedir. Günlük çalışma saatinin etkileri incelendiğinde 7 saatten az çalışanların 12 saatten fazla çalışanlara

göre uzaktan çalışmaya daha olumlu baktığı sonucuna varılmaktadır. Katılımcıların yaşadığı ülkelerin farklı olması sebebi ile bölgesel farklılıkların uzaktan çalışma tercihleri ile ilişkisi incelendiğinde ölçek puanlar ile istatistiksel farklılıklar gözlemlenmemiştir

Tüm bunlar ışığında katılımcıların büyük çoğunluğu uzaktan çalışmanın avantajlı olduğu düşüncesindedir. Katılımcılar arasında uzaktan çalışmaya yatkın kişi sayısı uzaktan çalışmak istemeyenlere oranla daha fazladır ve uzaktan çalışmanın iş performansını olumlu etkilediği düşüncesinde olanların sayısı oldukça fazladır.



KAYNAKÇA

- AKKERMANS, J.,
RICHARDSON, J.,
KRAIMER, M., 2020
The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior.
- ALI, Z., ABDULLAH,
N. H., OTHAYMAN,
M. B., ALI, M., 2019
“The Role of LMX in Explaining Relationships Between Organizational Justice and Job Performance.” **Journal of Competitiveness** 11/2, 144-160.
- ALKAN MEŞHUR, F.
H., 2007
“Geleceğin çalışma biçimi tele çalışmaya ilişkin yaklaşımlar”. **Akademik Bilişim**, 7/9, 265-272.
- ALP, M., 2011
Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma), İstanbul, Beta Yayıncılık,
- APGAR, M., 1998
“The alternative workplace: changing where and how people work”. **Harvard Business Review**, 76/3, 121-136.
- ARRIGONI, E., 1974
“Türkçe Üzerinde Grekçe Tesirinin Tarzları ve Sınırları İle Bazı Az Malum ve Müphem Etiomolojik Hususlar Hakkında Görüşler” **Güneydoğu Avrupa Araştırmaları Dergisi**, 2/3, 467-492.
- AŞAR, A.
“Teknolojiye ve dijital dönüşüme yapılan yatırımlar daha da hızlanacak,” (Çevrimiçi)
[http://petroturk.com/akaryakit/is-dunyasinda-dijitaldonusumkoronavirüs/](http://petroturk.com/akaryakit/is-dunyasinda-dijitaldonusumkoronavirüs/ adresinden erişildi,) adresinden erişildi, 25.01.2002.
- AUGILERA, A.,
LETHIAIS, V.,
RALLET, A.,
PROULHAC, L., 2016
“Homebased telework in France: Characteristics, barriers and perspectives.” **Transportation Research Part A: Policy and Practice**. 92, 1-11.
- AYDIN, U., 2008
Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi, İstanbul, Legal Yayıncılık.
- AYDINÖZ, G., 2014
“İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma”, (Doktora Tezi), Ankara, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- BAĞCI, Z., BURSALI, Y, M., 2015 “Duygusal Emeğin İş Performans Üzerindeki Etkisi: Denizli İlinde Hizmet Sektöründe Görgül Bir Araştırma”, **Kafkas Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 6/10), 69-90.
- BAILEY, D. E., KURLAND, N.B., 2002 “A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work.” **Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior**, 23/4, 383-400.
- BARUCH, Y., 2001 “The autistic society”. **Information & Management**. 38/3, 129-136.
- BEADLE, H., 2018 “The Significance of Trust to the Adoption of E-Working Practices Within Local Government”. **International Journal of Technology and Human Interaction**, 14/4), 81-94.
- BERKÜN, S., 2012 “Özürlülerin istihdamında ev esaslı tele çalışma (evde tele çalışma): Bursa ili belediyelerinden örnekler”. (Yayımlanmamış doktora tezi), Bursa, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BINGÖL, D., 2014 **İnsan kaynakları yönetimi**. İstanbul, Beta Basım Yayın.
- BOUZIRI, H., SMITH, D. R., DESCATHA, A., DAB, W., JEAN, K., 2020. “Working from home in the time of covid-19: how to best preserve occupational health?” **Occupational and Environmental Medicine**, 77, 7, 509-510.
- BUCHANAN, N. D., ASLANER, D. M., ADELSTEIN, J., MACKENZIE, D. M., WOLD, L. E., GORR, M. W., 2021 “Remote Work During the COVID-19 Pandemic: Making the Best of It.” **Physiology** 36/1, 2-4.
- CALIGIURI, P., DE CIERI, H., “International HRM insights for navigating the COVID-19 pandemic: Implications for future research and practice.” **Journal of International Business Studies**, 1, 1-17.

