

T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

COVID-19 PANDEMİSİ SÜRESİNCE ALTERNATİF ÇALIŞMA ALANLARI
KULLANIMININ İNCELENMESİ: KATILIM BANKASI ÇALIŞANLARI
ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS

Abdulkadir DAŞTAN

ARALIK – 2021
GÜMÜŞHANE



**T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İŞLETME ANABİLİM DALI

**COVID-19 PANDEMİSİ SÜRESİNCE ALTERNATİF ÇALIŞMA ALANLARI
KULLANIMININ İNCELENMESİ: KATILIM BANKASI ÇALIŞANLARI
ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

**INVESTIGATION OF THE USE OF ALTERNATIVE WORK AREAS DURNG
THE COVID-19 PANDEMIC: A RESEARCH ON PARTICIPATION BANK
EMPLOYEES**

YÜKSEK LİSANS

Abdulkadir DAŞTAN

**ARALIK – 2021
GÜMÜŞHANE**



**T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İŞLETME ANABİLİM DALI

**COVID-19 PANDEMİSİ SÜRESİNCE ALTERNATİF ÇALIŞMA ALANLARI
KULLANIMININ İNCELENMESİ: KATILIM BANKASI ÇALIŞANLARI
ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

**INVESTIGATION OF THE USE OF ALTERNATIVE WORK AREAS DURING
THE COVID-19 PANDEMIC: A RESEARCH ON PARTICIPATION BANK
EMPLOYEES**

YÜKSEK LİSANS

Abdulkadir DAŞTAN

Danışman: Doç. Dr. Alper Veli ÇAM

**ARALIK – 2021
GÜMÜŞHANE**

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlamış olduğum “**Covid-19 Pandemisi Süresince Alternatif Çalışma Alanları Kullanımının İncelenmesi: Katılım Bankası Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma**” isimli bu tezimin, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi, alıntı yaptığım tüm çalışmaları kaynakçada belirttiğimi ve Gümüşhane Üniversitesi’nin lisanslı kullanıcısı olduğu intihal yazılım programı ile Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’nün belirlediği kıstaslara uygun olarak raporladığımı taahhüt ederim. Tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği’nin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

07 /12 / 2021

.....
Abdulkadir DAŞTAN

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tez çalışmam süresi boyunca danışmanlık görevini üstelenip her konuda maddi ve manevi desteğini esirgemeyen Sayın Doç. Dr. Alper Veli ÇAM'a yine süreç boyunca istatistik veriler konusunda birçok destek veren Sayın Doç. Dr. Handan ÇAM'a saygı ve sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Çalışma hayatının yanında akademi hayatını da yürütürken özel hayatından fedakarlığını hiç esirgemeyen eşim Esra DAŞTAN'a çoğu zaman oyun ve eğlence vakitlerinde bana ders çalışma imkanı verdikleri için oğullarım İbrahim Faruk DAŞTAN, Furkan Emir DAŞTAN'a teşekkürlerimi sunarım.

Dualarında hiçbir zaman beni unutmayan, her yola çıktığımda mutlaka arayıp dua eden canım annem Kezban DAŞTAN tahtında, tüm aileme teşekkürlerimi sunarım.

Abdulkadir DAŞTAN
GÜMÜŞHANE - 2021

ÖZET

11 Mart 2020 tarihinde Covid-19 virüs yayılımının DSÖ tarafından pandemi ilan edilmesi ve Türkiye’de yine aynı tarihte ilk vakanın görülmesi ile birlikte, birçok kurum alternatif çalışma alanlarında personel çalıştırmaya başlamış ve bu süreç 2021 süresince de devam etmektedir. Bu süreçte Katılım Bankaları da alternatif çalışma alanlarını aktif olarak deneyimlemiştir. Teknoloji kabul modeli ile bu yeni alanların belirlenen kaygı ve iş yapış şekilleriyle birlikte tercih nedenleri, çalışanlar üzerindeki etkileri ölçümlenmek istenmektedir. Araştırma ülke genelindeki Katılım Bankalarında ofis veya şubede çalışanların üzerinden oluşturulan 411 örneklem üzerinden yürütülmüştür.

Çalışmaya bulgularında, çalışanların evden-uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışma sistemine uyumlulukları (mevcut iş yapma düzeni, mevcut iş yapma tekniği, teknolojik altyapı), zaman (tasarruf, hizmetin tam olması, çeviklik), algılanan davranışsal kontrolü (kendine güven, yetki, yeterlilik) ve algılanan kullanım kolaylıkları (adaptasyon, kariyer, işverenin altyapı desteği, rahatlık) faktörlerinin , algılanan faydayı (konfor, pratiklik, verimlilik, performans artışı, planlı çalışma, maliyet azaltma, veri güvenliği) olumlu etkilediği ortaya koyulmuştur. Ayrıca çalışanların evden-uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışma sistemi için kolaylaştırıcı koşullar (işverenin kaynak yeterliliği, altyapı erişimi, iletişim araçları etkisi, teknik destek), endişe (sistem endişesi, verilerin korunması, sistem için erken öngörüsü, işi tam olarak yapamama, korkutuculuk), güven (veri güvenliği, bilgi gizliliği, yenilik önyargısı, genel güven) ve öz yeterlilik (rahat hissetme, sistem için bilgi yeterliliği, kendine güven) faktörlerinin, algılanan faydayı (konfor, pratiklik, verimlilik, performans artışı, planlı çalışma, maliyet azaltma, veri güvenliği) olumsuz etkilediği ortaya koyulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Covid-19, Evden çalışma, Pandemi, Teknoloji kabul modeli

SUMMARY

With the declaration of the spread of the Covid-19 virus as a pandemic by WHO on March 11, 2020, and the first case seen in Turkey on the same date, many institutions have started to employ personnel in alternative working areas, and this process continues throughout 2021. In this process, Participation Banks have also actively experienced alternative working areas. With the Technology Acceptance Model, it is desired to measure the reasons for preference and the effects on employees, together with the above-mentioned concerns and ways of doing business of these new areas. The research was carried out on 411 samples formed from employees working in offices or branches in Participation Banks across the country.

When we look at the study in general, the compatibility of the employees to the working system with working models such as home-remote working (current working order, current working technique, technological infrastructure), time (savings, full service, agility), perceived behavioral control (self-confidence, authority), competence) and perceived ease of use (adaptation, career, employer's infrastructure support, convenience) factors positively affect perceived benefit (comfort, practicality, efficiency, performance increase, planned work, cost reduction, data security). According to the same results, while the factors of compliance, time, anxiety and perceived behavioral control positively affected the perceived ease of use, self-efficacy, confidence and facilitating conditions negatively affected the perceived ease of use. According to other results of the study, perceived ease of use and perceived usefulness factors negatively affected attitude (insecurity, experience, seeing unnecessary, thinking it is a bad idea, restlessness).

Keywords: Covid-19, Work from home, Pandemic, Technology acceptance model

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	III
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI	IV
TEŞEKKÜR	V
ÖZET	VI
SUMMARY	VII
TABLolar DİZİNİ	X
ŞEKİLLER DİZİNİ	XII
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ	XIII
1. PANDEMİ VE ALTERNATİF ÇALIŞMA HAYATI	1
1.1. Pandemi ve Covid-19- Pandemisinde Çalışma Hayatı	1
1.1.1. Pandemi Kavramı	1
1.1.2. Tarihte Yaşanan Bazı Önemli Pandemiler	2
1.1.2.1. Veba (Taun, Kara Veba, Kara Ölüm)	2
1.1.2.2. İspanyol Gribi	2
1.1.2.3. Hong Kong Gribi	3
1.1.3. Covid-19 Pandemisinde Çalışma Hayatı	4
1.1.3.1. Covid-19 Pandemisi	4
1.1.3.2. Çalışma Hayatında Covid-19	7
1.1.3.3. Çalışma Hayatına Yönelik Covid-19 Önlemleri	7
1.1.3.4. Evden Çalışma Yapılması	9
1.2. Çalışma Hayatındaki Değişimler ve Alternatif Çalışma Alanları	11
1.2.1. Çalışma Hayatındaki Değişimler	11
1.2.2. Uzaktan, Evden Çalışma	14
1.2.2.1. Evden Çalışma Nedir? Ne değildir?	14
1.2.2.2. Evden Çalışma Modellerine Uygun İş Sahaları ve Etkileyen Faktörler	18
2. LİTARETÜR ARAŞTIRMASI VE TEKNOLOJİ KABUL MODELİ	23
2.1. Teknoloji Kabul Modeli İle Alternatif Çalışma Alanlarına İlişkin Literatür Özeti	23
2.2. Teknoloji Kabul Modeli	28
2.2.1. Giriş	28
2.2.2. Teknoloji Kabul Modelinin Tanımı	29
2.2.3. Teknoloji Kabul Modelinin Önemi	31

2.2.4. Teknoloji Kabul Modelinin İşleyişi	31
2.2.5. Teknoloji Kabul Modelinin Bileşenleri.....	32
2.2.6. Algılanan Fayda	32
2.2.7. Algılanan Kullanım Kolaylığı.....	32
2.2.8. Tutum	33
2.2.9. Niyet	33
2.2.10. Özel Norm	33
2.2.11. İmaj	34
2.2.12. İşe Uygunluk	34
2.2.13. Çıktı Kalitesi	34
2.2.14. Sonuç Gösterilebilirliği.....	34
2.2.15. Deneyim	34
2.2.16. Gönüllülük.....	35
3. COVID-19 PANDEMİSİ SÜRESİNCE ALTERNATİF ÇALIŞMA ALANLARI KULLANIMININ TEKNOLOJİ KABUL MODELİ KAPSAMINDA İNCELENMESİNE YÖNELİK UYGULAMA.....	36
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	36
3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	37
3.3. Araştırmanın Metodolojisi	39
3.3.1. Evrenin Belirlenmesi ve Örneklem Süreci	39
3.3.2. Araştırmanın Yöntemi	40
3.3.3. Veri Toplama Araçları	44
3.3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	47
3.4. Araştırmanın Bulguları	47
3.4.1. Demografik Bulgular	47
3.4.2. Çalışanların, Modellere Karşı Algıları ve Tutumları.....	49
3.4.3. Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizleri Sonuçları.....	57
3.4.4. Yapısal Eşitlik Analiz Sonuçları.....	59
4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	72
KAYNAKÇA.....	75
EKLER.....	83
ÖZGEÇMİŞ	104

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Evden çalışmanın avantajları ve dezavantajları.....	17
Tablo 2. Uyum iyiliği indeksleri	43
Tablo 3. Yararlanılan önceki yapılan çalışmalar ve ölçek yapısı.....	45
Tablo 4. Çalışmanın sonuçları; demografik özellikler	48
Tablo 5. Çalışmanın sonuçları; mesleki soruların çıktıları	48
Tablo 6. Likertli soruların referans aralıkları.....	49
Tablo 7. Çalışmanın sonuçları; algılanan fayda faktör değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri	50
Tablo 8. Çalışmanın sonuçları; algılanan kullanım kolaylığı faktör değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri	50
Tablo 9. Çalışmanın sonuçları; gerçekleşen davranış faktör değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri	51
Tablo 10. Çalışmanın sonuçları; uyumluluk faktör değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri	52
Tablo 11. Çalışmanın sonuçları; tutum faktör değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri	52
Tablo 12. Çalışmanın sonuçları; niyet faktör değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri	53
Tablo 13. Çalışmanın sonuçları; kolaylaştırıcı koşullar faktör değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri	53
Tablo 14. Çalışmanın sonuçları; endişe faktör değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma	54
Tablo 15. Çalışmanın sonuçları; güven faktör değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri	55
Tablo 16. Çalışmanın sonuçları; zaman faktör değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri	55
Tablo 17. Çalışmanın sonuçları; öznel normlar faktör değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri	56
Tablo 18. Çalışmanın sonuçları; öz yeterlilik faktör değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri	56

Tablo 19. Çalışmanın sonuçları; algılanan davranışsal kontrolü faktör değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri	57
Tablo 20. Çalışmanın sonuçları; modelde yer alan faktörlerin doğrulayıcı faktör analizi uyum iyiliği ölçüleri.....	58
Tablo 21. Çalışmanın sonuçları; araştırma modelinin uyum iyiliği ölçüleri	59
Tablo 22. Çalışmanın sonuçları; modelin standart regresyon yükleri.....	64
Tablo 23. Çalışmanın sonuçları; araştırma modelinin hipotezlerinin değerlendirilmesi	65



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Teknoloji kabul modeli	30
Şekil 2. Teknoloji kabul modeli 2	31
Şekil 3. Araştırmanın teorik modeli ve hipotezler	37
Şekil 4. Yapısal eşitlik modeli	42
Şekil 5. Araştırmanın yapısal eşitlik modeli Amos çıktısı.....	60
Şekil 6. Araştırmada çalışılan model	61
Şekil 7. Değişkenlerin model içerisindeki görünümü	62
Şekil 8. Araştırmanın yapısal eşitlik modelinin yol katsayıları ve hata katsayılarının olduğu amos çıktısı.....	63
Şekil 9. Çalışmanın sonuçları; modelin regresyon yönleri ve standart regresyon yükleri.....	65

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AGFI	: Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi
CFI	: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
COVID-19	: 2019 Yılında Ortaya Çıkan Koronavirüs Hastalığı
COM	: Uyumluluk
DNA	: Deoksiribo Nükleik Asit
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
GFI	: İyilik Uyum İndeksi
HES	: Hayat Eve Sığar
LISREL	: Doğrusal Yapısal İlişki
NFI	: Normlaştırılmış Uyum İndeksi
NNFI	: Normlaştırılmamış Uyum İndeksi
PEOU	: Algılanan Kullanım Kolaylığı
PI	: Sezgisellik
PU	: Yararlılık
RFI	: Göreceli Uyum İndeksi
RMSEA	: Hata Kareler Ortalamasının Karekökü
RNA	: Ribonükleik Asid
TKM	: Teknoloji Kabul Modeli
TKM2	: Genişletilmiş Teknoloji Kabul Modelinin
UTAUT	: Birleşik Kabul ve Teknoloji Kullanımı Teorisi
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü
YEM	: Yapısal Eşitlik Modellemesi

1. PANDEMİ VE ALTERNATİF ÇALIŞMA HAYATI

1.1. Pandemi ve Covid-19- Pandemisinde Çalışma Hayatı

1.1.1. Pandemi Kavramı

Bulaşıcı hastalıklar, insanlık tarihi boyunca doğal felaketler olarak tanımlanmıştır. Mikrobiyoloji biliminin gelişmesine kadar nasıl insandan insana veya hayvandan insana taşındığı bilinmeyen bulaşıcı hastalıklar, o dönemlerde birçok bilinmeyen olması sebebiyle önlemler konusunda da yetersiz kalınmıştır. Günümüzde halen hijyen şartlarının sağlanamadığı eğitim veya altyapı yetersizliği olan az gelişmiş toplumlarda bulaşıcı hastalıklar en önemli ve en çok ölüme sebep olan ölüm nedenleri arasında yer almaktadır (Temel vd., 2017).

