

**T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
KADIN ÇALIŞMALARI ANABİLİM DALI**

**COVID-19 PANDEMİ SÜRECİNDE UZAKTAN ÇALIŞAN
KADINLARIN YAŞADIKLARI SORUNLAR VE ÇÖZÜM
ÖNERİLERİ: ÇAĞRI MERKEZİ ÖRNEĞİ**

Bahar DEMİR

**Danışman
Doç. Dr. DİLEK DULAY YANGIN**

MANİSA-2023

EK 6:YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Covid-19 Pandemi Sürecinde Uzaktan Çalışan Kadınların Yaşadıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Çağrı Merkezi Örneği” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilen eserlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

29/05/2023

Bahar DEMİR

İmza

ÖZET

COVID-19 PANDEMİ SÜRECİNDE UZAKTAN ÇALIŞAN KADINLARIN YAŞADIKLARI SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ: ÇAĞRI MERKEZİ ÖRNEĞİ

Bu araştırmada, Covid-19 pandemi sürecinde uzaktan çalışan kadınların ev içersine taşıdıkları iş ortamında yaşadıkları sorunlar tespit edilerek çözüm önerileri sunulmuştur.

Araştırmanın amacı, kadınların medeni hallerinin ve anne olmalarının uzaktan çalışma sürecinde yaşadıkları sorunlar arasında bir farklılık oluşturup oluşturmadığını, oluşturdu ise ne gibi farklılıklar olduğunu ortaya çıkarmak ve literatüre katkı sağlamaktır.

Tez, dört bölümden oluşmaktadır. Tezin birinci ve ikinci bölümünde literatür taraması yapılmış olup; birinci bölümde salgın hastalıklar ve pandemi dönemleri hakkında bilgi verilmiştir. Tezin ikinci bölümünde uzaktan çalışma kavramları ele alınmış aynı zamanda tezin ana konusunu oluşturan Covid-19 döneminde uzaktan çalışmanın olumlu yönleri, olumsuz yönleri ve kadınlar üzerinde değerlendirilmesi yapılmıştır. Tezin üçüncü bölümünde anket ve mülakatlara yer verilmiştir. Bu çalışma İstanbul ilinde, bir çağrı merkezinde uzaktan çalışan 70 kadın ile anket tekniğiyle gerçekleştirilmiş ve bu veriler SPSS 25.0 programı ile analiz edilmiştir. Çalışmada 3 anne ile de mülakat yapılmış, yapılan mülakatlar MAXQDA programı ile analiz edilmiştir. Çalışmada mülakatın da yapılması ile birlikte bu çalışmanın hem nicel hem de nitel olarak sağlanması yapılmıştır. Çalışmada bu nedenle karma yöntem kullanılmıştır.

Yapılan araştırma sonucu, yeni çalışma şekli olan uzaktan çalışmanın hem olumlu yönleri hem olumsuz yönleri ele alınmıştır. Uzaktan çalışan kadınların bu süreçteki deneyimlerinden yola çıkarak, yaşadıkları sorunlar tespit edilmiş ve çözüm önerileri sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan çalışma, Covid-19, evden çalışma, pandemi, pandemi süreci.

ABSTRACT

PROBLEMS AND SOLUTION SUGGESTIONS OF WOMEN WORKING REMOTELY DURING THE COVID-19 PANDEMIC PROCESS: CALL CENTER EXAMPLE

In this study, the problems experienced by women working remotely during the Covid-19 pandemic process were identified and solution suggestions were presented.

The aim of the research is to reveal whether the marital status and motherhood of women make a difference between the problems they experience in the remote working process, and if so, what kind of differences there are and to contribute to the literature.

The thesis consists of four chapters. In the first and second parts of the thesis, a literature review was conducted and information about epidemics and pandemic periods was given in the first part. In the second part of the thesis, the concepts of remote working were discussed, and at the same time, the advantages and disadvantages of remote working during the Covid-19 period, which constitutes the main subject of the thesis, and its evaluation on women were evaluated. The third part of the thesis includes surveys and interviews. This study was conducted with a survey technique with 70 women working remotely in a call center in Istanbul province and these data were analyzed with SPSS 25.0 program. Interviews were also conducted with 3 mothers and the interviews were analyzed with MAXQDA program. With the interviews conducted in the study, this study was both quantitative and qualitative. Our study is a mixed method due to this combination.

As a result of the research, both the positive and negative aspects of remote working, which is a new way of working, were discussed. Based on the experiences of women working remotely in this process, the problems they have experienced have been identified and solution suggestions have been presented.

Keywords: Remote working, Covid-19, e-working, pandemic, pandemic process.

Ek 9: ÖNSÖZ/ TEŞEKKÜR METNİ

Çalışmamın her aşamasında bana destek olan, bilgi ve deneyimleri ile yol gösteren danışman hocam Sayın Doç. Dr. Dilek DULAY YANGIN'a, bilgi ve tecrübesi ile lisansüstü öğrenim hayatımın tüm zorlu aşamalarında maddi manevi her yönden destek olan ve yardımını hiç eksik etmeyen sevgili eşim İsmet DEMİR'e, bu zorlu süreçte beni bir anne olarak hiç yormayan güzeller güzeli kızım Mevsim Mira DEMİR'e ve öğrenim hayatım boyunca beni maddi ve manevi olarak destekleyen ve hep yanımda olan canım aileme yürekten teşekkür ederim.

Bahar DEMİR
Manisa, 2023

**COVID-19 PANDEMİ SÜRECİNDE UZAKTAN ÇALIŞAN KADINLARIN
YAŞADIKLARI SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ: ÇAĞRI MERKEZİ
ÖRNEĞİ**

ÖZET	VI
ABSTRACT	VII
ÖNSÖZ/ TEŞEKKÜR METNİ	VIII
İÇİNDEKİLER	IX
TABLolar LİSTESİ	XII
ÇİZELGELER	XVI
SİMGE VE KISALTMALAR	XVII
EKLER LİSTESİ	XVIII

**BİRİNCİ BÖLÜM
PANDEMİ DÖNEMİNDE UZAKTAN ÇALIŞMA**

1.1.Salgın Hastalıklar ve Pandemi Dönemleri	1
1.1.1. Tarihsel çerçevede küresel salgınlar	1
1.1.2. Koronavirüs salgını	4
1.1.3. Koronavirüs salgınıyla beraber oluşan pandemi dönemi	5
1.2.Uzaktan Çalışma	6
1.2.1. Uzaktan çalışma modelinin tarihçesi ve gelişimi	7
1.2.2. Uzaktan çalışma modelini ortaya çıkaran sebepler	8
1.2.3. Uzaktan çalışmanın başlıca uygulama şekilleri	9
1.2.3.1. Ev esaslı uzaktan çalışma	10
1.2.3.2. Tele merkezlerde uzaktan çalışma	11
1.2.3.3. Uydu merkezlerde uzaktan çalışma	11
1.2.3.4. Mobil (gezici) çalışma	11
1.2.3.5. Diğer uzaktan çalışma çeşitleri	12
1.2.3.6. Uzaktan çalışmanın olumlu ve olumsuz yönleri	12
1.2.3.6.1. Uzaktan çalışmanın çalışanlar için olumlu yönleri	12
1.2.3.6.2. Uzaktan çalışmanın çalışanlar için olumsuz yönleri	13
1.2.3.6.3. Uzaktan çalışmanın işverenler için olumlu yönleri	14
1.2.3.6.4. Uzaktan çalışmanın işverenler için olumsuz yönleri	14
1.2.3.6.5. Uzaktan çalışmanın kadın çalışanlar üzerinde değerlendirilmesi	15

İKİNCİ BÖLÜM

MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Modeli	19
2.2. Evren ve Örneklem	20
2.3. Veri Toplama Araç ve Gereçleri	21
2.4. Verilerin Toplama Süreci	23
2.5. Verilerin Analizi	24

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

3.1. Demografik, Sosyolojik, Ekonomik ve Kültürel Bulgular	27
3.1.1. Katılımcıların cinsiyet bulgusu	27
3.1.2. Katılımcıların yaş bulgusu	27
3.1.3. Katılımcıların medeni hâl bulgusu	28
3.1.4. Katılımcıların en uzun süre yaşadıkları yerleşim yeri bulgusu	29
3.1.5. Katılımcıların kardeş sayısı bulgusu	30
3.1.6. Katılımcıların anne eğitim durumu bulgusu	30
3.1.7. Katılımcıların baba eğitim durumu bulgusu	31
3.1.8. Katılımcıların anne-baba medeni durumu bulgusu	31
3.1.9. Katılımcıların kişisel gelir bulgusu	32
3.1.10. Katılımcıların aile gelir bulgusu	32
3.1.11. Katılımcıların çalışmaya ne zaman başladıkları bulgusu	33
3.1.12. Katılımcıların ofis ya da ayrı bir odanın var olması bulgusu	34
3.1.13. Katılımcıların günde ortalama kaç saat çalıştıklarının bulgusu	35
3.2. Katılımcıların Ölçek Sorularına Verdikleri Yanıtların Frekans Dağılımları	36
3.3. Uzaktan Çalışmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Bulgular	59
3.3.1. Yaşın uzaktan çalışmaya etkisi	59
3.3.2. Medeni durumun uzaktan çalışmaya etkisi	60
3.3.3. En uzun süre yaşanan yerleşim yerinin uzaktan çalışmaya etkisi	61
3.3.4. Kardeş sayısının uzaktan çalışmaya etkisi	62
3.3.5. Anne eğitim durumunun uzaktan çalışmaya etkisi	63
3.3.6. Baba eğitim durumunun uzaktan çalışmaya etkisi	63
3.3.7. Anne- baba medeni durumunun uzaktan çalışmaya etkisi	64
3.3.8. Kişisel gelirin uzaktan çalışmaya etkisi	65

3.3.9. Aile gelirinin uzaktan çalışmaya etkisi	66
3.3.10. Ofis/ ayrı bir çalışma odası varlığının uzaktan çalışmaya etkisi	66
3.3.11. Çalışmaya başlama sürelerinin uzaktan çalışmaya etkisi	67
3.3.12. Çalışma saatlerinin uzaktan çalışmaya etkisi	68

SONUÇ ve TARTIŞMA

KAYNAKÇA



TABLÖLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1: Tarihsel Bağlamda Yaşanan Salgınlar ve Ölüm Oranları	2
Tablo 2: Cinsiyet Dağılımı	27
Tablo 3: Yaş Dağılımı	27
Tablo 4: Medeni Durum Dağılımı	28
Tablo 5: Çoğunlukla Yaşanılan Yerin Dağılımı	29
Tablo 6: Kardeş Sayısı Dağılımı	30
Tablo 7: Anne Eğitim Durumu Dağılımı	30
Tablo 8: Baba Eğitim Durumu Dağılımı	31
Tablo 9: Anne- Baba Medeni Durumu Dağılımı	31
Tablo 10: Kişisel Gelir Dağılımı	32
Tablo 11: Aile Gelir Dağılımı	32
Tablo 12: Uzaktan Çalışmaya Ne Zaman Başlandığının Dağılımı	33
Tablo 13: Ofis ya da Ayrı Bir Odanın Varlığının Dağılımı	34
Tablo 14: Günde Ortalama Çalışılan Saat Dağılımı	35
Tablo 15: “Uzaktan Çalışma ile İlgili Nasıl Etkili Olacağımı Biliyorum” Frekans Analizi	36
Tablo 16: “Kuruluşum Uzaktan Çalışma Becerileri ve Davranışları Konusunda Eğitim Vermektedir” Frekans Analizi	36
Tablo 17: “Yaptığımız İş, Uzaktan Çalışmaya Uygundur” Frekans Analizi	37
Tablo 18: “Günlük İşin Sonunda Kendimi Çok Yorgun Hissederim” Frekans Analizi	37
Tablo 19: “Evde İnternet Bağlantım Sorunsuz Çalışmaktadır” Frekans Analizi	37
Tablo 20: “Uzaktan Çalışırken Esnek Saatlere Sahip Olmak, İş Ve İş Dışı Hayatımı Kontrol Etmemi Sağlıyor” Frekans Analizi	38
Tablo 21: “Uzaktan Çalışmak Sosyal Hayatımı Olumsuz Etkiledi” Frekans Analizi	38
Tablo 22: “Riski Azaltmak Adına Uygun Birimlere Evden Çalışma İzni Verilmesini Doğru Buluyorum” Frekans Analizi	39
Tablo 23: “Bu Süreçte Toplantıların ve İş Takiplerinin Uzaktan Yapılmasında Bir Aksaklık Oluşmadı” Frekans Analizi	39
Tablo 24: “Evde Çalışırken Kendimi ve Ailemi Daha Güvende Hissediyorum” Frekans Analizi	40

Tablo 25: “Evden Çalışırken İş Performans Kaybı Yaşamadığımı Düşünüyorum” Frekans Analizi	40
Tablo 26: “Evden Çalışırken Ofiste Çalıştığımın Daha Fazla Mesai Harcıyorum” Frekans Analizi	41
Tablo 27: “Bu Süreç Sonunda Evden Çalışma Modelinin İş Hayatında Daha Fazla Yer Bulacağına İnanıyorum” Frekans Analizi	41
Tablo 28: “Uzaktan Çalışmam, Ailem/Arkadaşlarımla veya Diğer İş Dışı Etkinliklerle Geçirmek İstedğim Zamanımı Olumlu Etkilemektedir” Frekans Analizi	42
Tablo 29: “Uzaktan Çalışırken Genellikle Normal Çalışma Saatlerimin Dışındaki İşlerle İlgili Sorunları Düşünürüm” Frekans Analizi	42
Tablo 30: “Uzaktan Çalışırken İş-Yaşam Dengemden Memnunum” Frekans Analizi	43
Tablo-31: “Uzaktan çalışma yoluyla işe sürekli erişimin olması çok yorucu olmaktadır” frekans analizi	43
Tablo 32: “Uzaktan çalışırken iş görevlerime daha iyi konsantre olabilirim” frekans analizi	43
Tablo 33: “Uzaktan çalışırken zaman yönetimini daha iyi yapabiliyorum” frekans analizi	44
Tablo 34: “Amirim, evden çalışırken işimi ne zaman ve nasıl tamamlayacağım konusunda bana tam kontrol verir” frekans analizi	44
Tablo 35: “Uzaktan çalışırken etkili bir şekilde performans gösteremiyorsam dâhi bana tavsiyede bulunacağı için bölüm yöneticime güveniyorum” frekans analizi	45
Tablo 36: “Kurumum, uzaktan çalışırken işimde etkili olacağıma, iyi görev yapacağıma güveniyor” frekans analizi	45
Tablo 37: “Evden çalışırken aile/diğer sorumluluklar nedeniyle kesintiye uğrasam bile birim yöneticimin kalite beklentilerini karşılarım” frekans analizi ...	46
Tablo 38: “Evden çalışırken, dinlenebilmek için işi ne zaman kapatacağımı/işimi bırakacağımı biliyorum” frekans analizi	46
Tablo 39: “Çocuklarım/ailem/arkadaşlarım evden uzaktan çalışırken genellikle rahatsız edilmemem gerektiğini biliyor” frekans analizi	47

Tablo 40: “İşim o kadar esnek ki, istersem ve istediğim zaman uzaktan çalışmaya kolayca zaman ayırabiliyorum” frekans analizi	47
Tablo 41: “Bölüm müdürüm, tüm işlerin tamamlanmış olması koşuluyla, saatlerimi ihtiyaçlarımı karşılayacak şekilde esnetmeme izin veriyor” frekans analizi	48
Tablo 42: “Bölüm müdürüm, uzaktan çalışma ve iş-yaşam dengemi yönetmek açısından benim için iyi bir rol modelidir” frekans analizi	48
Tablo 43: “Uzaktan çalışırken iş taleplerinin çok daha yüksek olduğunu hissediyorum” frekans analizi	49
Tablo 44: “Uzaktan çalışırken yaşadığım sorunlar ailemi ve beni olumsuz etkiledi” frekans analizi.....	49
Tablo 45: “Uzaktan/evden çalışma yeteneğim sayesinde genel iş verimliliğim arttı” frekans analizi	50
Tablo 46: “Uygun beceri ve davranışlar geliştirerek uzaktan çalışmaya uyum sağladım” frekans analizi	50
Tablo 47: “Çağrı merkezi uzaktan çalışmaya uygun bir bölümdür” frekans analizi	51
Tablo 48: “Teknolojiyi kullanarak nasıl sosyalleşeceğimi biliyorum” frekans analizi	51
Tablo 49: “Uzaktan çalışırken ev içerisinde geçirdiğim zaman arttığından, ev işlerindeki yüküm de arttı” frekans analizi	52
Tablo 50: “Uzaktan çalışma esnasında sessiz bir ortama ihtiyaç duyarım” frekans analizi	52
Tablo 51: “Uzaktan çalışma esnasında ev işleri de yapmaya çalışırım” frekans analizi	53
Tablo 52: “İzin verilirse uzun bir süre uzaktan çalışmak isterim” frekans analizi .	53
Tablo 53: “Bir kadın olarak evden çalışma beni çok yıpratmaktadır” frekans analizi	53
Tablo 54: “Kurumum, benim ekstra çabalarımı ödüllendirmektedir” frekans analizi	54
Tablo 55: “Uzaktan çalışma sebebiyle görevde yüксеlememek, işe karşı olan ilgimi azaltır” frekans analizi	54

Tablo 56: “Uzaktan çalışma için gerekli olan tüm teknik malzemeler şirket tarafından karşılandı” frekans analizi	55
Tablo 57: “Uzaktan çalışma esnasında, kadın olduğum için, arayan kişilerin ses tonları daha yüksek olmaktadır” frekans analizi	55
Tablo 58: “Molalarımın dinlenmekten çok ev işlerine zaman ayırıyorum” frekans analizi	56
Tablo 59: “İstediğim zaman molaya çıkabilirim” frekans analizi	56
Tablo 60: “İşyerinden çalışmaya kıyasla evden çalışmak daha çok yorucudur” frekans analizi	57
Tablo 61: “Evdeki kapı sesi, evde yaşayanların sesi vb. sesler çalışmamı olumsuz etkiler” frekans analizi	57
Tablo 62: “Uzaktan çalışırken oluşan sistem sorunları performansımı olumsuz etkilemektedir” frekans analizi	58
Tablo 63: “Ailem bir kadın olarak uzaktan çalışmamı daha doğru buluyor” frekans analizi	58
Tablo 64: “Pandemi bitse bile uzaktan çalışmanın daha verimli olacağını düşünüyorum” frekans analizi	58
Tablo 65: Çağrı Merkezi Kadın Personellerin Yaşlarına Göre Uzaktan Çalışma Ölçeğinin Puan Ortalamaları Arasındaki Fark	59
Tablo 66: Çağrı Merkezi Kadın Personellerin Medeni Durumlarına Göre Uzaktan Çalışma Ölçeğinin Puan Ortalamaları Arasındaki Fark.....	60
Tablo 67: Çağrı Merkezi Kadın Personellerin En Uzun Süre Yaşadıkları Yere Göre Uzaktan Çalışma Ölçeğinin Puan Ortalamaları Arasındaki Fark	61
Tablo 68: Çağrı Merkezi Kadın Personellerin Kardeş Sayılarına Göre Uzaktan Çalışma Ölçeğinin Puan Ortalamaları Arasındaki Fark.....	62
Tablo 69: Çağrı Merkezi Kadın Personellerin Anne Eğitim Durumlarına Göre Uzaktan Çalışma Ölçeğinin Puan Ortalamaları Arasındaki Fark	63
Tablo 70: Çağrı Merkezi Kadın Personellerin Baba Eğitim Durumlarına Göre Uzaktan Çalışma Ölçeğinin Puan Ortalamaları Arasındaki Fark	63
Tablo 71: Çağrı Merkezi Kadın Personellerin Anne-Baba Medeni Durumlarına Göre Uzaktan Çalışma Ölçeğinin Puan Ortalamaları Arasındaki Fark	64
Tablo 72: Çağrı Merkezi Kadın Personellerin Kişisel Gelirlerine Göre Uzaktan Çalışma Ölçeğinin Puan Ortalamaları Arasındaki Fark.....	65

Tablo 73: Çağrı Merkezi Kadın Personellerin Aile Gelirlerine Göre Uzaktan Çalışma Ölçeğinin Puan Ortalamaları Arasındaki Fark.....	66
Tablo 74: Çağrı Merkezi Kadın Personellerin Ofis/ Ayrı bir Çalışma Odası Varlığına Göre Uzaktan Çalışma Ölçeğinin Puan Ortalamaları Arasındaki Fark	66
Tablo 75: Çağrı Merkezi Kadın Personellerin Uzaktan Çalışmaya Başlama Sürelerine Göre Uzaktan Çalışma Ölçeğinin Puan Ortalamaları Arasındaki Fark	67
Tablo 76: Çağrı Merkezi Kadın Personellerin Uzaktan Çalışma Saatlerine Göre Uzaktan Çalışma Ölçeğinin Puan Ortalamaları Arasındaki Fark	68

ÇİZELGELER

Çizelge 1: Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Çizelgesi	20
Çizelge 2: Cronbach's Alpha ve Güvenirlik Analizi	22
Çizelge 3: Uzaktan Çalışma Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	25

EK 10: SİMGE VE KISALTMALAR

DSÖ: Dünya Sağlık Örgütü

ILO: International Labour Organization (Uluslar arası Çalışma Örgütü)

IoT: Internet of Things (Nesnelerin İnterneti)

s.: Sayfa

S.: Sayı

SPSS : Statistical Programme Package For Social Science (Sosyal Bilimler İçin İstatistiksel Program Paketi)

TBMM: Türkiye Büyük Millet Meclisi

M2M: Makineler Arası İletişim

TDK: Türk Dil Kurumu

vb.: Ve benzerleri

vd.: Ve diğerleri

YÖK: Yükseköğretim Kurumu

α : Cronbach Alfa Değeri

EKLER LİSTESİ

EK 4: Yüksek Lisans Tez Onay Sayfası

EK 5: Tez Veri Giriş ve Tez Yayınlama İzin Formu

EK 6: Yemin Metni

EK 7: Türkçe Özet

EK 8: İngilizce Özet (Abstract)

EK 9: Önsöz/Teşekkür Metni

EK 10: Simge ve Kısaltmalar

EK 11: Anket Formu

EK 12: Mülakat Formu

EK 13: Anket Uygulama İzin Formu

EK 14: Manisa Celal Bayar Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurul
Onay Belgesi

BİRİNCİ BÖLÜM

PANDEMİ DÖNEMİNDE UZAKTAN ÇALIŞMA

1.1.Salgın Hastalıklar ve Pandemi Dönemleri

Pandemi terimi (eski Yunanca'dan pan: tüm, demos: insanlar), bir kıta, hatta tüm dünya yüzeyi gibi çok geniş bir alanda yayılan ve etkisini hızla gösteren salgın hastalıkların genel adıdır. Hastalık oluşturan bir enfeksiyon grubunun duyarlı canlıya doğrudan veya dolaylı yolla bulaşması ile oluşan bu hastalıkların yayılarak çok sayıda canlıda hastalık oluşturmaları salgın hastalık olarak tanımlanmıştır (Yurdakul, 2015).

1.1.1. Tarihsel çerçevede küresel salgınlar

Tarihin her döneminde ve hemen hemen her toplulukta bir çok salgın hastalık örneklerine rastlarız. 20. ve 21. yy da bile hâlâ etkisi devam eden SARS, grip, AIDS, kolera, sıtma, sarı humma, çiçek, frengi gibi birçok hastalık neticesinde milyonlarca insan vefat etmiştir. Vefat etmelerinin temel sebebi olarak da salgın hastalıkların mahiyeti, korunma yolları ve tedavilerinin uzun bir süre tam olarak bilinmemesi ve tedbir alınamamasıdır. İnsanlar, yaşadıkları salgın hastalığın mahiyetini öğreninceye kadar onu Tanrı'nın bir gazabı ya da laneti olarak görmüşler ve çoğu zaman da üzerine bir kutsiyet yükleyip devam etmişlerdir (Kılıç, 2020). Tablo 1'e bakıldığında da görüldüğü gibi, Antoinne Vebası yaklaşık olarak beş milyon insanın, Çiçek hastalığı 1 milyon insanın, Jüstinyen vebasısı 30-50 milyon insanın, kara ölüm olarak adlandırılan salgın ise 200 milyon insanın ölümüne neden olmuş, yalnızca bedensel olarak değil ruhsal açıdan da tahribata uğratmış, toplum hafızasında ve psikolojisinde derin izler oluşturmuştur (Kılıç, 2020).

Salgınların nedenleri arasında birçok gösterge olabilmektedir. Bunlar; savaşlar, açlık durumları, hızlı nüfus artışları, çevre kirlilikleri, depresyon, seller gibi doğal afetler ve bunlardan kaynaklanan her türlü uyaranlar sayılabilir. Örneğin, tarih süresince Afrika'da fazlaca ortaya çıkan kolera, Ebola, AIDS ve tüberküloz hastalıklarının sonucunda yoksulluk artmış ve pek çok insan hayatını kaybetmiştir. Benzer şekilde Asya'nın geçeköndü bölgelerine HIV hastalığı; Kuzey Amerika'nın daha yoksul bölgelerinde ise hantavirüs salgını yaşanmıştır (Parıldar, 2020). Bu ve bunlara benzer hastalıkların ortaya çıkış nedenlerine baktığımızda ortak olarak açlık

ve yoksulluğun yanı sıra doğa ile girilen savaşın etkili olduğu söylenebilir. Çünkü toplumlar olarak doğada yapılan her tahribat, misliyle doğa tarafından geri dönmektedir. Tarihsel açıdan salgın hastalıklara bakıldığında alttaki tablodan yola çıkarak birçok açıklamalarda bulunulabilir.

İsim	Dönem	Tip / İnsan öncesi konak	Ölü Sayısı
Antonine Vebası	165-180	Su çiçeği ya da kızamık olduğuna inanılıyor	5M
Japon Çiçek Hastalığı Salgını	735-737	Variola major virüsü	1M
Jüstinien Vebası	541-542	Vibonik veba bakterisi / Siçanlar, pireler	30-50M
Kara Ölüm	1347-1351	Vibonik veba bakterisi / Siçanlar, pireler	200M
Yeni Dünya Çiçek Hastalığı Salgını	1520 ve sonrası	Variola major virüsü	56M
Londra Büyük Veba Salgını	1665	Vibonik veba bakterisi / Siçanlar, pireler	100,000
İtalya Vebası	1629-1631	Vibonik veba bakterisi / Siçanlar, pireler	1M
Kolera Pandemileri 1-6	1817-1923	Vibrio cholerae bakterisi	1M+
Üçüncü Veba	1885	Vibonik veba bakterisi / Siçanlar, pireler	12 M (Çin ve Hindistan)
Sarıhumma	1800'lerin sonu	Virüs / Sivrisinekler	100.000-150.000 (ABD)
Rus Gribi	1889-1890	H2N2 olduğuna inanılıyor (kuş kökenli)	1M
İspanyol Gribi	1918-1919	H1N1 virüsü / Domuzlar	40-50M
Asya Gribi	1957-1958	H2N2 virüsü	1.1M
Hong Kong Gribi	1968-1970	H3N2 virüsü	1M
HIV/AIDS	1981 – günümüz	Virüs / Şempanzeler	25-35M
Domuz Gribi	2009-2010	H1N1 virüsü / Domuzlar	200,000
SARS	2002-2003	Koronavirüs / Yarasalar, misk kedisi (kalemis)	770
Ebola	2014-2016	Ebolavirüs / Vahşi hayvanlar	11,000
MER	2015 – günümüz	Koronavirüs / Yarasalar, develer	850
COVID-19	2019 – günümüz	Koronavirüs / Bilinmiyor (muhtemelen pangolinler)	14.500 (23 Mart 2020 itibarıyla)

Tablo 1: Tarihsel Bağlamda Yaşanan Salgınlar ve Ölüm Oranları¹

Veba salgınları

Ölümcül veba olarak anılan ve yaklaşık olarak milyonlarca insanın ölümüne neden olan en büyük salgın olarak tarihe geçmiştir.