MINBAEVA, D.,
VERBEKE, A., AND
ZIMMERMANN, A.,
2020

CARDY, R., 2004

Performance Management: Concepts, Skills and Exercises. M.E. Sharpe

CARNEVALE, J. B.,
HATAK, I., 2020

“Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management.” **Journal of Business Research**, 116, 183-187.

CHO, E., 2020

“Examining boundaries to understand the impact of COVID-19 on vocational behaviors.” **Journal of Vocational Behavior**, 119, 1-5.

ÇARHOĞLU, E., 2011

Bir Esnek Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma ve Evde Çalışan İşçilerin Korunması Sorunu. Ankara, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,

ÇOKER, S., 2020

Covid-19 ve iş güvenliği: Uzaktan çalışma, Mondaq.

DAMBRIN, C., 2004

“How does telework influence the manager-employee relationship?” **International Journal of Human Resources Development and Management**, 4/4, 358-374.

DE CARLO, L.T., 1997

“On the Meaning and Use of Kurtosis”, **Psychological Methods**, 2, 292-307.

DHLIWAYO, P.,
COETZEE, M., 2020

“Cognitive Intelligence, Emotional Intelligence and Personality Types as Predictors of Job Performance: Exploring a Model for Personnel Selection.” **SA Journal of Human Resource Management**, 2/16, 1-13.

DI MARTINO, V.,
WIRTH, L., 1990

“Telework: A new way of working and living.” **International Labour Review**, 129/5, 529-554.

DOCKERY, M.,
BAWA, S., 2020

“Working from home in the COVID-19 lockdown.” **Bank west Curtin Economics Centre Research Brief COVID-19**, 18/1, 1-5.

DOĞAN, A.,
BOZKURT, S.,
DEMİR, R., 2015

“Çalışanların esnek çalışmaya yönelik tutumlarını belirlemeye yönelik bir araştırma.” **International Journal of Economic and Administrative Studies**, 7/14, 375-398.

- OĞAN, Y.,
ÖZDEVECİOĞLU, M.,
2009
“Pozitif Ve Negatif Duygusallığın Çalışanların Performansları Üzerindeki Etkisi”, **Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 12/18, 172-186.
- DOĞRUL, B. Ş.,
TEKELİ, S., 2010
“İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma.” **Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi**, 2/2, 11-18.
- EBISUI, M., 2012
Non-standard Workers: Good Practices of Social Dialogue And Collective Bargaining, Geneva, International Labour Office, Industrial and Employment Relations Department,
- ERDEM, Z., 2004
Tele Çalışma, İstanbul, Filiz Kitabevi,
- ERDEM, Z., 1997
“Tele çalışma.” Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- EREN, S., S.,
HAYATOĞLU, Ö.,
2011
“Etik İklimin Satış Elemanlarının İş Tutumlarına Ve İş Performanslarına Etkisi: İlaç Sektöründe Bir Uygulama”, **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, 7/14, 109-128.
- EUROFOUND, 2020
Living, working and COVID-19, Dublin, Eurofound,
- FELSTEAD, A.,
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** 32/3, 195-212.
- GEZER, H., 2000
“Çalışma Süresi Esnekliği ve Esnek Zaman”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- GÖKTEPE, E., 2020
“Kriz döneminde iş sürdürülebilirliğine yönelik yönetim uygulamaları; covid-19 pandemi araştırması.” **Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences**, 6/26, 630-638.
- GÖRÜCÜ, İ., 2018
Tele Çalışma (Evde Çalışma), Ankara, Gece Kitaplığı,
- GROENEVELD, R.A.,
MEEDEN, G., 1984
“Measuring Skewness and Kurtosis”, **The Statistician**, 33, 391-399.
- GÜMÜŞ, M., 2001
“Post-Endüstriyel Dönüşüm Süreci Açısından İşgücü Piyasası Esnekliğinin Geleneksel İstihdam Modeli