Dünya tarihini incelediğimizde çeşitli bölgelerde ortaya çıkan ve insanlık için acı sonuçlara neden olan pandemi vakaları hep olagelmıştır. Canlı organik yapıların olduğu tüm ortamlarda yeni virüs, bakteri oluşumlarının olması da sürekli muhtemeldir.

Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) tanımlamasına göre, aşağıdaki üç koşulu sağlayan hastalıklar pandemi sayılmaktadır.

- Toplumun daha önce görmediği benzersiz bir hastalığın ortaya çıkışı
- Bulaşan hastalığa neden olan etmenin insanlara bulaşması ve tehlikeli bir hastalığa yol açması
- Hastalık etmeninin insanlar arasında kolay ve devamlı olarak yayılması

Bir hastalık veya olumsuz durumun sadece yaygın ve insan ölümüne yol açması pandemi nedeni oluşturmaz. Pandemi sayılabilmesi için, bu durumun aynı zamanda insanlara bulaşıcı da olması gerekmektedir. Örnek olarak kanser hastalığı özellikle insanlarda çok yüksek rakamda görülmeye ve ölüme sebep olmasına rağmen büyük çoğunluk türlerinin bulaşıcı olmaması nedeniyle pandemi olarak isimlendirilmemektir (URL-1, 2021).

Diğer bir tanımlamaya göre pandemi, bir hastalığın veya hastalık etmenlerinin, enfeksiyon etmeninin birçok ülke, bölge ve kıtaya nüfuz etmesi ve çok geniş bir alanda yayılım göstermesidir (Durmuş, 2020).

1.1.2. Tarihte Yaşanan Bazı Önemli Pandemiler

1.1.2.1. Veba (Taun, Kara Veba, Kara Ölüm)

Kara Veba, Taun, Kara Ölüm gibi isimlerle adlandırılan pandemi süreci 1346-1353 yılları arasında birçok kıtada etkili olan ve şu ana kadar insanlık tarihinin kaydedilen en ölümcül salgınıdır. Kara Veba salgını, dünyanın birçok farklı noktasında etkili olup tam olarak net bir ölüm sayısı bilinmese de, Avrasya ve Kuzey Afrika’da 75-200 milyon insanın ölümüne sebep olmuştur.

Yersinia pestis bakterisinin sebep olduğu veba salgını Çin ve Orta Asya’dan başlayarak, 1347’de Kırım’da bir Ceneviz ticaret merkezini kuşatan Moğol ordusunun hastalığı yaymak amacıyla vebalı cesetleri mancınıkla şehrin içerisine atması sebebiyle Avrupa’ya yayılmış oldu. Avrupa da birçok soylunun ölümüne de sebep olan Kara Veba, Avrupa’nın sosyal temellerinin de değişmesine sebep olmuştur.

Hastalık insan vücudunda kasıklarda şişmeler, morarmalar şeklinde bakterinin vücuda nüfuz ettiği belirgin bir şekilde görülmekte idi. Kemirgenler ve pireler üzerinden insanlara bulaştığı düşünülen hastalığın, 15 Ocak 2018 yılında yayımlanan BBC haberine göre salgının nedeni hayvanlar değil insanlar olduğu ortaya çıktı (URL-2, 2021).

1.1.2.2. İspanyol Gribi

İspanyol gribi veya İspanyol nezlesi, Birinci Dünya Savaşı gibi zor bir süreç sonrası olarak adlandırabileceğimiz bir durum altında ortaya çıkmıştır. Böyle bir ortamda hastalık sürecinde insanlardan bilgilerin saklanması normal olarak karşılanmaktadır. Kaldı ki bu süreçte basın üzerinde de ciddi bir sansür bulunmakta idi. Tüm bu nedenlerle aslında bu pandeminin ne zaman ve nerede başladığı bilinmesi zorlaşmıştır. Başlangıç noktası olarak birçok rivayet bulunmaktadır.

Bu pandemi süresince en önemli olay ise Amerika Birleşik Devletleri’nin iki milyona yakın askeri Birinci Dünya Savaşı sırasında Avrupa’ya göndermiştir. Avrupa da Fransa’ya giden ABD askerleri, pandeminin ülke geneline yayılmasına sebep oldular. Ancak yukarda belirttiğimiz üzere o dönemde basın üzerindeki baskılar sebebiyle bu bilgiler topluma yayılmadı. Birçok kişi salgından bir haber bulaşının daha da yayılmasına sebep oldular. Avrupa bu savaş döneminde tarafsızlığını ilan eden İspanya basını aracılığı ile salgın olduğunu öğrendiğinden bu pandemi “İspanyol gribi” adıyla isimlendirildi. İspanyol gribi pandemisi, dünya genelinde üç kez tepe yaptı.

İlk tepe noktası 1918 bahar aylarında başlayıp yaz sonlarında sona erdi. İkinci tepe noktası ise 1918 yılının sonbahar döneminde başlayarak pik noktasına ulaştı. Üçüncü pik noktası ise yine aynı yılın son zamanlarında eki gösterdi. Pandemi 1920 yılında dahi ara ara görülse de grip pandemilerinin değişmez parçası olan mutasyona uğrayan varyantları sebebiyle son iki pik noktasında asıl öldürücülüğü yaşatmıştır. Nihayet Birinci Dünya savaşı bitiminde askerlerin evlerine dönemleriyle salgın dünyanın birçok yerine yayılım göstermiştir. Amerika kıtasından, Avrupa'ya, Balkanlardan, Hindistan ve Orta Asya ülkelerine hatta Avrupa'nın sömürüsü olan Afrika ülkelerinden Asya sömürgelerine kadar ulaştı. Bu pandemide devlet adamları da payını almıştı. Salgında Alman Şansölyesi, Amerika Birleşik Devletleri Başkanı, Büyük Britanya Başbakanı gibi önemli isimlerde bu hastalıkla enfekte oldular (Yolun, 2012).

1918 – 1920 yılları arasında etkili olan İspanyol gribi, 500 milyondan fazla kişinin enfekte olmasına ve hastalığı bulaştırmasına sebep oldu, bir buçuk yıl içerisinde 50 milyondan fazla insanın ölmesine neden olarak insanlık tarihinin o zamana kadar bilinen en büyük salgını olmuştur (Temel, 2020).

İspanyol gribi tüm dünyayı etkilediği gibi Osmanlı Devleti'ni de etkilemiştir. Türk şairlerimizden Nazım hikmet şiirlerinde İspanyol gribine şu şekilde yer vermiştir.

“Biz ki İstanbul şehriyiz, Seferberliği görmüşüz:

Kafkas, Galiçya, Çanakkale, Filistin, Vagon ticareti, tifüs ve İspanyol nezlesi bir de İttihatçılar, bir de uzun konçlu Alman çizmesi 1914'ten 1918'e kadar yedi bitirdi bizi..”

1.1.2.3. Hong Kong Gribi

Hong Kong Gribi, 1968- 1969 yılları arasında dünya üzerinde yaklaşık olarak bir milyon insanı öldüren kategori 2. ait bir grip salgını olarak insanlık tarihinde yer almıştır. Hastalığa sebep olan A tipi H3N2 virüsü, bir çok tipteki virüslerin bir araya gelmesi ile yeni bir alt tipe sahip olan virüslerin birleşmesi ile ilk halinden farklı bir virüs ortası çıkması olarak adlandırılmış Antijenik sapma nedeniyle H2N2 virüsünden meydana geldi. Hastalık ilk kez Hong Kong da ortaya çıktığından Hong Kong gribi olarak adlandırıldı (URL-3, 2021).

Yeni ortaya çıkan bu virüs, mevcutta dünya üzerinde etkisi olan kuş gribi virüslerinden bazı genleri içinde barındırmaktaydı. Hastalığın grip belirtileri gibi dört gün sonrasına kadar belirti göstermeden ilerliyor ve en çok yaşlı nüfusta ölüm oranı bir hayli yüksekti.

Salgın katıllara göre ilk kez 13 Temmuz 1968 tarihinde Hong Kong da kayıt altına alındı. Temmuz 1968 sonralarında ise salgın ülke dışına çıkararak Vietnam ve Singapur'da hastalık raporlara yansıdı. Eylül ayında salgın giderek büyüyerek, Filipinler, Kuzey Avustralya, Avrupa, Kaliforniya'ya kadar yayıldı. Virüs Vietnam savaşına kadar ABD'de yaygın değildi, savaştan dönen askerler sebebiyle ABD'de görülmeye başladı.1969 yılında salgın diğer kıtlarda da etkin olmaya başladı, Japonya, Afrika ve Güney Amerika'ya sııradı.

Hong Kong'un şehir nüfusunun yoğunluğu sebebiyle birkaç hafta içerisinde vaka sayıları yüksek oranda arttı. Salgının yayılması Temmuz 1968 ve Aralık 1968 tarihleri arasındaki süreçte çok yüksek oranda hızlansa bile dünya çapındaki ölümler 1968 sonları ve 1969 başlarındaki tarihinden sonra hızlandı. 1968 yılında virüs açısı bulundu. Hong Kong nüfusunun yaklaşık yüzde on beşi yaklaşık olarak 500.000 insan bu salgından etkilendi. A tipi olan yeni varyantı virüsü 1969 aralık, 1970 ocak ve 1972 yılı içerisinde tekrar görüldü (URL-4, 2021).

1.1.3. Covid-19 Pandemisinde alışma Hayatı

1.1.3.1. Covid-19 Pandemisi

Virüsler kendi kendini çoğaltabilen, en basit organizmalar olarak bilinmektedir. Sadece genetik yapısını taşıyan DNA veya RNA denilen molekülleri çevreleyen bir protein tabakasından oluşmaktadır. Bazı virüslerde örneğin yeni koronavirste olduğu gibi zarf ya da ta ismi verilen, onu çevreleyen bir yağ tabakası bulunmaktadır. Bu kadar basit bir organizmanın kendi kendine yalnız başına dış koşullarda çoğalma yeteneği olmamaktadır.

Virüsler ta adı verilen, kendilerinin benzersiz bir şekilde seçtiği hücrenin içerisine girdikleri durumlarda çoğalma yetenekleri olan mikroorganizmalardır. Bu durumu bilgisayar sistemlerinde oluşan virüslere benzetebiliriz. Bilgisayar virüsleri de aslında bir program yapısı halinde olup çok küçük bir programdır; tek başına bir bilgisayarı kullanıma işletip, çalıştıramaz. Mutlaka kendine bir alan amalı ve çoğaltabilmek için başka bir bilgisayar programı içerisine entegre olup oradaki yazılım sistemini kullanarak, kendisinin kopyalarını başka programlara yazılımlara bilgisayarlara göndermeyi programlar. Bilgisayar programındaki virüsler nasıl kendini çoğaltıp yayılıyorrsa, bu programlara virüs benzetmesi organizma türüne de benzer bir örnektir. Virüsler, kendi içerisinde bir program gibi çok özgül hücreleri seçerler; örneğin yeni tip koronavirüs adlı COVID-19 virüsü, solunum yolu kısmındaki hücreleri

sevdiği için damlacık yoluyla ve temas yoluyla insandan insana bulaşmaktadır. Virüsün, solunum yolu mukozalarına girmesi burada çoğalıp dokulara zarar vermesi belirli bir zaman aldığı için bu süreye kuluçka dönemi denilmektedir (URL-5, 2021).

Dünya Sağlık Örgütü, 31 Aralık 2019 günü, Çin ofisinin daha önce bildirilmemiş bir hastalık türünün vakalarını dünyaya duyurdu. Çin'in Hubei eyaletinin Wuhan ilinde ortaya çıktığı düşünülen bu zatürre vakaları daha sonra 5 Ocak tarihinde aslında zature olmadığı bunun yeni bir virüs türü olduğu ortaya konulmuştur. Bu virüsün türü ise koronavirüs ailesinden geldiği ortaya çıkarılmıştır. Aslında koronavirüsler bilinen bir virüs ailesi olsa da yeni tip korona virüs bunların dışında bir bulaş ve etkiye sahip olduğundan yeni tip koronavirüs denilmiştir. Başlangıçta 2019-nCoV olarak adlandırılmış olan bu koronavirüs türü, daha sonra Covid-19 olarak ismiyle numaralandırılmıştır. Virüs Çin'de ortaya çıktıktan sonra birkaç ay içerisinde tüm dünyada etki göstermeye başlamıştır (Budak ve Korkmaz, 2020).

COVID-19 çok büyük bir yayılım hızıyla birçok ülkeye yayılmıştır. DSÖ tarafından da mercek altına alınan bu yeni tip koronavirüs 11 Mart 2020 tarihinde 4000'den fazla insanın ölümüne yol açmıştır. Bu tarih itibariyle de COVID-19 Dünya Sağlık Örgütü tarafından resmen pandemi olarak ilan edilmiştir (Memikoğlu ve Genç, 2020).

COVID-19 virüsü yeni bir koronavirüs türünün sebep olduğu ve ilk olarak 2019 yılının son günlerinde Çin'in Wuhan şehrinde tespit edilmiş bir üst solunum yolu enfeksiyon hastalığıdır. Hastalık çok yoğun bulaşıcıdır ve ana klinik semptomları yüksek ateş, kuru öksürük, yorgunluk, kas ağrıları ve nefes darlığıdır. İlk vaka Çin'de bildirildikten sonra dünyanın hemen hemen birçok ülkesinde vaka görülerek tüm ülkelere yayılan bir pandemi olmuştur (Memikoğlu ve Genç, 2020).