Tarihte adları geçen vebalara bakıldığında, Antonine Vebası, Jüstinien Vebası, Kara Veba, Londra Büyük Veba Salgını, İtalya Vebası, Üçüncü Veba olarak görülmektedir. Vebalar, pirelerin ısırmalarıyla ya da enfekte olan insanların başka insanlarla temaslarıyla bulaştığı bilinmektedir. Vebanın ayrıca birçok imparatorlukların yıkılmalarında rol oynamış, toplulukları yok etmiş, mevcut dinlerin koruyuculuğunu sorgulatmış, kültürel ve dilsel birçok yenilik getirmiştir. Dini

¹ Tablo 1: Bkz. Visual Capitalist.

bağlılıkları çok güçlü olan toplumlarda, din adamlarının hastalıkları önleyici herhangi bir etkilerinin olmaması nedeniyle de özellikle kiliselerin etkisi sorgulanmaya başlamış ve zaten daha önce hastalıklarda epey sayıları azalmış olan din adamlarına olan güven duygusu da giderek zayıflamıştır (Parıldar & Dikici, 2020).

Kolera

Etken maddesi V. Cholerae olan kolera, doğal afetlerden ve temiz su/gıdaya ulaşımın zor olduğu hallerde bulaşarak ortaya çıkan ve akut ishale yol açan bir enfeksiyon salgın türüdür (Parıldar, 2020).

Tarihsel açıdan bakıldığında ilk kolera pandemisi 400-500'lü yıllarda Hindistan'da ortaya çıkmış fakat günümüzdekinden farklı olarak adlandırılmıştır. (Barua, 1992). Bu hastalığın 1817 yılında yani 19. yüzyılda Hindistan'ın Aşağı Bengal deltası üzerinde bulunan Ganj nehri ile Brahmaputra nehirleri arasındaki araziden doğduğunu belirtilebilir (Yılmaz, 2017). 2004-2014 yılları arasında toplam 2.260.389 aktif vaka görülmüş ve 45.543 kişinin de ölümüne neden olmuştur. Saatler içinde ölüme neden olabilen bu hastalıkta etkili tedavi ile fatalite hızı %20'lerden %1'lerin altına düşebilmektedir (Namal & Kılıç, 2015).

Tarihte epey insanın ölümüne yol açan kolera, günümüzde de halen salgınlar olarak devam ettiği bilinmektedir. Tarihteki pandemilerden örnekle, Asya'da bilinen ilk kolera salgını olarak 1817-1824 yılları arasında olmuş ve milyonlarca kişinin hayatını kaybetmesine neden olmuştur. 19. yüzyıldaki üçüncü büyük Kolera salgını ise 1852'den 1860'a kadar sürmüştür. Hindistan'dan köken alarak başlayıp, Ganj Nehri Deltası'ndan yayılarak Asya, Avrupa, Kuzey Amerika ve Afrika'da bir milyondan fazla insanın hayatına son vermiştir. İngiliz doktor olan John Snow, Londra'nın ekonomik olarak yoksul bir bölgesinde çalışırken kolera vakalarını takip etmiş ve sonunda kontamine suyunu hastalık için bulaş aracı olarak tanımlamayı başarmıştır. Kolera salgınlarının dünyada yarattığı korku ve dehşet, birçok ülkede toplum sağlığı sisteminin kurulmasını, oral sıvı tedavisinin, hemşireliğin meslek olarak gelişmesini ve aynı zamanda da sağlık sosyolojisi gibi bilim dallarının da önünü açmıştır (Parıldar & Dikici, 2020).

Sıtma

Türkiye’de sıtma olarak bilinen bu hastalık, dünyada daha çok “malarya” olarak bilinir. Ayrıca, paludismus, remitten fever ve wechsel fieber olarak da adlandırıldığı bilinmektedir (Akdur, 2004). Türkçe’deki adının ise “ısıtmak” deyiminden geldiği tahmin edilmektedir (Ünalın, 1943).

Dünya’da Afrika, Güney Amerika, Orta Doğu, Uzak Doğu ve Orta Asya ülkeleri başta olmak üzere, yüzü aşkın birçok ülkede, yaklaşık olarak iki buçuk milyar kişi sıtma riski altındadır. Başka bir ifadeyle, dünya nüfusunun %40'ından fazlası sıtmanın bulaş yaptığı ve endemik olduğu bölgelerde hayatlarını sürdürmektedirler. Yapılan araştırmalarda, bu nüfustan, her yıl, yaklaşık olarak 300 milyon yeni sıtma olgusu çıkmakta (insidens), yıllık klinik olgu sayısının toplamı ise 500 milyonu geçmektedir (prevalens) (Akdur, 1999) . Dünyada, sadece 2018 yılında, 229 milyon sıtma vakası görülmüştür. 405 bin kişi de sıtma nedeniyle vefat etmiştir (Anadolu Ajansı, 2020).

Buradan hareketle salgın hastalıkların genel özellikleri;

- Geniş coğrafi alanlarda hızlı yayılmaların olması,
- Mevsimlerden bağımsız olarak yayılması,
- Mutasyonlar sonucu kendini yenileyen virüsler nedeniyle ortaya çıkması,
- Ölümcül sonuçlara yol açması,
- Nüfus bağışıklığının zayıf olması hatta hiç olmaması ve insanların yaşam tarzlarında değişim ve dönüşümlere yol açmaları olarak sıralanabilmektedir (Özkoçak vd., 2020).

1.1.2. Koronavirüs salgını

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)’ne göre sağlık, sadece hastalık ve sakatlığın olmayışı değil, bedence, ruhça ve sosyal yönden tam iyilik halidir (WHO, 1946). Mevcut sağlık hizmetlerinden faydalanmak ise her vatandaşın en temel hakkıdır. Tarihsel süreç içerisinde, toplumların da hastalık kavramlarına yükledikleri anlamlar değişmiş ve sağlık algıları da farklılaşmıştır. Örneğin, geçmişte ne oldukları pek bilinmeyen birçok durum, bugün hastalık olarak tanımlanmakta ve tedavi ile iyileştirilmeye çalışılmaktadır (Scully, 2004).

2019 yılının sonlarına doğru Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkan ve kişilerde yüksek ateş, öksürük ve nefes darlığı gibi solunum yolu sorunlarının da oluşmasına sebep olan koronavirüs (Covid-19), belirtiler görülen hastalar üzerinde yapılan çalışmalar neticesinde Ocak 2020'de tıp literatürüne girmiştir. Dünyanın her yerini etkisi altına alan koronavirüs salgını, sadece sağlık alanı değil; ekonomik, kültürel ve toplumsal alanını da etki ederek, birçok değişimlere sebep olmuştur (Soysal, 2020:291). Bugüne kadar dünyada toplam vaka 500 milyonu geçmiş ve bunların da 6.5 milyonu da ölümle sonuçlanmıştır (Wikipedia, 2020).

2023 yılında dâhi etkisini yitirmeden devam ettiren COVID-19 sürecince ortaya çıkan sosyal mesafe kuralları, karantinalar, sokağa çıkma yasakları, seyahat kısıtlamaları, kurumların ve iş yerlerinin kapatılması, çalışma saatlerinde esneklikler, uzaktan eğitim ve evden çalışma uygulamaları ile birlikte hayatımızda birçok değişimlere neden olmuştur (Akbaş & Dursun, 2020).

1.1.3. Koronavirüs salgınıyla beraber oluşan pandemi dönemi

Dünya, hemen hemen her dönemde birçok salgın hastalıklara şahit olmuştur. Bu salgın hastalıkların ortaya çıkış nedenleri değişiklik göstermekle birlikte, alınan önlemler ortak bir amaca hizmet etmiştir. Salgından korunmak ve sağ kalmak.

Koronavirüs salgınıyla birlikte tüm dünya genelini kapsayacak şekilde bir pandemi dönemi yaşanmıştır. Pandemi kelimesi, oluşan salgının tüm dünyaya yayılması ve tüm insanlığı hedef alması olarak belirtilebilir (Türk Dil Kurumu (TDK), 2020). Tüm dünyayı etkisi altına alması nedeniyle de Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından 11 Mart 2020 tarihinde pandemi (küresel salgın hastalık) ilan edilmiştir. Türkiye'de de ilk vaka aynı gün içerisinde Sağlık Bakanlığı tarafından açıklanmıştır (Euronews, 2020).

Türkiye'de ilk vakanın açıklanmasının ardından birçok yeni tedbirler de hayata geçirilmiştir. İlk olarak maske, sosyal mesafe ve hijyen kurallarını başlatılmış, salgının yayılımının önüne geçilmeye çalışılmıştır (Sağlık Bakanlığı, 2020).

Covid-19 pandemisinin başlangıcından, Mart 2023 tarihine kadar geçen sürede tüm tedbirlere uyulması ve birçok uygulama gerçekleştirilmiş olmasına rağmen 17.232.066 kişi Covid-19'dan etkilenmiş ve 102.174 kişi vefat etmiştir (Sağlık Bakanlığı, 2023).

1.2.Uzaktan Çalışma

Teknolojinin gelişmesi ile iletişim araçları daha yaygın kullanılmaya başlanmış ve yeni çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır. Bunlardan biri olan uzaktan çalışmanın farklı tanımları bulunmaktadır. Genel tanımıyla, büro dışında iletişim araçları kullanılarak çalışmaya uzaktan çalışma denir. Uzaktan çalışmada, iletişim araçları kullanılır ve ofis dışında herhangi bir yerden işe devam edilebilir (Öztürkoğlu, 2013).

Uzaktan çalışma ile ilgili kavramsal tanımlar değişkenlik göstermektedir. Örneğin; literatürde uzaktan çalışma yerine “tele çalışma”, “tele commuting”, “sanal çalışma” gibi terimler kullanılmaktadır. Yabancı kaynaklarda uzaktan çalışma, “tele working (tele çalışma)” olarak ifade edilmektedir. Kelime anlamı itibariyle İngilizce olan ‘tele’ kelimesi, ‘uzak’ anlamına gelmektedir. Ülkemiz kanunlarınca ‘Tele Çalışma’ kavramı yerine ‘Uzaktan Çalışma’ kavramı kabul edilmiştir (Özcan, 2018).

TBMM Kanunlar ve Kararlar Genel Müdürlüğü’nün 8 Şubat 2016 tarihli, 1/597 esas no.lu, “İş Kanunu ve Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı”nda, İş Kanunu 14. maddesinin başlığı “Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma” şeklinde değiştirilmiş ve aynı maddeye aşağıdaki fıkralar eklenmiştir:

“Uzaktan çalışma; işçinin işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.”

“Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almak zorundadır. Uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.”

Uzaktan çalışma, evde çalışma ve tele çalışma olarak ayrı iki anlama sahiptir. Bu iki kavramı ayrı ayrı açıklamak gerekmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 1996 tarihli Evde Çalışma Hakkındaki 177 no.lu Sözleşme ile aynı tarihli 184 no.lu tavsiye kararında, evde çalışmayı, *“kişinin .. (i) kendi evinde ya da işverenin işyerinden farklı ve kendi seçtiği bir mekânda; (ii) bir ücret karşılığı ifa ettiği; (iii) iş araçları, ekipmanların ve diğer girdilerin kimin tarafından temin edildiği önem arz etmeksizin işveren tarafından belirlenen ürün ya da hizmetin elde edilmesi için yapılan çalışma biçimi”* olarak tanımlanmıştır.²

Avrupa Birliği 16.7.2002 tarihli “Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşması”nda tele çalışmayı şu şekilde açıklamıştır:

“Bir iş akdi / ilişkisi kapsamında işin bilgi teknolojisi kullanılarak organize edildiği ve / veya ifa edildiği bir çalışma şeklidir ki bu şekilde işyerinde de görülmesi mümkün olan bir iş, düzenli olarak işyeri dışında görülmektedir”.³

Bu çalışmada, uzaktan çalışma kavramı içerisinde olan, ev esaslı uzaktan çalışma, tele merkezlerde uzaktan çalışma, uydu merkezlerde uzaktan çalışma, mobil merkezlerde uzaktan çalışma ve diğer uzaktan çalışma çeşitlerini ele alınmıştır. Çalışmada yapılan anket ve mülakatlar ev esaslı uzaktan çalışan kadınlar üzerinde yapılmıştır.

1.2.1. Uzaktan çalışma modelinin tarihçesi ve gelişimi

Türkiye’de yoğun şekilde uzaktan çalışmaya geçiş Covid-19 pandemi dönemiyle başlamıştır. Daha önceleri bu çalışma modeli var olmasına rağmen pandemi sürecinde tam zamanlı olarak kullanılmaya başlanmıştır.

2020 yılının başlarında Covid-19 salgınından dolayı işletmeler çalışmalarına ara vermiş veya durdurmuştur. Hükümetlerin almış olduğu önlemler, bireylerinin hayatlarını korumak veya etkilerini en aza indirmek amacıyla alınmıştır. Bu önlemlerden birkaçı; okulların kapanması, uçuşların durdurulması, sokağa çıkma yasakları, toplu olan tüm etkinliklerin iptal edilmesi ve yasaklanması şeklindedir.

² bkz. Evde Çalışma Hakkındaki 177 no.lu Sözleşme, md. 1.

³ https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf

Önlemler, iş yerlerinin kapatılarak evden çalışma düzenine geçilmesi ile devam etmiştir (ILO, 2020).

Uzaktan çalışma modeli Covid-19 sürecinden önce de bazı ülkelerde kullanılmaktaydı. Örneğin Finlandiya’da çalışanların yaklaşık yüzde 60’ı, Hollanda, Belçika, Lüksemburg ve Danimarka’da ise çalışanların yüzde 50’sinden fazlası; İrlanda, Avusturya, İtalya ve İsveç’te ise yaklaşık yüzde 40’ı evden çalışmaktaydı. Avrupa’da daha önce hiç evden çalışmamış olanların ortalama yüzde 24’ü, daha önce ara sıra evden çalışmış olanların ise yüzde 56’sı uzaktan çalışmaya başlamıştır. Covid-19 salgını bitse dahi uzaktan çalışma süreci devam edecek gibi görünmektedir. Dijitalleşme ve gelişen teknolojiler ile uzaktan çalışma, eskiye göre daha geliştirilmiş bir çalışma şekli olarak daha yaygın kullanılmayı gerektirebilir (ILO, 2020).

Covid-19’dan önce de tele çalışma -evden çalışma olarak da adlandırılabilir- yaygındı fakat uluslararası alanda net veriler bulunmamaktaydı. ILO’nun 2020 Mayıs ayında yayınladığı uzaktan çalışma kılavuzu ile uluslararası alanda verilere daha net ulaşmaya çalışıldı. Fakat 2021 Nisan itibariyle hiçbir ülke ILO’ya yeni verileri ulaştırmadı (ILO, 2021).

1.2.2. Uzaktan Çalışma Modelini Ortaya Çıkaran Sebepler

Uzaktan çalışma modelinin tarihsel gelişiminin yanı sıra ortaya çıkaran sebeplerin de incelenmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda uzaktan çalışmayı kastederek “telecommuting” teriminin geliştirilip kullanılması ile birlikte bu yönde ilk çalışmalar gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Jack M. Nilles ve arkadaşları, 1970’li yıllarda ortaya çıkan petrol sorunlarına bağlı olarak enerji tasarrufuna yönelik çözüm üretebilmek amacıyla, bu çalışmayı gerçekleştirmişler ve sonuç olarak da çalışanları işe taşıma yerine, işi kendilerine taşıma fikri üzerinde toplanmışlardır (Nilles ve vd., 1976).

Uzaktan çalışma, günümüzün en çok tercih edilen çalışma modeli olduğu belirtilebilir. Uzaktan çalışmanın da odağında özellikle teknolojik gelişmelerin etkisi bir hayli yüksektir. Teknolojinin gelişmesi ile birlikte çalışanlar, bir ofis ya da üretim merkezine ihtiyaç hissetmeksizin, bulundukları yerlerde, teknolojik cihazlarla ve iş arkadaşlarıyla irtibatta kaldıkları sürece, uzaktan çalışmaya devam edebilmektedirler (Di Martino ve Wirth, 1990; akt: Başol & M. Çömlekçi, 2021). Çalışma mekânı

olarak ev tercih edilebileceği gibi, bunun haricinde kafeler, ortak çalışma alanları veya da gerekli ihtiyaçlar karşılandığı takdirde park ve bahçeler de dahi uzaktan çalışma yürütülebilmektedir. Bunun için gerekli olan mobil akıllı telefon, taşınabilir bilgisayar, tablet ve hepsi için gerekli olabilecek düzeyde internet bağlantısı gibi teknolojik olanaklara erişim, bu çalışma biçimi için gereken altyapıyı da sağlamaktadır (Başol & Çömlekçi, 2021).

Teknolojik gelişmelerin yanı sıra küreselleşme de uzaktan çalışmayı ortaya çıkaran faktörlerden birisi olarak ele alınabilmektedir. Teknolojik gelişmelerle birlikte ortaya çıkan küreselleşmenin çok yönlü olarak gelişimini görmekteyiz. Yapay zekâlardan nesnelerin internetine (IoT), makineden makineye (M2M), artırılmış gerçeklik teknolojisinden bulut bilişim gibi kavramlara kadar birçok teknolojik gelişmeler çok boyutlu olarak yaygınlaşmıştır (Ersöz & Özmen, 2020). Özellikle de pandemi döneminde tüm insanların evlere kapanması ile birlikte, internet tabanlı teknolojik gelişmelere ağırlık verilmiş ve bu yönde çalışmalara başlanmıştır.

Sonuç olarak bakıldığında; küreselleşme, teknolojik gelişmeler, uluslararası rekabet ve işverenlerin maliyeti azaltmak istemesi gibi sebeplerin uzaktan çalışma modelini ortaya çıkaran nedenler olduğu belirtilebilir (Yangın, 2016).

1.2.3. Uzaktan çalışmanın başlıca uygulama şekilleri

Uzaktan çalışma, işverenler açısından verim düşüklüğünün önüne geçmek ve işyerlerinin özellikle pandemi dönemlerinde kesintisiz çalıştırılmaya devam edilebilmeleri açısından avantajlıdır (Mahiroğulları, 2005). Benzer şekilde çalışanlar açısından da olumlu karşılanmakta ve tercih edilmektedir. Uzaktan çalışmanın başlıca uygulama şekillerini;

- Ev esaslı uzaktan çalışma,
- Tele merkezlerde uzaktan,
- Uydu merkezlerde uzaktan çalışma,
- Mobil (gezici) çalışma,
- Diğer uzaktan çalışma çeşitleri olarak alt başlık halinde aşağıda incelenmiştir.

1.2.3.1. Ev esash uzaktan çalışma

Çalışma hayatında bilgi teknolojilerinin kullanılmasıyla birlikte çalışma hayatındaki dönüşümlerden biri de evden çalışmadır. Evden alışma, bilgi teknolojileri kullanılarak işyeri lokasyonu dışında çalışanın, tam zamanlı veya yarı zamanlı evden çalışmaya devam etmesidir (Kavi & Koçak, 2010).

Evde alışma ve evden çalışma farklı kavramlardır. Sanayi devrimi öncesinde eve iş getirme ve parça başı işler yapılmaktaydı. Sanayi devrimi ile de yaygınlaşan geleneksel evde çalışma, sanayi devrimi sonrasında bilgi teknolojilerinin kullanılması ve yaygınlaşması ile “tele çalışma” adının da verildiğı evden çalışmadan farklıdır. Bu tezin konusu olan evden çalışma ise gelişen teknoloji ve hizmet sektörünün de artışı ile birlikte ‘tele-çalışma’ gibi yeni bir kavram ortaya çıkmıştır.. Bu yüzden bu tezde incelenen evden çalışma kavramı bir işverene bağılı olarak “eve iş götürme” şeklinde değıl, esas çalışma yerinin iş yeri dışında ya da evde olmasıdır (Özer, 2019).

Evden alışma işveren ve işçi için karşılıklı bir avantaj sağılayabilir. İşveren, işyeri lokasyonunda daha az işçi çalıştırarak maliyetleri kısabilir, daha az işçi olduğı için daha küçük bir işyeri kiralayıp kiradan tasarruf edebilir. Aynı zamanda mobilya, elektrik ve bazı araç ve gereçlerin alımı ve kullanımını azalacaktır. İşçi için ise kıyafet, yol ücreti, yolda geçen süreden tasarruf edilebilir (Kavi & Koçak, 2010).

Evden çalışabilecek meslek grupları her geçen gün artmaktadır. Evden çalışmada, zamanı daha esnek kullanma, aileye ve özel yaşama daha fazla vakit ayırma, işe gidip gelirkenki zamandan tasarruf etme gibi sebepler göz önüne alındığında evden çalışma avantajlı gibi görünmektedir. Çalışanların çoğı işe gitmeden, evinde bilgisayarını veya diğeri iletişim araçlarını kullanarak evinden işini yapabilmektedir. Ayrıca evden çalışmanın geleceğini çalışma şekli olacağı yönünde de tahminler yapılmaktadır (Kıcır, 2015).

Evden alışma, daha çok eğitim seviyesi yüksek, çok vasıflı, profesyonel meslek sahibi kişiler tarafından tercih edilen bir çalışma şeklidir. Tasarımcılar, grafikerler, reklamcılar, ticaret/pazarlama ile uğraşanlar, kısacası bilgisayar, tablet gibi teknolojik aletleri kullanarak çalışan meslek grupları evden çalışmayı tercih ediyordu. Fakat 15 Mart 2020’den itibaren Covid-19 salgını ile birlikte işletmelerin

çoğu hastalığın yayılmasını engellemek için pek çok çalışanını evden çalışmaya yönlendirmiştir. Pandemi ile birlikte sadece hizmet sektöründe kullanılabileceği düşünülen evden çalışma sistemi birçok sektörde tecrübe edilmiştir (Uşen, 2020).

1.2.3.2.Tele merkezlerde uzaktan çalışma

Tele çalışma, bilgi teknolojilerinin en az birinin kullanılmasıyla, ofis dışında herhangi bir yerde işe devam edilmesine denir (Meşhur, 2010).

Tele çalışma ile evden çalışma birbirine yakın fakat farklı kavramlardır. Tele çalışmayı evden çalışmadan ayıran en önemli özellik, tele çalışmada merkez ofis dışında bilişim teknolojilerinden en az birini kullanarak çalışmak gerekmektedir. Örneğin ev veya farklı bir lokasyonda çalışılabilir (Soysal, 2006).

1.2.3.3.Uydu merkezlerde uzaktan çalışma

Uydu merkezlerde uzaktan çalışma, işverenin mesafe engeline takılmadan, işlerini minimum maliyet ve seri bir şekilde yapabileceği şekilde olanaklı kılan bir tele çalışma şeklidir. Bu şekilde, bir firma, yer farketmeksizin, bir işçiyi çalıştırabilme olanağı elde etmektedir (Kandemir, 2011).

Uydu tele merkezleri, bir ofis veya bir ofisin belli bir bölümüdür. İşveren tarafından kiralanmış veya işverene aittir. Uydu tele çalışma merkezleri, zamandan tasarruf edebilmek için genellikle çalışanların evlerine yakın lokasyonlarda olmaktadır. Uydu merkezi ile ev arasındaki gidiş geliş süresi ofis çalışanlarının işe gidiş geliş süresinden daha kısadır (Tan, 2007).

1.2.3.4.Mobil (gezici) çalışma

Çalışanın her nerede olursa olsun işveren ile bağlantıda kaldığı çalışma biçimidir, çalışan bilgi teknolojilerinden en az birini kullanmaktadır. Çalışanlar, ev dahil olmak üzere, araba, toplu taşıma araçlarında, müşterilerin lokasyonunda veya hareket halinde çalışma yapmaktadırlar. Mobil gezici çalışma, üst kademe yöneticileri, satış personeli, sağlık görevlileri ve eğitim uzmanları gibi kamu ve özel sektörün farklı fonksiyonlarında çalışan insanları kapsar (Meşhur, 2007).

1.2.3.5.Diğer uzaktan çalışma çeşitleri

Diğer uzaktan çalışma şekillerinden sınır ötesi uzaktan çalışma, ortak sınırı paylaşan ülkelerde kullanılmaktadır. İstihdam şekillerine göre, çalışanların tek başlarına çalışması bireysel tele çalışma veya grup şeklinde yapılan çalışmalara kollektif tele çalışma denmektedir. Bununla birlikte çalışma şekli bazen bireysel bazen grup halinde olabilir. Bu çalışma biçimi de esnek tele çalışmadır. İşveren, çalışanları bazen sabit bir yerde bazen mobilde, bazen tam veya yarı zamanlı uzaktan çalıştırabilir. Bu çalışma biçimine de “uzaktan çalışanlar” adı verilmektedir (Ölçer, 2004).

1.2.3.6.Uzaktan çalışmanın olumlu ve olumsuz yönleri

Uzaktan çalışmanın, çalışanlar ve işverenler için olumlu hem de olumsuz yönleri bulunmaktadır. Bu konuda oluşan farklılıklar işin niteliğine göre değişkenlik göstermiş olsa da genel anlamda ortak noktaları bulunmaktadır. Aşağıda daha ayrıntılı görüleceği üzere, uzaktan çalışma ile birlikte meydana gelen işe giderken yolda harcanan zamanın azalması veya yok olması nedeniyle çalışanlar için avantajı bulunmaktadır. Ancak buna ilaveten yüz yüze iletişimin azalması nedeniyle oluşan asosyal durum ve personeller arası diyalog eksikliği, çalışılan kuruma karşı aidiyeti azaltmakta ve bu da uzaktan çalışmanın, çalışanlar açısından olumsuz yönleri olarak ortaya çıkmaktadır. İşverenler açısından bakıldığında da uzaktan çalışmanın hem olumlu hem de olumsuz yönleri bulunmaktadır. Bunlar özetle; çalışma yerlerindeki elektrik, doğalgaz, su vb. kullanımının azalması nedeniyle tasarruf sağlanmış olması, çalışanlara yönelik yapılan yemek ve kendileri için harcanan yol giderlerinin azalması gibi sıralanabilmektedir.

1.2.3.6.1. Uzaktan çalışmanın çalışanlar için olumlu yönleri

Uzaktan çalışmanın çalışanlar açısından avantajları bulunmaktadır. Bunlar; ailelerine ve kendilerine daha fazla vakit ayırabilme ve dinlenebilme, ulaşım, giyinme gibi temel masrafları azaltabilme veya iş yerine giderken yolda harcanan zamanı önleyebilme gibi örnekleri sıralanabilmektedir. Aynı zamanda evli ve çocuklu aileler açısından değerlendirildiğinde hane içi bakıma muhtaç bireylerin

bulunması nedeniyle de evde geçirilen zamanın avantajlı olduğu görüşü daha fazla hâkim olmaktadır (Meşhur, 2010).

Uzaktan çalışma ile birlikte, çalışma yaşamı ve kişisel verimlilik kalitesi artmakta, iş ve aile yaşamı dengesi oluşmakta ve ayrıca stresi azaltıp iş tatminini yüksek tutmaktadır. Uzaktan çalışmanın trafik kazalarının azalması ve trafik yoğunluğunun azalması, daha az yakıt kullanımı, kırsal kesimlerde ekonomik gelişme, dışarıda çalışamayan bireylere iş imkânı ve işsizliğin azalması gibi toplumsal yararları vardır (Ölçer, 2004).

1.2.3.6.2. Uzaktan çalışmanın çalışanlar için olumsuz yönleri

Personeller, şirketlerinde bulundukları süre boyunca birçok yeni arkadaş edinebilmekte ve iş deneyimlerini paylaşabilmektedirler. Uzaktan çalışma ile birlikte bu sosyalleşme sürecinden uzak kalınmakta ve personellerin kendi aralarında olan iş ilişkileri zarar görebilmektedir. Bu da doğal bir süreç olarak personellerin motivasyonunu düşürüp iş verimliliğini etkileyebilmektedir.

Yüz yüze iletişimin azalması ile çalışanlar arasında sosyal izolasyon olması, takım çalışmasının zorlaşması, iletişim kopuklukları, terfi sorunları ve teknolojik yetersizlikler olarak sıralanabilir (Meşhur, 2010).

Terfi sorunları da bir diğer yaşanabilecek olumsuz yönlerden biridir. Çağrı merkezi gibi bir sektörde birçok iş pozisyonu bulunmakta ve bu alanların birçoğu da ancak yüz yüze iken yapılabilen görevler olarak tanımlanabilmektedir. Örneğin “takım liderliği” statüsünü elde edebilmek için uzaktan çalışmamak gerekmektedir. Ancak şirket içi çalışan olma durumunda ulaşılabilen ve bu statüye bağlı olarak maaş artışı sağlanabilmektedir.