- Üzerindeki Etkileri”, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- GÜNGÖR, M., 2016 “Sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık ilişkisi: kamu ve özel sektör üzerine bir araştırma”, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- GÜRKAYNAK, B., 2017 “Çalışan İş Performansının Değerlendirilmesinde İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Etkililiği ve Kişilik Özelliklerinin Rolü Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- HARDILL, I., 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.
- HARPAZ, I., 2002 “Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society”, **Work Study**, 51/2, 74-80.
- HOPKINS, K.D., WEEKS, D.L., 1990 “Tests for Normality and Measures of Skewness and Kurtosis: Their Place in Research Reporting”, **Educational and Psychological Measurement**, 50, 717-729.
- ILO, 2016 Challenges and opportunities of teleworking for workers and employers in the ICTS and financial services sectors, Geneva.
- JEONG, J., 2004 “Analysis of The Factors And The Roles of Hrd in Organizational Learning Styles As Identified By Key Informants At Selected Corporations in The Republic of Korea”, Yayınlanmamış doktora tezi. Amerika: Texas A&M University. Major Subject: Educational Human Resource Development.
- JOHNSON, M., 1997 **Teleworking in brief**, UK, Butterworth-Heinemann,
- KALTIAINEN, J., HAKANEN, J., 2020 “Fostering Task and Adaptive Performance Through Employee Well-Being: The Role of Servant Leadership.” **BRQ Business Research Quarterly**, 3/11, 1-16.
- KARACA, S., ESEN, “İş Yeri İnovasyonunun Bir Örneği Olarak Uzaktan Çalışmanın İş Yaşam Dengesine Etkisi: Çalışan Anneler

- E., 2019 Üzerine Bir Araştırma”, **International Social Innovation Congress**, 16/17, 11-22.
- KAUSHIK, M.,
GULERIA, N., 2020 “The impact of pandemic COVID-19 in workplace.”, **European Journal of Business and Management**, 12/15, 8-18.
- KAVI, E., KOÇAK, O.,
2010 “Bilgi Toplumunda Evden Çalışmanın Etik Boyutu”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, 59, 69-88.
- KICIR, B., 2019 “Evden Çalışma: Özgürlük mü Esaret mi?.” **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 21/1, 173-196.
- KOEHNE, B., SHIH, P.
C., OLSON, J. S., 2012 “Remote and Alone: Coping with Being the Remote Member on the Team.” **In Proceedings of the ACM 2012 conference on Computer Supported Cooperative**, 1257-1266.
- KPMG TÜRKİYE,
2020 Covid 19 ile çalışma yeni uygulamalar, (Çevrimiçi), <https://home.kpmg/tr/tr/home/gorusler/2020/04/covid19-calisma-hayatindakiyeni-uygulamalar.html>.
- KURLAND, NANCY
B., DIANE E.
BAILEY, 1999 “Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime”, **Organizational Dynamics**, 28/2, 53-68.
- KURT, E., 2013 “Algılanan Sosyal Destek ve İş Performansı İlişkisinde İşe Bağlılığın Aracı Etkisi: Turizm İşletmelerinde Bir Araştırma,” Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- LIM, V. K. G., 2002 “The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice”. **Journal of Organizational Behavior**, 23/5, 675-694.
- LIPNACK, J.,
STAMPS, J., 1999 “Virtual Teams: The New Way to Work.” **Strategy & Leadership**, 11/3, 14-19.
- LIU, Y., LEE, J. M.,
LEE, C., 2020 “The challenges and opportunities of a global health crisis: the management and business implications of COVID-19 from an Asian perspective.” **Asian Business & Management**, 1, 1-21.
- MARX, C. K., “Do Work–Life Measures Really Matter? The Impact of Flexible Working Hours and Home-Based Teleworking