Dünya ülkeleri salgınının yönetiminde pandemi eğrisinin yassıltmak için uğraşmışlardır. Salgının başlangıcından itibaren sağlık sisteminin aşırı yük karşısında cevapsız kalmaması için olabildiğince vaka sayılarının belli bir düzeyi aşmaması sağlanmaya çalışılarak bu süre zarfında aşı, ilaç ve diğer tedavilerin bulunması için zaman kazanılmaya çalışılmıştır. Bu süre zarfında bireysel, toplumsal, kamusal önlemler alınmaya başlanmıştır.

Maske zorunluluğu, bireysel karantina süreçleri, kişisel hijyen önlemleri, bilinçlendirme çalışmaları gibi bireysel önlemlerin yanında, kamu ve özel kurumlarda mesai saatlerinin esnetilmesi, iş hareketliliğinin azaltılması, okulların tatil edilmesi, uzaktan eğitime geçilmesi, kamu ve özel sektöre uzaktan çalışma sistemlerine geçilmesi, şehirler arası seyahat kısıtlamalarının olması, ortak alanlar da HES Kodu

uygulamaları gibi bir çok toplumsal tedbir alınarak virüsün yayılımının yavaşlatılmaya ve bu süreçte ekonomik tedbirler ile toplumun en az hasarla süreci atlatarak zaman kazanılması sağlanmıştır (Aslan, 2020).

Virüs insandan insana, yüzeylerde veya havadan yakın temas halinde iken virüs içeren damlacıkların nefes ve temas yoluyla vücuda girmesi ile bulaşmaktadır. Virüs hastalık olan kişilerden bulaştığı gibi, hastalık belirtisi olmadan taşıyıcı olarak da enfekte olan kişilerden de bulaşabildiğini gösteren bulgular bulunmaktadır.

Covid-19 virüsünün tipik semptomları 2 ile 27 gün süren kuluçka süresi sonrası, yüksek ateş, öksürük, nefes darlığıdır. Ancak semptomlar virüslerin varyantlarının ortaya çıkmasıyla değişim göstermekte kişiden kişiye farklı semptomlarda oluşabilmektedir. Hastalığın başlangıcında soğuk algınlığı, grip, nezle benzeri belirtiler oluşmakta, 1-3 gün aralığında hafif ateş ve boğaz ağrısı görülmekte, kişinin bağışıklık yapısı durumunda göre ise bu semptomlara yenileri de eklenmektedir. 4. ve 5. günden sonra boğaz ağrısı şiddetlenmeye, eklem ağrıları belirgin olamaya, uzuvları hareket ettirmek zorlaşmaya başlamaktadır. 6. günde kuru öksürük, yutkunma problemleri, şiddetli bitkinlik 7. günde ateş 38 °C'ye yükselir, öksürük ve balgamin şiddetlenmesi ile birlikte baş ağrısı da şiddetlenmektedir. 8. Günden sonra soluk alıp vermek, göğüs ağrıları, dudaklarda morarma ve şiddetli kusmalar görülür (Aslan, 2020).

2019 Aralık ayında, Çin'in Wuhan kentinde ilk vakanın görülmesinden ve dünyaya bunun farklı bir virüs olduğu duyurulmasından yaklaşık üç ay sonra, hem Çin içinde hem de Çin'in dışında yayılımının çok hızlı olması ve ölümle sonuçlanması nedeniyle pandemi koşullarını sağladığı belirlenen bu yeni tip koronavirüs Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından 11 Mart 2020 tarihinde COVID-19 (SARS-CoV-2) pandemisi ilan edilmiştir.

DSÖ tarafından pandemi olarak ilan edildiği tarihle aynı gün, yani 11 Mart 2020 itibari ile virüs Türkiye'de de görülmeye görülmüş ve Sağlık Bakanlığı tarafından ilk vaka açıklanmıştır. O günden bugüne yaşanan olumlu gelişmelere (başarılı aşı çalışmaları) karşın yeni mutasyonlarla birlikte COVID-19 hızlı bir şekilde yayılmaya (192 ülke) ve endişe duyulan uluslararası bir halk sağlığı tehdidi olmaya devam etmektedir. 28 Nisan 2021 tarihi itibari ile ülkemizde bugüne kadar doğrulanan vaka sayısı toplam 46.751.026 olup, virüs nedeni ile hayatını kaybeden kişi sayısı ise 39.398'dir (Bekiroğlu, 2021).

1.1.3.2. Çalışma Hayatında Covid-19

Covid-19 Pandemisi tüm dünyada etkisini gösterirken ülkemizde de tedbirler alınmıştır. Amaç tüm tedbirlerin alınması ve bu hastalığın biran önce son bulması olsa da sağlık sisteminin taleplere karşılık verebilecek seviyede tutulması da ilk öncelikler arasında yer almıştır. Ancak Covid-19 hastalığı birçok ülkede asıl problem sağlık problemleri olarak görülse de ekonomik anlamda da insanların sıkıntıya uğramasına sebep olmaktadır. Üretim alanlarından mal ve hizmet teslimlerinde kadar birçok alanı olumsuz etkileyen Covid-19 hastalığı sebebiyle birçok işyeri, siparişlerin az olması, otoritelerin aldığı kararlar, hammadde problemleri müşteri kayıpları gibi birçok nedenden dolayı ya geçici olarak işlerine ara vermiş ya da çalışma sürelerinde kısıtlamalar yaparak faaliyetlerini devam ettirmeye çalışmışlardır. İnsanlar üzerinde sağlık sorunlarına ve can kayıplarına yol açarken bir tarafta da mal veya hizmet üretimini olumsuz etkilemeye devam etmektedir. Bu durum işveren gibi işçiler içinde büyük problemler oluşmasına sebep olmakla birlikte bu tür olağan dışı durumlarda birçok farklı tedbir alınması gerekliliği de ortaya çıkmaktadır.

Bu gibi süreçlerde önemli olan çalışmanın devam etmesidir. Hem işveren hem de işçi açısından çalışmanın devamlılığının sağlanması için tüm gerekli çalışmalar yapılması tüm tedbirlerin alınması fesih sonuncunu doğuracak duruma gelinmemesi için alınması gereken önlemlerin alınması gerekliliğini doğurmuştur. Bu salgın süresince de kamu otoriteleri tarafından uygulanan kısmen veya tamamen kapanma gibi süreçler sebebiyle oluşan olumsuz durumların önüne geçmek için hem çalışan hem de işvereni korumak için bir takım tedbirler alınarak yasal düzenlemelerin yapılması da sağlanmıştır (Yürekli, 2020).

1.1.3.3. Çalışma Hayatına Yönelik Covid-19 Önlemleri

Zorlayıcı sebeplerin varlığı halinde uygulanacak çalışma hayatına etki eden en değerli koruyucu tedbirlerin başında, kısa çalışma uygulamaları olmuştur. İşletmeler ve varlıkları kadar işçilerin varlığı ve ailelerinin refahı da çok önemlidir. Toplumun önemli bir kesimini oluşturan işçilerin iş sürekliliğinin sağlanması toplumsal olarak büyük bir sorumluluktur. Kısa çalışma ödeneği uygulamaları, işveren ve işçi arasındaki iş ilişkisinin devamı ve hem işvereni hem de işçiye koruyan işçilerin gelir kayıplarının bir kısmını da olsa telafi eden işveren açısından ise işletmesinin devamlılığı için çok önemli olan bir tedbirdir (Yürekli, 2020). 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği başlığı altında yer verilen ek madde 2'de; "Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık

çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir” düzenlemesi yer almıştır. Bu düzenlemeye göre kısa çalışma aşağıdaki gibi tanımlanmıştır. “Kısa çalışma; genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle, Koronavirüs (Covid-19) gibi salgın hastalıklarda işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin bir bölümünün geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde devlet tarafından ödenen ödenektir” (Yürekli, 2020). Ülkemizde de COVID-19 sebebiyle yüzleşmek zorunda kaldığımız salgın hastalık durumu, ek madde 2 kapsamına giren bir durumdur. Nitekim bu dönemde kısa çalışma ödemeği yürürlüğe girmiş ve pandemi süresince yasal zamanların da uzatılması sağlanarak uygulanmaya başlamıştır. Bunun yanında işverenin iş sözleşmesini fesih yasağı da bu dönemde uygulanan önemli tedbirlerdendir.

Koronavirüs (Covid-19) salgını nedeniyle, “işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı konusunda İş Kanunu m.25/III’ de; İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması halinde işveren süresi belirli olsun veya olmasın, iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir. İşçiyi çalışmaktan alıkoyan nedenler, işçinin çalışma çevresinde meydana gelmelidir. İşyerinden kaynaklanan ve çalışmayı önleyen nedenler bu madde kapsamına girmez. Örneğin, işyerinin kapatılması zorlayıcı neden sayılmaz. Ancak sel, yoğun kar, deprem, heyelan gibi doğal olaylar nedeniyle ulaşımın kesilmesi, salgın hastalık sebebiyle karantina uygulaması gibi durumlar zorlayıcı nedenlerdir” (Yürekli, 2020).

Yıllık ücretli izin hakkı İş Kanunu’nun 53 ve devamındaki diğer maddelerde düzenlenmiştir. İşK.m.53/1’de, “İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir” ilgili düzenleme ile birlikte yıllık izin hakkının kazanma koşulları yer almıştır.

“İşK.m.56/2’de düzenlendiği üzere, yıllık ücretli iznin İşK.m.53’üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur, düzenlemesiyle işçinin hak ettiği yıllık izin talebi karşısında işverenin bir takdir hakkı yoktur. İşveren işçiye hak edip de, talep ettiği iznini kullandırmakla yükümlüdür. Ancak işveren izin talepleri konusunda, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği 33m.8/2 gereğince, işçinin istediği izin kullanma tarihi ile bağlı değildir. Yani işçi istediği bir dönemde izin kullanamaz bu konuda işveren ile ortak bir tarihte mutabık kalmaları gerekmektedir. Yargıtay’a göre, işçi izin tarihini dilediği gibi belirleyerek istediği zaman izne

ayrılmaz. Ücretli izin kullanılması işverenin yetkisine ve yönetim hakkına ilişkin olup iznin işverence yapılacak plana göre kullanılması mümkün olduğundan, talebe rağmen iznin verilmemiş olması işçi için haklı fesih nedeni sonucunu doğurmaz” (Yürekli, 2020).

1.1.3.4. Evden Çalışma Yapılması

Daha sonra daha detaylı olarak ele alınacak olan Evden Çalışma Yapılması uygulamasının hukuki durumu bu kısımda anlatılacaktır. Türk hukuk sisteminde uzaktan veya evden çalışma, 2016 yılında İş Kanunun da yapılan düzenlemeden önce genel hüküm olması sebebiyle Türk Borçlar Kanunu’nda düzenlenmiş olan evde hizmet sözleşmesi çerçevesinde değerlendirilmiştir. “Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir.” (TBK.m.461) şeklinde açıklanmıştır.

6 Mayıs 2016 Tarihinde yapılan yasal bir düzenlemeyle “uzaktan çalışma” türüne İş Kanunun da yer verilmiştir. “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” (İşK.m.14/4).

Uzaktan çalışma için yapılacak iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır (İşK.m.14/5; URL-6, 2021).

Uzaktan çalışmanın unsurları; iş görme ediminin uygulanması sürecinin düzenlenmesi, iş görme ediminin uzaktan uygulanması, iş görme ediminin teknoloji yoluyla uygulanmasıdır. Bununla birlikte uzaktan çalışmada bağımlılık unsuru her ne kadar zayıflamış olsa da işçi hala işverenin çalışmasının kapsamında, işverenin emir ve talimatları iş yönergesi kapsamında, taraflarca belirlenen çalışma saatleri içinde erişilebilir bir şekilde iş görme hizmetini yerine getirdiğinden uzaktan veya evden çalışma ilişkisinde de bağımlılık olgusunun mevcut olduğundan bahsedilebilecektir (URL-7, 2021).

Koronavirüs nedeniyle birçok sektörde evden çalışma yöntemine geçilmiştir. Bazı çalışmalara göre Koronavirüs döneminde zorunlu nedenlerle yapılan evden çalışma olduğundan bu evden çalışma sistemi, İş Kanunu’ndan düzenlenen uzaktan çalışma kapsamında değerlendirilmemelidir (URL-8, 2021).

İş kanununun ilgili maddesinde yine uzaktan çalışmadan bahsedebilmek için, uzaktan çalışma için yapılacak iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan altyapı

malzeme ve bunların korunmasına ilişkin sorumluluklar, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer almaktadır. Dolayısıyla uzaktan veya evden çalışma sözleşmesi ayrı bir sözleşmedir.

Koronavirüs (Covid-19) hastalığı süresinde bu hastalığın ana neden olarak evden çalışma yapılması tek başına İşK.m.14 kapsamında evden çalışma olarak değerlendirmek mümkün değildir. Bu çalışmanın ilgili madde kapsamında evden çalışma olarak değerlendirilebilmesi için çalışanın mevcut sözleşmesinin fesih edilmesi ve yeni bir uzaktan evden çalışma sözleşmesinin taraflarca imzalanması gerekmektedir.

Şu anki durumda uzaktan çalışma modeli zorunlu bir uygulama olarak bir anda kullanılması gerektiğinde mevcut iş sözleşmeleri devam eden çalışanlar için aynı sözleşmeye bağlı kalarak geçici bir çözüm olarak sunulmuştur. Bu durum İşK.m.22’de düzenlenmiş olan çalışma koşullarında değişiklik durumudur. İşletme sahiplerinin ve işçilerin uzaktan çalışma yöntemi ile çalışmaya devam edebilmesi ve evden çalışma uygulamalarını yapabilmesi için İşK.m.22’de gerekli koşulların gerçekleştirilmesi koşuluyla yeni model evden veya uzaktan çalışma ile bu uygulama yoluna gidilebilir. Evde çalışma modeliyle işçinin çalışabilmesi için işçi ve işverenin karşılıklı olarak bir mutabakat etrafında anlaşma yapmaları gerekir. Böyle bir anlaşma olmadığı sürece evden çalışma yapılamaz.

İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21’inci madde hükümlerine göre dava açabilir (İşK.m.22/1).

Ancak İş Kanunu’nun Geçici 10. madde ile yapılan düzenlemeye göre, bu kanunun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle 25 inci maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında işveren tarafından feshedilemez. Bu nedenle ilgili düzenleme yürürlükte olduğu dönemde işveren İşK.m.22’de belirtilen koşullar oluşsa dahi fesih hakkı kullanamaz.

Normal şartlar altında işçinin salt uzaktan çalışmayı reddi işverenin iş sözleşmesini feshi için “geçerli” bir sebep teşkil etmez, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını

ispat etmelidir. Salgın hastalık gibi zorunluluk hallerindeyse geçerli neden şartının gerçekleştiği savunulabilir (Yürekli, 2020).

Bu dönemde olası bir mahkeme sürecinde salgın hastalık durumunun varlığı, devlet tarafından alınan birçok önlemin olması, günlük açıklanan vaka sayıları, işyerinde ortaya çıkan vakalar gibi birçok neden sebebiyle mahkemeler salgın hastalığı evden çalışmak için geçerli bir neden olarak kabul edeceği düşünülmektedir. Zaten salgın hastalık durumunun varlığı, iş kanununda da işçinin rızasının zorunlu olduğu haller dışında da ele alınabilmektedir (Yürekli, 2020).

1.2. Çalışma Hayatındaki Değişimler ve Alternatif Çalışma Alanları

1.2.1. Çalışma Hayatındaki Değişimler

Değişim yaşam süren canlılar gibi işletmeler içinde vazgeçilmez bir süreçtir, işletmelerde farklı durumlar ile sürekli değişim ve yenileme ile değişim içerisindedir (Iverson, 1996). Çünkü işletmeler, etrafla sürekli iletişim halinde olan açık varlıklardır(Serinikli, 2021). Yaygın ağ ve birbirleriyle sürekli iletişim halinde olmak durumunda kalan işletmelerin, işletmenin sürekliliğini sağlayabilmeleri için çevreleriyle oluşan gelişmelere uyum sağlamaları gerekmektedir (Çağlar, 2013). Diğer türlü globalleşmenin etkisiyle sürekli gelişen dünya piyasasında toplumun ihtiyaçlarına cevap veremeyen geleceği göremeyen işletmeler, global rekabet ortamında yarıştan kopmakta ve kendilerinin gelişmelerine katkı sağlayamamaktadırlar. Bu durumun süreklilik arz etmesi durumunda işletmelerin yok olması bile mümkün olabilmektedir. Bu nedenle, şirketler gelişmelere açık bir şekilde çevrelerinde yaşanan sosyal, ekonomik, kültürel ve bilişim teknolojileri konularındaki gelişmelere açık olmalı ve organizasyonlarında gerekli güncellemeleri sağlayacak düzenlemeler yapmalıdırlar (Kırılmaz vd., 2015).

Değişim, herhangi bir organizasyonun “artı” veya “eksi” bir yön göstermeden, planlanmış veya planlanmamış, bir yol üzerindeki program dahilinde veya programsız bir şekilde mevcut etmenlerinin mevcut durumdan farklı olarak farklı etmenlere dönüşmesini olarak tanımlanmaktadır (Demirgil ve Antalyalı, 2017). Örgütsel değişim, örgütün kendi içerisinde yapılaşmasını, öğüt hedeflerini, kullanılan teknolojilerini, iş yapma şekillerini yenilemesi olarak tanımlanabilmektedir (Iverson, 1996).

Çoğu durumda insanların değişime bakış açıları, kendi bilişsel algıları, tepkileri, eğilimleri değişime tepki vermelerinin nedenleridir (Zadeoğluları, 2010). Örgütlerde ise değişimin sebebi, örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için tüm kaynaklarını etkin bir biçimde kullanmasının sağlanmasıdır (Serinikli, 2021). Örgütsel değişimin diğer

amaçları ise, çalışanlarının ilgi ve motivasyonlarının artırılması, örgütün bir bütün olarak başarıya ulaşmasının sağlanması, piyasa koşullarına uyumun sağlanmasıdır (Kerman ve Öztop, 2014).

Örgütsel değişim, olacağı dönemlerde, üst yönetimin değişmesi ihtimali, verimlilik ve satışların düşmesi ihtimali, çalışanların ilgi alaka ve iş ile ilgili motivasyonlarının düşmesi gibi örgüt içi faktörler sebebiyle oluşabileceği gibi, global bazda yaşanan değişimler, sanayi ve teknolojiye yaşanan değişimleri, çevre faktörleri, ülkelerin veya firmanın anayasası, yönerge veya tüzükleri gibi dış faktörlerde etkili olabilmektedir (Demirgil ve Antalyalı, 2017).

Örgütte, başarının ana kaynağı lidere bağlıdır. Lider dış ve iç değişimlere uyum sağlayacak vizyon sahibi bir lider olursa bu değişimler başarıya ulaşacaktır kısaca değişimin başarıya ulaşması, etkin liderlik gösteren lider yönetimine bağlıdır (Serinikli, 2021). Çünkü lider, işletmenin mevcutta olan kültürünün yerine, yeni bir kültür getirmek için işletmeyi harekete geçirecek ve işletmenin güncellenmesini ve dönüşümünü sağlayacak olandır. Eğer, işletmeler geleceği görebilen basiret sahibi, kendi alanında ve yönetimde etkin ve yetenekli yöneticiler tarafından yönetilmiyorsa, işletmenin güncellenmesi ve değişime ayak uydurması yeni özellikler kazanması mümkün olmayacaktır (Olkun, 1996).

İşletmelerde oluşan iç ve dış kaynaklı yenilikçi hareketlerin başarıya ulaşabilmesi için, sadece liderin bu bakış açısına sahip olması yeterli değildir. Şirketin kültürünün açık yönetim şeklinin de bu değişim ve dönüşüm hareketlerine bakış açısının olumlu olması gerekmektedir. Bunların gerçekleşebilmesi için, işletmenin esnetilebilir değişime direnmeyen bir potansiyele ve elimine edilme yeteneğine ve çevik bir yapıya sahip olması, değişime ayak uydurmanın kolay olması, işletme yönetimi tarafından gelişimin planlanması ve çalışanlara yapılacak değişimlerle ilgili sürekli iletişim kanallarının açık tutulması, çalışanların değişim ve dönüşüm konusunda teşvik edilmesi ve çalışanın kendisini yaşanan bu değişim hareketinde bir etmen olarak görmesi işletmeninde değişime açık çalışanlarla işlerin sürdürülebilmesi gerekmektedir (Gökmen, 2010).

İnsanlık tarihinin ilk zamanlarından itibaren sürekli gelişmeye ve değişmeye devam etmiştir. İlk zamanlarında toplumlar tarım toplumu olarak kendilerini geliştirirken daha sonraları sanayi toplumuna dönüşmüşlerdir. Bu kısımda da ilerleme sağlayan toplumlar bilgi toplumuna dönüşmüşlerdir. (Paksoy ve Özbezek, 2013). Toplumların dönüşümleri sadece ekonomik, kültürel veya sosyal olmamıştır. İnsanların çalışma şekilleri de değişim ve gelişim göstermiştir. Çalışma şekilleri itibarıyla en

önemli değişim “ tarım devrimi” olmuştur (Serinikli, 2021). İnsanlık tarım döneminde üretim yapabilmek için ilkel aletler ve bu aletleri kullandıkları ilkel teknikler uygulamışlardır (Yankın, 2019).

İnsanlık tarihindeki çalışma hayatındaki değişimin en önemli noktası “sanayi devrimi” ile olmuştur. Sanayi devriminin en büyük farkı üretimi tek elde yani fabrikalarda toplamış olmasıdır. Daha önceleri üretim için ev veya köylerdeki bireysel tesisler kullanırken fabrikalara geçişin olması bu dönemde olmuştur (Kıcır, 2019). Sanayi devrimine Endüstri 1.0’da denilmektedir. Bu dönemde oluşan gelişmeler ile birlikte uzmanlık alanlarının gelişmesi Endüstri 2.0 sürecine sebep olmuş ve bu dönemde aşırı uzmanlaşmaya dayalı “fordist üretim” modeli denilen bir üretim yöntemine geçilmiştir. Bu yöntemde işlerin bölünmesi, çalışma sürelerinin tam gün olarak belirlenmesi ve kitlesel üretim gibi süreçler belirlenmiştir (Tilev, 2018).

Fordist üretim yaklaşımı rekabete dayalı bir yaklaşım olup, bu yöntem dünya ile rekabet edebilmek için maliyetlerin düşürülmesinin gerektiğini savunmaktadır. Maliyetlerin düşürülmesinin yolunun ise işçi maliyetlerinin indirilmesi olarak görüşmüştür. (Kıcır, 2019). Fordist yaklaşım ile birlikte işçilik maliyetlerinin indirilmesine gidilmesi insan odağının kaybedilmesine ve ihmal edilmesine sebep olmuştur. Bu yaklaşım 1970 yılına kadar devam etmiştir. 1970 yılından sonra kitlesel üretimden ziyade ürün çeşitlerinin çoğalmasıyla standart ürünlere rağbet azalmış fabrikalar standart ürün çıkardıkları için bu talep karşısında yetersiz kalmışlardır. Bundan sonraki süreç Endüstri 3.0 olarak adlandırılan teknoloji kullanımının yoğun olduğu bir dönem olarak yerini almıştır (Agcadağ, 2017).

Endüstri 3.0 döneminde insan iş gücünden ziyade bilgisayar destekli makinelerin hızlı iletişim yöntemlerinin, programlanabilir süreçlerin kullanılmaya başlandığı bir süreçtir. Bu süreçte üretim odaklı bir anlayışın yerine müşteri memnuniyetinin daha önemsendiği ve süreçlerin bu minvalde evrildiği bir yöne gidilmiştir (Serinikli, 2021). Dolayısıyla, standart kitlelere hitap eden üretimin yerine, tüketici odaklı esnek üretim odaklı bakış açısına bırakmıştır. Yani Fordist yöntemler yerine daha yenilikçi olan Post Fordist bir anlayış hakim olmuştur. Post- Fordist anlayışın hakim olması ile birlikte işgücü piyasasında beyaz yakalı diye adlandırabileceğimiz çalışan sayılarında artışlar olmuştur (Agcadağ, 2017).

2000 yılı ile birlikte internet kullanımının yaygınlaşması program dilleri ve yazılım sektöründeki büyümeler ile birlikte “akıllı sitemler” gelişme göstermiştir. İnsan etmeninin artık tamamen iş süreçlerinden çıkarılması durumu oluşması ile birlikte Endüstri 4.0 için bir temel oluşmaya başlamıştır (Serinikli, 2018).

Endüstri 1.0 döneminde kullanılan el, buhar makineleri gibi sistemler yeni Endüstri 4.0 ortaya çıkması ile tamamen yazılımlara bırakılmıştır. Otonom süreçlerin oluşmasının yanında insan etmeni de bu süreçlerden çıkarılmaya başlanmıştır. (Bağcı, 2018). Bu dönemde sadece üretim konusunda gelişmeler olmamıştır. Bilgi teknoloji sistemleri ve otomasyonları dağıtım, tüketim süreçlerinde hatta iş yapış şekillerinde de etkin olmaya başlamıştır (Çiğdem, 2019). Endüstri 1. 0 ile başlayan bu süreçte teknolojiye ki yenilikler ve gelişmeler insanların iş yapış şekillerinde ve çalışma sürelerinde de birçok etki oluşturmuştur. Bu sayede çalışma süreleri kısaltmaya başlamıştır (Yılmaz ve Aktaş, 2018.). Teknolojide yapılan değişimler ile birlikte işin işyerine bağlı olmaksızın yazılım ve bilgi teknolojileri altyapıları sayesinde internet ağının yaygın olmasının bir sonucu da olarak uzaktan veya evden gibi yöntemlerle de yapılması aslında işyeri kavramının da değişmesine sebep olmuştur (Kıcır, 2019). “Ayrıca, gelişen teknoloji ile beraber dijital girişimcilik, e-ticaret, robotlarla çalışma gibi yeni çalışma modellerinin de ortaya çıkmasına ve hızla yayılmasına sebep olmuştur” (Hasanat vd., 2020).

Uzaktan çalışma veya evden çalışma yöntemleri 2020-2021 döneminde etkisini dünyanın hemen hemen her yerinde gösteren Covid-19 pandemisi süresince bir ihtiyaç olarak görülmüş ve bu çalışma yöntemlerine rağbet yüksek oranda artmıştır. Toplumun sağlığının korunması virüsün çalışma alanlarında veya toplumun diğer kesimlerinde yayılımını engellenmesine destek olunması için bazı kamu veya özel sektör otoriteleri tarafından zorunlu olarak uygulanmış bu süreçten sonrada bu yöntemlerin kalıcı bir şekilde uygulanıp uygulanmayacağı konusu artık tartışılabilir hale gelmiştir (Meltem ve Küçüköğlü, 2020).

1.2.2. Uzaktan, Evden Çalışma

1.2.2.1. Evden Çalışma Nedir? Ne değildir?

Bilişim teknolojisinin iş hayatında yoğun olarak kullanılmasıyla artık çoğu işlemler iş yerinin dışında da yapılabilir. Bu da bir nevi çalışanlara esnek çalışma imkanı sağlamıştır. Bu esnek çalışma şekillerinden en önemlisi ise evden çalışma şeklidir. Evden çalışma şekli bilişim teknolojileri vasıtasıyla, çalışanların işin bir kısmını ya da tamamını iş yerine gelmeden evinde de yapabilmesidir (Koçak ve Ersin, 2011).