Teknolojik yetersizlikler de bir diğer olumsuz yönü olarak görülebilmektedir. Çalışılan yerin ev olması halinde evin internet ağının en iyi düzeyde olması gerekmektedir. Çalışılan iş, bir çağrı merkezi olduğundan dolayı kullanılan bilgisayarın ve ses sistemlerinin de en iyi düzeyde hazırlanmış olmaları, işin amacını gerçekleştirmek üzere ihtiyaçlar olarak sıralanmaktadır.

Uzaktan çalışmanın işverenler açısından olumsuz yönlerine baktığımızda ise, şirket içerisinde mevcut olan teknik malzemeler haricinde personellere uzaktan çalışmalarına imkân sağlayacak düzeyde ürün satın almaları gerekmektedir. Bu da şirketin kazancının bir bölümünün yine teknik desteğe gitmesi demektir.

1.2.3.6.3. Uzaktan çalışmanın işverenler için olumlu yönleri

Uzaktan çalışmanın işveren için olumlu yönleri şöyle sıralanabilir: çalışma yerlerindeki elektrik, doğalgaz, su vb. kullanımın azalması nedeniyle tasarruf sağlanmış olması, çalışanlara yönelik yapılan yemek ve kendileri için harcanan yol giderlerinin azalması, işyerinde kullanılabilecek ofis malzemelerinden doğacak maliyetlerin düşmesi, işyeri kirası ve iş kazalarının azalması gibi işveren için birtakım avantajlar sağlamaktadır (Özçelik, 2021).

Uzaktan çalışmak aynı zamanda çalışanların verimliliğinde de artış sağlamaktadır. Bu nedenle iş verimliliğinin artması, işverenler açısından avantajlı olarak sayılmaktadır. Bunun yanı sıra şirkette çalışmak zorunda kalmayan personeller için şirket içi ihtiyaç duyulan ofis malzemelerinin azalması nedeniyle de işverenler için avantajlı olmaktadır.

Pandemi dönemi ile birlikte birçok şirket uzaktan çalışmaya başlamıştır. Bu da aynı zamanda iş çeşitliliğinin artmasına ve sektörler arası online diyaloglara da neden olmuştur. Personeller, kendileri için uygun olan sektörleri seçerek bu süreci beraber geçirmişlerdir. Şirketlerin uzaktan çalışmaya elverişli olmaları, bir anlamda çalışanları elde tutmanın yolu olarak gözükmiştir. Bu nedenle politikalarında uzaktan çalışmayı barındıran şirketler, hem daha iyi bir firma imajı sergiler hem de çalışanların daha çok tercih edecekleri şirket haline geleceklerdir.

1.2.3.6.4. Uzaktan çalışmanın işverenler için olumsuz yönleri

İşveren için uzaktan çalışma uygulamasının bir diğer dezavantajı, çalışanlar ile ilgili “gözetim-denetim” mekanizmasını sağlayamamasıdır. Burada en çok dikkat çeken husus, personellerin mesai saatlerine uyup uymadıklarını yakalayamama durumudur. Ancak teknolojik alt yapılar sağlandıkları takdirde mesai saatleri içerisinde yapılan tüm adımlar izlenebilmektedir. Örneğin, personellerin mesai

saatleri içerisinde bilgisayar başında ne kadar vakit geçirdikleri, e-mail paylaşımları yapıp yapmadıkları, dosya hareketlilikleri, sosyal medya üzerinde harcanılan zaman gibi birtakım incelemelerle bu bilgiye kolayca erişilebilecektir (Uşen, 2020). Ancak bu ve buna yakın olarak yapılan bazı girişimler, yani kontrolün tamamen işverende olma hali sebebiyle, çalışanlar açısından yüksek iş stresi meydana gelmekte ve bu da iş kalitelerine olumsuz olarak yansıyabilmektedir (Erginoğlu, 2020). Bunun yerine günlük olarak verilen işlerin bitirilmesi ile birlikte mesai saatlerine uyulmuş olduğu kabul edilerek hem işveren hem de personellerin talepleri karşılanmış olmaktadır (Çoker, 2020).

Uzaktan çalışanlara teknik destek sağlanması, bilgisayar veya kullanılacak iletişim aletlerinin alınmasıyla maliyetlerin artmasıdır (Meşhur, 2010).

Yukarıda genel olarak uzaktan çalışmanın hem çalışanlar hem de işverenler açısından olumlu ve olumsuz yönleri paylaşılmıştır. Şimdi de özel olarak uzaktan çalışmanın kadın çalışanlar üzerindeki olumlu ve olumsuz yönleri incelenecektir.

1.2.3.6.5. Uzaktan çalışmanın kadın çalışanlar üzerinde değerlendirilmesi

Covid 19 Pandemi süreciyle birlikte evden çalışma, kadınlar ve erkekler için farklı durumlar oluşturmuştur. Toplumsal cinsiyet bağlamında iş bölümleri incelendiğinde, özellikle kadınların bu süreçten nasıl etkilendikleri üzerinde değerlendirme yapmak zorunlu hale gelmektedir.

Kamusal alanın özel alan ile birleştirilmesiyle gündelik yaşamda birçok değişimler meydana gelmiştir. Özellikle çalışan anneler için bu durum biraz daha komplike ve zorlayıcı olmuştur. Kadının küresel salgında çalıştığı işi evden yürütmesi küresel salgında bir zorunluluk oluşturmuştur (Zeybekoğlu & Dursun, 2020:79). Bu açıdan incelendiğinde uzaktan çalışmanın kadınlar için hem olumlu hem de olumsuz yönleri vardır. Araştırmanın bu bölümünde uzaktan çalışmanın kadınlar için oluşturduğu olumlu ve olumsuz yönleri ele alınacaktır.

Olumsuz Yönleri

16 Mart 2020 tarihinde Türkiye’de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullar ve Yükseköğretim Kurumuna bağlı üniversitelerde yüz yüze eğitime ara verilmiştir.

Eğitime ara verilmesiyle birlikte birçok sektörde evden çalışılmaya başlanmıştır. Eğitimde aksaklıkların olmaması için uzaktan eğitime başlanmış ve bununla birlikte evden çalışan kadınların-annelerin sorunları da ortaya çıkmaya başlamıştır. zellikte Türkiye’de kadına verilen eř, anne gibi roller kapsamında konu ele alındığında kadınlar bu süreci yorucu ve zorlayıcı deneyimlemişlerdir. Toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında ev işleri, ocuk bakımı, yaşlı bakımından sorumlu annelerin bu süreçte hem evdeki sorumlulukları hem de işyerindeki sorumluluklarıyla birlikte kadının iş yükünü artmıştır. alışan anneler için ev işlerini ve işyerindeki sorumlulukları birlikte yürütmek zaten zor iken Covid 19 döneminde evde kalmak zorunda kalan kadınlar için özellikle anne sevgisine daha çok ihtiyaç duyan küçük çocuklarla bu süreci yürütmek oldukça zordur (Zeybekoğlu & Dursun, 2020).

Covid-19 süreci toplumsal cinsiyet bağlamında ele alındığında özellikle evden çalışan annelerin kamusal alanı özel alana sığdırmaya çalıştığını görmekteyiz. Okulların uzaktan eğitime geçmesi nedeniyle çocukların evde olması, ödevleri, etkinlikleri ve bakımları çalışan anneler için ekstra iş yükü oluşturmuştur. Evden alışan anneler dışarıdan yardım aldıkları bakım ve temizlik işlerini bu sürede kendileri yapmak zorunda kalmıştır. Tüm bunlarla birlikte işyerindeki sorumluluklarını yani kamusal alandaki sorumluluklarını de eve sığdırmaya çalışmışlardır (Zeybekoğlu & Dursun, 2020).

Türkiye gibi ataerkil toplumlarda ev işleri, kadına dayatılan bir sorumluluktur. Pandemi döneminde home office çalışan kadınlar, ev içi emeğe ofisten çalıştıkları zamana göre daha fazla zaman ayırmak durumunda kalmışlardır. Kadınların ev içerisinde yapmış olduğu işlerin artması (ev içi emek-karşılıksız emeğin artması), salgının çoğalması, sağlık endişesi, izolasyon sürecinde kalmak ve mesleki stres ile birlikte bu sürecin kadınlar tarafından olumsuz deneyimlendiği saptanmıştır (Koparan & Bekalp, 2020).

Karaca’ya göre evden çalışan annelerin, çalıştıkları günleri genellikle çocuklarının kreşe veya okula gittikleri zamanı tercih ettiklerini, annenin evde olduğunu bilen çocukların genellikle kapıda ağladıklarını ve ilgi istediklerini, anne evdeyse işi yoktur mantığında olduklarını ve annelerin evden çalışmakta zorlandıklarını gösteren bulgulara rastlanmıştır (Karaca, 2019).

Evden çalışan kadınların, toplantı sırasında veya mesai saati içerisinde bir anda çocuğu gelip yemek isteyebilir, evden çalışan kadınların mesai saati maalesef bitmez, uzaktan çalışma ile kadınların hem zihinsel hem bedensel iş yükünün daha fazla arttığı tespit edilmiştir (Perinçek, 2019).

TÜSİAD'ın 2020'de yayınladığı “Covid-19 Salgınının Kadın Çalışanlar Açısından Etkileri” adlı raporunda, kadın ve erkek çalışanların uzaktan çalışmada yaşadığı sorunlar arasında, iş ev dengesi ve şiddetin artması alanlarında farklılık olduğu, kadınların yaşadığı en büyük sorunun ev bakım işleri ve artan sorumluluk olduğu görülmektedir (Memiş, 2020).

Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında kadınların uzaktan çalışması incelendiğinde ücretli ve ücretsiz emeğin kadın ve erkek arasında orantısız paylaşıldığı gözlemlenmiştir ve kadınların bu süreçte ücretsiz emek konusunda daha fazla eşitsizliğe uğradığı görülmektedir (Akkan & Kesici, 2021).

Yapılan araştırmalara göre evden çalışan kadınlarda evli olanlar bekâr olanlara göre daha fazla yorulmaktadır. Özellikle çocuğu olan evli kadınların daha fazla sorumluluk aldığı ve daha çok zorlandığı gözlemlenmiştir (Yüceol vd., 2022).

Memiş ve İlkaracan 'ın (2020) Mayıs ayında yaptığı araştırma sonuçlarına göre, toplumsal cinsiyete dayalı ev içindeki iş bölümlerinde değişimler olduğu gözlemlenmiştir. Pandemi döneminde, çocuk bakımı, yaşlı bakımı gibi hizmetlere erişimde zorluk yaşandığı ve hem hane içi işlerin hem bakım işlerinin kadınlara yüklendiği gözlemlenmiştir (Memiş & İlkaracan, 2020).

Işık'ın (2020) yaptığı anket sonuçlarına göre, evden çalışan kadınlar pandemi dönemini zor atlatmışlardır. İşyeri sorumluluğunun yanı sıra ev işleri ve çocuk bakımını kadınların iki işi birlikte yürüttüğünü ve süreci zorlanarak geçirdiklerini göstermektedir. Özellikle çocuk sahibi olan kadınların, okulların da uzaktan eğitim olmasından dolayı öğle aralarında yemek beklemeleri, ders esnasında yaşadıkları teknik sorunlarda anneyi çağırımları gibi sorunlarla karşılaştıkları gözlemlenmiştir. Eşlerin de uzaktan çalıştığı hanelerin olduğu fakat hane içi emeğe kadınların daha fazla zaman harcadığı tespit edilmiştir (Işık, 2020).

Eroğlu ve Gençay'ın (2020) araştırma raporuna göre, pandemiden önce yaşlı bakımı, çocuk bakımı veya temizlik işleri için yardım alan haneler pandemi sonrası

bu hizmetleri alamamışlardır. Hane içerisindekilere kalan bu hizmetler üzerinden anket yapıldığında kadınların, erkeklere oranla bu işlere daha fazla zaman ayırdığı ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda evdeki çamaşır, bulaşık, ütü, temizlik, çocuklarla ilgilenme ve oynama, çocukların ödevlerine yardım etme gibi sorumlulukları yine kadınlar üstlenmiştir (Eroğlu & Gençay, 2020).

Aygüneş ve Ok'un (2020) araştırmasına göre, pandemi döneminde kadına yönelik şiddetin arttığı gözlemlenmiştir. Evde kalınan süre içerisinde kadınların, psikolojik, fiziksel, dijital, ekonomik ve cinsel şiddete maruz kaldığı tespit edilmiştir. (Aygüneş & Ok, 2020).

Melbourne Üniversitesi'nin "COVID-19 Zamanındaki Çalışma ve Bakımı Anketi" ve birçok farklı çalışma, kadınların ev içi emek ile harcadıkları zamanın erkeklerden daha fazla olduğunu göstermektedir. Özellikle çocuğu olan kadınların çalışma sürelerini azaltarak evdeki bakım işlerine yöneldiği tespit edilmiştir. Hem anne hem babanın evden çalıştığı durumlarda bile kadınların iş yükü erkeklere oranla daha fazla artmıştır (Skd Türkiye Raporu, 2020).

Şentürk'ün "Covid-19 Dönemiyle Değişen Çalışma Şekillerinin Çalışan Motivasyonuna Etkileri" adlı çalışmasında, pandemi döneminde evden çalışan annelerin zorlandığına dair veriler elde etmiştir. Bu süreçte yedi yaşından küçük çocuğu olan annelerin dışarıdan bakım hizmeti alamaması ve evden çalışırken hem çocuğuyla ilgilenip hem işe adapte olmasının zorlu bir süreç olduğunu, yöneticilerden destek olmadığı sürece çocukla birlikte çalışmanın zor olduğunu, çocukların oyun oynama sesleri, anneyi istemesi gibi tespitler elde etmiştir. Yapılan araştırma sonucunda çalışanların birçoğu evden çalışmaya devam etmek isterken, yedi yaşından küçük çocuğu olan kadın çalışanların ofise dönmek istediği tespit edilmiştir (Yaşar Üniversitesi Haber Portalı, 2022).

Olumlu Yönleri

Karaca'nın yaptığı çalışmada, uzaktan çalışan anneler için evden çalışma çocuğu yakından takip etme, öğle aralarında çocukla vakit geçirme, yaşı büyük olan çocukların annenin çalıştığını anladığından dolayı rahatsız etmeden annenin işine devam edebilmesi gibi avantajları olduğunu tespit etmiştir (Karaca, 2019).

Benzer yapılan bir çalışmada, annelerin uzaktan çalışmaya olumlu baktıkları hatta anneler için ideal bir çalışma olduğuna dair sonuçlar elde edilmiştir. Uzaktan çalışma ile çocuk bakımını kendileri üstlendikleri için bakıcı giderleri olmadığını, çocuklarıyla daha fazla vakit geçirdiklerini, çocuklarının ders takiplerini daha iyi yapabildiklerine dair sonuçlara saptanmıştır (Baycık vd., 2021).

Kadınların evden çalışması sonucunda çocuklarıyla kendilerinin ilgilenip daha fazla vakit ayırması yapılan çalışmalarda avantajlı gibi görünse de kadınların kendilerine dinlenme için ayıracakları zamandan feragat ettikleri için olumsuz yönü olarak da görülebilir. Bazı kadınlar veya anneler bunun avantaj olduğunu belirtirken bazıları ise dezavantaj olduğunu belirtmektedir.

ILO, (2020) Covid 19 pandemi döneminde kadınların uzaktan çalışma sürecinde daha çok yorulduğuna ve ev-bakım işlerinin kadınlara yüklenmesinden dolayı, işverenlerin dikkat etmesi önerilerinde bulunmuştur. Ayrıca ILO çalışanların performanslarını veya terfilerini sadece tam zamanlı çalışanlara vermemeleri gerektiği, okulların kapanmasıyla evde bakım işleri olan ve kişisel zorluklar yaşayan çalışanların cezalandırılmaması gerektiği, kadınların çalışma saatlerini değiştirmekten veya işten çıkmalarından başka seçenek sunmayan durumlarla karşı karşıya bırakıp kadınların kariyerlerinin etkilememek gerektiği, bakım sorumluluğu olan kadınlara karşı empati gösterip desteklenmesi gerektiği ve pandemi döneminde artan şiddet olaylarının önüne geçilmesi için çalışanlar arasında şifre belirleyerek şiddet gören kadınların şiddet gördüğünde o şifreyi söyleyerek destek alması sağlanması gerektiği gibi önerilerde bulunmuştur (ILO, 2020).

İKİNCİ BÖLÜM MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Modeli

Bu çalışmada amaç; Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışan kadın çalışanların yaşadığı değişimler ve bu değişimlerin çalışma motivasyonuna ve ev-içi emeği nasıl dönüştürüp etkilediği incelemektir.

Bu araştırmanın önemi; uzaktan çalışan kadınların hane-içi emeğinin olumlu ve olumsuz yönleri ele alınarak bu alanda yaşanabilecek her türlü sorunların tespiti ve bu sorunların ardından getirilecek olan çözüm önerilerinin gündelik yaşam

pratikleri üzerinde kolaylık sağlaması düşünülmektedir. Bu çalışma, bundan sonra yapılacak olan çalışmalara da bir basamak görevi üstlenmiş olacaktır.

Araştırmanın yöntemi; evden çalışma uygulamalarının kadın çalışanların motivasyonları ve hane-içi sorunları üzerindeki etkilerini inceleyen bu araştırma karma bir yaklaşım ile ele alınmıştır. Araştırma kapsamında 70 kişi ile anket ve 3 kişi ile de yarı yapılandırılmış görüşme formu üzerinden görüşmeler yapılarak veriler elde edilmiştir. Araştırma yönteminin oluşturulmasında çalışmanın yapısına uygun olması nedeniyle karma araştırma yöntemi kullanılmıştır. “Nitel araştırmalar, gözlem, görüşme ve doküman inceleme gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamında gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik sürecin izlendiği araştırmalardır.” Nitel araştırmalarda elde edilen sonuçlar evrene mal edilmemekle birlikte, elde edilen sonuçlar, konuya ilişkin bir bakış açısı sağlaması bakımından önemlidir. Bu araştırmanın görüşme tekniği; yarı yapılandırılmış görüşme tekniğidir.

Araştırmamızda daha önce ifade edilen amaçlar doğrultusunda çizelge 1’de görüldüğü gibi bir araştırma modeli geliştirilmiştir. Bu modelde bağımlı ve bağımsız değişkenlerimiz aşağıda çizelgede açıkça belirtilmiştir.

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken
Uzaktan Çalışma	- Yaş Durumu - Cinsiyet Durumu - Medeni Durum - En Uzun Süre Yaşanılan Yerleşim Yeri - Kardeş Sayısı Durumu - Anne Eğitim Durumu - Baba Eğitim Durumu - Anne-Baba Medeni Durumu - Kişisel Gelir Durumu - Aile Geliri Durumu - Uzaktan Çalışmaya Ne Zaman Başlandığı Durumu - Ofis ya da Ayrı Bir Odanın Varlık Durumu - Günde Ortalama Çalışılan Saat Durumu

Çizelge 1: Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Çizelgesi

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni: çağrı merkezinde çalışan kadın personelleri kapsamaktadır.

Araştırmanın Örneklemi: Bir bankanın çağrı kısmında çalışan kadın personelleri kapsamaktadır.

İncelenen Dokümanlar: Bu çalışmada ilk olarak elektronik yayınlar tercih edilmiştir. Konunun ve gündemin canlı olması sebebiyle internet ortamında makaleler, tezler ve dokümanlar tarama modeliyle taranarak, onlarla ilgili literatür oluşturulmaya çalışılmıştır. Bunun yanı sıra OECD'nin pandemi süreciyle ilgili yayınlamış olduğu Raporlar da çalışmaya kaynak teşkil etmiştir.

2.3. Veri Toplama Araç ve Gereçleri

Bir alan araştırması olarak tasarlanıp uygulanan bu çalışma ile birlikte amaç; uzaktan çalışan kadınların yaşadıkları sorunları ve çözüm önerilerini istatistiksel verilerle saptayıp yorumlamalarda bulunmaktır. Çağrı merkezinde görevli kadın personeller üzerinde yapılan bu çalışmada teknik olarak anket ve mülakat tercih edilmiştir. Yapılan anket formu, iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda personellerin sosyo-demografik, ekonomik ve kültürel özelliklerine yer verilerek toplamda 13 soru sorulmuştur. İkinci kısımda da beşli Likert sistemine göre (Tamamen Katılıyorum, Katılıyorum, Kararsızım, Katılmıyorum, Tamamen Katılmıyorum) hazırlanmış olan 50 madde bulunmaktadır.

Çalışmada Christine Anne Grant, Louise M. Wallace, Peter C. Spurgeon, Carlo Tromontano ve Maria Charalompous tarafından geliştirilmiş olan E-İş Yaşam Ölçeği (E-Work Life Scale- EWL) kullanılmıştır. Bu süreçte ölçek sahiplerinden posta vasıtasıyla iletişim kurulup, ölçeği kullanmak amacıyla izin alınmıştır. İzin sonrası anket çalışması katılımcılara uygulanmıştır. E-İş Yaşam Ölçeği'nde toplamda 28 soru bulunmaktadır. Geri kalan 22 soru ise anketin geçerlilik ve güvenilirliğini düşürmeyecek şekilde ve çalışmada aranılan faktörleri açığa çıkarması maksadıyla oluşturulup ankete eklenmiştir. Anketin geçerlik ve güvenilirliğinin test edilmesinde Cronbach's Alpha değerlerinden faydalanılmıştır. Bu değere baktığımızda (α): **0.954** olmakla birlikte, testin güvenilirliğinin çok yüksek olduğu sonucuna ulaşabiliriz.

$0.00 \leq \alpha < 0.40$	Güvenilir değil
$0.40 \leq \alpha < 0.60$	Düşük güvenilirlikte
$0.60 \leq \alpha < 0.80$	Oldukça güvenilir
$0.80 \leq \alpha < 1$	Yüksek derecede güvenilir

Çizelge 2: Cronbach's Alfa ve Güvenirlik Analizi

Ankette yer alan soruları incelendiğinde öncelikli olarak katılımcıların sosyolojik, demografik, kültürel ve ekonomik sorular ile karşılaştıklarını belirtilebilir. Anket bütünlüğünü bozmaması için cinsiyet sorusu da sorulmuş fakat çalışma sadece kadınlar üzerine yapıldığı için bu soru analizlerde ele alınmamıştır. Ardından da katılımcıların yaşları açık uçlu sorulması halinde çok fazla veri elde edileceğinden tercih edilmeyip; yaşlardan gruplar oluşturularak sorulmuştur. Katılımcıların ayrıca medeni durumları sorulmuş ve “evli”, “bekâr” ve “boşanmış” olarak üç seçenektan birini seçmelerini istedik. Hayatlarının çoğunlukla nerede geçtiği sorusu ile birlikte, kardeş sayılarını, anne ve baba eğitim ve medeni durumlarını, kişisel gelirlerini, ardından da aile gelirlerini sorarak cevaplamalarını beklenmiştir. Uzaktan çalışma üzerinde etkili olması sebebiyle de uzaktan çalışmaya ne kadar süre önce başladıkları, hane içerisinde çalışırken ayrı bir oda ya da ofislerinin varlığını ve günde ortalama kaç saat çalıştıklarını da sorularak anketin ilk kısmı tamamlanmıştır. Anketin ikinci kısmında ise uzaktan çalışmayı ölçen 50 madde bulunmakta olup toplamda ise 63 soru-madde yer almaktadır. Bu çalışma ile cevaplarına ulaşmayı hedeflenen hipotezler ise aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

H₁: Çağrı merkezindeki kadın personellerin uzaktan çalışmaya karşı algıları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H₂: Çağrı merkezindeki kadın personellerin uzaktan çalışmaya karşı algıları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H₃: Çağrı merkezindeki kadın personellerin uzaktan çalışmaya karşı algıları en uzun süre yaşanan yerleşim yerine göre farklılık göstermektedir.

H₄: Çağrı merkezindeki kadın personellerin uzaktan çalışmaya karşı algıları kardeş sayılarına göre farklılık göstermektedir.

H₅: Çağrı merkezindeki kadın personellerin uzaktan çalışmaya karşı algıları anne eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H₆: Çağrı merkezindeki kadın personellerin uzaktan çalışmaya karşı algıları baba eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H₇: Çağrı merkezindeki kadın personellerin uzaktan çalışmaya karşı algıları anne-baba medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H₈: Çağrı merkezindeki kadın personellerin uzaktan çalışmaya karşı algıları kişisel gelirlerine göre farklılık göstermektedir.

H₉: Çağrı merkezindeki kadın personellerin uzaktan çalışmaya karşı algıları aile gelirlerine göre farklılık göstermektedir.

H₁₀: Çağrı merkezindeki kadın personellerin uzaktan çalışmaya karşı algıları hane içerisinde ofis/ ayrı bir çalışma odası varlığına göre farklılık göstermektedir.

H₁₁: Çağrı merkezindeki kadın personellerin uzaktan çalışmaya karşı algıları uzaktan çalışmaya başlama sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H₁₂: Çağrı merkezindeki kadın personellerin uzaktan çalışmaya karşı algıları uzaktan çalışma saatlerine göre farklılık göstermektedir.

Anket sonrası diğer katılımcılara sormak amaçlı geliştirilen görüşme formu ise yedi demografik ve on açık uçlu sorudan oluşmaktadır. Yarı-yapılandırılmış görüşme formu oluşturulurken ilgili alan yazın incelenerek evden çalışma sürecine ve motivasyonuna yönelik olacak şekilde sorular oluşturulmuştur.

2.4. Verilerin Toplama Süreci

Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışan kadınların yaşadıkları sorunların belirlenmesi ve ona uygun olarak çözüm önerilerinin geliştirilmesini amaçlayan bu çalışmada veri elde edebilmek için ilk olarak yerli ve yabancı kaynak taraması yapılmıştır. Konunun güncel olması sebebiyle de araştırmanın literatür kısmı daha çok yakın tarihli kaynaklardan oluşturulmuştur. Ayrıca araştırmalar esnasında salgının hâlâ devam ediyor olması sebebiyle; anketler, kişilere “Google formlar” üzerinden oluşturularak gönderilmiştir. Anketler, İstanbul’da 2020 tarihinde bir çağrı merkezinde iş kaydı olup evden çalışan kadın personellere uygulanmıştır. Personellere ve çağrı merkezi müdürlüğüne, anketler ve yapılan çalışmanın amacına yönelik bilgi verilmiş, kimlik gizliliği ve gönüllülük esasına dayalı olarak katılım

sağlamaları talep edilmiştir. Çalışmanın sonuca ulaştırılması ile birlikte çalışmanın sonucunun bir örneği de aynı zamanda şirkete iletmek üzere, anketlerin uygulanmasına izin verilmiştir. Çalışma esnasında kurumda aktif halde 90 kadın personel çalışmaktaydı ve bunlardan 70'i ile anket görüşmesi sağlanabilmiştir. 70 kişiye ulaşılması ise araştırmanın geçerli olabilmesi açısından yeterli bir sayıyı oluşturmaktadır. Anket uygulaması gerçekleştirildikten sonra aynı zamanda 3 kişi ile de yarı yapılandırılmış mülakat görüşmesi yapılmıştır. Bu sayede 70+3 yaparak anketin geçerliliğini artırmayı hedeflenmiştir. Mülakat yapılan 3 kişi evli ve çocuğu olan kadınlardır. 3 kişi olmasının sebebi kurumda bu süreçte evli ve çocuğu olan 4 kişinin olmasından kaynaklıdır. 3 kişiye ulaşılması tezdeki mülakatın geçerliliği açısından yeterlidir. Evli ve çocuklu kadınlarla mülakat yapılmasındaki amaç, kadınların uzaktan çalışma sürecinde medeni halleri dışında evli ve çocuklu olmalarının bir farklılık yaratıp yaratmadığını incelemektir. Uygulama esnasında soruların cevaplanma oranı %98 olarak ortaya çıkmıştır. Cevaplanmamış kısımlar ise kayıp veri olarak işlenmiş ve kayıp verilerin dağılımlarını da analiz kısımlarında incelenmiştir.

Gerçekleştirilen mülakatlar, anket uygulaması yapılan personellerden ziyade, başka kadın personellere uygulanmış ve anket soruları yarı yapılandırılmış bir teknikle sorulmuşlardır. Bu kısımda da katılımcılardan onay eşliğinde ses kayıtları alınmış ve mülakat sonrasında alınan bu kayıtlar, kullanılmak üzere deşifre edilmişlerdir.