- REIMANN, M.,
DIEWALD, M., 2021
in Preventing Voluntary Employee Exits.” **Social Sciences** 10/1, 1-22.
- MCSHANE, S. L.,
GLINOW M, A, V.,
2016
Örgütsel Davranış, Ankara, Nobel Akademik,
- MEŞHUR, H. F. A.,
2010
“Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma.” **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 25/1, 1-24.
- MOKHTARIAN, P.,
L., 1991
“Defining Telecommuting”. **Transportation Research Record** 1305, 273-281.
- MOORS, J. J. A., 1986
“The Meaning of Kurtosis: Darlington Reexamined”, **The American Statistician**, 40, 283-284.
- MOTOWIDLO, S. J.,
KELL, H. J., 2012
“Job Performance”, **Handbook of Psychology**, 2, 312.
- MOTOWIDLO, S., J.,
VAN SCOTTER, J.,R.,
1994
“Evidence that task performance should Bedistinguished From Contextual Performance”, **Journal Of Applied Psychology**, 79/4, 425-480.
- MOTOWILDO, S. J.,
BORMAN, W. C.,
SCHMIT, M. J., 1997
“A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance.” **Human Performance**, 10/2, 71-83.
- MULKI, J. P.,
LOCANDER, W. B.,
MARSHALL, G. W.,
HARRIS, E. G.,
HENSEL, J., 2008
“Workplace Isolation, Salesperson Commitment and Job Performance.” **Journal of Personal Selling & Sales Management**, 28/1, 67- 78.
- MÜFTÜLER, M. B.,
2020
Küresel salgın tehdidi altında küresel sistem, covid-19 sonrası küresel sistem, Ankara, SAM Yayınları

- NAKTIYOK, A., 2001 “Yer ve zaman kavramından bağımsız çalışma: bireysel etkileri üzerine bir uygulama.”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 16/2, 49-60.
- NICKSON, D., **Remote working**, Routledge,
- SIDDONS, S., 2012
- NILLES, J. M., 1994 **Making telecommuting happen: A guide for telemanagers and telecommuters**, New York, Van Nostrand Reinbold,
- NILLES, J. M., 1991 “Telecommuting and urban sprawl: mitigator or inciter?”, **Transportation**, 18/4, 411-432.
- NUNNALLY, J. C., **Psychometric Theory**, New York, McGraw-Hill,
- 1967
- OKUR, M. E., 2001 “İnsan Kaynakları Yönetiminin Endüstri İlişkileri Sisteminin Gelişimi İçinde Artan Önemi ve Bir Uygulama”, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÖGE, E., ÇETİN, M., 2020 “COVID-19 pandemisi: insan kaynakları yönetimi açısından olası etkileri, COVID-19 süreci ve örgütsel yönetimi”, **Anadolu Kliniği Tıp Bilimleri Dergisi**, 25, 142-153.
- ÖLÇER, N., KOÇER, S., 2015 “Örgütsel İletişim: Kocaeli Üniversitesi Akademik Personeli Üzerine Bir İnceleme”, **Global Media Journal TR Edition**, 6/11, 339-383.
- ÖREN, K., YÜKSEL, H., 2012 “Geçmişten günümüze çalışma hayatı”, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, 1/1, 34-59
- ÖZÇELİK, A. O., 1995 “Esnek Çalışma”, **İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi**, 24/1, 97-108.
- ÖZDEVECİOĞLU, M., KANIGÜR, S., 2009 “Çalışanların İlişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılamalarının Performansları Üzerindeki Etkileri”, **Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 1, 53-82.
- ÖZKALP, E., **Örgütsel davranış**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayını,
- VAROĞLU, A.,
- VAROĞLU, D.,

KIREL, A.Ç., ACAR,
P., 2013

PASCALE P., DULK,
L., 2003 “Cross Cultural Differences in Managers’ Support for
Home-based Telework”, **International Journal of
Cross Cultural Management**, 3/3, 331

PULAKOS, E. D.,
ARAD, S.,
DONOVAN, M. A.,
PLAMONDON, K. E.,
2000 “Adaptability in the Workplace: Development of a
Taxonomy of Adaptive Performance.” **Journal of
Applied Psychology**, 85/4, 612-624.

ROTHMANN, S.,
COETZER, E.P., 2003 “The Big Five Personality Dimensions And Job
Performance”, **SA Journal Of Industrial Psychology**,
29 /1, 68-82.

ROTUNDO, M.,
SACKETT, P. R., 2002 “The Relative Importance of Task, Citizenship and
Counterproductive Performance to Global Ratings of
Job Performance: A Policy-Capturing Approach.”
Journal of Applied Psychology, 87/1, 66- 80.