Son yıllarda oldukça rağbet gören uzaktan çalışma şekilleri özellikle Covid-19 pandemisiyle birlikte zirve noktasına çıkmıştır. Bu süreçte çalışanın iş yerinde

çalışmasında ziyade evinde çalışmasıdır. Daha genel olan uzaktan çalışma ise çalışanın bilişim teknolojileri sayesinde istediği herhangi bir mekanda işini yapması anlamına gelmektedir. Uzaktan çalışma kavramı, Türkiye’de 2016 yılında Türk İş Hukuku Mevzuatında yapılan değişiklik ile 14. maddenin 4. fıkrasında “işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi.” şeklinde açıklanmıştır (Meltem ve Küçükoglu, 2020).

Covid-19 pandemisiyle birlikte insanların birbirleriyle temas düzeyinin azaltılması için evden çalışma uygulamaları dünyanın her yerinde belli seviyelerde uygulanmaya başlamıştır. Yeni tip korona virüsün bulaşım şekilleri yakın temas ve solunum yolundan çıkan damlacıkların başka bir insanın solunum yoluna bir şekilde girmesi sebebiyle olmaktadır. Bu sebeple sosyal mesafe dediğimiz insanların arasında 2 metre aralıklarla iş görüşmesi bilindiği üzere yeni tip korona virüsün bulaş riski yakın temas, solunum yoluyla bir insandan diğerine geçmektedir. Bu da sosyal mesafe ismini verdiğimiz koruyucu önlemlerin sosyal ve iş hayatında uygulanmasına sebep olmaktadır (Fadinger ve Schymik, 2020). Bu minvalde, evden çalışma hem çalışanları hem de çalışanların ailelerini ve aynı zamanda toplumun sağlığını temas yolunu azaltarak korumaktadır. Evden çalışabilme imkanı olan veya imkanı verilen bireylere bu yöntemi uygulayarak, işgücünün belirli bir kısmına bulaşma riskini azaltacak bir politika uygulanmıştır.

Evden çalışma yöntemleri çalışanlar için temastan korumanın dışında firmaların irtibat halinde oldukları, temas kurulan veya temas kurulma ihtimali de olan diğer işletmelerin bu işletmelerde çalışanlarla oluşabilecek temas riskini de azaltmaktadır. Diğer bir risk düşürücü etmeni ise büyük şehirlerde işe gidip toplu taşıma kullanımı sebebiyle oluşacak temas risklerinin de önüne geçilmiş olacaktır (Meltem ve Küçükoglu, 2020).

Uzaktan çalışma evden çalışma modeli firmaların dijitalleşme ve dijital dönüşümü hızlandırmalarına sebep olmuştur. Henüz dijitalleşme ile tanışmayan birçok kullanıcı bu dönemde teknolojinin birçok imkanını kullanabilir duruma gelmiştir. Ayrıca bu dönemde görüntülü görüşme, uzaktan eğitim uygulamaları, bankacılık işlemlerinin dijital şubeler üzerinden yapılması gibi birçok işlemle birçok kullanıcı ilk kez tanışmıştır. Zoom ve Slack gibi bu dönemde kullanımı artan uygulamaların kullanıcı sayıları on milyonlardan yüz milyonlara kadar erişmiştir. Bu durum bize açıkça bilişim teknolojisinin çok hızlı bir değişim ve dönüşüm içerisinde olduğunu göstermektedir. Bu dönüşümle birlikte İnsanlar her türlü çalışma, toplantı, görüşme ve hatta eğitimlerini

bile evden online olarak gerçekleştirmektedirler. Bu durum ülkeleri ve şirketleri bilişim teknolojilerinde daha rekabetçi bir konuma getirmektedir. Bu sürecin kazandırdıkları arasında mobil uygulamalar sayesinde okul dersleri eğitimler online olarak yapılmakta uygun sınav türlerinin sınavları gerçekleştirilmekte, tiyatro ve konserler verilmekte ve müzeler gezilebilmekte, daha önce fiziksel olarak bu etkinliklere katılmayanlar dahi bu sayede etkinliklere ulaşabilme imkanı etmiştir (Meltem ve Küçükoğlu, 2020).

Covid-19'la birlikte yoğun bir şekilde icra edilen evden çalışma modeli birçok avantajları da kullanmamıza olanak sağlamıştır. Bu avantajlardan belki de en önemlisi zaman tasarrufu ve buna bağlı olarak ortaya çıkan diğer kolaylıklar. Aynı zamanda bireyler daha az yorulur buna bağlı olarak daha enerjik hisseder, artan zamanları olacağından aile içi ilişkiler daha kuvvetli olur çünkü insanlar aileleri ile daha çok vakit geçirme imkanı elde ederler. Evden çalışmanın normal çalışmaya göre daha esnek bir yapıda olması avantajları oluşturmaktadır.

Aslında uzaktan çalışmanın en büyük avantaj sağladığı noktalardan biri hem işverenler için hem de firmalar için maliyetleri azaltmasıdır. Örneğin İşverenlerin çalışanları için katlanmak zorunda olduğu ulaşım, yemek, kırtasiye, enerji kullanımı gibi çeşitli giderlerinin azalmasını sağlamaktadır. Fakat uzaktan çalışmanın etkili bir şekilde uygulanabilmesi için gerekli alt yapıların kurulması, çalışanların bu konular üzerine eğitilmesi ve çalışma şeklinin doğru planlanması gerekmektedir. Aksi takdirde istenilen performansın çok gerisinde kalınır (Dockery ve Bawa, 2020). Bu avantajların yanı sıra uzaktan çalışmanın, evden çalışma müşteriler ve çalışan ile yüz yüze görüşme imkanının olmaması, insanların evlerinde internet veya diğer türlü altyapılarının , teknik problemler ve anında müdahalelerin zorlaşması, iş yaşam dengesinin düzeltilmemesi ve evden çalışmanın ruhsal problemleri gibi birtakım olumsuzlukları da vardır (Rubin vd., 2020).

Uzaktan çalışma üzerine yapılan araştırmalarda, evden çalışmanın tüm paydaşlar açısından hem olumlu hem de olumsuz yanlarının olduğu ortaya konulmuştur. Evden çalışmak çalışan verimliliği konusunda da birtakım sorunların oluşmasına sebep olmuştur. Çalışan evdeki iş yaşam dengesini iyi kuramadığı durumlarda çalışan için ve işveren için performans sorunları bunun haricinde kendi ev düzeninin aile hayatının çalışma düzeniyle uyuşmaması gibi problemlerde evden çalışma sisteminin tam olarak kabul görmediğini ortaya koymaktadır (Mustajab vd., 2020).

Covid-19 sebebiyle evden çalışmanın olumsuz yanlarına bakıldığında bu süreçte özellikle çalışanların bir bölümü kendilerini fiziksel olarak çalışma arkadaşlarından ve meslektaşlarından soyutlandığı görülmektedir. Ayrıca, bazı durumlarda uzun çalışma,

çalışma saatlerinin daha da esnetilmesi çalışanlar üzerinde strese neden olmaktadır. İş ve aile arası dengelerde kişilerin patron veya baba rolleri gibi unvan veya roller de kişisel problemlere zemin hazırlamaktadır (Dockery ve Bawa, 2020).

Bazıları için, özelliklede sosyal iletişim yarıları kuvvetli olan çalışanların evden çalışmayla birlikte iş ortamındaki etkileşimin azalması hatta bağlantısının kısmen veya tamamen kopması bu çalışanları ruhsal anlamda yalnızlığa itmektedir. Bu durum kişilerde farklı tutum ve davranış bozukluğuna yol açabilmektedir.

Tablo 1. Evden çalışmanın avantajları ve dezavantajları (Rubin vd., 2020).

Evden Çalışma Avantajları	Evden Çalışmanın Dezavantajları
• Ev ve iş faaliyetlerini bütünleşik olarak yürütebilmek • Esneklik, tasarruf etmek • Zaman kazanmak • Ulaşımında geçen zamanı kullanmak • Rahatlık • Enerjik olmak	• Meslektaşları ile yüz yüze görüşememek • Evden çalışma deneyiminin olmaması • Odaklanamamak • Evdeki ergonomi sorunları • İhtiyaç duyulan teknolojinin ve ekipmanın yetersiz olması

“Bu kapsamda istenmeyen neticeleri önlemek ve salgın sürecini sosyal mesafe ve izolasyon kurallarına uyarak en az hasar ile sağlıklı bir şekilde yönetebilmek için evden çalışanların ve işverenlerin dikkat etmesi gereken önemli noktalar aşağıda ele alınmaktadır” (Rubin vd., 2020).

- Hem çalışanlar arasında hem de çalışanlarla yöneticiler arasında iletişim kanallarının her zaman açık olması ve bu kanalların daha da kuvvetlendirilmesi
- Evden çalışma esnekliğinin lüzum görülmesi halinde daha esnek hale getirilmesi
- Evden çalışmanın istenilen performansı sunabilmesi için güncel uygulamaların ve e-posta kutusunun sürekli takip edilmesi,
- Evden çalışma neticesinde oluşabilecek iş ve özel zamanların birbirinden ayrılması,
- Özverili, düzenli ve işi ile uyumlu bir çalışma ortamının yaratılması,
- Dikkatinin dağılmaması ve odaklanma problemleri yaşamamak için görevlerin ne olduğunu belirlemeli ve rol çatışmasının engellenmesi için sorumluluk paylaşımının yapılması,
- Çalışma etiği hakkında bilgi paylaşarak yaparak çalışma arkadaşlarıyla ve meslektaşlarıyla ile bağını güçlendirmeli,

- Evden çalışırken çalışanların iş disiplininden kopmamalı ve yapılan işini anlamlı hale getirmeli,
- Çalışan işiyle ilgili gerek duyması halinde, evden çalışma konusunda yardım alabilmeli
- İnsanların, pandemi sürecinde yaşanan hayat ve çalışma koşullarına karşı tutumları belirlenerek insanların bu gibi öngörülemez değişimlere karşı tedbirler alınmalıdır.

1.2.2.2. Evden Çalışma Modellerine Uygun İş Sahaları ve Etkileyen Faktörler

Covid-19 ile mücadelenin bir sonucu olarak tüm dünyada milyonlarca kişi evden çalışmak durumunda kalmıştır. Bilindiği üzere bireylerin çalışma hayatı çalıştıkları firmaya ve bunun neticesinde ülkelere ekonomik katkı sunmaktadır. Bu açıdan bakıldığında pandeminin istihdam üzerindeki etkisi oldukça fazladır. Bu salgının istihdam üzerindeki etkisinin ortaya çıkarılmasına yönelik çalışmalar büyük önem arz etmektedir. Fakat her meslek için iletişim teknolojilerini kullanarak uzaktan çalışması pek mümkün olmayabilir (Irawanto, 2020).

Genel olarak bakıldığında vasıf gerektiren meslekler ve yüksek maaşla çalışanlar ile uzaktan çalışılabilen ve bu imkana sahip meslekler arasında pozitif korelasyon bulunmaktadır. Bazı meslekler için, özellikle de yukarıda ifade edilenler, uzaktan çalışabilirlik daha yüksek olabilmektedir. Bu durum hem çalışanlar hem de yöneticileri için geçerlidir. Fakat el işçiliğinin önem kazandığı, alt seviye üretim odaklı mesleklerde çalışan bireylerin evden çalışma imkanlarının oldukça kısıtlı ve potansiyelleri çok düşük olduğu da bilinmektedir. Açıkçası evden çalışma durumu işin ve kişinin özelliğine bağlanabileceği gibi ülkelerin ve toplumların ekonomik özelliklerine bağlı olarak ta değişebilmektedir. Genel olarak, ülkenin kalkınmışlık düzeyi ile uzaktan çalışma oranı arasında doğrusal bir ilişki mevcuttur. (Irawanto, 2020). Çünkü gelişmiş ülkeler daha çok sermaye yoğun işletmelere sahipken, gelişmekte ve gelişmemiş ülkelerde çalışanlar emek yoğun işlerle uğraşmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek, iş sürekliliği bulunan, kent imkanlarının olduğu büyük şirketlerde veya kamu kurumlarında evden çalışma imkanları daha yüksektir.

Yukarıda ifade edilenler ışığında özetlemek gerekirse gelir durumuyla uzaktan çalışma arasında ilişkinin varlığı ortaya konulmuştur. Gelir durumu yüksek olanlar ve vasıf gerektiren mesleklerde çalışanlar evden çalışma durumları söz konusu olurken, gelir durumu düşük çalışanların evden çalışma potansiyelleri oldukça kısıtlıdır. Aynı zamanda iş yerlerinde bilgisayar kullanarak çalışan elamanlar aynı şeyi evlerinde

yapmalarının önündeki engeller çok daha azdır. Yani bunlar için fiziksel bir işyeri mekanının önemi çok fazla değildir (Hasanat vd., 2020; Saltiel, 2020). Aynı şekilde Deloitte'un 2020 yılı içerisinde Türkiye için yaptığı araştırmada “medya, reklam, hizmet, teknoloji, e-ticaret, enerji ve eğitim sektörlerinin uzaktan veya evden çalışmaya yatkınlıkları ve bu alandaki mecburi durumlar sebebiyle uzaktan çalışmada üst sıralarda yer aldıkları neticesine varmışlardır. Ayrıca aynı araştırmada evden çalışmaya geçiş hızının en yüksek olduğu alanlar da e-ticaret, medya, reklam, ilaç, inşaat ve teknoloji olarak ortaya çıkmıştır. Başka taraftan, sağlık personelleri, emniyet güçleri, tarım sektöründe çalışanlar, yaşamsal devamlılığın sağlanması için gerekli ürünlerin üretim ve dağıtımını yapanlar, perakende alanında çalışanlarının evden çalışma oranları çok daha azdır.”

“Yukarıda ifade edildiği gibi sermaye yoğun işler olan finans, sigorta, bilişim, eğitim, e-ticaret, bankacılık sektörü gibi sektörler evden çalışmaya daha uygun sektörlerken; emek yoğun olan tarım, balıkçılık, perakendecilik, dağıtım, güvenlik ve sağlık sektörleri ise evden çalışma oranının düşük olduğu alanlardır” (Fadinger ve Schymik, 2020). Bıçimsel sektörlerde evden çalışma imkanının daha fazla olduğunu söylemek mümkündür (Cárdenas ve Montana, 2020). Evden çalışamayanlar yani bu imkanı evinde bulunmayan veya başka bir sebeple çalışamayan için dönüşümlü mesai uygulamaları yapılmaktadır (Dockery ve Bawa, 2020).