2.5. Verilerin Analizi

Yapılan anketler ve elde edilen bulgular daha sonra SPSS 25.0 paket programına işlenerek analiz edilmişlerdir. Araştırma neticesinde toplanan tüm sayısal veriler, bilgisayar ortamında SPSS 25.0 (Statistical Programme for Social Science) programı ile analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesi tanımlayıcı istatistik desteği ile sağlanmıştır. Aynı zamanda anketimizin geçerlik ve güvenilirliğinin test edilmesinde de Cronbach's Alpha tekniğinden faydalanılmıştır. Yapılan bu çalışmada anket geçerlik ve güvenilirlik ölçümleri için öncelikle pilot çalışma yapılmıştır. Bu doğrultu da ilk etapta 20 kişi ile bir anket uygulaması sağlanmış ve ölçümün yüksek çıkması ile birlikte anketin geri kalanı da personellere iletilmiştir.

Çizelge 3: Uzaktan Çalışma Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Uzaktan Çalışma	Toplam Madde Korelasyonu
S1	Uzaktan çalışma ile ilgili nasıl etkili olacağımı biliyorum.	,953
S2	Kuruluşum uzaktan çalışma becerileri ve davranışları konusunda eğitim vermektedir.	,953
S3	Yaptığımız iş, uzaktan çalışmaya uygundur.	,952
S4	Günlük işin sonunda kendimi çok yorgun hissedirim.	,953
S5	Evde internet bağlantım sorunsuz çalışmaktadır.	,953
S6	Uzaktan çalışırken esnek saatlere sahip olmak, iş ve iş dışı hayatımı kontrol etmemi sağlıyor.	,954
S7	Uzaktan çalışmak sosyal hayatımı olumsuz etkiledi.	,954
S8	Riski azaltmak adına uygun birimlere evden çalışma izni verilmesini doğru buluyorum.	,952
S9	Bu süreçte toplantıların ve iş takiplerinin uzaktan yapılmasında bir aksaklık oluşmadı.	,953
S10	Evde çalışırken kendimi ve ailemi daha güvende hissediyorum.	,952
S11	Evden çalışırken iş performans kaybı yaşamadığımı düşünüyorum.	,953
S12	Evden çalışırken ofiste çalıştığımdan daha fazla mesai harcıyorum.	,954
S13	Bu süreç sonunda evden çalışma modelinin iş hayatında daha fazla yer bulacağına inanıyorum.	,952
S14	Uzaktan çalışmam, ailem/arkadaşlarımla veya diğer iş dışı etkinliklerle geçirmek istediğim zamanımı olumlu etkilemektedir.	,952
S15	Uzaktan çalışırken genellikle normal çalışma saatlerimin dışındaki işlerle ilgili sorunları düşünürüm.	,954
S16	Uzaktan çalışırken iş-yaşam dengemden memnunum.	,952
S17	Uzaktan çalışma yoluyla işe sürekli erişimin olması çok yorucu olmaktadır.	,954
S18	Uzaktan çalışırken iş görevlerime daha iyi konsantre olabilirim.	,952
S19	Uzaktan çalışırken zaman yönetimini daha iyi yapabiliyorum.	,952
S20	Amirim, evden çalışırken işimi ne zaman ve nasıl tamamlayacağım konusunda bana tam kontrol verir.	,952
S21	Uzaktan çalışırken etkili bir şekilde performans gösteremiyorsam bana tavsiyede bulunacağı için bölüm yöneticime güveniyorum.	,952
S22	Kurumum, uzaktan çalışırken işimde etkili olacağıma, iyi görev yapacağıma güveniyor.	,952
S23	Evden çalışırken aile/diğer sorumluluklar nedeniyle kesintiye uğrasam bile birim yöneticimin kalite beklentilerini karşılarım.	,952

S24	Evden çalışırken, dinlenebilmek için işi ne zaman kapatacağımı/işimi bırakacağımı biliyorum.	,952
S25	Çocuklarım/ailem/arkadaşlarım evden uzaktan çalışırken genellikle rahatsız edilmemem gerektiğini biliyor.	,952
S26	İşim o kadar esnek ki, istersem ve istediğim zaman uzaktan çalışmaya kolayca zaman ayırabiliyorum.	,954
S27	Bölüm müdürüm, tüm işlerin tamamlanmış olması koşuluyla, saatlerimi ihtiyaçlarımı karşılayacak şekilde esnetmeme izin veriyor.	,954
S28	Bölüm müdürüm, uzaktan çalışma ve iş-yaşam dengemi yönetmek açısından benim için iyi bir rol modelidir.	,953
S29	Uzaktan çalışırken iş taleplerinin çok daha yüksek olduğunu hissediyorum.	,954
S30	Uzaktan çalışırken yaşadığım sorunlar ailemi ve beni olumsuz etkiledi.	,955
S31	Uzaktan/evden çalışma yeteneğim sayesinde genel iş verimliliğim arttı.	,953
S32	Uygun beceri ve davranışlar geliştirerek uzaktan çalışmaya uyum sağladım.	,952
S33	Çağrı merkezi uzaktan çalışmaya uygun bir bölümdür.	,952
S34	Teknolojiyi kullanarak nasıl sosyalleşeceğimi biliyorum.	,952
S35	Uzaktan çalışırken ev içerisinde geçirdiğim zaman arttığından, ev işlerindeki yüküm de arttı.	,954
S36	Uzaktan çalışma esnasında sessiz bir ortama ihtiyaç duyarım.	,952
S37	Uzaktan çalışma esnasında ev işleri de yapmaya çalışırım.	,954
S38	İzin verilirse uzun bir süre uzaktan çalışmak isterim.	,953
S39	Bir kadın olarak evden çalışma beni çok yıpratmaktadır.	,954
S40	Kurumum, benim ekstra çabalarımı ödüllendirmektedir.	,954
S41	Uzaktan çalışma sebebiyle görevde yükselememek, işe karşı olan ilgimi azaltır.	,953
S42	Uzaktan çalışma için gerekli olan tüm teknik malzemeler şirket tarafından karşılandı.	,952
S43	Uzaktan çalışma esnasında, kadın olduğum için, arayan kişilerin ses tonları daha yüksek olmaktadır.	,953
S44	Molalarımda dinlenmekten çok ev işlerine zaman ayırıyorum.	,953
S45	İstediğim zaman molaya çıkabilirim.	,953
S46	İşyerinden çalışmaya kıyasla evden çalışmak daha çok yorucudur.	,955
S47	Evdeki kapı sesi, evde yaşayanların sesi vb. sesler çalışmamı olumsuz etkiler.	,954
S48	Uzaktan çalışırken oluşan sistem sorunları performansımı olumsuz etkilemektedir.	,953
S49	Ailem bir kadın olarak uzaktan çalışmamı daha doğru buluyor.	,953

Araştırmada kullanılan anket formunda yer alan maddelerin normal bir dağılıma sahip olup olmadığının tespit edilmesi içi normallik analizine başvurulmuştur. Yapılan normallik analizi sonrası çalışmanın normal dağılıma sahip olduğu anlaşılmış ve bu yüzden de parametrik testler kullanılmıştır. Anket maddelerinin iki ve/ veya daha fazla değişkenden oluşması neticesinde iki değişkenden oluşanlara Bağımsız Örneklem T-Testi; üç veya daha fazla değişkenden oluşanlara da Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Ayrıca çalışmada elde edilen farklılıkların hangi değişkenlerden kaynaklandığını bulmak içinde “Tukey” çoklu karşılaştırma yönteminden faydalanılmıştır.

Mülakatlarda elde edilen bulgular, MAXQDA analiz programı ile tahlil edilmiştir. Bu program ile veriler kodlanarak, SPSS 25.0 ile yapılan tabloların altlarına yorum olarak eklenmişlerdir. Bu sayede çıkan nicel değerlerin aynı zamanda nitel olarakta desteklenmesi gerçekleştirilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR VE YORUMLAR

3.1. Demografik, Sosyolojik, Ekonomik ve Kültürel Bulgular

3.1.1. Katılımcıların Cinsiyet Bulgusu

Tablo-2: Cinsiyet Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Kadın	70	100,0	100,0	100,0

Çalışmaya katılan personellerin tamamı kadın olduğu için bu oranın %100 olduğu görülmektedir. Çağrı merkezinde çalışan personeller arasında hem kadın personel oranının yüksek olması hem de kadınların, ev ve çalışma hayatı arasında kalma sıklığının daha yoğun yaşanıyor olması nedeniyle araştırma sadece kadınlarla yapılarak sınırlandırılmıştır.

3.1.2. Katılımcıların Yaş Bulgusu

Tablo-3: Yaş Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli	Toplam
--	---------	-------	---------	--------

			Yüzde	Yüzde
18-23 Yaş arası	11	15,7	15,7	15,7
24-28 yaş arası	47	67,1	67,1	82,9
29-32 yaş arası	9	12,9	12,9	95,7
33 yaş ve üzeri	3	4,3	4,3	100,0
Toplam	70	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan kadın personellerin yaş dağılımlarına bakıldığında %67,1 ile 24-28 yaş aralığının oluşturduğu görülmektedir. Ardından da %15,7 ile 18-23 yaş aralığı gelmektedir. Anket dışında mülakata katılan üç kadın personelin yaş dizilimleri ise 29, 30 ve 33 olarak belirtilebilir. 33 yaş ve üzeri katılımcıların sadece %3 olması da şirket çalışanlarının genç yaş aralıklarında olduklarını göstermektedir. Yaş faktörü birçok çalışmada ele alınmaktadır. Bu çalışmada da ele alınmasının nedenleri arasında, çağrı merkezinde çalışan kadın personellerin yaş dağılımlarını anlamak ve bu faktörün, uzaktan çalışmaya bir etkisinin olup olmadığını incelemektir.

3.1.3. Katılımcıların Medeni Hâl Bulgusu

Tablo-4: Medeni Durum Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Evli	18	25,7	25,7	25,7
Bekar	51	72,9	72,9	98,6
Boşanmış	1	1,4	1,4	100,0
Toplam	70	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan kadın personellerin medeni durum dağılımlarına bakıldığında %72,9'unun bekâr olduğu görülmektedir. Evli olanların ise oranı %25,7'dir. Medeni durum, çalışma yerlerinde olmasa dahi; ev ortamında birçok farklılıklara neden olabilmektedir. Bu sebeple katılımcıların medeni durumları çalışma için önemli bir referans kaynağı oluşturmaktadır.

Mülakat yapılan üç katılımcı da evli ve çocuk sahibidir. Uzaktan çalışan kadınların evli ,bekâr veya evli ve çocuğu olması ile uzaktan çalışma motivasyonu arasında birtakım farklılıklar bulunmaktadır. Özellikle de evli ve çocuk sahibi olan kadın personellerde, uzaktan çalışmaya yönelik, sürekliliği yönünde daha yüksek bir talep bulunmaktadır. Bunun en temel sebeplerinden birisi de hane halkı ya da çocuklarıyla olan ilişkinin daha yakından olması ve geçirilen zamanın daha fazla olmasındandır. X Katılımcı; *“Çocuğumla daha fazla ilgilenebiliyorum, öğlen*

molalarımda çocuğumla vakit geçiriyorum. Zaman anlamında çok avantajı oluyor. Sabah trafikte harcanacak zamanda da çocuğumun genel ihtiyaçlarını karşılayıp 9'da ekran başına geçiyorum. Akşam 6'da yine ekranı kapatır kapatmaz evde olduğumdan hemen çocuğuma bakabiliyorum. Bedenen daha az yoruluyorum” ifadelerini kullanmıştır.

Ayrıca evli olan kadın personellerin hane içi iş bölümleri de uzaktan çalışmaları üzerinde etkili olmuştur. Dolayısıyla vaktini evden çalışarak geçirmiş olan kadınlara birçok sorumluluk yüklenmiş ve onlardan bu sorumlulukları yerine getirmeleri beklenmiştir. Z Katılımcı; *“Molalarımı ev için kullanıyorum, kendim dışında evdekilere ve eve harcıyorum. Yemek molamı ve ihtiyaç molalarımı evdeki işler için harcıyorum”* diye belirtmiştir. Buradan da hareketle evden çalışan kadınların iş yükleri sadece çağrı merkezinin işini sürdürmekle bitmemekte; aynı zamanda ev içinde de birçok alanda çalışmaktadırlar. Benzer şekilde evden çalışan kadın çalışanların çocuklarına da aile bireylerinden birileri (anneanne, babaanne) destek olmakta ve bu şekilde iş hayatlarına devam edebilmektedirler. Aile bireylerinden birilerinin evde olmadığı zamanlarda ise kadınlar, çocuklarını evde bırakmak yerine yine aile büyüklerinin bulundukları yerleşim yerlerine bırakarak, evden sorunsuz çalışmaya devam etmektedirler. Y katılımcısı, *“Öğlen arasında 1 saat çocuğumu emzirmeye gidiyorum, bebeğim kayıinvalidemin evinde oluyor bize yakın oraya gidip geliyorum. Diğer molalarım 10'ar dakika olduğundan dolayı kısa molalarımda gidemiyorum. İş saatim bittikten sonra ilgileniyorum”* diyerek ev ile kayıinvalides arası geçirilen zamanın niteliği hakkında bilgi vermektedir.

3.1.4. Katılımcıların En Uzun Yaşadıkları Yerleşim Yeri Bulgusu

Tablo-5: Çoğunlukla Yaşanılan Yerin Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli				
Büyükşehir	56	80,0	80,0	80,0
İl Merkezi	4	5,7	5,7	85,7
İlçe Merkezi	6	8,6	8,6	94,3
Köy-Kasaba	4	5,7	5,7	100,0
Toplam	70	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan kadın personellerin çoğunlukla yaşadıkları yerin dağılımlarına bakıldığında büyük bir farkla (%80) büyükşehirlerde yaşadıklarını görülmektedir. İl merkezlerinde ve köy-kasabalarda ise %4'erlik bir benzerlik göze

çarpmaktadır. Çoğunlukla yaşanan yerler, çalışma ortamını hem ulaşım hem de erişim gibi hizmetlerde çok fazla etkileyebilmektedir.

Mülakat değerlendirmesine bakıldığında üç katılımcının da büyükşehirde daha fazla yaşadıkları ifade edilmiştir. Bu kısım anket ile kıyaslandığında benzer olduğu yorumu yapılabilir. Büyükşehirde daha fazla bulunmuş olanların en büyük sorunlarından birisi de işe gittikleri zaman yaşadıkları trafik sorunu olarak belirtilebilir. Mesela Y Katılımcı uzaktan çalışma için, “*Zaman anlamında avantajı var. Her gün İstanbul trafiğinde takılıp kalmıyorsun*” demiştir. Bu da şirketten çalışan personellerin yaşadıkları sorunlar arasında ulaşımın önemli olduğunu göstermektedir.

3.1.5. Katılımcıların Kardeş Sayısı Bulgusu

Tablo-6: Kardeş Sayısı Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli				
Hiç yok	3	4,3	4,3	4,3
1 Kardeş	22	31,4	31,4	35,7
2 kardeş	17	24,3	24,3	60,0
3 kardeş	11	15,7	15,7	75,7
4 ve üzeri	17	24,3	24,3	100,0
Toplam	70	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan kadın personellerin kardeş sayılarının dağılımlarına bakıldığında %31,4’ünün bir kardeşe sahip oldukları görülmektedir. Aynı tabloda %24,3’erlik iki dağılımda da iki kardeş ile dört kardeş ve üzeri olan kısım eşit olarak ikinci sırayı paylaşmaktadırlar. %4,3’lük kesim de hiç kardeşinin olmadığını ifade etmişlerdir. Kardeş sayısının varlığı ile ya da yokluğu ile evden çalışma arasındaki korelasyonun sonuçlarına ilerleyen kısımlarda tekrardan göreceğiz.

3.1.6. Katılımcıların Anne Eğitim Durumu Bulgusu

Tablo-7: Anne Eğitim Durumu Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli				
Okur-yazar değil	9	12,9	12,9	12,9
Okur- yazar	1	1,4	1,4	14,3
İlkokul-Ortaokul	46	65,7	65,7	80,0
Mezunu				
Lise Mezunu	12	17,1	17,1	97,1
Önlisans Mezunu	2	2,9	2,9	100,0
Toplam	70	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan kadın personellerin anne eğitim durumlarının dağılımlarına bakıldığında %65,7'sinin ilkokul-ortaokul mezunları olduklarını görülmektedir. Burada dikkati çeken bir diğer oran ise %12,9'unun okuryazar olmaması durumudur. Lisans mezunu anne bulunmamaktadır. Bu da eğitimin kadınlara ne kadar zor ulaştığının bir göstergesi olarak görülebilir.

3.1.7. Katılımcıların Baba Eğitim Durumu Bulgusu

Tablo-8: Baba Eğitim Durumu Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli				
Okur-yazar değil	2	2,9	2,9	2,9
Okur- yazar	2	2,9	2,9	5,7
İlkokul-Ortaokul Mezun	38	54,3	54,3	60,0
Lise Mezun	24	34,3	34,3	94,3
Lisans Mezun	2	2,9	2,9	97,1
Önlisans Mezun	2	2,9	2,9	100,0
Toplam	70	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan kadın personellerin baba eğitim durumlarının dağılımlarına bakıldığında %54,3'ünün ilkokul-ortaokul mezunu oldukları ortaya çıkmaktadır. Hemen peşinden de %34,3 ile lise mezunu olan babalar gelmektedir. Anne eğitim durumlarından farklı olarak okuryazar olmayanların oranı ise %2,9'da kalmıştır. Ayrıca lisans mezunu olarak %2,9'luk bir oran da göze çarpmaktadır. Buradan da anlaşılmaktadır ki erkeklerin okullaşma oranları kadınların okullaşma oranlarından daha yüksek olmaktadır.

3.1.8. Katılımcıların Anne-Baba Medeni Durumu Bulgusu

Tablo-9: Anne- Baba Medeni Durumu Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli				
Her ikisi de sağ ve birlikte	64	91,4	91,4	91,4
Baba sağ, Anne vefat	2	2,9	2,9	94,3
Anne sağ, Baba vefat	3	4,3	4,3	98,6
Her ikisi de vefat	1	1,4	1,4	100,0
Toplam	70	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan kadın personellerin anne-baba medeni durumlarının dağılımlarına bakıldığında büyük bir oranla (%91,4) her ikisi de sağ ve birlikte oldukları görülmektedir. Özellikle de anne ya da babalarından birini kaybetmiş olan

bekar kadınların, hane içi sorumluluk beklentileri daha fazla olmakta ve evden çalışmalarını neredeyse zorunlu hâle getirmektedir.

3.1.9. Katılımcıların Kişisel Gelir Durumu Bulgusu

Tablo-10: Kişisel Gelir Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	4250 TL ve altı	34	48,6	48,6	48,6
	4251-6000 TL arası	28	40,0	40,0	88,6
	6001-10.000 TL arası	4	5,7	5,7	94,3
	10.001 TL ve üzeri	4	5,7	5,7	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan kadın personellerin aylık kişisel gelir durumlarına bakıldığında çalışmanın yapıldığı dönemde asgari ücretinde belirleyici bir faktör olması sebebiyle %48,6'sı 4.250 TL ve altı olarak belirtmiştir. Bunun takibinde de %40 ile 4251-6000 TL arası gelmektedir. 10.001 TL ve üzeri geliri olan kişilerin oranı ise %5,7 olarak gözükmemektedir. Buradaki çoğunluğun gelir tablosuna bakıldığında şirketin asgari ücret politikası ile maaş verdiği ve personeller arası mesai faktörü gibi değişkenlerin de geliri arttırdığı öne çıkmaktadır.

Mülakata katılan kadın personellerin kişisel gelirleri mülakatın yapıldığı dönemde asgari ücret olarak ifade edildiğinden dolayı en düşük geliri 4500 olarak ifade edilmiştir. Diğer katılımcılar ise gelirlerini 5.000 ve 6.200 TL olarak ifade etmişlerdir.

3.1.10. Katılımcıların Aile Gelir Durumu Bulgusu

Tablo-11: Aile Gelir Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	4250 TL ve altı	6	8,6	8,6	8,6
	4251-6000 TL arası	12	17,1	17,1	25,7
	6001-10.000 TL arası	36	51,4	51,4	77,1
	10.001 TL ve üzeri	16	22,9	22,9	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan kadın personellerin aylık kişisel gelir durumlarına bakıldığında %51,4'ünün 6.001-10.000 TL arası olduğu görülmüştür. Bu gelir, iki asgari ücretlinin maaşının denk geldiği kısım olması sebebiyle önem taşımaktadır.

Yani hane içi tek bir kişinin değil, en az iki kişinin çalışıyor olduğunu göstermesi bakımından anlamlıdır. 10.000 TL ve üzeri gelire sahip olduklarını belirten kişi oranı ise % 22,9'dur. Buradan da hareketle hane içinde çalışan kişi sayısının 3 ve üzeri olduğu ya da çalışılan işin niteliğinin farklı olması sebebiyle yüksek bir gelir elde edildiği yorumuna ulaşılabilir.

Mülakata katılan katılımcıların aile gelirlerine bakıldığında ise en düşük 9.000 TL en yüksek ise 13.000 TL belirtilmiştir. Bu gelir tablosundan anlaşılmaktadır ki, hane içinde en az iki kişi çalışmakta ve asgari ücrete yakın maaş almaktadırlar.

3.1.11. Katılımcıların Uzaktan Çalışmaya Ne Zaman Başladıkları Bulgusu

Tablo-12: Uzaktan Çalışmaya Ne Zaman Başlandığının Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	1 yıldan az	32	45,7	45,7	45,7
	1-2 yıl arası	33	47,1	47,1	92,9
	2 yıldan fazla	5	7,1	7,1	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan kadın personellerin oluşan pandemi ile birlikte uzaktan çalışmaya ne zaman başladıklarının dağılımlarına bakıldığında %47,1'inin bir-iki yıl arası olduklarını görülmüştür. Çalışmanın yapıldığı dönem göz önüne alındığında uzaktan çalışmanın da daha yeni bir uygulama olduğu ve ilk kez uzaktan çalışmaya başlayanların da iki ya da iki buçuk yıl öncesi (%5) olduklarını belirtebiliriz. Şirket, uzaktan çalışma sürecine her ne kadar yeni başlamış olsa da işlerin güzel yürütülmesi ve sorunsuz devam edilmesi sebebiyle birçok personelin daimi olarak uzaktan çalışmalarına izin vermiştir.

Mülakata katılan katılımcıların ne zamandır uzaktan eğitimle çalıştıklarını sorulduğunda ise pandeminin başlangıç süresini de göz önünde bulundurarak en az 1 yıl, en fazla ise iki yıl olarak belirtmişlerdir. Bu da anketlerde olduğu gibi pandeminin ortaya çıkması ile birlikte şirketlerin, personellerini hızla uzaktan çalışmaya başlattıklarını göstermektedir. Tabii burada şirketler, çağrı merkezinin alt yapısını oluştururken, internet erişim ağının da en üst düzeyde iyi olmasının zorunlu olduğunun bilincinde olmaları gereklidir. Günde ortalama 100-150 arası çağrı alan personeller, aynı zamanda uzaktan da olsa herhangi bir sorun ile karşılaştıklarında

bunun çözümünün en kısa sürede giderilmesi gerektiğinin de farkındadırlar. Bu sebeple evin internet erişim hızının iyi ve güvenilir olması, çalışılan ortamın fiziki ortamının sağlanması gibi teknik konularda desteğe ihtiyaç duyarlar. Bu hususta da şirket, personellerinin internet sorunu yaşamamaları adına kendilerine bir adet çağrı bilgisayarı, internet sistemli bir VİNN vermekte ve sorunlara uzaktan da olsa bilgisayarlara bağlanarak ya da telefonla arayarak çözmektedirler. Ancak mülakata katılan X kişisi “*Uzaktan bağlantı sorun oluyor, ofiste verilen kaliteli hizmet evden verilemiyor. Bağlantı gidebiliyor ve çağrı merkezi olduğundan gelen aramalar genelde şikayet ağırlıklı ve bu teknik sorun da müşteriyi etkiliyor ve bu sorunları raporlayıp şirkete göndermem gerekiyor*” diye belirtmiştir. Katılımcı burada, müşterilerle kurduğu iletişim kopukluğunun doğurduğu/doğuracağı sorunları dile getirmiş ve çözüm beklemiştir. Bir diğer Y katılımcısı da; “*Maddi olarak zararları var, elektrik ve doğalgaz daha çok kullanılıyor, örneğin kışın işe giderken kombiyi kapatıyorduk fakat şimdi evde olduğumdan açık bırakıyorum, bilgisayardan çalıştığım için sürekli elektrik de kullanılıyor. Şirket bunlarla ilgili ek bir ödeme yapmıyor*” diye kendisinin yaşamış oldukları sorunları dile getirmiş ve ardından da ek bir ödeme ile birlikte bir çözüm önerisini sunmuştur.

3.1.12. Katılımcıların Ofis ya da Ayrı Bir Odanın Var Olması Bulgusu

Tablo-13: Ofis ya da Ayrı Bir Odanın Varlığının Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Evet	51	72,9	72,9	72,9
	Hayır	19	27,1	27,1	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan kadın personellerin hane içerisinde bir ofisleri ya da ayrı bir odalarının varlık durumlarına bakıldığında %72,9’u “evet” olarak cevaplamıştır. Çağrı merkezi, sessiz çalışmayı gerektiren bir ortama sahip olmalıdır. Bu da personellerin, çalışma sürelerince ya ev halkından ayrı bir odada çalışmalarını ya da şirketten çalışmayı gerektirmektedir. Zaten süreç içerisinde uzaktan çalıştığı halde bu şartlara uymakta zorlanan personellerin, şirkete geri dönmeleri beklenmiş ve bu yönde bir çalışmaya devam edilmiştir.

Mülakata katılan kadın personellerde benzer şekilde kendilerine ait ayrı bir çalışma odasının var olduğunu belirlemişlerdir. Bu odalarında herhangi bir ses

sorunu olmadan çalışabilmektedir. Fakat Z katılımcısı; “Çocuğum durmuyor, sürekli beni istiyor, kendimi odaya kilitliyorum fakat kapıda çoğu zaman ağlıyor. Küçükken kolaydı fakat bir yaşından sonra çok zorlanmaya başladım” diye belirtmiştir. Bu da evde her ne kadar ayrı bir oda varlığı bulunsu da çocuk ile birlikte bu sürecin çok daha zor olduğunu göstermektedir. Daha sonra uzaktan çalışmanın avantajı var mı diye sorulduğunda da Z katılımcısı; “Bence çocuklu anneye dezavantaj. Fakat çocuk büyük ise yani anneye bağımlı değil ise avantajlı olabilir” diye soruyu yanıtlamıştır.

3.1.13. Katılımcıların Günde Ortalama Kaç Saat Çalıştıklarının Bulgusu

Tablo-14: Günde Ortalama Çalışılan Saat Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	5 saat	1	1,4	1,4	1,4
	7 Saat	2	2,9	2,9	4,3
	8 Saat	20	28,6	28,6	32,9
	9 Saat ve üzeri	47	67,1	67,1	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan kadın personellerin günde ortalama kaç saat çalıştıklarının dağılımına bakıldığında %67,1’inin dokuz saat ve üzeri olduğu görülmüştür. Çalışılan yerin mesailerle birlikte sekiz saati geçtiğini buradan görmekteyiz. Katılımcıların %28,6’ı bir günde sekiz saat çalıştığını ifade etmiştir. Burada normal bir mesai saat oranı uygunluk söz konusudur. Diğer taraftan günde beş saat ve yedi saat çalışanların da varlığı görülmektedir.