SOYSAL, T., 2006 “Tele çalışma”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik
Hukuku Dergisi**, 1/9, 133-165.

SPAGNOLI, P.,
MOLINO, M.,
MOLINARO, D.,
GIANCASPRO, M. L.,
MANUTI, A.,
GHISLIERI, C., 2020 “Workaholism and Technostress During the Covid-19
Emergency: The Crucial Role of The Leaders on
Remote Working.” **Frontiers in Psychology**, 11, 1-9.

SPURK, D., STRAUB,
C., 2020 “Flexible employment relationships and careers in times
of the COVID-19 pandemic”, **Journal of Vocational
Behavior**, 119, 1-5.

STANEK, DAVID M.,
PATRICIA L.
MOKHTARIAN, 1998 “Developing models of preference for home-based and
center-based telecommuting: Findings and forecasts”,
Technological Forecasting and Social Change, 57/2,
53-74.

- STAPLES, D. S., 2001 "A Study of Remote Workers and Their Differences from NonRemote Workers." **Journal of Organizational and End User Computing**, 13/2, 3-14.
- STEPHENSON, M.,
SEN, N., 2020 How digital investment can help the covid-19 recovery, Responsible Finance Forum, (Çevrimiçi), <https://responsiblefinanceforum.org/category/digital-finance/>
- TAN, G., 2007 "A Tipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma", Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TANPIPAT, W., LIM, H. W., DENG, X. 2021 "Implementing Remote Working Policy in Corporate Offices in Thailand: Strategic Facility Management Perspective." **Sustainability**, 13/3, 1-22.
- THULIN, E.,
VILHELMSON, B.,
JOHANSSON, M.,
2019 "New telework, time pressure, and time use control in everyday life." **Sustainability** 11/11, 3067.
- TODUK, Y., 2014 **2023 lideri dijital çağın liderlik sırları**, İstanbul, Doğan Egmont Yayıncılık,
- TOFFLER, A., 1983 **Previews and premises**, New York, William Morrow and Company,
- TOKOL, A., 2008 **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, Bursa, Dora Yayınları,
- TOZKOPARAN, G.,
TENTERİZ, Y., 2019 "Algılanan Çalışma Arkadaşları Ve Yönetici Desteğinin İş Performansına Etkisi", **Kırklareli Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 8/1, 41-57.
- TOZLU, E., 2011 "Genel olarak esnek çalışma sistemleri ve tele çalışma ve sıkıştırılmış iş haftasının karşılaştırılması", **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, 3/4, 99-116.
- TUNA AKBAŞ, A.,
TÜRKMENDAĞ, Z.,
2020 "Covid 19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler", **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 12/3, 3246-3260.
- TUTAR, H., 2002 "Sanal Ofislerde Koordinasyon ve İletişim: Teorik Bir Çerçeve", **Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, 2, 15-30.
- TUTAR, H., 2007 "Katı Olan Her İş Sanallaşılıyor Veya İş Görenin Artan Yalnızlığı Üzerine: Kuramsal Bir Yaklaşım", **İş-Güç**

Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 9/2, 116-141.

UYARGIL, C., 2018 **İnsan kaynakları yönetimi**, İstanbul, Beta Basım Yayın,

VNOUČKOVÁ, L., 2020 “Impact of COVID-19 on human resource management”, **Revista Latinoamericana de Investigación Social**, 3/1, 18-21.

YILMAZ, İ. A., PAJO, A., GÜZELER, E. G., 2014 “Sanal ofis ve sanal ofiste kullanılan bilgi ve iletişim teknolojileri”, **Electronic Journal of Vocational Colleges**. 4/3, 427- 438.

ZAIM, H., 2005 “Yeni Gelişmeler Işığında Bilgi İşi ve Bilgi İşçisi”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 49, 589-609.