Ülke genelinde internet imkanları geliştirildiğinde iş özelliklerine bağlı olarak evden çalışma sistemi daha fazla tercih edilecektir. Evde yeterli bilişim araçlarına ve alt yapısına sahiplik düzeyi evden çalışma şekillerinin üzerinde etkili olmaktadır (Tumin, 2020). Ayrıca ülkelerin ekonomik gelişmişlik seviyeleri arttıkça bilişim araçlarına ve bu araçları kullanabilecek alt yapılara ulaşma imkanı da artmaktadır. Az gelişmiş ülkelere emeğe dayalı fiziksel ve işgücüyle yapılan işler gelişmekte olan veya gelişmiş ülkelere kıyasla daha yoğunluktadır. Bu ülkelerde üretimin küçük yerlerde gerçekleştirilmesi, yeni üretim sistemlerinin kullanıldığı büyük fabrikalarda yapılamaması insanları işyerinde ve sahada çalışmaya zorlamaktadır (Hatayama vd., 2020).

Türkiye özeline bakıldığında evden çalışmayla ilgili farklı çalışmaların ve raporların olduğu görülmektedir. Örneğin, Deloitte'un 2020 yılında yaptığı Türkiye araştırmasında uzaktan çalışmaya ilişkin zorlukları sıralamışlardır. Kültür ve alışkanlıklar, müşteri beklentileri, organizasyon yapısı ve teknolojik altyapı şeklinde ortaya koymuşlardır. Diğer ülkeler gibi Türkiye’de Covid-19 salgınından yoğun bir şekilde etkilenmiştir. Fakat pandemi krizinin etkileri her ülkede aynı düzeyde olmamıştır. Yukarıda da ifade edildiği üzere ülkelerin gelişmişlik düzeylerine bağlı

olarak teknoloji kullanım oranı işlerin evden gerçekleştirilme durumu değişebilmektedir. Bu araştırmaya göre “Örneğin, Gana’da işlerin %6’sı, Çin’de ise %23’ü evden çalışma şeklinde yürütülmektedir (Saltiel, 2020). Diğer taraftan, Amerika kıtasının az gelişmiş ülkelerinden Latin Amerika ülkelerinde evden çalışma oranları %7 ile %16 arasında değişmektedir” (Delaporte ve Peña, 2020). Malezya’da yapılan araştırmada ise “işgücünün %30’unun Covid-19 sonrası evden çalışabileceği saptanmıştır” (Tumin, 2020). Avrupa da ise İngiltere ve Amerika’da Nisan başı yapılan bir başka çalışmada çalışmaya katılan katılımcıların %18’si Covid-19 sebebiyle işini kaybettiğini rapor etmiştir. Bu iş gücü kaybı rakamı Almanya’da %5 olarak gerçekleşmiştir (Meltem ve Küçükoğlu, 2020).

Pandemi sürecinde birçok ülke, ekonomik olarak kapanma yoluna gitmiştir. Bu kapanmaya bağlı olarak ülkelerdeki işsizlik oranı da ciddi boyutlara ulaşmıştır. Özellikle de emek yoğun ekonomiye sahip ülkelerde bu durum kendini daha yoğun hissettirmiştir. Bunun yanı sıra gelişmiş ülkeler de bile firmalar ve çalışanlar kısa çalışma ödemeği talep etmişleridir (Irlacher ve Koch, 2021). Uzaktan çalışmayla birlikte uzaktan çalışabilen insanlara talebin daha çok artması bu insanların ücretlerini de artırmaktadır. İtalya’da yapılan başka bir çalışmada evden çalışma sistemlerinin mevcut çalışma sistemi içerisinde olan adaletsizleri artıracağını oluşacak eşitsizlik riskinin yükseleceğini öngörmektedir (Bonacini vd., 2020).

Yapılan bir çalışmada Adams-Prassl vd. (2020) “kadınlar ile lisans eğitimi olmayanların; erkekler ve lisans eğitimi olanlara kıyasla daha fazla düzeyde salgın sebebiyle işlerini kaybedeceklerini akıllarına getirdiklerini ortaya çıkarmıştır. Araştırma katılımcıların büyük bir kısmı mevcut gider ve harcamalarını karşılamakta problem yaşadıklarını belirtmişlerdir (İngiltere %38, Almanya %32, ABD %46). Ayrıca, Ağustos 2020’ye kadar Covid-19 salgın sebepli iş kayıplarının ABD’de %37, İngiltere’de %32, Almanya’da ise %25 seviyelerinde gerçekleşmesinin beklendiği sonucuna varılmıştır. Diğer taraftan Koren ve Peto 2020 yılında yaptıkları bir çalışmada ABD’de yüz yüze iletişim zorunluluğu bulunan yakın temaslı işlerin büyük kısmının sosyal izolasyonu sağlamak amacıyla tamamen ara vermek durumunda kaldığını ifade etmiştir” (Adams-Prassl vd., 2020).

Evden çalışma yöntemlerinde birçok etken bulunmaktadır. Dünyanın farklı bir bölgesinde farklı etmenler evden çalışma sistemine etki etse de başka bir yerinde ise bambaşka etmenler olmaktadır. İş türleri açısından yukarda da bahsedildiği üzere birçok farklılıklar bulunmaktadır. Öyle ki işin yapıldığı bölgeden bölgeye de bu durum farklılık göstermektedir. Şehrin kalkınmışlık düzeyi iş potansiyeli sektörel ağırlıkları

gibi birçok değişken olan işlerde başka bir şehirde rastlanmamaktadır. Sermaye yoğun ülkelerde evden çalışmanın üretim ve dağıtım faaliyetlerinin etkilenmesi nispeten daha az olmaktadır. Gallacher ve Hossain, 2020 yılında yaptıkları çalışmada “Kanada’da yapılan işlerin %41’inin evden çalışma şeklinde gerçekleştiğini belirtmiş, yüksek ücretlilerin, kadınların, evden çalışma oranının daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Diğer taraftan, yarı-zamanlı yada part-time çalışanlar, küçük işletmelerde çalışanlar, sezonluk, mevsimlik çalışanlar, diplomasız çalışanlar için evden çalışma gibi modellerle çalışma imkanlarının çok kısıtlı ve zor olduğu vurgulanmıştır” (Gallacher ve Hossain, 2020). Çalışanlar ile işveren arasındaki sözleşmenin şekli ve türü de bu konuda etkindir. Çalışan tam zamanlı bir çalışan veya süresiz bir çalışan olarak sözleşmeye dahil edilmişse bu kişilerin geçici veya yarı zamanlı çalışanlara göre iş kaybetme endişesi daha düşüktür (Adams-Prassl vd., 2020).

Son olarak, pandemi sürecinin iş hayatının üzerindeki etkileri baktığımızda adaletsizlerin bu salgın ile daha da belirgin bir hal aldığını söylemek mümkündür. Üst düzey veya orta düzey yöneticiler, maaş düzeyleri işçi kısmından daha iyi olmasına rağmen bu kişilerin evden çalışma imkanları bulunabilirken daha temel düzeyde çalışan ve asgari ücret alan kişiler bu imkanlardan yararlanılamamıştır. İşten atılma durumları da yine alt kademedeki kişilerde ortaya çıkmıştır (Tumin, 2020). Yassenov 2020 yılındaki yaptığı çalışmada yüksek maaşla çalışanların evden çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışma oranının düşük maaşla çalışanların yani asgari ücret gibi çalışma imkanları ile çalışanlar evden çalışma oranından üç kat daha fazla olduğunu ortaya koyarak iş alanındaki adaletsizliği bir kez daha ortaya çıkarmıştır

Pandemi gibi süreçlerde ülkelerin otoritelerinin hazırlamış olukları salgın destekleri birçok konuda daha kapsamlı olmak durumundadır. İnsanların ülkeden ülkeye yaşam standartları değişkenlik göstermektedir. İnsanların kendi aralarındaki yardımlaşma kültürü ülkeden ülkeye yöreden yöreye değişmektedir. Bu pandemi süreci en çok kalkınmışlık düzeyi düşük yoksul ülkeleri etkilemiştir (Irlacher ve Koch, 2021).

Evden çalışmanın işletmelerin maliyetlerini azaltıcı bir etkiye sahip olmuştur. Özellikle enerji maliyetleri bu süreç içerisinde ciddi anlamda düşmüştür. Bu da enerji tasarrufuna ve çevre temizliğine olumlu anlamda sebep olmuştur. Ayrıca bu süreçte salgının yayılımını azaltmak için karantina uygulamaları, sokağa çıkma yasakları, şehirler arası ve ülkeler arası seyahat kısıtlamaları evden çalışma ile çalışan insanların hareketliliğindeki düşüş çevre üzerinde de olumlu etkiler bırakmış, bir çok hava yolu şirketleri seferlerine ara vermiş, araç kullanımı ve bu tür sebeplerle dünya üzerinde karbon salınımları azalmıştır (Le Quéré vd., 2020).

Bu süreçte özellikle kent içlerinde göç hareketleri de olmuştur. Kent merkezinde yaşama zorunluluğu bulunan kimseler daha çok uzak ve sakin mahallelere hatta evden çalışma imkanları varsa köylere v.s. taşınmışlardır. İnsanlarda şehir kalabalığından uzaklaşıp sakin bir yerde yaşama arzusu ortaya çıkmıştır (Gupta, 2020). Los Angeles'ta yapılan bir araştırmada Covid-19 pandemisi sonrası evden çalışmanın sosyal hayattaki etkileri araştırılmıştır. Bulgulara göre, “uzaktan veya evden çalışanlar şehir merkezi dışındaki evlere taşınınca şehir merkezindeki ev fiyatlarında düşüş olmuş, işe gidip gelmek sebebiyle oluşan trafik yoğunluğu azalmış, çevre bu durumdan olumlu etkilenmiş ve trafikte geçen boş zaman değerlendirilebilir hale gelmiştir” (Delventhal vd., 2020).

Şehir içerisinde sokağa çıkma yasakları veya insanları sokağa çıkma isteklerinin azalması evden çalışma gibi modellerle çalışma sebebiyle yoğunluklar önemli ölçüde azalmıştır. Bu azalma sebebiyle trafik kazaları daha az olmaya başlamış, ancak inşalar evde kaldığı için ev kazaları artış göstermiştir. İnsanlar evden çalışmaya alışkın olmadıkları için vücutlarında bazı sağlık problemleri oluşmaya başlamış insanların evlerde egzersiz yapılmasına yönlendirmeler olmuştur (Bouziri vd., 2020).

Bu pandemi sürecinde oluşan belirsizlik en yakın zamanda olan 2008 krizinden daha derin olmuştur. Örnek olarak pandemi sürecinde Dow Jones Borsası Sektörel ortalama indeksi bu dönemde %23 düşüş yaşamış ve yaklaşık 120 yıl boyunca görülmemiş rakamlara düşmüştür (Yasenov, 2020). Covid-19 kapsamında alınan önlemler şirketleri sadece sağlık açısından veya yaşam koşulları açısından değil, ekonomik olarak etkilemektedir. Evden çalışma sistemi her ne kadar verimli gibi gözükse de oluşan üretim kayıplarına taban oluşturmaktadır (Fadinger ve Schymik, 2020).

2. LİTARETÜR ARAŞTIRMASI VE TEKNOLOJİ KABUL MODELİ

2.1. Teknoloji Kabul Modeli İle Alternatif Çalışma Alanlarına İlişkin Literatür Özeti

Covid-19 salgın süreci devam ederken, virüsün yayılma hızı ve bulaşma riskini azaltmak amacıyla devletler gibi firmalarda önlemler almıştır alınan bu önlemler uzaktan çalışma ve evden çalışma modellerini önemli bir hale getirmiştir. Serinikli (2021)'nin bu çalışmasında küreselleşme ile birlikte iş hayatında yaşanan değişimleri, Covid-19 salgını sürecinde uygulanan uzaktan ve evden çalışma modellerinin avantaj ve dezavantajlarını ortaya koymuştur. Çalışmanın sonucunda Endüstri 4.0 ile birlikte, bazı mesleklerin artık olmayacağı, akıllı işletmelerin ve fabrikaların yaygınlaşması ile saha işgücüne gereksinimin azalacağı öngörüsüyle uzaktan veya evden çalışma modelleri gibi çalışmaların daha fazla tercih edileceği öngörülmektedir. Covid-19 sürecinde oldukça yaygın kullanılan ve virüsün yayılmasında oldukça önemli olan uzaktan evden çalışma modellerinin salgın sonrasında da tercih edileceği öngörülmüştür (Serinikli, 2021).

Koçak ve Ersin (2011)'in çalışmalarında, bilgi toplumunda yeni teknolojilerin sağladıkları olanaklar ile birlikte, çalışma alanlarında ofislerin dışında da çalışılabilmesi olanaklı hale gelmişken bu çalışma şekilleri işveren ve işçi için avantajlar sağlasa da dezavantajları da bulunmakta tespitini yaparak çalışma türünün her iki yönünün de olması sebebiyle etik boyutunun da incelenmesi gerektiğini ortaya koymuştur. Çalışma sonucunda, evden çalışma gibi çalışma şekilleri çağımızın getirdiği bir zorunluluktur, yaygın hale gelmesi kaçınılmaz ve kaynakların verimli kullanılması, istihdamın artırılması için teşvik edilmelidir. Ancak bu çalışma modelinin nasıl ve şartlarının ne olacağı yasal mercilerin çalışmaları ile belirlenmeli işletmelerin kendi iç yönergelerinde de düzenlenmiş olması gerekmektedir şeklinde belirtmiştir (Koçak ve Ersin, 2011).

Kıcır (2019)'ın çalışmalarında, işletmelerin evden çalışma kararlarında etkili olan nedenleri, evden çalışma modellerinin avantaj ve dezavantajlarının yanında, bu çalışma şekillerinin çalışanların sosyal yaşamına etkisi incelenmişlerdir. Bu çalışma için, 12 yazın çevirmeniyle birebir görüşmeler yapılarak nitel araştırma yöntemi uygulanmıştır. Çalışmanın sonucunda, evden çalışma olanağına sahip kişilerin, zaman, mekan gibi çalışma esnekliklerine sahip oldukları bu esnekliklerin verdiği olanaklardan da faydalandıklarını, bu çalışma olanağına sahip kişilerin bir kısmının sosyal yaşama

olumlu etkisi olduğunu ifade etse de, bir kısmı yalnızlaştırma etkisinin olduğunu ifade etmişlerdir (Kıcıır, 2019).