Mülakata katılan kadın personeller de çalışma saatleri konusunda benzer cevaplar vermişlerdir. Ortalama dokuz saat olarak çalışan kadınlar, özellikle de molalarını değerlendirme kısmında birbirlerinden ayrılmaktadırlar. Burada Y kişisi, “Öğlen arasında bir saat çocuğumu emzirmeye gidiyorum, bebeğim kayınvalidemin evinde oluyor bize yakın oraya gidip geliyorum. Diğer molalarım 10’ar dakika olduğundan dolayı kısa molalarım da gidemiyorum. İş saatim bittikten sonra ilgileniyorum” diye belirtmiştir. Diğer Z katılımcısı da “Çalıştığım dokuz saat içerisinde bir buçuk saat molam oluyor ve tüm molamı ona kullanıyorum, işten sonraki süreyi de dahil edersem beş-altı saat vakit ayırıyorum” diyerek çocuğu ile birlikte geçirdiği süreyi bizlerle paylaşmıştır. Ayrıca Y kişisi, “Evden çalışmak daha avantajlı örneğin öğlen aramda bebeğimi emziriyorum vaktimi ona ayırıyorum. Fakat işyerinde olsaydım kendime ayıracaktım. Bu durumda hem avantaj hem dezavantaj gibi düşünebiliriz” diyerek kendisine vakit ayıramadığını ve bu nedenle

kendisini ihmal ettiğini ifade etmiştir. Buradan anlaşıldığı üzere uzaktan çalışan kadınlar, hane içerisinde bulundukları zaman dilimlerinde de ev içi ve ebeveynlik görevlerini yerine getirmektedir. Fakat bu durum nihai olarak kendilerine zaman ayırmamalarına neden olmaktadır.

3.2. Katılımcıların Ölçek Sorularına Verdikleri Yanıtların Frekans Dağılımları

Tablo-15: “Uzaktan çalışma ile ilgili nasıl etkili olacağımı biliyorum” Frekans Analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	12	17,1	17,1	17,1
	Katılmıyorum	6	8,6	8,6	25,7
	Kararsızım	8	11,4	11,4	37,1
	Katılıyorum	24	34,3	34,3	71,4
	Kesinlikle Katılıyorum	20	28,6	28,6	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “uzaktan çalışma ile ilgili nasıl etkili olacağımı biliyorum” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %17,1’i kesinlikle katılmıyorum, %8,6’sı katılmıyorum, %11,4’ü kararsızım, %34,3’ü katılıyorum ve %28,6’sı ise kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %62,9’unun katıldığı, %25,7’sinin ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle, katılımcıların uzaktan çalışma sürecinde nasıl etkili olduklarını bildikleri belirtebilmektedir.

Tablo-16: “Kuruluşum uzaktan çalışma becerileri ve davranışları konusunda eğitim vermektedir” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	7	10,0	10,0	10,0
	Katılmıyorum	16	22,9	22,9	32,9
	Kararsızım	11	15,7	15,7	48,6
	Katılıyorum	23	32,9	32,9	81,4
	Kesinlikle Katılıyorum	13	18,6	18,6	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “kuruluşum uzaktan çalışma becerileri ve davranışları konusunda eğitim vermektedir” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %10’u kesinlikle katılmıyorum, %22,9’u katılmıyorum, %15,7’si kararsızım, %32,9’u katılıyorum ve %18,6’sı ise kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %51,5’unun katıldığı, %32,9’sinin ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle kuruluşun uzaktan

Çalışma becerileri ve davranışları konusunda eğitim vermekte olduğunun yüksek olduğu sonucu görülmektedir.

Tablo-17: “Yaptığımız iş, uzaktan çalışmaya uygundur” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	7	10,0	10,0	10,0
	Katılmıyorum	7	10,0	10,0	20,0
	Kararsızım	8	11,4	11,4	31,4
	Katılıyorum	26	37,1	37,1	68,6
	Kesinlikle Katılıyorum	22	31,4	31,4	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “yaptığımız iş, uzaktan çalışmaya uygundur” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %10’u kesinlikle katılmıyorum, %10’u katılmıyorum, %11,4’ü kararsızım, %37,1’i katılıyorum ve %31,4’ü ise kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %68,5’inin katıldığı, %20’sinin ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle, katılımcıların yaptıkları işin uzaktan çalışmaya uygun olduğuna dair görüşlerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo-18: “Günlük işin sonunda kendimi çok yorgun hissedirim” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	11	15,7	15,7	15,7
	Katılmıyorum	8	11,4	11,4	27,1
	Kararsızım	15	21,4	21,4	48,6
	Katılıyorum	22	31,4	31,4	80,0
	Kesinlikle Katılıyorum	14	20,0	20,0	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “günlük işin sonunda kendimi çok yorgun hissedirim” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %15,7’si kesinlikle katılmıyorum, %11,4’ü katılmıyorum, %21,4’ü kararsızım, %31,4’ü katılıyorum ve %20’si ise kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %51,4’ünün katıldığı, %27,1’inin ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle, günlük işin sonunda kendilerini çok yorgun hissedirim dair görüşlerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo-19: “Evde internet bağlantım sorunsuz çalışmaktadır” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	10	14,3	14,3	14,3

li	Katılmıyorum	11	15,7	15,7	30,0
	Kararsızım	9	12,9	12,9	42,9
	Katılıyorum	26	37,1	37,1	80,0
	Kesinlikle Katılıyorum	14	20,0	20,0	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “evde internet bağlantım sorunsuz çalışmaktadır” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %14,3’ü kesinlikle katılmıyorum, %15,7’si katılmıyorum, %12,9’u kararsızım, %37,1’i katılıyorum ve %20’si ise kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %57,1’inin katıldığı, %30’unun ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle, evde internet bağlantılarının sorunsuz çalışmakta olduğuna dair görüşlerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo-20: “Uzaktan çalışırken esnek saatlere sahip olmak, iş ve iş dışı hayatımı kontrol etmemi sağlıyor” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçer	Kesinlikle Katılmıyorum	14	20,0	20,0	20,0
li	Katılmıyorum	16	22,9	22,9	42,9
	Kararsızım	11	15,7	15,7	58,6
	Katılıyorum	19	27,1	27,1	85,7
	Kesinlikle Katılıyorum	10	14,3	14,3	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “uzaktan çalışırken esnek saatlere sahip olmak, iş ve iş dışı hayatımı kontrol etmemi sağlıyor” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %20’si kesinlikle katılmıyorum, %22,9’u katılmıyorum, %15,7’si kararsızım, %27,1’i katılıyorum ve %14,3’ü ise kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %41,4’ünün katıldığı, %42,9’unun ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle, uzaktan çalışırken esnek saatlere sahip olmanın, iş ve iş dışı hayatı kontrol etmeyi sağladığına dair görüşlerinin düşük olduğu görülmektedir.

Tablo-21: “Uzaktan çalışmak sosyal hayatımı olumsuz etkiledi” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçer	Kesinlikle Katılmıyorum	22	31,4	31,4	31,4
li	Katılmıyorum	16	22,9	22,9	54,3
	Kararsızım	14	20,0	20,0	74,3
	Katılıyorum	9	12,9	12,9	87,1
	Kesinlikle Katılıyorum	9	12,9	12,9	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “uzaktan çalışmak sosyal hayatımı olumsuz etkiledi” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %31,4’ü kesinlikle katılmıyorum, %22,9’u katılmıyorum, %20’si kararsızım, %12,9’u katılıyorum ve %12,9’u ise kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %25,8’inin katıldığı, %54,3’ünün ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle, uzaktan çalışmanın sosyal hayatları olumsuz etkilediğine dair görüşlerin düşük olduğu görülmektedir.

Tablo-22: “Riski azaltmak adına uygun birimlere evden çalışma izni verilmesini doğru buluyorum” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	6	8,6	8,6	8,6
	Katılmıyorum	6	8,6	8,6	17,1
	Kararsızım	4	5,7	5,7	22,9
	Katılıyorum	29	41,4	41,4	64,3
	Kesinlikle Katılıyorum	25	35,7	35,7	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “riski azaltmak adına uygun birimlere evden çalışma izni verilmesini doğru buluyorum” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %8,6’sı kesinlikle katılmıyorum, %8,6’sı katılmıyorum, %5,7’si kararsızım, %41,4’ü katılıyorum ve %35,7’si kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %77,1’inin katıldığı, %17,2’sinin ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle, riski azaltmak adına uygun birimlere evden çalışma izni verilmesine dair doğru buluyorum dair görüşlerin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo-23: “Bu süreçte toplantıların ve iş takiplerinin uzaktan yapılmasında bir aksaklık oluşmadı” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	7	10,0	10,0	10,0
	Katılmıyorum	8	11,4	11,4	21,4
	Kararsızım	5	7,1	7,1	28,6
	Katılıyorum	27	38,6	38,6	67,1
	Kesinlikle Katılıyorum	23	32,9	32,9	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “bu süreçte toplantıların ve iş takiplerinin uzaktan yapılmasında bir aksaklık oluşmadı” anket sorusuna verdikleri cevapların

dağılımlarına bakıldığında %10'u kesinlikle katılmıyorum, %11,4'ü katılmıyorum, %7,1'i kararsızım, %38,6'sı katılıyorum ve %32,9'u kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %71,5'inin katıldığı, %21,4'ünün ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle, toplantıların ve iş takiplerinin uzaktan yapılmasında bir aksaklık oluşmadığına dair görüşlerin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo-24: “Evde çalışırken kendimi ve ailemi daha güvende hissediyorum” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	5	7,1	7,1	7,1
	Katılmıyorum	6	8,6	8,6	15,7
	Kararsızım	4	5,7	5,7	21,4
	Katılıyorum	31	44,3	44,3	65,7
	Kesinlikle Katılıyorum	24	34,3	34,3	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “evde çalışırken kendimi ve ailemi daha güvende hissediyorum” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %7,1'i kesinlikle katılmıyorum, %8,6'sı katılmıyorum, %5,7'si kararsızım, %44,3'ü katılıyorum ve %34,3'ü kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %74,6'sının katıldığı, %15,7'sinin ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle, katılımcıların evde çalışırken kendilerini ve ailelerini daha güvende hissettiklerine dair görüşlerin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo-25: “Evden çalışırken iş performans kaybı yaşamadığımı düşünüyorum” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	12	17,1	17,1	17,1
	Katılmıyorum	10	14,3	14,3	31,4
	Kararsızım	10	14,3	14,3	45,7
	Katılıyorum	24	34,3	34,3	80,0
	Kesinlikle Katılıyorum	14	20,0	20,0	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “evden çalışırken iş performans kaybı yaşamadığımı düşünüyorum” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %17,1'i kesinlikle katılmıyorum, %14,3'ü katılmıyorum, %14,3'ü kararsızım, %34,3'ü katılıyorum ve %20'si kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir.

Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %54,3'ünün katıldığı, %31,4'ünün ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle, katılımcıların evden çalışırken iş performans kaybı yaşamadıklarına dair görüşlerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo-26: “Evden çalışırken ofiste çalıştığımdan daha fazla mesai harcıyorum” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	20	28,6	28,6	28,6
	Katılmıyorum	19	27,1	27,1	55,7
	Kararsızım	9	12,9	12,9	68,6
	Katılıyorum	14	20,0	20,0	88,6
	Kesinlikle Katılıyorum	8	11,4	11,4	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “evden çalışırken ofiste çalıştığımdan daha fazla mesai harcıyorum” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %26,6'sı kesinlikle katılmıyorum, %27,1'i katılmıyorum, %12,9'u kararsızım, %20'si katılıyorum ve %11,4'ü kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %31,4'ünün katıldığı, %55,7'sinin ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle, katılımcıların evden çalışırken ofiste çalıştıklarından daha fazla mesai harcadıklarına dair görüşlerinin düşük olduğu görülmektedir.

Tablo-27: “Bu süreç sonunda evden çalışma modelinin iş hayatında daha fazla yer bulacağına inanıyorum” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	6	8,6	8,6	8,6
	Katılmıyorum	2	2,9	2,9	11,4
	Kararsızım	8	11,4	11,4	22,9
	Katılıyorum	29	41,4	41,4	64,3
	Kesinlikle Katılıyorum	25	35,7	35,7	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “bu süreç sonunda evden çalışma modelinin iş hayatında daha fazla yer bulacağına inanıyorum” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %8,6'sı kesinlikle katılmıyorum, %2,9'u katılmıyorum, %11,4'ü kararsızım, %51,4'ü katılıyorum ve %35,7'si kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %77,1'inin katıldığı, %11,5'inin ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle,

katılımcıların pandemi süreci sonunda evden çalışma modelinin iş hayatında daha fazla yer bulacağına dair görüşlerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo-28: “Uzaktan çalışmam, ailem/arkadaşlarımla veya diğer iş dışı etkinliklerle geçirmek istediğim zamanımı olumlu etkilemektedir” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	8	11,4	11,4	11,4
	Katılmıyorum	7	10,0	10,0	21,4
	Kararsızım	12	17,1	17,1	38,6
	Katılıyorum	28	40,0	40,0	78,6
	Kesinlikle Katılıyorum	15	21,4	21,4	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “uzaktan çalışmam, ailem/arkadaşlarımla veya diğer iş dışı etkinliklerle geçirmek istediğim zamanımı olumlu etkilemektedir” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %11,4’ü kesinlikle katılmıyorum, %10’u katılmıyorum, %17’1’i kararsızım, %40’ı katılıyorum ve %21,4’ü kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %61,4’ünün katıldığı, %21,4’ünün ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle, katılımcılar uzaktan çalışmanın aile/arkadaşları ile veya diğer iş dışı etkinliklerle geçirmek istedikleri zamanı olumlu yönde etkilediğine dair görüşlerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo-29: “Uzaktan çalışırken genellikle normal çalışma saatlerimin dışındaki işlerle ilgili sorunları düşünürüm” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	15	21,4	21,4	21,4
	Katılmıyorum	17	24,3	24,3	45,7
	Kararsızım	18	25,7	25,7	71,4
	Katılıyorum	15	21,4	21,4	92,9
	Kesinlikle Katılıyorum	5	7,1	7,1	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “uzaktan çalışırken genellikle normal çalışma saatlerimin dışındaki işlerle ilgili sorunları düşünürüm” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %21,4’ü kesinlikle katılmıyorum, %24,3’ü katılmıyorum, %25,7’si kararsızım, %24,4’ü katılıyorum ve %7,1’i kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %45,7’sinin katıldığı, %25,5’inin ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle katılımcılar uzaktan çalışırken genellikle normal çalışma saatlerinin dışındaki işlerle ilgili sorunları düşündüklerine dair görüşlerinin düşük olduğu görülmektedir.

Tablo-30: “Uzaktan çalışırken iş-yaşam dengemden memnunum” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	10	14,3	14,3	14,3
	Katılmıyorum	9	12,9	12,9	27,1
	Kararsızım	14	20,0	20,0	47,1
	Katılıyorum	22	31,4	31,4	78,6
	Kesinlikle Katılıyorum	15	21,4	21,4	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “uzaktan çalışırken iş-yaşam dengesinden memnunum” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %14,3’ü kesinlikle katılmıyorum, %12,9’u katılmıyorum, %20’si kararsızım, %31,4’ü katılıyorum ve %21,4’ü kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %52,8’inin katıldığı, %27,2’sinin ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle katılımcıların uzaktan çalışırken iş-yaşam dengesinden memnun oldukları sonucuna ulaşılabilmektedir.

Tablo-31: “Uzaktan çalışma yoluyla işe sürekli erişimin olması çok yorucu olmaktadır” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	19	27,1	27,1	27,1
	Katılmıyorum	18	25,7	25,7	52,9
	Kararsızım	14	20,0	20,0	72,9
	Katılıyorum	14	20,0	20,0	92,9
	Kesinlikle Katılıyorum	5	7,1	7,1	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “uzaktan çalışma yoluyla işe sürekli erişimin olması çok yorucu olmaktadır” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %27,1’i kesinlikle katılmıyorum, %25,7’si katılmıyorum, %20’si kararsızım, %20’si katılıyorum ve %7,1’i kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %27,1’inin katıldığı, %52,8’inin ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle katılımcıların uzaktan çalışma yoluyla işe sürekli erişimin olmasını çok yorucu olarak görmedikleri sonucuna ulaşılabilmektedir.

Tablo-32: “Uzaktan çalışırken iş görevlerime daha iyi konsantre olabilirim” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	10	14,3	14,3	14,3
	Katılmıyorum	7	10,0	10,0	24,3

Kararsızım	15	21,4	21,4	45,7
Katılıyorum	24	34,3	34,3	80,0
Kesinlikle Katılıyorum	14	20,0	20,0	100,0
Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “uzaktan çalışırken iş görevlerime daha iyi konsantre olabilirim” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %14,3’ü kesinlikle katılmıyorum, %10’u katılmıyorum, %21,4’ü kararsızım, %34,3’ü katılıyorum ve %20’si kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %54,3’ünün katıldığı, %24,3’ünün ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle katılımcıların uzaktan çalışırken iş görevlerine daha iyi konsantre olabildiklerine dair görüşlerinin yüksek olduğu sonucuna varılabilmektedir.

Tablo-33: “Uzaktan çalışırken zaman yönetimini daha iyi yapabiliyorum” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	6	8,6	8,6	8,6
	Katılmıyorum	6	8,6	8,6	17,1
	Kararsızım	14	20,0	20,0	37,1
	Katılıyorum	27	38,6	38,6	75,7
	Kesinlikle Katılıyorum	17	24,3	24,3	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “uzaktan çalışırken zaman yönetimini daha iyi yapabiliyorum” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %8,6’sı kesinlikle katılmıyorum, %8,6’sı katılmıyorum, %20’si kararsızım, %38,6’sı katılıyorum ve %24,3’ü kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %62,9’unun katıldığı, %17,2’sinin ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle katılımcıların uzaktan çalışırken zaman yönetimini daha iyi yapabildiklerine dair görüşlerinin yüksek olduğu sonucuna varılabilmektedir.

Tablo-34: “Amirim, evden çalışırken işimi ne zaman ve nasıl tamamlayacağım konusunda bana tam kontrol verir” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	9	12,9	12,9	12,9
	Katılmıyorum	10	14,3	14,3	27,1
	Kararsızım	12	17,1	17,1	44,3
	Katılıyorum	25	35,7	35,7	80,0
	Kesinlikle Katılıyorum	14	20,0	20,0	100,0

Toplam	70	100,0	100,0
--------	----	-------	-------

Araştırmaya katılan kadın personellerin “amirim, evden çalışırken işimi ne zaman ve nasıl tamamlayacağım konusunda bana tam kontrol verir” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %12,9’u kesinlikle katılmıyorum, %14,3’ü katılmıyorum, %17,1’i kararsızım, %35,7’si katılıyorum ve %20’si kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %55,7’sinin katıldığı, %27,2’sinin ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle katılımcıların amirlerinin evden çalışırken işlerini ne zaman ve nasıl tamamlayacakları konusunda kendilerine tam kontrol vermesine dair görüşlerinin yüksek olduğu sonucuna varılabilmektedir.

Tablo-35: “Uzaktan çalışırken etkili bir şekilde performans gösteremiyorsam dâhi bana tavsiyede bulunacağı için bölüm yöneticime güveniyorum” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	7	10,0	10,0	10,0
	Katılmıyorum	7	10,0	10,0	20,0
	Kararsızım	12	17,1	17,1	37,1
	Katılıyorum	26	37,1	37,1	74,3
	Kesinlikle Katılıyorum	18	25,7	25,7	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “uzaktan çalışırken etkili bir şekilde performans gösteremiyorsam dâhi bana tavsiyede bulunacağı için bölüm yöneticime güveniyorum” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %10’u kesinlikle katılmıyorum, %10’u katılmıyorum, %17,1’i kararsızım, %37,1’i katılıyorum ve %25,7’si kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %62,8’inin katıldığı, %20’sinin ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle katılımcıların uzaktan çalışırken etkili bir şekilde performans gösteremeseler dâhi kendilerine tavsiyelerde bulunacağı için bölüm yöneticilerine olan güven düzeylerinin yüksek olduğu belirtilebilmektedir.

Tablo-36: “Kurumum, uzaktan çalışırken işimde etkili olacağıma, iyi görev yapacağıma güveniyor” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	6	8,6	8,6	8,6
	Katılmıyorum	4	5,7	5,7	14,3
	Kararsızım	13	18,6	18,6	32,9

Katılıyorum	31	44,3	44,3	77,1
Kesinlikle Katılıyorum	16	22,9	22,9	100,0
Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “kurumum, uzaktan çalışırken işimde etkili olacağıma, iyi görev yapacağıma güveniyor” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %8,6’sı kesinlikle katılmıyorum, %5,7’si katılmıyorum, %18,6’sı kararsızım, %44,3’ü katılıyorum ve %22,9’u kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %67,2’sinin katıldığı, %14,3’ünün ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle katılımcıların kurumlarının uzaktan çalışırken işlerinde etkili olacaklarına ve iyi görev yapacaklarına olan güven düzeylerinin yüksek olduğu belirtilebilmektedir.

Tablo-37: “Evden çalışırken aile/diğer sorumluluklar nedeniyle kesintiye uğrasam bile birim yöneticimin kalite beklentilerini karşılarım” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	7	10,0	10,0	10,0
	Katılmıyorum	4	5,7	5,7	15,7
	Kararsızım	11	15,7	15,7	31,4
	Katılıyorum	31	44,3	44,3	75,7
	Kesinlikle Katılıyorum	17	24,3	24,3	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “evden çalışırken aile/diğer sorumluluklar nedeniyle kesintiye uğrasam bile birim yöneticimin kalite beklentilerini karşılarım” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %10’u kesinlikle katılmıyorum, %5,7’si katılmıyorum, %15,7’si kararsızım, %44,3’ü katılıyorum ve %24,3’ü kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %68,6’sının katıldığı, %15,7’sinin ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle katılımcıların evden çalışırken aile/diğer sorumluluklar nedeniyle kesintiye uğrasalar dâhi birim yöneticilerinin kalite beklentilerini karşılama düzeylerinin yüksek olduğu belirtilebilmektedir.

Tablo-38: “Evden çalışırken, dinlenebilmek için işi ne zaman kapatacağımı/işimi bırakacağımı biliyorum” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	8	11,4	11,4	11,4
	Katılmıyorum	6	8,6	8,6	20,0
	Kararsızım	8	11,4	11,4	31,4
	Katılıyorum	28	40,0	40,0	71,4
	Kesinlikle Katılıyorum	20	28,6	28,6	100,0

Toplam	70	100,0	100,0
--------	----	-------	-------

Araştırmaya katılan kadın personellerin “evden çalışırken dinlenebilmek için işi ne zaman kapatacağımı/işimi bırakacağımı biliyorum” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %11,4’ü kesinlikle katılmıyorum, %8,6’sı katılmıyorum, %11,4’ü kararsızım, %40’ı katılıyorum ve %28,6’sı kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %68,6’sının katıldığı, %20’sinin ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle katılımcıların evden çalışırken dinlenebilmek için işi ne zaman kapatacaklarına/işini bırakacaklarına dair bilgi düzeylerinin yüksek olduğu belirtilebilmektedir.

Tablo-39: “Çocuklarım/ailem/arkadaşlarım evden uzaktan çalışırken genellikle rahatsız edilmemem gerektiğini biliyor” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	5	7,1	7,1	7,1
	Katılmıyorum	3	4,3	4,3	11,4
	Kararsızım	5	7,1	7,1	18,6
	Katılıyorum	32	45,7	45,7	64,3
	Kesinlikle Katılıyorum	25	35,7	35,7	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “çocuklarım/ailem/arkadaşlarım evden uzaktan çalışırken genellikle rahatsız edilmemem gerektiğini biliyor” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %7,1’i kesinlikle katılmıyorum, %4,3’ü katılmıyorum, %7,1’i kararsızım, %45,7’si katılıyorum ve %35,7’si kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %81,4’ünün katıldığı, %11,4’ünün ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle katılımcıların çocuklarının/ailelerinin/arkadaşlarının evden uzaktan çalışırken genellikle rahatsız edilmemeleri konusunda bilgili olduklarının sonucuna varılabilmektedir.

Tablo-40: “İşim o kadar esnek ki, istersem ve istediğim zaman uzaktan çalışmaya kolayca zaman ayırabiliyorum” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	26	37,1	37,1	37,1
	Katılmıyorum	16	22,9	22,9	60,0
	Kararsızım	13	18,6	18,6	78,6
	Katılıyorum	12	17,1	17,1	95,7
	Kesinlikle Katılıyorum	3	4,3	4,3	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “işim o kadar esnek ki, istersem ve istediğim zaman uzaktan çalışmaya kolayca zaman ayırabiliyorum” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %37,1’i kesinlikle katılmıyorum, %22,9’u katılmıyorum, %18,6’sı kararsızım, %17,1’i katılıyorum ve %4,3’ü kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %21,4’ünün katıldığı, %60’ının ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle katılımcıların işlerinin esnek olması, istedikleri yer ve zamanlarda uzaktan çalışmaya kolayca zaman ayırabildiklerine dair görüşlerinin düşük düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo-41: “Bölüm müdürüm, tüm işlerin tamamlanmış olması koşuluyla, saatlerimi ihtiyaçlarımı karşılayacak şekilde esnetmeme izin veriyor” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	24	34,3	34,3	34,3
	Katılmıyorum	12	17,1	17,1	51,4
	Kararsızım	9	12,9	12,9	64,3
	Katılıyorum	16	22,9	22,9	87,1
	Kesinlikle Katılıyorum	9	12,9	12,9	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “bölüm müdürüm, tüm işlerin tamamlanmış olması koşuluyla, saatlerimi ihtiyaçlarımı karşılayacak şekilde esnetmeme izin veriyor” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %34,3’ü kesinlikle katılmıyorum, %17,1’i katılmıyorum, %12,9’u kararsızım, %22,9’u katılıyorum ve %12,9’u kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %35,9’unun katıldığı, %51,4’ünün ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle katılımcıların bölüm müdürlerinin, tüm işlerin tamamlanmış olması koşuluyla, çalışma saatlerini personellerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde esnetmelerine izin verme durumunun düşük olduğu sonucuna varılabilmektedir.

Tablo-42: “Bölüm müdürüm, uzaktan çalışma ve iş-yaşam dengemi yönetmek açısından benim için iyi bir rol modelidir” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	10	14,3	14,3	14,3
	Katılmıyorum	11	15,7	15,7	30,0
	Kararsızım	15	21,4	21,4	51,4
	Katılıyorum	22	31,4	31,4	82,9
	Kesinlikle Katılıyorum	12	17,1	17,1	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “bölüm müdürüm, uzaktan çalışma ve iş-yaşam dengemi yönetmek açısından benim için iyi bir rol modeldir” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %14,3’ü kesinlikle katılmıyorum, %15,7’si katılmıyorum, %21,4’ü kararsızım, %31,4’ü katılıyorum ve %17,1’i kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %48,5’inin katıldığı, %30’unun ise katılmadığı gözükmektedir. Buradan hareketle katılımcıların bölüm müdürlerinin uzaktan çalışma ve iş-yaşam dengesini yönetme açısından kendileri için iyi bir rol model olduğu sonucuna varılabilmektedir.

Tablo-43: “Uzaktan çalışırken iş taleplerinin çok daha yüksek olduğunu hissediyorum” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	13	18,6	18,6	18,6
	Katılmıyorum	17	24,3	24,3	42,9
	Kararsızım	13	18,6	18,6	61,4
	Katılıyorum	19	27,1	27,1	88,6
	Kesinlikle Katılıyorum	8	11,4	11,4	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “uzaktan çalışırken iş taleplerinin çok daha yüksek olduğunu hissediyorum” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %18,6’sı kesinlikle katılmıyorum, %24,3’ü katılmıyorum, %18,6’sı kararsızım, %27,1’i katılıyorum ve %11,4’ü kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %38,5’inin katıldığı, %42,9’unun ise katılmadığı gözükmektedir. Buradan hareketle katılımcıların uzaktan çalışırken iş taleplerinin çok daha fazla olduğuna dair görüşlerinin düşük düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo-44: “Uzaktan çalışırken yaşadığım sorunlar ailemi ve beni olumsuz etkiledi” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	21	30,0	30,0	30,0
	Katılmıyorum	21	30,0	30,0	60,0
	Kararsızım	12	17,1	17,1	77,1
	Katılıyorum	11	15,7	15,7	92,9
	Kesinlikle Katılıyorum	5	7,1	7,1	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “uzaktan çalışırken yaşadığım sorunlar ailemi ve beni olumsuz etkiledi” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına

bakıldığında %30'u kesinlikle katılmıyorum, %30'u katılmıyorum, %17,1'i kararsızım, %15,7'si katılıyorum ve %7,1'i kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %22,8'inin katıldığı, %60'ının ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle katılımcıların uzaktan çalışırken yaşadıkları sorunların kendilerini ve ailelerini olumsuz etkilediğine dair görüşlerin düşük seviyede olduğunu göstermektedir.