EKLER

EK 1: Anket Formu

Uzaktan Çalışmaya İlişkin Avantaj ve Dezavantaj /Advantages and Disadvantages of Remote Work	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Esnek çalışma saatleri avantaj sağlar/ Flexible working hours are advantageous					
2. Ulaşım ve trafik sorunu olmaması avantaj sağlar/It is advantageous that there is no transportation and traffic probleme					
3. İşin her yerde yapılabilmesi avantaj sağlar/It is advantageous that the work can be done from anywhere					
4. Zorunlu sosyal ilişkilerin olmaması avantaj sağlar/The absence of compulsory social relations provides an advantage					
5. Çalışma ortamı rahatlığı avantaj sağlar/Comfortable work environment provides an advantage					
6. Çocuklarla/aileyle daha fazla zaman geçirme avantajı sağlar/Provides the advantage of spending more time with children/family					
7. İhtiyacınız olduğunda mola verme imkânı sağlar/Provides opportunity to take a break when you need					
8. Zaman yönetimini etkin yapabilme avantajı sağlar/Provides the advantage of effective time management					
9. Yönetimsel ve idari sorumluluklarda azalma avantajı sağlar/It provides the advantage of reducing administrative responsibilities					
10. Bireysel çalışmalara daha fazla zaman ayırma avantajı sağlar/It provides the advantage of spending more time on individual studies					
11. Özel hayat/aile yaşamı ile iş hayatı sınırlarının belirsizleşmesine neden olur/It causes the boundaries of private/family life and work life to become blurred					
12. Hareketsizliğe neden olur/Causes immobility					
13. Sosyal etkileşimden mahrum kalmaya neden olur/Causes lack of social interaction					
14. İşin hiçbir zaman bitmemesi neden olur/Causes the feeling that work will never be finished					
15. Ev ortamının sağladığı rahatlığın dikkat dağıtıcı etki yaratmasına neden olur/Causes the comfort of the home environment to create a distracting effect					
16. Ulaşım ve öğle yemeği için masraflardan tasarruf sağlar/Causes saving expenses for transportation and lunch					

17. Tek başına çözüm bulmaya neden olur/Causes finding solutions alone					
18. Günün herhangi bir saatinde iş gelmesine neden olur/Causes work to start at any time of the day					
19. Çocuklar nedeniyle iş yapamamaya neden olur/Causes inability to work because of the children					
20. Evden yapılan çalışmanın çevredekiler tarafından anlaşılamaması/iş olarak görülmemesine neden olur/Causes the work done from home not to be considered as work by others					
21. Ev faturalarının artmasına neden olur/Causes higher household bills					
22. Ofisten daha fazla saat çalışmasına neden olur/Causes working more hours than from office					
23. İş performansı azaltır/Decreases productivity					

İş Performansı Ölçeği/Work Performance Scale		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	İşimde göstermiş olduğum performans düzeyim yüksektir/The level of performance I have shown is high					
2.	Görevlerimi tam zamanında tamamlarım/I complete my tasks on time					
3.	İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum/I achieve my work goals fully					
4.	Bu madde boş bırakılmıştır					
5.	Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim/I am confident that I have exceeded the quality standards of the service I provide					

1. Cinsiyet/Gender..... (kadın/erkek/söylememeyi tercih ediyorum)
2. Yaş/Age..... (...)
3. Eğitim durum/Education
.....(lise ve altı/önlisans/lisans/yüksek lisans/doktora)
4. Medeni durum/Marital status (evli/bekar/boşanmış)

5. Ebeveynlik durumu/Parental status.....(çocuğum var/çocuğum yok)
6. Pandemi döneminde uzaktan çalışma süresi/Time of working remote during the pandemic period
..... (2 aydan az/3-6 ay/7-10 ay/11-14 ay/15 aydan fazla)
7. Hafta sonu çalışma durumu/Weekend working status(evet/hayır)
8. Çalışmaların etkilenme durumu/Affect on the work.....
..... (artırdı/değiştirmedi/azaldı)
9. Çalışma saati tercihi/Work hour preference.....
..... (sabah saatlerinde/gece saatlerinde/günün herhangi bir saatinde)
10. Günlük çalışma Saati/Daily Work Hour
.....(1-3 saat/4-7 saat/8-11 saat/12 saat ve üzeri)
11. İletişim sorunu yaşama durumu/Communication problems(evet/hayır)
12. Çalışma gününü/ortamını diğerk sorumluluklarla birlikte düzenlemede sorun yaşama/Having trouble organizing the workday/environment with other responsibilities(evet/hayır)
13. Çalışma yeri tercihi/Working place preference.....(ev/ofis)