Dockery ve Bawa (2020)'nın çalışmalarında, evden çalışma modellerinin teması önleme ve sosyal mesafe kuralları konusunda ki avantajlarından dolayı normal bir hal almasını, hem çalışanlar hem de müşteriler arasındaki teması önleme ve virüsün yayılması konusunda evden çalışmanın önemini anlatmışlardır. Çalışmalarının sonucunda bu gibi dönemlerde, evden çalışma modellerinin bir zorunluluk olarak doğmasının birçok avantaj sağladığını aile ile birey arasındaki bağın güçlenmesinin yanında bu gibi dönemlerde istihdamın düşmesinden dolayı hala çalışan olarak kalmanın önemini vurgulamışlardır (Dockery ve Bawa, 2020).

Mustajab vd. (2020) 'ın yapılan çalışmalarında Covid-19 salgını önlemek için uygulanan evden çalışma yöntemlerinin iş verimliliği üzerine etkilerini incelemişlerdir, Çalışma neticesinde elde edilen bulgular ile evden çalışma modelleri gibi çalışma modellerinin hem çalışan hem de işveren açısından avantaj ve dezavantajları bulunduğunu ortaya koymaktadır. Ancak evden çalışma durumunda çalışan verimliğinde düşüşlerin olduğu tespit edilmiş olup birçok çalışan iş ve yaşam dengesi sağlamış olsalar da, evden çalışma mevcut iş verimliliğini olumsuz etkilemiştir (Mustajab vd., 2020).

Delaporte ve Peña (2020)'nın çalışmalarında, Covid-19 ile mücadele kapsamında milyonlarca insan evden çalışmak durumunda kaldığını, pandemi ile beraber istihdamın evden yapılabilecek işlerin evden çalışma modelinde uygunluğu analiz edilmiştir. Bu çalışma ile birlikte, 23 Latin Amerika ve Karayip ülkesinde analiz yapılmış ve bu tür işlerle ilişkili işçilerin özellikleri de incelenmiştir. Anket yöntemi ile yapılan analizler neticesinde, evden çalışabilenlerin Guatemala'da %7, Bahamalar'da %16 ya kadar değişkenlik göstermiştir. Çalışanlar açısından bireylerin salgının verdiği olumsuzluklar ile birlikte iyi konumlanmış olsalar da küresel açıdan bakıldığında savunmasız işçilere yardım edilmesi gerektiği ortaya koyulmuştur (Delaporte ve Peña, 2020).

Bonacini vd. (2020)'nin çalışmalarında Covid-19 salgını boyunca evden çalışma zorunluluk haline geldiğinden, bu uygulamalar ile emek gelir dağılımları regresyon yöntemleri ile analiz edilmiştir. İtalya'da ki emek gelir dağılımının üzerinde evden çalışma yöntemlerinin etkisi analiz edilmiştir. Sonuç olarak, ilgili mesleklerde evden çalışma yöntemlerinin uygulamalarının artmasıyla çalışanlar arasında ücret eşitsizliğinin artacağı ortaya koyulmuştur (Bonacini vd., 2020).

Hatayama vd. (2020)'nin çalışmalarında, Covid-19 döneminde evden çalışmaya uygun işler ve ülkelerin altyapılarının, çalışanların sosyal durumlarının evden çalışma

oranlarına göre analizlerini yapmışlardır. Yapılan çalışma 53 ülkeden yapılan anketler ile oluşturulmuştur. Bulgular, ülkenin ekonomik gelişmişlik düzeylerinin artması ile birlikte evden çalışma oranları da artmıştır. Yoksul ülkelerin işlerinin fiziksel ve manuel işler yoğun olması sebebiyle çalışma oranları düşmüştür. Ülkelerin internet altyapıları, bilgi ve iletişim teknolojisi yoksunlukları bu durumlarda etken olarak görülmüştür. Kadınlar, üniversite mezunları, kayıtlı işçiler, normal işler ortalamasına göre evden çalışmaya daha uygun kişiler olarak görülmüştür. Otel ve restoranlarda, inşaatlarda, tarımda ve birebir ticaret türü işlerde ise bu oran çok düşüktür. İlgili bulgular, krizin uzaması durumunda, ülkeler arasında ve ülke içerisinde de eşitsizliklerin artmasının beklenmesini göstermektedir (Hatayama vd., 2020).

Yasenov (2020)'nin çalışmalarında, Covid-19 pandemisi döneminde birçok ülkede uygulanan evden çalışma uygulamalarına hangi kişilerin daha uygun olabileceği ile ilgili araştırma yapılmıştır. Yapılan çalışma neticesinde, bazı mesleklerdeki işlerin evden çalışma ile daha iyi olabileceği ortada iken bunların bölüşümsel sonuçlarının olacağı görülmektedir. ABD de yapılan ve anket yöntemi uygulanan çalışmada, Düşük ücretli işçilerin, yüksek ücretli işçilere göre evden çalışma olasılıkları, üç kat daha az olduğu ortaya koyulmuştur. Daha düşük eğitim seviyesine sahip kişiler, daha geç kişiler, etnik azınlıklar ve göçmekler evden çalışma yapılan işleri bulma konusunda daha düşük olasılığa sahip oldukları ortaya koyulmuştur (Yasenov, 2020).

Horton vd. (2001)'nin çalışmalarında, internet kullanımının açıklanmasında teknoloji kabul modelini kullanmışlardır. Bu çalışma için teknoloji kabul modelini iki İngiliz şirketinde bankacılık ve mühendislik sektörleri olan şirketlerde başarıyla uygulanmıştır. Çalışma sonucunda, teknoloji kabul modelinin kullanıldığı önceki ve mevcut çalışmalar başarılı bulunmuştur (Horton vd., 2001).

Pavlou (2003)'nün çalışmasında, tüketicileri internet alışverişi için online işlemleri kullanmaya yönlendirmek amacıyla bu alanlarda bazı kilit faktörler koyarak, tüketicilerin online alışveriş kullanımı kabulünün tahmin edilmesi amaçlanmıştır. Online alışverişin tüketici açısından kabul edilmesi için belirlenen faktörlerin işlemler ve online niyetler olduğu belirlenmiştir. Yapılan çalışmada iki deneysel çalışma yapılmış ve neticesinde, ilk keşif çalışması 103 denek üzerinde farklı 3 senaryo kullanılmıştır. İkinci keşif araştırması ise yine 155 denek üzerinde online tüketici seçilerek yapılmıştır. Bu ila çalışmada da başlangıçta kurulan hipotezler doğrulanarak online alışveriş kabul modelini kuvvetle desteklemiştir. Ayrıca çalışma sonrası online alışveriş konusundaki çıkarımlar çerçeveli bir şekilde tartışılmış ve bu konunun geleceği ve mevcut durumu hakkında çeşitli önerilerde de bulunulmuştur (Pavlou, 2003).

Pikkarainen vd. (2004)'nin çalışmalarında, online bankacılık uygulamalarının kullanıcılar tarafından kabulünün teknoloji kabul modeli ile incelenmiştir. Belirli bir görüşme çerçevesinde, 268 kişinin katıldığı, anket yöntemi ile toplanan verilerle çalışmalarını yapmıştır. Çalışma grubu olarak Finlandiya'da ki özel bankalardan müşteriler seçilmiştir. Çalışma neticesinde, online bankacılık kullanımının kabulünde etkin olan ana faktörün algılanan yarar olduğu ortaya koyulmuştur. Ayrıca çalışmalarında, online bankacılık, teknoloji kabul modeli hakkında literatür, bankacılık, hakkında da detaylı bilgiler paylaşmışlardır (Pikkarainen vd., 2004).

Aktaş (2007)'in çalışmalarında, muhasebe konusunda, muhasebecilerin, bilgi teknolojilerini kullanımına eğilimlerin altında yatan nedenleri teknoloji kabul modeli le incelemişlerdir. Çalışmada, ülkemizin birçok şehrinden anket yöntemi ile muhasebecilerden veriler toplanmış ve SPSS 10 programı ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre bilgi teknolojilerinin kullanımında niyet unsurunun teknolojiyi kullanımında olumlu etkisi olduğu ortaya koyulmuştur. Niyet, tutum, algılanan fayda da olumlu yönde etki etmektedir. Çalışmada kullanılan hipotezlerin hepsinin yukarıda belirtilen hususları destekledikleri de ortaya koyulmuştur (Aktaş, 2007).

Noll (2009)'un Çalışmalarında ABD'de doktorların kişisel bilgisayar kullanımı ile yaptıkları sağlık uygulamalarının, yaş, uygulama büyüklüğü, haftalık bilgisayar kullanım süreleri, doktorluk mesleği deneyim süreleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu Çalışmada yazılı davetiye usulü kullanılmıştır. Çalışma neticesinde teknoloji kabulü ile yaş, uygulama, bilgisayar deneyimi, doktorluk deneyimi arasında muhtemel bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur (Noll, 2009)

Turan ve Özgen (2009) ilgili çalışmalarında e-beyanname sistemlerinin ilgili meslek çalışanları tarafından kullanılması ve bu kullanım kabulünün arkasındaki nedenleri araştırmışlardır. Çalışma için anket yöntemi ile 352 kişiden veri toplanmıştır. Toplanan veriler ile teknoloji kabul modeli değişkenleri olan uyumluluk, algılanan kullanışlılık, uygunluk, algılanan kolaylık arasında yüksek derecede kuvvetli ve anlamlı bir ilişki olacağı tahmin edilecek şekilde olduğu ortaya koyulmuştur. Ayrıca çalışmada, Sosyal psikolojik teoriler, e beyanname konuları detaylı bir şekilde bilgilendirici bir içerikle anlatılmıştır (Turan ve Özgen, 2009).

Bağlıbel vd. (2010)'in çalışmalarında, teknoloji kabul modeli kullanarak e-okul yazılımı hakkında okul yöneticilerinin görüşlerinin tespiti yapılmıştır. Çalışma için Gaziantep ilinde 62 okuldan toplan 373 okul müdürü ve yardımcısı örneklem olarak kullanılmıştır. Teknoloji kabul modeline göre teknoloji kabul modelinin değişkenlerinden algılanan fayda ile mesleki alaka boyutları ile cinsiyet değişkeni

arasında olumlu bir bağlantılı ilişki tespit edilmiştir. Çalışmanın neticesine cinsiyet açısından bakıldığında, kadın idareciler, erkek idarecilere göre daha karamsar bir portre çizerken, yaş açısından bakıldığında, genç idarecilerin yaşlı idarecilere göre daha olumlu bir tablo oluşturduğu ortaya koyulmuştur (Bağlıbel vd., 2010).

Menzi vd. (2012)'nin çalışmalarında akademisyenlerin, eğitim mobil teknoloji kullanımlarını konusunu teknoloji kabul modeli kullanarak incelemişlerdir. Çalışmaya 21 akademisyen katılmış olup, toplanan veriler içerik analizleri ile analiz edilmiş ve teknoloji kabul modeli çerçevesinde incelenmiştir. Çalışmanın bulguları ise şu şekilde gerçekleşmiştir; akademisyenlerden %33'lük kısım eğitimde mobil teknolojileri kullanmakta olduğu ortaya koyulmakta ilken kalan %67'lik kısım gelecekte bu teknolojileri kullanacağını ifade etmiştir. Akademisyenler, bu teknolojilerin gelecekte kullanılmakla birlikte kendileri için ve öğrenciler için yararlı olacaklarını düşündüklerini belirtmişlerdir. Kullanılan teknolojilerin kolay olmakla beraber, kendilerinin de bu teknolojiyi kullanma konusunda yeterli olduklarını beyan etmişlerdir (Menzi vd., 2012).

Weng (2016)'in çalışmalarında, giyilebilir cihazlarının teknolojisinin, müşteriler tarafından tercih edilip edilmedikleri ve tercih edenlerin neden tercih ettiklerini anlamak için teknoloji kabul modeli kullanarak analizlerini yapmıştır. Yapılan çalışmada giyilebilir cihazların kullanıcılar tarafından neden kabul gördüğünün anlaşılması için, bu teknolojide, kol saati ve kol bantlarının, özel sağlık uygulamalarını mercek altına almıştır. Çalışma için Çin'de 158 anket sonuçları toplanarak analiz edilmiştir. Bu yanıtlar, yapısal eşitlik modelleri ile analiz edilerek neticelendirilmiştir. Çalışmanın neticesinde, algılanan kullanılabilirlik, yakınlık, uyumluluk ve sosyal etki faktörleri, kullanıcıların akıllı bant ve sağlık uygulamaları kullanma niyetlerinde doğrudan etkili olduğu ortaya koyulmuştur. Davranışsal niyet açısından ise güven ve algılanan kullanım kolaylığı, algılanan yararlılık yoluyla doğrudan olmasa da dolaylı olarak etkilemektedir (Weng, 2016).

Kolatshi (2017)'nin çalışmalarında Libya ülkesinde insan kaynakları çalışanlarının, çalışanlar ve şirketteki etkilerini araştırmak amacıyla, bilgi sistemleri kullanımlarına karşı tutumlarını incelemişlerdir. Çalışma için Libya'nın Petrol, Gaz, Bankacılık sektörü çalışanları üzerinden veriler toplanmıştır. Çalışma neticesinde, sosyal etkinin, stratejik uygulama sayısında, teknolojiyi kullananlar açısından önemli bir etkiye sahip olduğu ortaya koyulmuştur. Çalışmanın teknoloji kabul modelinin alanın genişlemesinde önemli bir katkısı bulunmaktadır (Kolatschi, 2017).

Snyder (2019)'in çalışmalarında, lise öğrencilerinin sanal ortam sınıflarını kullanmada, davranışsal niyetlerinin etkisinin araştırılması incelenmiştir. Bu çalışma diğer teknoloji kabul modeli çalışmalarından farklı olarak, kendi kendini belirleme teorisini dayanak olarak kabul etmektedir ve çalışmalar bu teori ekseninde belirlenmiştir. Teknolojinin kabulü, kullanım teorileri, kendi kendini belirleme teorisine dayandırılarak bu modelin gelişmesini amaçlamaktadırlar (Snyder, 2019).