Tablo-45: “Uzaktan/evden çalışma yeteneğim sayesinde genel iş verimliliğim arttı” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	12	17,1	17,1	17,1
	Katılmıyorum	10	14,3	14,3	31,4
	Kararsızım	18	25,7	25,7	57,1
	Katılıyorum	18	25,7	25,7	82,9
	Kesinlikle Katılıyorum	12	17,1	17,1	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “uzaktan/evden çalışma yeteneğim sayesinde genel iş verimliliğim arttı” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %17,1'i kesinlikle katılmıyorum, %14,3'ü katılmıyorum, %25,7'si kararsızım, %25,7'si katılıyorum ve %17,1'i kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %42,8'inin katıldığı, %31,4'ünün ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle katılımcıların uzaktan/evden çalışma yetenekleri sayesinde genel iş verimliliklerinin arttığına dair görüşlerinin yüksek seviyede olduğunu göstermektedir.

Tablo-46: “Uygun beceri ve davranışlar geliştirerek uzaktan çalışmaya uyum sağladım” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	5	7,1	7,1	7,1
	Katılmıyorum	4	5,7	5,7	12,9
	Kararsızım	12	17,1	17,1	30,0
	Katılıyorum	28	40,0	40,0	70,0
	Kesinlikle Katılıyorum	21	30,0	30,0	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “uygun beceri ve davranışlar geliştirerek uzaktan çalışmaya uyum sağladım” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %7,1'i kesinlikle katılmıyorum, %5,7'si katılmıyorum, %17,1'i kararsızım, %40'ı katılıyorum ve %30'u kesinlikle katılıyorumu

seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %70'inin katıldığı, %12,8'inin ise katılmadığı gözükmektedir. Buradan hareketle katılımcıların uygun beceri ve davranışlar geliştirerek uzaktan çalışmaya uyum sağlamalarına dair görüşlerinin yüksek seviyede olduğu belirtilebilmektedir.

Tablo-47: “Çağrı merkezi uzaktan çalışmaya uygun bir bölümdür” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	8	11,4	11,4	11,4
	Katılmıyorum	5	7,1	7,1	18,6
	Kararsızım	11	15,7	15,7	34,3
	Katılıyorum	25	35,7	35,7	70,0
	Kesinlikle Katılıyorum	21	30,0	30,0	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “çağrı merkezi uzaktan çalışmaya uygun bir bölümdür” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %11,4’ü kesinlikle katılmıyorum, %7,1’i’si katılmıyorum, %15,7’si kararsızım, %35,7’si katılıyorum ve %30’u kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %65,7’sinin katıldığı, %18,5’inin ise katılmadığı gözükmektedir. Buradan hareketle katılımcıların çağrı merkezinin uzaktan çalışmaya uygun bir bölüm olduğuna dair görüşlerinin yüksek seviyede olduğu ortaya çıkmaktadır.

Tablo-48: “Teknolojiyi kullanarak nasıl sosyalleşeceğimi biliyorum” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	7	10,0	10,0	10,0
	Katılmıyorum	3	4,3	4,3	14,3
	Kararsızım	12	17,1	17,1	31,4
	Katılıyorum	25	35,7	35,7	67,1
	Kesinlikle Katılıyorum	23	32,9	32,9	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “teknolojiyi kullanarak nasıl sosyalleşeceğimi biliyorum” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %10’u kesinlikle katılmıyorum, %4,3’ü katılmıyorum, %17,1’i kararsızım, %35,7’si katılıyorum ve %32,9’u kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %68,6’sinin katıldığı, %14,3’ünün ise

katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle katılımcıların teknolojiyi kullanarak nasıl sosyalleşeceklerine dair bilgilerinin yüksek olduğu belirtilebilmektedir.

Tablo-49: “Uzaktan çalışırken ev içerisinde geçirdiğim zaman arttığından, ev işlerindeki yüküm de arttı” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	16	22,9	22,9	22,9
	Katılmıyorum	13	18,6	18,6	41,4
	Kararsızım	15	21,4	21,4	62,9
	Katılıyorum	15	21,4	21,4	84,3
	Kesinlikle Katılıyorum	11	15,7	15,7	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “uzaktan çalışırken ev içerisinde geçirdiğim zaman arttığından, ev işlerindeki yüküm de arttı” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %22,9’u kesinlikle katılmıyorum, %18,6’sı katılmıyorum, %21,4’ü kararsızım, %21,4’ü katılıyorum ve %15,7’si kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %37,1’inin katıldığı, %41,5’inin ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle katılımcıların uzaktan çalışırken ev içerisinde geçirdikleri zaman arttığından, ev işlerindeki yüklerinin de artacağına dair olan görüşlerinin düşük düzeyde olduğu ortaya çıkmaktadır.

Tablo-50: “Uzaktan çalışma esnasında sessiz bir ortama ihtiyaç duyarım” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	6	8,6	8,6	8,6
	Katılmıyorum	3	4,3	4,3	12,9
	Kararsızım	9	12,9	12,9	25,7
	Katılıyorum	23	32,9	32,9	58,6
	Kesinlikle Katılıyorum	29	41,4	41,4	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “uzaktan çalışma esnasında sessiz bir ortama ihtiyaç duyarım” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %8,6’sı kesinlikle katılmıyorum, %4,3’ü katılmıyorum, %12,9 kararsızım, %32,9 katılıyorum ve %41,4’ü kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %74,3’ün katıldığı, %12,9’un ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle katılımcıların uzaktan çalışma esnasında sessiz bir ortama ihtiyaç duydukları sonucu ortaya çıkmaktadır.

Tablo-51: “Uzaktan çalışma esnasında ev işleri de yapmaya çalışırım” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	15	21,4	21,4	21,4
	Katılmıyorum	13	18,6	18,6	40,0
	Kararsızım	12	17,1	17,1	57,1
	Katılıyorum	20	28,6	28,6	85,7
	Kesinlikle Katılıyorum	10	14,3	14,3	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “uzaktan çalışma esnasında ev işleri de yapmaya çalışırım” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %21,4’ü kesinlikle katılmıyorum, %18,6’sı katılmıyorum, %17,1’i kararsızım, %28,6’sı katılıyorum ve %14,3’ü kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %42,9’un katıldığı, %40’ın ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle uzaktan çalışma esnasında ev işleri de yapmaya çalışan kadınların yüzdelik oranı, ev işleri yapmaya çalışmayan katılımcılara göre daha yüksektir.

Tablo-52: “İzin verilirse uzun bir süre uzaktan çalışmak isterim” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	8	11,4	11,4	11,4
	Katılmıyorum	5	7,1	7,1	18,6
	Kararsızım	15	21,4	21,4	40,0
	Katılıyorum	20	28,6	28,6	68,6
	Kesinlikle Katılıyorum	22	31,4	31,4	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “izin verilirse uzun bir süre uzaktan çalışmak isterim” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %11,4’ü kesinlikle katılmıyorum, %7,1’i katılmıyorum, %21,4’ü kararsızım, %28,6’sı katılıyorum ve %31,4’ü kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %60’ın katıldığı, %18,5’in ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle izin verilmesi durumunda katılımcıların %60’ının uzaktan çalışmaya devam etmek istediği görülmektedir.

Tablo-53: “Bir kadın olarak evden çalışma beni çok yıpratmaktadır” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	22	31,4	31,4	31,4
	Katılmıyorum	20	28,6	28,6	60,0

Kararsızım	15	21,4	21,4	81,4
Katılıyorum	10	14,3	14,3	95,7
Kesinlikle Katılıyorum	3	4,3	4,3	100,0
Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “bir kadın olarak evden çalışma beni çok yıpratmaktadır” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %31,4’ü kesinlikle katılmıyorum, %28,6’sı katılmıyorum, %21,4’ü kararsızım, %14,3’ü katılıyorum ve %4,3’ü kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %18,6’sının katıldığı, %60’ın ise katılmadığı gözükmektedir. Buradan hareketle uzaktan çalışmanın katılımcıların çoğunu yıpratmadığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

Tablo-54: “Kurumum, benim ekstra çabalarımı ödüllendirmektedir” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	20	28,6	28,6	28,6
	Katılmıyorum	9	12,9	12,9	41,4
	Kararsızım	19	27,1	27,1	68,6
	Katılıyorum	11	15,7	15,7	84,3
	Kesinlikle Katılıyorum	11	15,7	15,7	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “kurumum, benim ekstra çabalarımı ödüllendirmektedir” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %28,6’sı kesinlikle katılmıyorum, %12,9’u katılmıyorum, %27,1’i kararsızım, %15,7’si katılıyorum ve %15,7’si kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %31,4’ünün katıldığı, %41,5’inin ise katılmadığı gözükmektedir. Buradan hareketle çalışan kadınların yüksek bir oranı, ekstra çabaların ödüllendirilmediğini düşünmektedirler.

Tablo-55: “Uzaktan çalışma sebebiyle görevde yükselememek, işe karşı olan ilgimi azaltır” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	13	18,6	18,6	18,6
	Katılmıyorum	12	17,1	17,1	35,7
	Kararsızım	22	31,4	31,4	67,1
	Katılıyorum	13	18,6	18,6	85,7
	Kesinlikle Katılıyorum	10	14,3	14,3	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “uzaktan çalışma sebebiyle görevde yükselememek, işe karşı olan ilgimi azaltır” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %18,6’sı kesinlikle katılmıyorum, %17,1’i katılmıyorum, %31,4’ü kararsızım, %18,6’sı katılıyorum ve %14,3’ü kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %32,9’unun katıldığı, %35,7’sinin ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle çalışan kadınların daha yüksek bir oranı, uzaktan çalışma nedeniyle görevlerinde yükselme olmasa dâhi yine de işe karşı olan ilgilerini düşürmemektedir.

Tablo-56: “Uzaktan çalışma için gerekli olan tüm teknik malzemeler şirket tarafından karşılandı” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	12	17,1	17,1	17,1
	Katılmıyorum	5	7,1	7,1	24,3
	Kararsızım	12	17,1	17,1	41,4
	Katılıyorum	24	34,3	34,3	75,7
	Kesinlikle Katılıyorum	17	24,3	24,3	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “uzaktan çalışma için gerekli olan tüm teknik malzemeler şirket tarafından karşılandı” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %17,1’i kesinlikle katılmıyorum, %7,1’i katılmıyorum, %17,1’i kararsızım, %34,3’ü katılıyorum ve %24,3’ü kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %54,6’sının katıldığı, %24,2’sinin ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle çalışan kadınların daha yüksek bir kısmı, uzaktan çalışma nedeniyle gerekli olan tüm teknik malzemelerin şirket tarafından karşılandığını belirtmektedirler.

Tablo-57: “Uzaktan çalışma esnasında, kadın olduğum için, arayan kişilerin ses tonları daha yüksek olmaktadır” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	20	28,6	28,6	28,6
	Katılmıyorum	14	20,0	20,0	48,6
	Kararsızım	24	34,3	34,3	82,9
	Katılıyorum	8	11,4	11,4	94,3
	Kesinlikle Katılıyorum	4	5,7	5,7	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “uzaktan çalışma esnasında, kadın olduğum için, arayan kişilerin ses tonları daha yüksek olmaktadır” anket sorusuna

verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %28,6'sı kesinlikle katılmıyorum, %20'si katılmıyorum, %34,3'ü kararsızım, %11,4'ü katılıyorum ve %5,7'si kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %17,1'inin katıldığı, %48,6'sının ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle kadınlar uzaktan çalışma esnasında, kadın oldukları için arayan kişilerin ses tonlarında bir yükselme olmadığını ifade etmektedirler.

Tablo-58: “Molalarımdaya dinlenmekten çok ev işlerine zaman ayırırım” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	19	27,1	27,1	27,1
	Katılmıyorum	12	17,1	17,1	44,3
	Kararsızım	17	24,3	24,3	68,6
	Katılıyorum	14	20,0	20,0	88,6
	Kesinlikle Katılıyorum	8	11,4	11,4	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “molalarımdaya dinlenmekten çok ev işlerine zaman ayırırım” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %27,1'i kesinlikle katılmıyorum, %17,1'i katılmıyorum, %24,3'ü kararsızım, %20'si katılıyorum ve %11,4'ü kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %31,4'ünün katıldığı, %44,1'inin ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle kadınların daha yüksek bir oran ile molalarında ev işlerinden ziyade dinlenme amaçlı kendilerine zaman ayırdıkları sonucuna ulaşılabilmektedir.

Tablo-59: “İstediğim zaman molaya çıkabilirim” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	15	21,4	21,4	21,4
	Katılmıyorum	11	15,7	15,7	37,1
	Kararsızım	17	24,3	24,3	61,4
	Katılıyorum	16	22,9	22,9	84,3
	Kesinlikle Katılıyorum	11	15,7	15,7	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “istediğim zaman molaya çıkabilirim” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %21,4'ü kesinlikle katılmıyorum, %15,7'si katılmıyorum, %24,3'ü kararsızım, %22,9'u katılıyorum ve %15,7'si kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %37,'sının katıldığı, %37,1'inin ise katılmadığı

gözükmektedir. Buradan hareketle kadınların istedikleri zaman molaya çıkma durumları neredeyse eşit oranda sayılmaktadır.

Tablo-60: “İşyerinden çalışmaya kıyasla evden çalışmak daha çok yorucudur” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	21	30,0	30,0	30,0
	Katılmıyorum	21	30,0	30,0	60,0
	Kararsızım	6	8,6	8,6	68,6
	Katılıyorum	15	21,4	21,4	90,0
	Kesinlikle Katılıyorum	7	10,0	10,0	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “işyerinden çalışmaya kıyasla evden çalışmak daha çok yorucudur” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %30’u kesinlikle katılmıyorum, %30’u katılmıyorum, %8,6’sı kararsızım, %21,4’ü katılıyorum ve %10’u kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %31,4’ünün katıldığı, %60’ının ise katılmadığı gözükmektedir. Buradan hareketle kadınların evden çalışmalarının işyerine kıyasla daha fazla yorucu olmadığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

Tablo-61: “Evdeki kapı sesi, evde yaşayanların sesi vb. sesler çalışmamı olumsuz etkiler” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	12	17,1	17,1	17,1
	Katılmıyorum	21	30,0	30,0	47,1
	Kararsızım	7	10,0	10,0	57,1
	Katılıyorum	17	24,3	24,3	81,4
	Kesinlikle Katılıyorum	13	18,6	18,6	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “evdeki kapı sesi, evde yaşayanların sesi vb. sesler çalışmamı olumsuz etkiler” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %17,1’i kesinlikle katılmıyorum, %30’u katılmıyorum, %10’u kararsızım, %24,3’ü katılıyorum ve %18,6’sı kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %32,9’unun katıldığı, %37,1’inin ise katılmadığı gözükmektedir. Buradan hareketle kadınların evden çalışmaları esnasında meydana gelen dış seslerin kendi çalışmalarını olumsuz etkilemediği görülmektedir.

Tablo-62: “Uzaktan çalışırken oluşan sistem sorunları performansımı olumsuz etkilemektedir” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	13	18,6	18,6	18,6
	Katılmıyorum	20	28,6	28,6	47,1
	Kararsızım	14	20,0	20,0	67,1
	Katılıyorum	15	21,4	21,4	88,6
	Kesinlikle Katılıyorum	8	11,4	11,4	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “uzaktan çalışırken oluşan sistem sorunları performansımı olumsuz etkilemektedir” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %18,6’sı kesinlikle katılmıyorum, %28,6’sı katılmıyorum, %20’si kararsızım, %21,4’ü katılıyorum ve %11,4’ü kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %32,8’inin katıldığı, %47,2’sinin ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle kadınların evden çalışmaları esnasında meydana gelen sistem sorunlarının performanslarını olumsuz etkilemediği belirtilebilmektedir.

Tablo-63: “Ailem bir kadın olarak uzaktan çalışmamı daha doğru buluyor” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	15	21,4	21,4	21,4
	Katılmıyorum	12	17,1	17,1	38,6
	Kararsızım	12	17,1	17,1	55,7
	Katılıyorum	16	22,9	22,9	78,6
	Kesinlikle Katılıyorum	15	21,4	21,4	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “ailem bir kadın olarak uzaktan çalışmamı daha doğru buluyor” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %21,4’ü kesinlikle katılmıyorum, %17,1’i katılmıyorum, %17,1’i kararsızım, %22,9’u katılıyorum ve %21,4’ü kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %44,3’ünün katıldığı, %38,5’inin ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle kadınların uzaktan çalışmaları, aileleri tarafından daha çok desteklenmektedir.

Tablo-64: “Pandemi bitse bile uzaktan çalışmanın daha verimli olacağını düşünüyorum” frekans analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli	Kesinlikle Katılmıyorum	8	11,4	11,4	11,4

erli	Katılmıyorum	1	1,4	1,4	12,9
	Kararsızım	11	15,7	15,7	28,6
	Katılıyorum	29	41,4	41,4	70,0
	Kesinlikle Katılıyorum	21	30,0	30,0	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan kadın personellerin “pandemi bitse bile uzaktan çalışmanın daha verimli olacağını düşünüyorum” anket sorusuna verdikleri cevapların dağılımlarına bakıldığında %11,4’ü kesinlikle katılmıyorum, %1,4’ü katılmıyorum, %15,7’si kararsızım, %41,4’ü katılıyorum ve %30’u kesinlikle katılıyorumu seçmişlerdir. Yüzdelik olarak bakıldığında ise bu görüşe %71,4’ünün katıldığı, %12,8’inin ise katılmadığı gözükmemektedir. Buradan hareketle kadınların pandemi bitse bile uzaktan çalışmaya devam etmek istedikleri ortaya çıkmaktadır.

3.3. Uzaktan Çalışmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Bulgular

Çalışmaya dâhil edilen çağrı merkezinin kadın personellerinin uzaktan çalışmalarını etkileyen faktörlere ilişkin bulgular aşağıda tablolar halinde verilmiştir.

3.3.1. Yaşın Uzaktan Çalışmaya Etkisi

Tablo 65: Çağrı Merkezi Kadın Personellerin Yaşlarına Göre Uzaktan Çalışma Ölçeğinin Puan Ortalamaları Arasındaki Fark

	Grup	N	Ortalama	SS	F	p
Uzaktan Çalışma	18-23 Yaş arası	11	3,3636	,92442	2,464	0,070*
	24-28 yaş arası	47	3,2766	,74315		
	29-32 yaş arası	9	3,3333	,70711		
	33 yaş ve üzeri	3	2,0000	1,73205		
	Toplam	70	3,2429	,84159		

*p>0.05

Araştırmaya katılan katılımcıların yaşlarına göre uzaktan çalışma ölçeğinin puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların yaşlarına göre uzaktan çalışma ölçeğinin puan ortalamaları arasında bir farklılık olmadığı görülmektedir (p>0.05). Katılımcıların yaşlarının uzaktan çalışmalarını etkilemediği ancak sonuçlara göre 18-23 yaş arası olan kadın personellerin uzaktan çalışma hususunda en yüksek ortalamaya sahip oldukları gözlenmiştir.

Mülakata katılan kadın personellerle birlikte gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşme neticesinde de yaşın uzaktan çalışmayı etkilemediği ortaya

çıkılmıştır. Bu nedenle yapılmış olan nicel çalışma ile birlikte, nitel çalışma da desteklenmiştir.

3.3.2. Medeni Durumun Uzaktan Çalışmaya Etkisi

Tablo 66: Çağrı Merkezi Kadın Personellerin Medeni Durumlarına Göre Uzaktan Çalışma Ölçeğinin Puan Ortalamaları Arasındaki Fark

	Grup	N	Ortalama	SS	F	p
Uzaktan Çalışma	Evli	18	3,3333	1,084	5,793	0,624*
	Bekar	51	3,1961	,7488		
				6		

*p>0.05

Araştırmaya katılan katılımcıların medeni durumlarına göre uzaktan çalışma ölçeğinin puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit edebilmek için bağımsız örneklem T-Testi uygulaması gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların medeni durumlarına göre uzaktan çalışma ölçeğinin puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir (p>0.05). Buradan da personellerin evli ya da bekâr olmalarının uzaktan çalışma ile ilgili bir farklılık oluşturmadığını görülmektedir.

Mülakata katılan kadın personeller, özellikle evli ve çocuklu olan bireylerden seçilmişlerdir. Çalışmada bekâr-evli ve çocuklu personeller arasındaki deneyimsel ilişkileri ortaya koymak ve algılarını karşılaştırmak amaçlanmıştır. Anket sonucuna göre, medeni durumun uzaktan çalışmaya etkisi bulunmamaktadır. Mülakata göre evli ve çocuk sahibi olmanın uzaktan çalışmaya etkisi vardır. Öncelikle kadın çalışanların (evli ve çocuk sahibi) olmaları nedeniyle, çalışma süreleri içerisinde çocuklarını ya bir aile büyüklerinin yanında, başka hanede ya da hane içi başka odalarda bakımlarını karşılamak durumunda kalmaktadırlar. Burada Y katılımcısı, “Öğlen arasında 1 saat çocuğumu emzirmeye gidiyorum, bebeğim kayınvalidemin evinde oluyor bize yakın oraya gidip geliyor. Diğer molalarım 10’ar dakika olduğundan dolayı kısa molalarım da gidemiyorum. İş saatim bittikten sonra ilgileniyorum.” Uzaktan çalışma üzerinde medeni durumlar etkili olmasa da çocuk sahibi olmak, etkili olmaktadır.

3.3.3. En Uzun Süre Yaşanılan Yerleşim Yerinin Uzaktan Çalışmaya Etkisi

Tablo 67: Çağrı Merkezi Kadın Personellerin En Uzun Süre Yaşadıkları Yere Göre Uzaktan Çalışma Ölçeğinin Puan Ortalamaları Arasındaki Fark

	Grup	N	Ortalama	SS	F	p	Tukey
Uzaktan Çalışma	Büyükşehir	56	3,3750	,77606	3,175	0,030*	Büyükşehir > İl Merkezi
	İl Merkezi	4	2,2500	,95743			
	İlçe Merkezi	6	2,8333	,98319			
	Köy- Kasaba	4	3,0000	,81650			
	Toplam	70	3,2429	,84159			

*p<0.05

Araştırmaya katılan katılımcıların en uzun süre yaşadıkları yerleşim yerine göre uzaktan çalışma ölçeğinin puan ortalamaları arasında herhangi bir farklılık olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan elde edilen bulgulara göre uzaktan çalışma ölçeğinin puan ortalamaları arasında bir farklılık olduğu görülmektedir (p<0.05).

Fark yaratan grubu bulmak için post-hoc tekniği Tukey incelemesi yapılmıştır. Bunun sonucunda, uzun süre büyükşehirlerde yaşayan katılımcıların uzaktan çalışma ölçeğinin puan ortalamalarının, uzun süre il ya da ilçe merkezinde yaşamış olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre daha fazla büyükşehirde yaşamış olanların uzaktan çalışmaya olan istekleri, daha fazla il ve ilçe merkezinde yaşamış olanların uzaktan çalışmaya olan isteklerinden daha yüksek seviyede olduğu ortaya çıkmıştır.

Mülakata katılan kadın çalışanların en uzun süre yaşadıkları yer sorgulandığında, üçünün de büyükşehir olduğu ortaya çıkmıştır. İstanbul gibi büyükşehirde yaşamış olmanın belki de en önemli zorluklarından biri olan trafik sorunu, burada personellerce ele alınmış ve uzaktan çalışmanın bu yönü avantaj olarak belirtilmiştir. Örneğin Y katılımcısı, “*Zaman anlamında avantajı var her gün İstanbul trafiğinde takılıp kalmıyorsun*” diye belirtirken Z katılımcısı da “*Trafik derdi olmuyor, işe evden başlayıp, iş bitince hemen evde oluyorum, bence başka avantajı yok*” şeklinde ifade etmiştir. Trafik gibi başlıca sorunun yanı sıra, büyükşehirlerde ki internet hizmetlerinin de kalitesi, uzaktan çalışma üzerinde etkili olan bir diğer durumdur. Gün içerisinde internet veya elektrik kesintilerinin olması da benzer şekilde uzaktan çalışma kalitesini düşürücü bir etkiye neden olmaktadır. X ve Y katılımcıları yaşadıkları sorunlar hakkında; “*Uzaktan bağlantı sorun oluyor,*

ofiste verilen kaliteli hizmet evden verilemiyor. Bağlantı gidebiliyor ve çağrı merkezi olduğundan gelen aramalar genelde şikâyet ağırlıklı ve bu teknik sorun da müşteriye etkiliyor ve bu sorunları raporlayıp şirkete göndermem gerekiyor” ve “Teknik sorunlar yaşıyorum, bağlantı sorunu vb.” gibi ifadelerle dile getirmişlerdir. Buradan da hareketle trafik sorunu ve internet erişim sorunu iki önemli problemdir.

3.3.4. Kardeş Sayısının Uzaktan Çalışmaya Etkisi

Tablo 68: Çağrı Merkezi Kadın Personellerin Kardeş Sayılarına Göre Uzaktan Çalışma Ölçeğinin Puan Ortalamaları Arasındaki Fark

	Grup	N	Ortalama	SS	F	p
Uzaktan Çalışma	Hiç yok	3	2,6667	1,52753	1,068	0,379*
	1 Kardeş	22	3,3182	,89370		
	2 kardeş	17	3,0000	,93541		
	3 kardeş	11	3,2727	,64667		
	4 ve üzeri	17	3,4706	,62426		
	Toplam	70	3,2429	,84159		

*p>0.05

Araştırmaya katılan katılımcıların kardeş sayılarına göre uzaktan çalışma ölçeğinin puan ortalamaları arasında herhangi bir farklılık olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Katılımcıların kardeş sayılarına göre uzaktan çalışma ölçeğinin puan ortalamaları arasında herhangi bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0.05$). Katılımcıların kardeş sayılarının uzaktan çalışmalarını etkilemediği ancak sonuçlara göre dört ve üzeri kardeşe sahip olan kadın personellerin uzaktan çalışma hususunda en yüksek ortalamaya sahip oldukları gözlenmiştir.

Mülakata katılan kadın personellerin kardeş sayılarından ziyade aile türleri ve birbirleriyle olan durumları sorulmuştur. Bu kısımda da Z kişisi geniş bir aileye sahip olduğunu ve kendisinin çalışma zamanlarında çocuğuna kayınvalidesinin baktığını belirtmiştir. Eşi işten döndüğünde de çocuğuna eşi ile birlikte dönüşümlü baktıklarını şu sözlerle ifade etmiştir: “İş bölümü yok fakat eşimle birlikte iş yapıyoruz, ben temizlik yaparken o çocuğa bakıyor, o ev işi yapıyorsa ben çocuğa bakıyorum. Çocuğa ben daha fazla vakit ayırıyorum”. Bunun yanında Y katılımcısı da “Bebeğim küçük olduğu için ben bebeğimle daha çok ilgileniyorum. Bu durumda eşim yemeği toplama, bulaşıkları yıkama vb. işlere yardımcı oluyor” diyerek hane içi iş bölümünün örneğini vermiştir. Bir diğer katılımcı olan X kişisi de “Evde çocuğumla

genellikle ben ilgilenirim. İş ayrımımız yok fakat eşim ara ara bana yardım eder. Hafta sonları çalışmadığı zamanlarda çocukla ilgilenir. Onun dışında ben ilgileniyorum” diyerek hem iş hem de çocuk ile olan ilgisinin yoğunluğundan bahsetmiştir.

3.3.5. Anne Eğitim Durumunun Uzaktan Çalışmaya Etkisi

Tablo 69: Çağrı Merkezi Kadın Personellerin Anne Eğitim Durumlarına Göre Uzaktan Çalışma Ölçeğinin Puan Ortalamaları Arasındaki Fark

	Grup	N	Ortalama	SS	F	p
			a			
Uzaktan Çalışma	Okur-yazar değil	9	3,3333	1,22474	2,388	0,060*
	Okur- yazar	1	1,0000	-		
	İlkokul-Ortaokul	46	3,3261	,70093		
	Mezunu					
	Lise Mezunu	12	3,0000	,85280		
	Önlisans	2	3,5000	,70711		
	Mezunu					
	Toplam	70	3,2429	,84159		

*p>0.05

Araştırmaya katılan katılımcıların anne eğitim durumlarına göre uzaktan çalışma ölçeğinin puan ortalamaları arasında herhangi bir farklılık olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Katılımcıların anne eğitim durumlarına göre uzaktan çalışma ölçeğinin puan ortalamaları arasında herhangi bir farklılık olmadığı görülmektedir (p>0.05). Katılımcıların anne eğitim durumlarının uzaktan çalışmalarını etkilemediği ancak sonuçlara bakıldığında anne eğitim durumu “önlisans” olan katılımcıların, uzaktan çalışmaya daha gönüllü oldukları sonucu görülmektedir.

3.3.6. Baba Eğitim Durumunun Uzaktan Çalışmaya Etkisi

Tablo 70: Çağrı Merkezi Kadın Personellerin Baba Eğitim Durumlarına Göre Uzaktan Çalışma Ölçeğinin Puan Ortalamaları Arasındaki Fark

	Grup	N	Ortalama	SS	F	p	Tukey
			a				
Uzaktan Çalışma	Okur-yazar değil	2	1,0000	,00000	4,605	0,001*	Okur-yazar değil< diğerleri
	Okur- yazar	2	2,5000	2,12132			
	İlkokul-Ortaokul	38	3,2895	,76786			
	Mezunu						
	Lise Mezunu	24	3,3750	,64690			
	Lisans Mezunu	2	3,0000	,00000			
	Önlisans Mezunu	2	4,0000	,00000			
	Toplam	70	3,2429	,84159			

*p<0.05

Araştırmaya katılan katılımcıların baba eğitim durumlarına göre uzaktan çalışma ölçeğinin puan ortalamaları arasında herhangi bir farklılık olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Katılımcıların bulgularına göre uzaktan çalışma ölçeğinin puan ortalamaları arasında bir farklılık olduğu görülmektedir ($p<0.05$).

Fark yaratan grubu bulmak için post-hoc tekniği Tukey incelemesi yapılmıştır. Bunun sonucunda, baba eğitim durumunu okur-yazar değil ve okur-yazar olarak işaretleyen katılımcıların uzaktan çalışma ölçeğinin puan ortalamalarının, geride kalan tüm katılımcılara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre baba eğitim durumu önlisans, lisans, lise, ilkokul-ortaokul olanların uzaktan çalışmaya olan istekleri, baba eğitim durumu okur-yazar olmayan ya da sadece okur-yazar olanların uzaktan çalışmaya olan isteklerinden daha yüksek seviyede olduğu ortaya çıkmıştır.

3.3.7. Anne-Baba Medeni Durumunun Uzaktan Çalışmaya Etkisi

Tablo 71: Çağrı Merkezi Kadın Personellerin Anne-Baba Medeni Durumlarına Göre Uzaktan Çalışma Ölçeğinin Puan Ortalamaları Arasındaki Fark

	Grup	N	Ortalama	SS	F	p	Tukey
Uzaktan Çalışma	Her ikisi de sağ ve birlikte	64	3,2500	,79682	3,599	0,018*	Baba sağ anne vefat < Anne sağ baba vefat
	Baba sağ anne vefat	2	3,0000	1,41421			
	Anne sağ baba vefat	3	4,0000	,00000			
	Her ikisi de vefat	1	1,0000	.			
	Toplam	70	3,2429	,84159			

* $p<0.05$

Araştırmaya katılan katılımcıların anne-baba medeni durumlarına göre uzaktan çalışma ölçeğinin puan ortalamaları arasında herhangi bir farklılık olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Katılımcıların bulgularına göre uzaktan çalışma ölçeğinin puan ortalamaları arasında bir farklılık olduğu görülmektedir ($p<0.05$).

Fark yaratan grubu bulmak için post-hoc tekniği Tukey incelemesine başvurulmuştur. Bunun sonucunda, anne-baba medeni durumu olarak “her ikisi de

vefat” olarak işaretlemiş olanların sayısı (1) ANOVA’da etkisiz olduğundan dolayı diğer gruplar arası inceleme yapılmıştır. Burada da anneleri sağ fakat babaları vefat etmiş olan katılımcıların uzaktan çalışmaya olan istekleri, babaları sağ fakat anneleri vefat etmiş olanlara göre daha yüksektir. Her ikisi de sağ olan katılımcıların ise ortalamaları kararsız ile katılıyorum arasında bir yerde bulunmaktadır.

3.3.8. Kişisel Gelirin Uzaktan Çalışmaya Etkisi

Tablo 72: Çağrı Merkezi Kadın Personellerin Kişisel Gelirlerine Göre Uzaktan Çalışma Ölçeğinin Puan Ortalamaları Arasındaki Fark

	Grup	N	Ortalama	SS	F	p
Uzaktan Çalışma	4250 TL ve altı	34	3,3235	,76755	1,295	0,284*
	4251-6000 TL	28	3,2143	,78680		
	6001-10.000 TL	4	3,5000	,57735		
	10.001 TL ve üzeri	4	2,5000	1,73205		
	Toplam	70	3,2429	,84159		

*p>0.05

Araştırmaya katılan katılımcıların kişisel gelirlerine göre herhangi bir farklılık olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Katılımcıların kişisel gelirlerine göre uzaktan çalışma ölçeğinin puan ortalamaları arasında herhangi bir farklılık olmadığı görülmektedir (p>0.05). Katılımcıların kişisel gelirlerinin uzaktan çalışmalarını etkilemediği ancak sonuçlara bakıldığında kişisel geliri 6001-10.000 TL arası olanların, kişisel geliri 10.001 TL ve üzeri olan katılımcılardan uzaktan çalışmaya daha gönüllü oldukları görülmektedir.

Mülakata katılan kadın çalışanların kişisel gelirleri 4.500-6.200 TL arasında değişmektedir. Anket ve mülakat çalışmasının yapıldığı tarihlerde şirket çalışanlarının asgari ücrete yakın ücret almaları neticesinde böyle bir gelirleri olduğunu belirtilebilir. Kişisel ücret ile uzaktan çalışma arasında bir ilişki olmamasına karşın; Y katılımcısının belirtmiş olduğu, “*Maddi olarak dezavantajları var, elektrik ve doğalgaz daha çok kullanılıyor, örneğin kışın işe giderken kombiyi kapatıyorduk fakat şimdi evde olduğumdan açık bırakıyorum, bilgisayardan çalıştığım için sürekli elektrik de kullanılıyor. Şirket bunlarla ilgili ek bir ödeme yapmıyor*” eleştirisinden yola çıkarak personellerin hane içinde harcadıkları enerji,

kullandıkları elektrik ve ısınma bedelinin de destek olarak kendilerine verilmesi konusunda talepleri olduğunu ifade edebiliriz.

3.3.9. Aile Gelirinin Uzaktan Çalışmaya Etkisi

Tablo 73: Çağrı Merkezi Kadın Personellerin Aile Gelirlerine Göre Uzaktan Çalışma Ölçeğinin Puan Ortalamaları Arasındaki Fark

	Grup	N	Ortalama	SS	F	p
Uzaktan Çalışma	4250 TL ve altı	6	3,5000	,83666	,546	0,652*
	4251-6000 TL arası	12	3,0000	,60302		
	6001-10.000 TL arası	36	3,2500	,80623		
	10.001 TL ve üzeri	16	3,3125	1,07819		
	Toplam	70	3,2429	,84159		

*p>0.05

Araştırmaya katılan katılımcıların aile gelirlerine göre uzaktan çalışma ölçeğinin puan ortalamaları arasında herhangi bir farklılık olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Katılımcıların aile gelirlerine göre uzaktan çalışma ölçeğinin puan ortalamaları arasında herhangi bir farklılık olmadığı görülmektedir (p>0.05). Katılımcıların aile gelirlerinin uzaktan çalışmalarını etkilemediği ancak sonuçlara bakıldığında aile geliri 4250 TL ve altı olanların, aile geliri 4.251-6.000 TL arası olan katılımcılardan uzaktan çalışmaya daha gönüllü oldukları sonucunu görebilmekteyiz.

3.3.10. Ofis/ Ayır bir Çalışma Odası Varlığının Uzaktan Çalışmaya Etkisi

Tablo 74: Çağrı Merkezi Kadın Personellerin Ofis/ Ayır bir Çalışma Odası Varlığına Göre Uzaktan Çalışma Ölçeğinin Puan Ortalamaları Arasındaki Fark

	Grup	N	Ortalama	SS	F	p
Uzaktan Çalışma	Evet	51	3,3725	,74728	,293	0,034*
	Hayır	19	2,8947	,99413		

*p<0.05

Araştırmaya katılan katılımcıların hane içinde bir ofislerinin ya da ayrı bir odalarının varlığına göre farklılık olup olmadığını tespit edebilmek için Bağımsız Örneklem T-Testi uygulaması yapılmıştır. Katılımcıların durumlarına göre uzaktan çalışma ölçeğinin puan ortalamaları arasında bir farklılık olduğu görülmektedir (p<0.05). Buradan hareketle, sessiz bir ortamda bulunmasının zorunlu olduğu bilinci

ile hareket edip evinde ayrı bir odası ya da ofisi bulunan personellerin, uzaktan çalışmaya karşı daha yüksek bir ortalamaya sahip olduklarını görülmüştür.

Mülakata katılan kadın personellerin de benzer şekilde kendilerine ait bir çalışma odalarının var olduğunu fakat bu odalarda çocukları yüzünden zor şartlar altında çalıştıklarını belirtmişlerdir. Bu konuda Z katılımcısı, “*Çocuğum durmuyor, sürekli beni istiyor, kendimi odaya kilitliyorum fakat kapıda çoğu zaman ağlıyor. Küçükken kolaydı fakat bir yaşından sonra çok zorlanmaya başladım*” diyerek yaşadığı zorluğu anlatmaktadır. Sessiz bir ortamda çalışılması gerektiğinin bilincinde olan bu çalışanlar, evde çalışmak her ne kadar avantajlı gibi duruyor olsa da bir kadın için aslında çok zor olduğunu ifade etmişlerdir. Z katılımcısına her daim uzaktan çalışmak isteyip istemediğinin sorulması üzerine belirtmiş olduğu, “*Çocuk kreşte olursa isterim. Fakat çocukla birlikte evde çalışmak çok zor*” sözlerinden anlaşılmaktadır.

3.3.11. Çalışmaya Başlama Sürelerinin Uzaktan Çalışmaya Etkisi

Tablo 75: Çağrı Merkezi Kadın Personellerin Çalışmaya Başlama Sürelerine Göre Uzaktan Çalışma Ölçeğinin Puan Ortalamaları Arasındaki Fark

	Grup	N	Ortalama	SS	F	p	Tukey
Uzaktan Çalışma	1 yıldan az	32	3,4063	,61484	3,346	0,041*	2 yıldan fazla< 1 yıldan az
	1-2 yıl arası	33	3,2121	,89294			
	2 yıldan fazla	5	2,4000	1,34164			
	Toplam	70	3,2429	,84159			

*p<0.05

Araştırmaya katılan katılımcıların uzaktan çalışmaya başlama sürelerine göre herhangi bir farklılık olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre bir farklılık olduğu görülmektedir (p<0.05).

Fark yaratan grubu bulmak için post-hoc tekniği Tukey incelemesi yapılmıştır. Bunun sonucunda, uzaktan çalışması iki yıldan fazla olan katılımcıların uzaktan çalışma ölçeğinin puan ortalamalarının, uzaktan çalışması bir yıldan az olan katılımcılara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre uzaktan çalışmaya yeni başlamış olanların uzaktan çalışmaya karşı daha istekli ve bu uygulamanın devam etmesi yönünde talepleri olduğunu görülmektedir. Fakat iki

yıldan fazla uzaktan çalışanların ise artık yüz yüze çalışmayı talep ettikleri ve ofis ortamına geçmek istedikleri görülmüştür.

Mülakata katılan kadın çalışanların uzaktan çalışmaya başladıkları süreye baktığımızda en az bir, en fazla iki yıl olduğunu görülmektedir. İki yıldan fazladır uzaktan çalışan kadınlar, anket sonucunda şirkete dönmek istediklerine dair bulgulara rastlanılmıştı. Fakat mülakat yapılan kadınlarda ise çocuk varlığı ile birlikte evden çalışmaya daha fazla talep olduğu görülmüştür. Buradan hareketle denilebilir ki yıllar geçtikçe uzaktan çalışan kadın personellerin şirkete dönme ve yüz yüze çalışma katsayısı artmaktadır. Fakat çocuk sahibi olup uzaktan çalışan annelerde, yıllar arttıkça oluşan sorumluluklardan kaynaklı olarak, evden çalışmaya yönelik daha yüksek bir istek ortaya çıkmaktadır. Örnek olarak X katılımcısı, “*Evden çalışmak benim için avantajlı çünkü ofisten çalıştığımda aklım çocukta kalacak ama evden çalıştığım zamanlarda çocuğumu daha çok görüyorum ve içim daha rahat ediyor*” demiştir.

3.3.12. Çalışma Saatlerinin Uzaktan Çalışmaya Etkisi

Tablo 76: Çağrı Merkezi Kadın Personellerin Çalışma Saatlerine Göre Uzaktan Çalışma Ölçeğinin Puan Ortalamaları Arasındaki Fark

	Grup	N	Ortalama	SS	F	p	Tukey
Uzaktan Çalışma	5 saat	1	1,0000	.	3,164	0,030*	5 saat ve 9 saat ve üzeri < 7 saat ve 8 saat
	7 Saat	2	3,5000	,70711			
	8 Saat	20	3,4500	,60481			
	9 Saat ve üzeri	47	3,1915	,87572			
	Toplam	70	3,2429	,84159			

*p<0.05

Araştırmaya katılan katılımcıların uzaktan çalışma saatlerine göre arasında herhangi bir farklılık olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Katılımcıların bulgularına göre uzaktan çalışma ölçeğinin puan ortalamaları arasında bir farklılık olduğu görülmektedir (p<0.05).

Fark yaratan grubu bulmak için post-hoc tekniği Tukey incelemesi yapılmıştır. Bunun sonucunda, uzaktan çalışma saati yedi ve sekiz saat olan katılımcıların uzaktan çalışmaya olan istek ve durumları, beş saat ve dokuz saat ve üzeri çalışan katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun temel sebeplerinden biri de düzenli bir mesai saatinin var olmasıdır. Kurumda 09.00-18.00

olarak çalışılmaktadır. Fakat iş yoğunluğundan sebep üzerine birkaç saat daha çalışmaya devam edilebilmektedir. Fazla çalışma, her ne kadar ek bir gelir olarak gözüküyor olsa da birçok çalışanın, özellikle de uzaktan çalışan kadınların, hane içi ile olan etkileşimlerini etkilemektedir.

Mülakata katılan kadın çalışanların çalışma sürelerine bakıldığında ise üç katılımcı da ortalama dokuz saat kadar çalıştıklarını belirtmişlerdir. Mesaiye kalıp kalmadıklarını sorulduğunda ise çocuklarının küçük olması sebebiyle kalamadıklarını ve evlerine daha fazla vakit ayırmaları gerektiğini belirtmişlerdir. Ancak yine de şirketin, zor durumda kalmasının önüne geçmek için de gerektiğinde ek mesai alabileceklerini ifade etmişlerdir.



SONUÇ VE TARTIŞMA

Uzaktan çalışmanın olumlu ve olumsuz yönleri ile ilgili gerçekleştirilen bu çalışma ile birlikte pandemi dönemi ve sonrasında yaşananların bir portresi yansıtılmaya çalışılmıştır. Çalışmada Christine Anne Grant, Louise M. Wallace, Peter C. Spurgeon, Carlo Tromontano ve Maria Charalompous tarafından geliştirilmiş olan E-İş Yaşam Ölçeği (E-Work Life Scale- EWL) kullanılmıştır. Araştırma kapsamında 70 kişi ile anket ve üç kişi ile de yarı yapılandırılmış görüşme formu üzerinden mülakatlar yapılmıştır. Çalışmada karma yöntem uygulanmış olup; nicel verilerin analizi için SPSS 25.0 programından; nitel verilerin analizi için de Maxqda programından faydalanılmıştır.

Pandemi ile birlikte birçok sektörde, uzaktan çalışmaya başlamış ve pandemi sonrasında da bu çalışmalarına hibrit sistem halinde devam edilmiştir. Bu değişimler ile birlikte insanların hayatlarında eski yaşantıya dair birçok konu değişime uğramış ve yeni bir sosyal yaşam oluşmaya başlamıştır.

Pandemi ile birlikte insanların hayatındaki değişimler ve bu değişimlerin olumlu veya olumsuz yönleri tespit edilerek, çalışmanın ana gövdesi oluşturulmuştur. Aile ile daha fazla zaman geçirme ve dinlenme olanağına sahip olunması, işyerinde bulamadığı konfor alanına sahip olunması, giyim, ulaşım gibi masrafların azalması, ulaşımında geçirilen zamanın yok olması gibi bazı olumlu sonuçlara ulaşılmıştır. Yüz yüze iletişimin azalması ile birlikte çalışanlar arasında sosyal izolasyonun yaşanması, takım çalışmalarının azalması, şirket içi iletişim eksikliklerinin ortaya çıkması ve teknolojik yetersizlikler en çok ortaya çıkan hususlar olumsuz yönler olarak sıralanabilmektedir.

Uzaktan çalışma aynı zamanda kadın çalışanlar üzerinde birçok olumlu ya da olumsuz etkiye neden olmuştur. Özellikle anne olup evden çalışan katılımcılar için avantajlı olduğu belirtilebilir. Evden çalışan anne katılımcılar, çocukları yakından takip edebilme, çocuklarla daha fazla zaman geçirebilme gibi nedenlerle uzaktan çalışmayı olumlu bulmaktadırlar. Fakat evde olunması nedeniyle, ev işlerinin kendilerine bırakıldığını, bu nedenle hem zihinsel hem de bedensel iş yükünün arttığını ayrıca şirket çalışmalarının sessiz bir ortamda gerçekleştirilmesinin gerekli

olduğunu ancak çocuklar sebebiyle bunun pek mümkün olmadığı gibi olumsuz sonuçlardan da bahsetmişlerdir.

Bunların dışında uzaktan çalışmayı etkileyebilecek birçok değişken de katılımcılardan alınan bilgiler doğrultusunda analiz edilmiştir. Katılımcıların yaşları, cinsiyetleri, medeni durumları, en uzun süre yaşadıkları yerleşim yerleri, aynı hane içerisinde varsa kardeş sayıları, anne-baba eğitim durumları, anne-baba medeni durumları, kişisel gelirleri, aile gelirleri, uzaktan çalışmaya başlama süreleri, ofis ya da ayrı bir çalışma odasının varlığı ve günde kaç saat çalışıldığı gibi değişkenlerle birlikte 12 adet hipotez oluşturularak, uzaktan çalışmanın etkileri analiz edilmiştir. Bulgulardan yola çıkarak, bu değişkenlerin kendi içlerinde de değişkenlik gösterdikleri ifade edilebilir. Katılımcıların yaşlarının uzaktan çalışmanın üzerinde bir etkisinin olup olmadığını incelemek adına yapılan Anova testinde, $p:0,070$ ve $p>0.05$ değerinden yüksek olmasından dolayı katılımcıların yaşları arasında anlamlı bir farkın bulunamadığı belirtilebilir. Bu durum aynı zamanda yapılan yarı yapılandırılmış görüşmelerle de desteklenmiştir.

Bir diğer değişken olan medeni durumun uzaktan çalışmanın üzerinde etkili olup olmadığının incelenmesidir. Analiz sonucundan dolayı medeni durumun yani katılımcıların evli ya da bekâr olmalarının uzaktan çalışma üzerinde bir etkisinin olmadığını ve bu yüzden de aralarında anlamlı bir farkın oluşmadığını belirtebilmekteyiz. Evli ve çocuklu kadınlar ile mülakata göre anlamlı bir fark oluşturduğu gözlemlenmiştir. Evli ve çocuklu kadınların uzaktan çalışmaya olan istekleri yüksektir.

En uzun süre yaşanan yerleşim yerinin uzaktan çalışmaya olan etkisine bakmak için gerçekleştirilen Anova testinde; değişkenlerin aralarında anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür. Analiz sonucuna göre uzun süre büyükşehirde yaşamış olanların uzaktan çalışmaya olan talep ve istekleri, uzun süre il ve ilçe merkezinde yaşamış olanların uzaktan çalışmaya olan talep ve isteklerinden daha yüksek seviyede olduğu ortaya çıkmıştır. Ek olarak yapılan nitel görüşmelerde de özellikle de İstanbul'da yaşayan katılımcıların, en çok trafik sorunundan dolayı uzaktan çalışmaya istekli oldukları belirlenmiştir.

Analiz sonucunda, kardeş sayıları ile uzaktan çalışma arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür. Hane içinde yaşayan kişi sayısı da önem taşımaktadır.

Çünkü kalabalık bir aile ortamında yaşayan personeller, kalabalık ortam sebebiyle yeteri kadar dikkatli çalışamadıklarını ve bunun da dolaylı yoldan yapılan işin niteliğini etkilediğini belirtmişlerdir. Bu da hanedeki kişi sayısı ile uzaktan çalışma arasında ters korelasyon olduğunu göstermektedir. Ancak bir yandan da özellikle de çocuklu olan personellerin, evlerinde çocukları ile ilgilenecek birilerinin olması (anneanne-babanne vs) nedeniyle kendi işlerini yapmakta daha rahat olduğunu da belirtmişlerdir.

Katılımcıların anne eğitim durumlarının uzaktan çalışmanın üzerinde bir etkisinin olup olmadığını incelemek adına yapılan analiz sonucunda, katılımcıların anne eğitim durumları arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı görülmüştür.

Katılımcıların baba eğitim durumlarının uzaktan çalışmanın üzerinde bir etkisinin olup olmadığını incelemek adına yapılan analiz sonucunda, katılımcıların baba eğitim durumları arasında anlamlı bir farkın bulunduğu görülmüştür. Fark yaratan grubu bulmak için yapılan post-hoc tekniği Tukey incelemesinde çıkan sonuca göre, babalarının eğitim durumunu “okur-yazar değil” ve “okur-yazar” olarak işaretleyen katılımcıların uzaktan çalışma ölçeğinin puan ortalamalarının, diğer seçenekleri işaretleyen katılımcılara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Baba eğitim durumu yükseldikçe, uzaktan çalışmaya olan talebin arttığı görülmüştür.

Katılımcıların anne-baba medeni durumlarının uzaktan çalışmanın üzerinde etkisi incelendiğinde katılımcıların anne-baba medeni durumları arasında anlamlı bir farkın bulunduğu görülmüştür. Anneleri sağ fakat babaları vefat etmiş olan katılımcıların uzaktan çalışmaya olan istekleri, babaları sağ fakat anneleri vefat etmiş olanlara göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Analiz sonucuna göre, babaları sağ fakat anneleri vefat eden kadın çalışanların uzaktan çalışmaya olan isteklerinin düşük olmasının sebebi evdeki sorumlulukların kendilerine kalmasından dolayı olduğu söylenebilir.

Analiz sonucunda kişilerin gelir durumları ile uzaktan çalışma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak gelir seviyesi en yüksek olanların, uzaktan çalışmaya en istekli olan katılımcılar olduğunu görülmüştür. Görüşme sağlanan katılımcılar da gelirlerinin sorun olmadığını fakat evde çalıştıkları için, elektrik ve doğalgaz faturalarının fazla gelmesinden dolayı sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Anketlerinin gerçekleştirildiği dönemde olmasa da daha sonrasında şirket tarafından

kış aylarından haziran ayına kadar sürecektir bir doğalgaz desteği yapılmaya başlanmıştır.

Evde ofis ya da ayrı bir odanın varlığının uzaktan çalışma üzerinde etkisinin olup olmadığını incelenmesi sonucunda aralarında anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür. Yapılan işin niteliğine bakıldığında çalışılan ortamın sessiz olmasının gerekliliğinden dolayı hane içerisinde oluşabilecek her türlü gürültü ya da olumsuz durumdan kaçınabilmek adına bir ofis ya da ayrı bir oda düzenlenmesi gerekmektedir. Katılımcılardan özellikle de çocuklu olan anneler için evden çalışmak her ne kadar konfor alanı olarak görülse de çok zor da olmaktadır. Çünkü burada bazı annelerin, çalışma saatlerinde evde ayrı bir odada çalışırken dahi, kendisinin evde olduğunu bilen çocukları tarafından sürekli rahatsız edildiklerini ve çalışmalarının da bu sebeple sorunlu geçtiğini belirtmişlerdir.

Katılımcıların uzaktan çalışmaya başlama sürelerinin uzaktan çalışma üzerinde bir etkisinin olup olmadığını incelemek adına yapılan analiz sonucunda katılımcıların uzaktan çalışmaya başlama süreleri ile uzaktan çalışma arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Uzaktan çalışması iki yıldan fazla olan katılımcıların, uzaktan çalışması bir yıldan az olan katılımcılara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre uzaktan çalışmaya yeni başlamış olanların uzaktan çalışmaya karşı daha istekli ve bu uygulamanın devam etmesi yönünde talepleri olduğunu görülmüştür. İki yıldan fazladır uzaktan çalışanların ise artık yüz yüze çalışmayı talep ettikleri veya ofis ortamına geçmek istedikleri görülmüştür.. Görüşme yapılan katılımcılar arasında uzun süredir uzaktan çalışan ve çocuklu olan kadınlar, ofisten çalışmak yerine evden çalışmaya devam etmek istediklerini belirtmişlerdir. Nedenleri arasında, çocuklarının yanlarında olmaları ve yollarda harcanan zamandan tasarruf etmelerini göstermektedirler.

Katılımcıların uzaktan çalışma saatlerine göre herhangi bir farklılık olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla yapılan analiz sonucunda farklılık olduğu görülmüştür. Uzaktan çalışma saati yedi ve sekiz saat olan katılımcıların Uzaktan çalışmaya olan istek ve durumları, beş saat ve dokuz saat ve üzeri çalışan katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunun temel sebeplerinden biri de düzenli bir mesai saatinin var olmasıdır. Kurumda 09.00-18.00 saatleri arasında çalışılmakta fakat iş yoğunluğundan dolayı birkaç saat daha çalışılmaya devam

edilebilmektedir. Ek mesailer, her ne kadar ek bir gelir getirirse de uzaktan çalışan kadınların hane içi etkileşimlerini etkilemektedir.

Bu çalışma ile daha önce yapılan araştırmalar arasında benzerlikler ve farklılıklar açısından değerlendirme yapıldığında birçok sonuçlar elde edilmiştir. Örneğin; Memiş ve İlkcaracan'ın (2020) Mayıs ayında yaptığı araştırmada anket tekniği kullanılmış ve araştırma sonuçlarında toplumsal cinsiyete dayalı ev içindeki işbölümlerinde değişimler olduğu gözlemlenmiştir. Bu çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Işık'ın (2020) yaptığı anket sonuçlarına göre, evden çalışan kadınlar bu pandemi sürecini zor atlatmışlardır. Çünkü çalıştıkları yerin sorumluluğunun yanı sıra ev işleri ve çocuk bakımı kısımlarının da kadınlar tarafından yürütülmesi nedeniyle bu süreçte çok zorlandıklarını ortaya koymuştur. Bu çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Aygüneş ve Ok'un çalışma raporuna göre, pandemi döneminde kadına yönelik şiddetin arttığı gözlemlenmiştir. Evde kalınan süre içerisinde kadınların, psikolojik, fiziksel, dijital, ekonomik ve cinsel şiddete maruz kaldığı tespit edilmiştir. Bu çalışmada ise şiddete ilişkin herhangi bir bulguya rastlanmamıştır.

Şentürk'ün "Covid-19 dönemiyle değişen çalışma şekillerinin çalışan motivasyonuna etkileri" adlı bitirme projesinde 160 kişiyle anket yapılmış ve araştırma sonuçlarına göre, çalışanların büyük bir bölümü uzaktan çalışmaya devam etmek isterken, özellikle 7 yaş altı çocuğu olan kadınların ofiste çalışmaya dönmek istedikleri ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada da bebeği olan çalışanlardan kreş olmadığı sürece evden çalışmak istemediklerine yönelik yanıtlar alınmıştır. Bu çalışma ile daha önce yapılan çalışma arasında paralellik söz konusudur.

Sonuç olarak bu çalışmada elde edilen sonuçlar ile daha önce yapılan benzer çalışmalar arasında hem paralellik hem de değişkenlik söz konusudur.

ÖNERİLER

Çalışmanın sonucunda birçok değişkene bağlı olarak olumlu ve olumsuz yönler ortaya konmuştur. Bu doğrultuda ilk olarak kurumlarda uzaktan çalışan çocuklu kadın personellere yönelik kreş hizmeti sunulması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Evde çocuk bakımı ile yeterince ilgilenilememesi, ilgilenilmesi durumunda iş kaynaklı olumsuz bir tablonun ortaya çıkması kreş ihtiyacını arttırmaktadır.

Doğalgaz desteği gibi destekler, çalışanlar için rahatlatıcı bir faktördür. İnternet sağlayıcılarının hızında ve kalitesinde bir yenileşme sürecinin oluşması ve çalışılan ortamda kullanılan enerji giderlerinin de yine şirket tarafından maddi olarak karşılanması bir diğer öneri olarak sunulabilmektedir.

Uzaktan çalışan personellerle ilgili bir diğer öneri ise, personellerin kendi aralarında sosyalleşmelerini sağlamak amacıyla belirli zamanlarda etkinlikler gerçekleştirilmesi ve şirketin tüm çalışanlarının kaynaşmalarını sağlamasıdır.

Araştırma yapılan birçok kurumda işverenler, tüm çalışanlarının faydalanabileceği bir psiko destek hattı ile destek almak isteyen personeline yardımcı olmaktadır. Tüm şirketlerin bu veya buna benzer yöntemlerle bir psiko destek hattı oluşturması hem çalışanlar hem de işverenler açısından önemlidir.

Türkiye gibi geleneksel aile yapısına sahip olan ülkelerde, hane içi sorumluluklar daha fazla kadınlara yüklenmektedir. Bu durum göz önüne alındığında işverenlerin uzaktan çalışan kadınlara pozitif ayrımcılık yapması gerektiği ifade edilebilir.

Uzaktan çalışan kadınların kariyerlerini olumsuz yönde etkileyebilecek durumların azaltılması ya da ortadan kaldırılması gerekmektedir. Özellikle çağrı merkezi gibi uzaktan çalışmaya daha müsait olan bölümler, performans ve terfii gibi durumlarda ofisten çalışan ile uzaktan çalışan personelin aynı düzeyde haklar tanınması ve buna göre uygun karar verilmesi gerekmektedir.

Araştırma yapılan çağrı merkezinde, çağrı sırasında müşterilere farklı (çocuk, hayvan, kapı vb.) sesler gitmesi durumunda şikâyeteye sebep olabileceği anlaşılmıştır. Burada özellikle çağrı merkezlerinin anonslarına “uzaktan çalışma sürecine geçildiği için çağrı sırasında arkadan gelebilecek kedi, köpek, çocuk, kuş veya farklı insan

sesleri için şimdiden özür dileriz” şeklinde anons eklemesi gerekmektedir. Böylelikle hem çalışanlar daha rahat çalışabilir hem işveren de bu konular ile ilgili müşteri şikâyetleri ile karşı karşıya kalmamış olacaktır.

İşverenlerin dikkat etmesi gerektiği kadar aile bireylerinin de uzaktan çalışan kadınlara destek vermesi gerekmektedir. Ev işleri gibi sorumlulukların sadece kadınların göreviymiş gibi kadınlara dayatılmaması ve evde bakıma muhtaç yaşlı, çocuk var ise evdeki bireylerin çalışma saatlerinde veya mola saatlerinde kadınlara ek bir görev vermemeleri önerilmektedir.

Uzaktan çalışmak isteyen personel kadar ofisten çalışmak isteyen personellerin de olduğu gözlemlenmiştir. Anket sonuçlarına göre uzun süredir evden çalışanlar ofise dönmek istemekte, kısa süredir evden çalışanlar ise evden çalışmaya devam etmek istemektedir. Bu kapsamda ki önerimiz, çalışanların uzaktan veya ofisten çalışması personelin isteğine bırakılmalıdır.

Çağrı merkezi faaliyetleri müşterilerle yüz yüze iletişimi gerektirmediğinden pandemi bitse dahi uzaktan çalışma devam edebilir. Hatta günümüz teknolojisine bakıldığında artık birçok şirket ve kurum alt yapısını iyileştirdiğinden hibrit çalışma sistemine de geçilebilir.

Çalışma saatleri açısından, uzaktan çalışanlar ile ofisten çalışanlar arasında bir fark bulunmamalı. Özellikle işverenlerin bu konuda daha hassas davranması ve özellikle mesai saatleri dışında personeli çalıştırmamalıdır.

Uzaktan çalışma, sadece ev ile sınırlı olmamalıdır. Ev dışında da gerekli ortam sağlandığı takdirde uzaktan çalışılmalıdır. Özellikle de evlilikten kaynaklı şirketten ayrılmak zorunda kalan kadın personellerin, şirketin bulunduğu şehrin dışına gitseler dahi çalışmaya devam etmeleri önerilebilir. Bu sayede hem şirket kıdemli çalışanlarını kaybetmemiş hem de çalışan kişi kaldığı yerden çalışmaya devam etmiş olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akbaş, Ö. Z. & Dursun, C. (2020). Koronavirüs (Covid-19) Pandemisi Sürecinde Özel Alanına Kamusal Alanını Sığdıran Çalışan Anneler. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 7(15), 79.
- Akdur, R. (1999). Birinci Basamakta Sıtmaya Yaklaşım. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 8(6), 202.
- Akdur, R. (2004). *Sıtma- Temel Bilgiler*. Ankara: Palme.
- Akkan, B. & Kesici Z. (2021). Covid-19 Salgını, İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Eşitsizlikler Üzerine Bir İnceleme. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4(72), 2822.
- Alkan Meşhur, H. F. (2007). Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar. *Akademik Bilişim 07 - IX. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri*. 31 Ocak-2 Şubat, 265-272.
- Alkan Meşhur, H. F. (2010). Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 1-24.
- Anadolu Ajansı. (2020). <https://www.aa.com.tr/tr/saglik/sitma-dunya-genelinde-2018de-405-bin-can-aldi/1816886>.
- Aygüneş, A. & Can Ok, O. (2020). COVID-19 Pandemisi Sürecinde Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları İzleme Raporu. Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Mükemmeliyet Merkezi. s.24.
- Barua, D. (1992). *History of Cholera*. (D. B. Greenough, Dü.) New York: Plenum Medical Book Company.
- Başol, O. & Çömlekçi, M. F. (2021). Uzakta Çalışmanın Sosyal ve Demografik Değişkenlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(3), 755-776.
- Baycık, G., Doğan, S., Dulay Yangın, D. & Yay, O. (2021). COVID 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3(70), 1683-1728.

- Budak, F. & Korkmaz, Ş. (2020). COVID-19 Pandemi Sürecine Yönelik Genel Bir Değerlendirme: Türkiye Örneği. *Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi*, (1), 62-79. <https://doi.org/10.35375/sayod.738657>
- Çoker, S. (2020). Turkey: Türk İş Hukuku Mevzuatında Uzaktan Çalışma. *Mondaq*. <https://www.mondaq.com/turkey/employeebenefitscompensation/923726/trk304351-hukuku-mevzuat305nda-uzaktan-al305351ma>
- Dulay Yangın, D. (2016). *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. s.17.
- Erginoğlu, A. (2020). Evden Çalışma: Daha çok özgürlük mü, sürekli gözetim mi?. Fikir Turu. <https://fikirturu.com/toplum/evden-calisma-daha-cok-ozgurluk-musurekli-gozetim-mi/>
- Eroğlu, D. & Gençay, H. (2020). Covid-19 Salgınının ve Kamusal Alan Kısıtlamalarının Kadınlar Üzerindeki Etkilerinin Haklar Bağlamında Değerlendirilmesi. *Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği*. s.64.
- Ersöz, B. & Özmen, M. (2020). Dijitalleşme ve Bilişim Teknolojilerinin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri. *AJIT-e: Academic Journal of Information Technology*, 11(42), 170-179.
- Euronews. (2020). <https://tr.euronews.com/2020/03/10/sagl-k-bakan-koca-koronavirus-covid-19-salg-n-ile-ilgili-ac-klama-yap-yor>.
- Gizem Tan, Atipik. (2007). *İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Grant, C., Wallace, L., Spurgeon, P., Tramontano, C. & Charalampous, M. (2019). Construction and initial validation of the E-Work Life scale to measure remote e-working. *Emerald insight discover journals, boks& case studies*. October.

- ILO. (2020). COVID-19 ortamında ve sonrasında uzaktan çalışma uygulama kılavuzu. s.18-19. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-71ankara/documents/publication/wcms_759299.pdf
- ILO. (2021). Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond. Paper prepared for the 2nd Employment Working Group Meeting under the 2021 Italian Presidency of the G20. April. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_791858.pdf
- Işık, E. (2020). Covid (19) Salgını ve Kadın Emeği: Türkiye’den Kadın Deneyimleri. *Politik Ekonomik Kuram*, 4(2), 219-241.
- Kandemir, M. (2011). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*. İstanbul: Legal.
- Karaca, S. (2019). *İş Yeri İnovasyonunun Bir Örneği Olarak Uzaktan Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çalışan Anneler Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kavi, E. & Koçak, O. (2010). Bilgi Toplumunda Evden Çalışmanın Etik Boyutu. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (59), 69-88.
- Kıncır, B. (2015). *Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıç, O. (2020). Tarihte Küresel Salgın Hastalıklar ve Toplum Hayatına Etkileri. *Bilim ve Düşünce*, s. 18-40. DOI: 10.53478/TUBA.2020.024
- Koparan, E. & Bekalp, B. (2020). İzolasyon Sürecinde İletişim ve Üretim Süreçleri: Kadınların Home Office Dolayımı Mesai ve İş Yüğü Dönüşümü. *Hacettepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Kültürel Çalışmalar Dergisi*, 7(2), 149-172.
- Mahiroğulları, A. (2005). *Türkiye’de İşçi Sendikacılığı*. İstanbul: Kitabevi.
- Memiş, E. (2020). Covid-19 Salgınının Kadın Çalışanlar Açısından Etkileri. Tüsiad Raporu. s.17.

- Memiş, E. & İlkaracan İ. (2020). Covid-19 Küresel Salgın Sürecinde Türkiye’de Bakım Ekonomisi ve Toplumsal Cinsiyet Temelli Eşitsizlikler. UNDP, Araştırma Notu, s.6-7.
- Namal, F & Kılıç, S. (2015). Kolera. *Turkiye Klinikleri J Public Health-Special Topics*, 1(3), 9-13.
- Nilles, J. M. (1975). Telecommunications and organizational decentralization. *IEEE Transactions on Communications*, 23(10), 1142-1147.
- Ölçer, F. (2004). Telework: 21. Yüzyılın Yeni Çalışma Biçimi. *Öneri Dergisi*, 6(22), 147-150.
- Özcan, D. (2018). *Uzaktan Çalışmanın Türkiye’deki Çalışma Hayatı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- Özçelik, Z. (2021). Covid-19 Nedeniyle Evden Çalışma Sürecinde Performans Değerlemesi: Bir Kamu Kurumu Çağrı Merkezi Örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (58), 225.
- Özer, T. B. (2019). *Enformasyon Teknolojisiyle Evden Çalışma: Türkiye’de Hizmet Sektörü Üzerinden Bir İnceleme*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özkoçak, V., Koç, F. & Gültekin, T. (2020). Pandemilere Antropolojik Bakış: Koronavirüs (Covid-19) Örneği. *Turkish Studies*, 15(2), 1183-1195.
- Öztürkoğlu, Y. (2013). Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri. *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1), 109-129.
- Parıldar, H. (2020). Tarihte Bulaşıcı Hastalık Salgınları. *Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesi Dergisi*, 30(2), 19-26.
- Parıldar, H. & Dikici, M. F. (2020). Pandemiler Tarihi. *Klinik Tıp Aile Hekimliği Dergisi*, 12(1), 3-23.

- Perinçek, Ş. (2019). Uzaktan çalışma kadının bedensel ve zihinsel yükünü artıracaktır. *Teori Dergisi*. <http://www.teoridergisi.com/uzaktan-calisma-kadinin-bedensel-ve-zihinsel-yukunu-artiracaktir>
- Sağlık Bakanlığı. (2020). <https://www.saglik.gov.tr/TR,64342/sorun-kuresel-mucadelemiz-ulusal.html>
- Sağlık Bakanlığı. (2023). <https://covid19.saglik.gov.tr/>
- Scully, J. L. (2004). *What is a disease?* EMBO Reports, s.650-657.
- Skd Türkiye Raporu. (2020). Evden Çalışma Kadın için Çözüm Değil. Eşit Adımlar. <http://www.skdturkiye.org/esit-adimlar/guncel/evden-calisma-kadin-icin-cozum-degil->
- Soysal, G. (2020). Koronavirüs Salgını ve Yaşlılık. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (Asead)*, 5(2), 290-301.
- Soysal, T. (2006). Tele Çalışma. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (9), 133-165.
- Tan, G. (2007). *ATipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma*. (Basılmamış, Doktora Tezi). Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü s.47-48.
- TBMM Kanunlar ve Kararlar Genel Müdürlüğü. (2016). <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0597.pdf>
- Türk Dil Kurumu. (2020). <https://www.tdk.gov.tr/icerik/basindan/dilimize-bulasanlar/>
- Uşen, Ş. (2020). Covid-19 Salgını Döneminde “Zorunlu” Evden Çalışma: İş ve Özel Yaşama Etkileri. *İ.Ü. İktisat Fakültesi İnsan Kaynakları Araştırma Merkezi*. Aralık.
- Ünalın, A. (1943). *SITMA- Sıtmalı yerlerde çalışan ve yaşayanlara pratik bilgiler*. Ankara: Titaş.
- WHO. (2020). <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>

- Wikipedia. (2020). https://en.wikipedia.org/wiki/Template:COVID-19_pandemic_data
- Yaşar Üniversitesi Haber Portalı. (2022). Uzaktan Çalışma Araştırması. <https://haber.yasar.edu.tr/yasam/uzaktan-calisma-arastirmasi.html>
- Yılmaz, Ö. (2017). 1847-1848 Kolera Salgını ve Osmanlı. *Avrasya İncelemeleri Dergisi-Journal of Eurasian Inquires*, VI(1), 23.
- Yurdakul, E. (2015). Tarihte Önemli Bulaşıcı Hastalık Salgınları. *Türkiye Klinikleri J Public Health-Special Topics*, 1(3), 1-6.
- Yüceol, N., Kakı, S. & Çekçi, I. (2022). Covid-19 Pandemisinin Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatına Katılımı ve İş-Yaşam Dengesine Etkilerinin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 45-64.
- Zeybekoğlu, Ö. & Dursun, C. (2020). Koronavirüs (Covid-19) Pandemisi Sürecinde Özel Alanına Kamusal Alanı Sığdıran Çalışan Anneler. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (Asead)*, 7(5), 78-94.

EK 11: ANKET FORMU

Bu anket, Manisa Celâl Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı'nda yürütülen “**COVID-19 PANDEMİ SÜRECİNDE UZAKTAN ÇALIŞAN KADINLARIN YAŞADIKLARI SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ: ÇAĞRI MERKEZİ ÖRNEĞİ**” isimli yüksek lisans tezinin saha araştırmasında kullanılacak sorulardan oluşmaktadır. Ankette ad, soyad vb. gibi kişisel bilgiler talep edilmemektedir. Verdiğiniz cevaplar, bilimsel amaç dışında kullanılmayacaktır. Tahmini olarak 10 dk. sürecek olan anket, tamamen gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirilmektedir. Ankete başladıktan sonra herhangi bir gerekçe ile ankete devam etmekten vazgeçebilirsiniz. Verdiğiniz yanıtların değerlendirilmeye alınması için tüm soruların eksiksiz yanıtlanması gerekmektedir. Sizin için en doğru yanıtın verilmesi çalışmanın bilimsel değeri açısından önemlilik arz etmektedir.

Gönüllü olarak ankete katılmayı kabul ediyorsanız aşağıdaki kutucuğu işaretleyerek soruları cevaplandırmaya başlayabilirsiniz. Teşekkürler.

Bahar DEMİR
Manisa Celâl Bayar Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı Y. Lisans Öğrencisi

“Araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul ediyorum”

☐

1) Cinsiyetiniz?

(1) Kadın (2) Erkek

2) Yaşınız?

(1) 18-23 (2) 24-28 (3) 29-32 (4) 33+

3) Medeni Hâliniz?

(1) Evli (2) Bekâr (3) Boşanmış

4) Hayatınızın çoğunlukla geçtiği yer neresidir?

(1) Büyükşehir (2) İl Merkezi (3) İlçe Merkezi (4) Köy-Kasaba

5) Kardeş Sayınız?

(1) Hiç Yok (2) 1

(3) 2 (4) 3 (5) 4 ve daha üzeri

6) Annenizin eğitim durumu nedir?

- (1) Okur-yazar değil (2) Okur-yazar
(3) İlkokul/Ortaokul mezunu (4) Lise mezunu
(5) Lisans mezunu (6) Önlisans Mezunu
(7) Diğer

7) Babanızın eğitim durumu nedir?

- (1) Okur-yazar değil (2) Okur-yazar
(3) İlkokul/Ortaokul mezunu (4) Lise mezunu
(5) Lisans mezunu (6) Önlisans Mezunu
(7) Diğer

8) Anne-Baba Medeni Durumu:

- (1) Her ikisi de sağ ve birlikte (2) Her ikisi de sağ ama ayrı yaşıyorlar
(3) Her ikisi de sağ ve birlikte (4) Baba sağ, anne vefat
(5) Her ikisi de vefat

9) Kişisel geliriniz aylık ne kadardır?

- (1) 4.250 TL ve daha az (2) 4.251-6.000 TL (3) 6.001-10.000 TL (4) 10.000 TL ve üzeri

10) Ailenizin toplam aylık geliri ne kadardır?

- (1) 4.250 TL ve daha az (2) 4.251-6.000 TL (3) 6.001-10.000 TL (4) 10.000 TL ve üzeri

11) Uzaktan çalışmaya ne zamandır başladınız?

- (1) 1 yıldan az (2) 1 -2 yıl
(3) 2 yıldan fazla

12) Bir ofisiniz / çalışmak için ayrı bir odanız var mı?

- (1) Evet (2) Hayır

13) Günde Ortalama ne kadar süre çalışıyorsunuz?

- (1) 5 saat (2) 6 saat
(3) 7 saat (4) 8 saat (5) 9 saat ve üzeri

B) Aşağıdaki ifadeleri kendiniz için en uygun olacak şekilde puanlayınız.

Puanlama; (1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) şeklindedir.

Sorular	1	2	3	4	5
1. Uzaktan çalışma ile ilgili nasıl etkili olacağımı biliyorum.					
2. Kuruluşum uzaktan çalışma becerileri ve davranışları konusunda eğitim vermektedir.					
3. Yaptığımız iş, uzaktan çalışmaya uygundur.					
4. Günlük işin sonunda kendimi çok yorgun hissedirim					
5. Evde internet bağlantım sorunsuz çalışmaktadır.					
6. Uzaktan çalışırken esnek saatlere sahip olmak, iş ve iş dışı hayatımı kontrol etmemi sağlıyor.					
7. Koronavirüs salgını nedeniyle iş yerlerinin evden çalışma izni vermesini doğru buluyorum.					
8. Riski azaltmak adına uygun birimlere evden çalışma izni verilmesini doğru buluyorum.					
9. Bu süreçte toplantıların ve iş takiplerinin uzaktan yapılmasında bir aksaklık oluşmadı.					
10. Evde çalışırken kendimi ve ailemi daha güvende hissediyorum.					
11. Evden çalışırken iş performans kaybı yaşamadığımı düşünüyorum					
12. Evden çalışırken ofiste çalıştığımdan daha fazla mesai harcıyorum.					
13. Bu süreç sonunda evden çalışma modelinin iş hayatında daha fazla yer bulacağına inanmıyorum					
14. Uzaktan çalışmam, ailem/arkadaşlarımla veya diğer iş dışı etkinliklerle geçirmek istediğim zamanımı yemektedir.					
15. Uzaktan çalışırken genellikle normal çalışma saatlerimin dışındaki işlerle ilgili sorunları düşünürüm.					
16. Uzaktan çalışırken iş-yaşam dengemden memnunum.					
17. Uzaktan çalışma yoluyla işe sürekli erişimin olması çok yorucu olmaktadır.					
18. Uzaktan çalışırken iş görevlerime daha iyi konsantre olabilirim.					
19. Uzaktan çalışırken zaman yönetimini daha iyi yapabiliyorum.					
20. Amirim, evden çalışırken işimi ne zaman ve nasıl tamamlayacağım konusunda bana tam kontrol verir.					

21. Uzaktan çalışırken etkili bir şekilde performans gösteremiyorsam bana tavsiyede bulunacağı için bölüm yöneticime güveniyorum.					
22. Kurumum, uzaktan çalışırken işimde etkili olacağıma, iyi görev yapacağıma güveniyor.					
23. Evden çalışırken aile/diğer sorumluluklar nedeniyle kesintiye uğrarsam, yine de birim yöneticimin kalite beklentilerini karşılarım.					
24. Evden çalışırken, dinlenebilmek için işi ne zaman kapatacağımı/işimi bırakacağımı biliyorum.					
25. Çocuklarım/ailem/arkadaşlarım evden uzaktan çalışırken genellikle rahatsız edilmemem gerektiğini biliyor.					
26. İşim o kadar esnek ki, istersem ve istediğim zaman uzaktan çalışmaya kolayca zaman ayırabiliyorum.					
27. Bölüm müdürüm, tüm işlerin tamamlanmış olması koşuluyla, saatlerimi ihtiyaçlarımı karşılayacak şekilde esnetmeme izin veriyor.					
28. Bölüm müdürüm, uzaktan çalışma ve iş-yaşam dengemi yönetmek açısından benim için iyi bir rol modelidir.					
29. Uzaktan çalışırken iş taleplerinin çok daha yüksek olduğunu hissediyorum.					
30. Uzaktan çalışırken normal çalışma saatlerini geçirdiğim için oldukça motive oluyorum.					
31. Uzaktan/evden çalışma yeteneğim sayesinde genel iş verimliliğim arttı					
32. Uygun beceri ve davranışlar geliştirerek uzaktan çalışmaya uyum sağladım.					
33. Uzaktan çalışırken sosyal hayatım zayıf kaldı.					
34. Teknolojiyi kullanarak nasıl sosyalleşeceğimi biliyorum.					
35. Uzaktan çalışırken ev içerisinde geçirdiğim zaman arttığından, ev yüküm de arttı.					
36. Uzaktan çalışma esnasında sessiz bir ortama ihtiyaç duyarım.					
37. Uzaktan çalışma esnasında ev işleri de yapmaya çalışırım.					
38. İzin verilirse uzun bir süre uzaktan çalışmak isterim.					
39. Bir kadın olarak evden çalışma beni çok yıpratmaktadır.					
40. Kurumum, benim ekstra çabalarımı ödüllendirmektedir.					
41. Uzaktan çalışma sebebiyle görevde yükselememek, işe karşı olan ilgimi azaltır.					
42. Uzaktan çalışma için gerekli olan tüm teknik malzemeler şirket tarafından karşılandı.					

43. Uzaktan çalışma esnasında, kadın olduğum için, arayan kişilerin ses tonları daha yüksek olmaktadır.					
44. Molalarımda dinlenmekten çok ev işlerine zaman ayırırım.					
45. İstedğim zaman molaya çıkabilirim.					
46. İşyerinden çalışmaya kıyasla evden çalışmak daha çok yorucudur.					
47. Evdeki kapı sesi, evde yaşayanların sesi vb. sesler çalışmamı olumsuz etkiler.					
48. Uzaktan çalışırken oluşan sistem sorunları performansımı olumsuz etkilemektedir.					
49. Ailem bir kadın olarak uzaktan çalışmamı daha doğru buluyor.					
50. Pandemi bitse bile uzaktan çalışmanın daha verimli olacağını düşünüyorum.					

EK 12: MÜLAKAT FORMU

- 1) Yaşınız?
- 2) Medeni Hâliniz?
- 3) Eğitim durumunuz nedir?
- 4) Eşinizin eğitim durumu nedir?
- 5) Aylık gelirin ne kadar?
- 6) Ailenizin aylık geliri ne kadar?
- 7) Kaç çocuğunuz var?
- 8) Çocuğunuz/ çocuklarınız kaç yaşında?
- 9) Siz çalışırken çocuklarınıza bakan bakıcı veya bakacak biri var mı?
- 10) Ne zamandır evden çalışıyorsunuz?
- 11) Hangi bölümde çalışıyorsunuz? Gelen arama- giden arama?
- 12) Günde ortalama ne kadar çağrı alıyorsunuz?
- 13) Eşiniz çalışıyor mu?
- 14) Eşiniz çalışıyor ise ofisten mi, uzaktan mı çalışıyor?
- 15) Günde ortalama kaç saat çalışıyorsunuz?
- 16) Evde çocuğunuz dışında bakıma ihtiyacı olan birey var mıdır?
- 17) Evden çalışmanın avantajları sizce nelerdir?
- 18) Evden çalışmanın dezavantajları sizce nelerdir?
- 19) Evden çalışırken en çok hangi sorunları yaşıyorsunuz?
- 20) Çocuk bakımı işlerine ne kadar zaman ayırıyorsunuz?
- 21) Şirketiniz uzaktan çalışma imkanı verse her zaman uzaktan çalışmak ister misiniz?
- 22) Uzaktan çalışmak daha mı avantajlı?
- 23) Evde ev-çocuk bakım işlerine kim daha çok vakit ayırır? Evde iş bölümünüz var mı?
- 24) Bir kadın olarak evden çalışma hakkındaki düşüncelerinizi alabilir miyim?
- 25) Sizin uzaktan çalışma ile ilgili eklemek istediğiniz hususlar var mı?
- 26) Uzaktan çalışmak kariyerinizi etkiliyor mu?

EK 13: ANKET UYGULAMA İZİN FORMU

RE: Anket Formu Bahar DEMİR.docx

Merhaba Bahar Hanım

Anket çalışmanızda Şirket isminizin kullanılmaması, bilgi gizliliği koşullarıyla yürütülmesi ve sonuçlarını tarafımızla da paylaşılması kaydıyla Çağrı Yönetimi Bölümü'nde anket çalışması yapılabilirsiniz.

Bilgilerinize sunar, çalışmanızda başarılar dileriz.

Saygılarımızla,

İnsan Kaynakları Yönetimi

From: Bahar Demir

Sent: Tuesday, January 11, 2022 11:44 AM

To: İK Personel

Subject: FW: Anket Formu Bahar DEMİR.docx

Merhaba;

Ben Manisa Celâl Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans öğrencisiyim, şu an tez aşamasında 'Covid 19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışan Kadınların Yaşadıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri (Çağrı Merkezi Örneği)' üzerine bir tez yazıyorum. Tezinde kullanacağım anketi, Çağrı Merkezinde çalışan, kadın arkadaşlarımdan da doldurabilmesi için tarafınızdan onay verilmesi hususunda desteğinizi rica ederim.

Ankette sorulacak sorular ekte bilgilerinize sunulmuştur, ayrıca anket formunun linki de paylaşılmıştır.

İyi çalışmalar dilerim.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeV7wH4HqZ3Z79f0QF5IPYLcYG4wtNWqH4qgfb_IJ4vIhw/viewform

EK 14: Manisa Celal Bayar Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurul
Onay Belgesi

T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN
ETİK
KURULU KARARLARI

Toplantı Tarih	: 01.11.2022
Toplantı Sayısı	: 2022/ 09
Toplantıda Alınan Karar Sayısı	:10

Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu 01.11.2022 tarih ve saat 11:00'da toplanmış, aşağıdaki kararlar alınmıştır.

KARAR:

- 3-** MCBÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi Doç.Dr. Dilek DULAY YANGIN'ın 19.10.2022 tarih ve E.410528 sayıda kayıtlı MCBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı Yükseklikans öğrencisi Bahar DEMİR'in “ Covid 19 Pandemi Sürecinde Uzaktan Çalışan Kadınların Yaşadıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Çağrı Merkezi Örneği ” adlı tez çalışmasının etik yönden uygunluğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verildi.

(imza) Prof.Dr.Ramazan GÖKBUNAR Başkan		
(imza) Prof.Dr.Fatma ŞAŞMAZ ÖREN KOÇTÜRK Üye	(imza) Prof.Dr.Nurettin GÜLMEZ Bşk.Yrd.Üye	(imza) Prof.Dr.Osman Murat Üye
(imza) Prof.Dr.Selhan ÖZBEY Üye	(imza) Prof.Dr.Özge AYAN Üye	(imza) Prof.Dr. Talip KABADAYI Üye