K.E. Rogers (2019)'ın çalışmalarında giyilebilir teknolojinin popüleritesinin artmasına rağmen kullanıcıların bu teknolojinin kabulünde yaşadıkları zorluklar daha önceli çalışmalar ile ortaya konmuşken, bu çalışma ile açık kaynaklı mikro denetleyici, kullanılarak hazırlanan bir giyilebilir teknolojinin kullanıcılar tarafından kabulü üzerindeki etkisi incelenmek istenmiştir. Çalışma kod işaretli giyilebilir teknoloji çalışmasının, test edilen tüm değişkenlerde olumlu sonuç ortaya koyduğu ortaya çıkarılmıştır (K.E. Rogers, 2019).

2.2. Teknoloji Kabul Modeli

2.1.2. Giriş

Yaşadığımız zamanın getirdiği bir olgu olarak bilgi teknolojileri hayatımızın vazgeçilmez bir unsuru haline gelmiştir. Bu bilgi teknolojileri, bazı sektörlerde adapte olmada sorunla karşılaşırken bazı sektörlerde uyum sağlama konusunda çok kolaylıkla adapte olup, yayılma hızı yüksek olmuştur (Aktaş, 2007). Bu sistemlerin aktif olarak kullanılmasında adapte olma problemleri yeni sistemlerin benimsenmesinden çekinme aktif rol üstlenmektedir. Bilgi teknolojisi sistemlerinin, mevcut sistemden vazgeçmenin kolay olmaması, yeni sisteme geçişte direnç gösterme ve adaptasyon sorunlarının nedenlerinin araştırılması, teknoloji kabulünün benimsenmesinde düzenlemelerin gerçekleştirilmesi, işletmelerin ve araştırmacıların çözüm üretmeye çalıştıkları bir problem olmalıdır (Erdem, 2011).

Bulunan tüm modeller sürekli gelişen ve dönüşen dünya ve teknoloji kurallarına uyum sağlamak için yapılan çalışmalar ile geliştirilmektedir. (Erdem, 2011)

Teknoloji kabulünün içselleştirilmesi ile birlikte literatür taraması yapıldığında, birbirinden farklı birçok model karşımıza çıkmaktadır. Bu modeller içersin de en sık kullanılanlar şu şekildedir;

- Sebepili Davranış Teorisi (Theory of Reasoned Action) ,(Fishbein, Jaccard, Davidson, Ajzen ve Loken, 1980)

- Yeniliklerin Yayılımı Teorisi (Innovation Diffusion Theory),(E. M. Rogers, 1983)
- Teknoloji Kabul Modeli (Technology Acceptance Model),(Davis, 1989)
- Planlı Davranış Teorisi (Theory of Planned Behaviour),(Ajzen, 1991)
- Ayrıştırılmış Planlı Davranış Teorisi (Decomposed Theory of Planned Behaviour),(Taylor ve Todd, 1995)
- Geliştirilmiş Teknoloji Kabul Modeli/Teknoloji Kabul Modeli 2 (Extended Technology Acceptance Model/Technology Acceptance Model 2),(Venkatesh ve Davis, 2000)

Birleştirilmiş Teknoloji Kabul ve Kullanımı Teorisi (Unified Theory of Acceptance And Use of Technology),(Venkatesh vd., 2003)

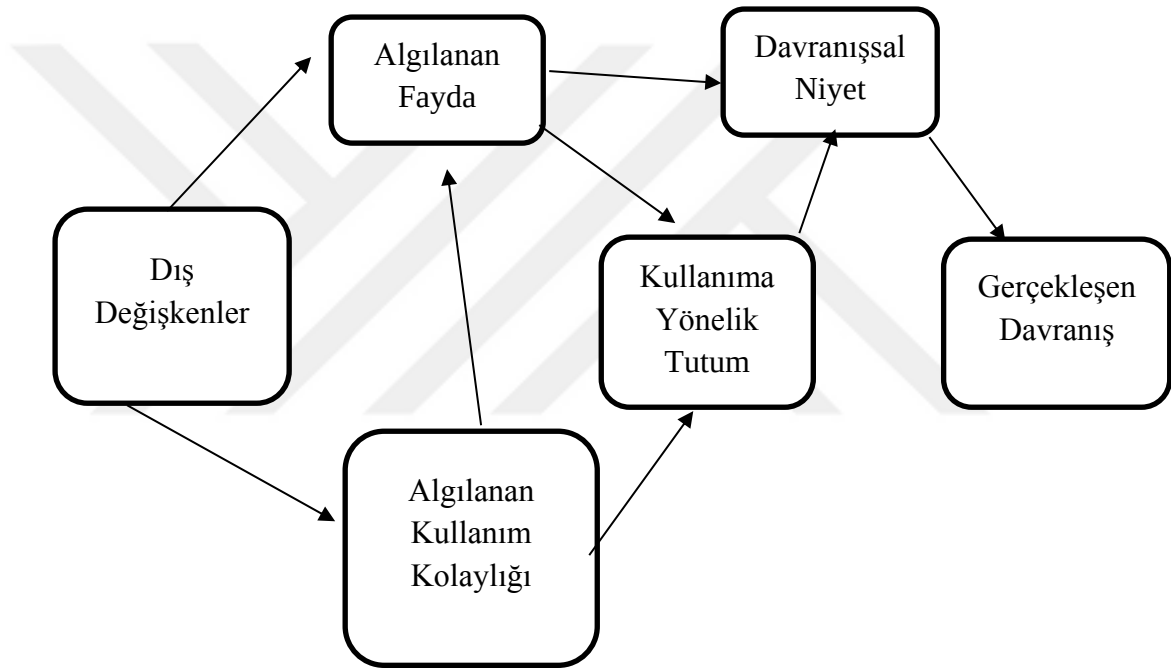
2.2.2. Teknoloji Kabul Modelinin Tanımı

Artık günümüz koşullarında teknoloji hayatımızın önemli bir parçası haline gelmiştir. Günümüzden 10 yıl öncesine kadar ihtiyaç sayılmayan birçok teknoloji bugün hayatımızın vazgeçilmezleri arasına girmiştir. Teknoloji gelişimi katsayısı artık giderek artmakta ve bu koşullara uyum kapasitesi de daha önemli bir hale gelmektedir. İhtiyaçların çok hızlı değiştiği çağımızda teknoloji kullanıma adaptasyon, çevik öğrenme becerileri gelişmeyen kişilerin ve kurumların adaptasyon süreci uzadıkça verimlilik, sürdürülebilir kaynak kullanımı zorlaşmaktadır. Bu halde kolay uyum, çevik öğrenme, hızlı gelişime açık olmak birçok hayat ve kurum standardı haline gelmektedir. Yeni teknolojilerin kullanımın için ise yeni sistemlerin kabullenilmesi, niçin kullanılması gerektiği ile ilgili istekli olmak gerekli bir hal almaktadır. Teknolojik sistemlerin tasarım, gelişim ve uygulama alanlarının tamamının temelinde bu teknolojiyi kullanacak olan kullanıcılar yer almaktadır. (Akbulut, 2015). Bu alanda bir çıktıyı veya hizmeti deneyimleyen, kullanan kişiye kullanıcı denilmektedir. İş birimlerinde kontrol sahibi olan, veri girişi, çıktı raporu, bilişim teknolojisini kullanan veya tüm bu çıktılardan fayda sağlayan kişi ya da kişiler kullanıcı olarak tanımlanmaktadır (Akbulut, 2015). Kullanıcıların bu teknolojileri kullanmama isteksizliği, özümsememe görüntüsü kurum ve kuruluşların sistemin elverdiği verimin sağlanmamasına neden olmaktadır. Araştırmacılar, yeni çıkan teknolojileri neden kullanmayı talep veya ret ettiklerini anlamlandırmak ve davranış sebeplerini ortaya çıkarmak için “niyet modelleri” önerilmektedir (Bağlıbel vd., 2010).

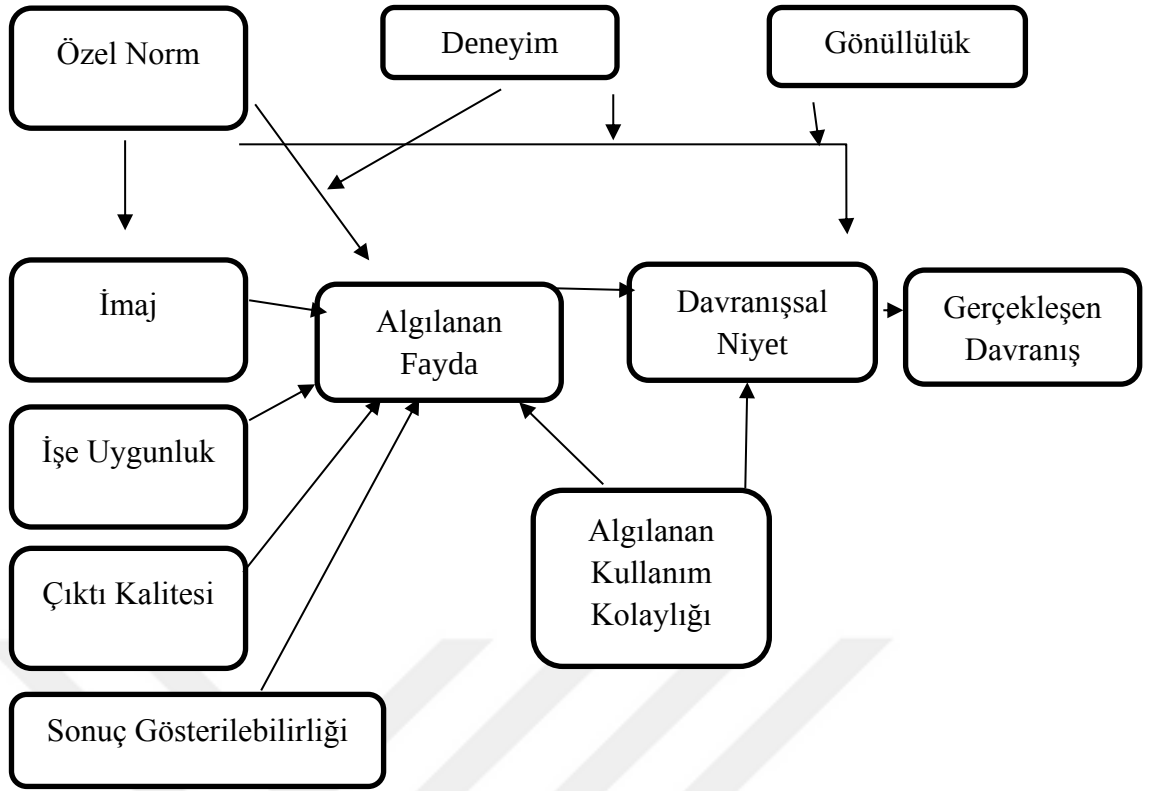
Teknoloji kabul modeli, yeni çıkan bir teknolojik sistem veya ürünün kullanıcılar tarafından kabul edilmesi ve kullanılması üzerinde, kullanıcılar tarafından yeni

teknolojinin algılanan faydası ve kullanım kolaylığı yüksek oranda etkilidir (Davis, 1989). Yani, sistemin daha önceki sistemden daha faydalı ve kullanımı kolay olursa, yeni sisteme adaptasyon ve kullanım sıklığı ve kabul görmesi o kadar çok artacaktır.

2000 yılında yayımlanan “A Theoretical Extension of the Technology Acceptance Model: Four Longitudinal Field Studies” adlı, Venkatesh ve Davis’in çalışmasında teknoloji kabul modeline ek olarak, özel norm, imaj, gönüllülük, işe uygunluk, çıktı kalitesi, sonuç gösterilebilirliği, boyutlarını da ekleyerek modelin gelişmesini sağlamışlardır. Bu modelin gelişmesiyle birlikte, yeni modelin adı Genişletilmiş Teknoloji Kabul Modeli (Extended Technology Acceptance Model) ya da Teknoloji Kabul Modeli 2 (Technology Acceptance Model 2) olmuştur.



Şekil 1. Teknoloji kabul modeli (Davis, 1989).



Şekil 2. Teknoloji kabul modeli 2 (Venkatesh ve Davis, 2000).

2.2.3. Teknoloji Kabul Modelinin Önemi

Teknoloji Kabul Modeli, birçok akademik çalışmaya konu olmuş ve doğrulanması birçok kez yapılmıştır. Birçok sektörde farklı teknolojilerin kullanımına yönelik bu teknolojilerden yararlanılması noktasında, bu teknolojinin kabulünü etkileyen etmenler teknoloji kabul modeliyle ortaya çıkarılmıştır. Teknoloji kabul modeli bireylerin veya kullanıcıların teknolojiye uyumlarıyla ilgili etkili kullanım kolaylığı, kullanılan teknolojinin işlevselliği, kullanıcıların tutumları gibi ölçütlerle teknolojinin kullanılması eğiliminin, kullanıcıların davranışları üzerinde pozitif veya negatif yönlü etkilerinin farklı sektör ve farklı kullanıcılar üzerinde aynı sonuçların elde edilebildiği bir model olarak önemini korumaktadır (Gögüş, 2014).

Akademik çalışmalar içerisinde yer alan birçok çalışma sonucunda, teknolojiyi kullanma eğilimi üzerinde algılanan kullanım kolaylıkları, ilgili teknolojinin işlevselliğinin etkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (Furuncu, 2019). Teknoloji kabul modelinin gücünün büyüklüğü, yüksek güvenilirlik düzeyi ve önemi birçok akademik çalışma ile kanıtlanmış ve ortaya konulmuştur (Gögüş, 2014).

2.2.4. Teknoloji Kabul Modelinin İşleyişi

Tanım kısmında verdiğimiz Şekil 1.1. de bu modelde yer alan aşamalar gösterilmiştir. Teknoloji kabul modelinin ilk aşamasında “Dışsal Değişkenler” ikinci

aşamasında “Algılanan Fayda ve Algılanan Kullanım Kolaylıkları” üçüncü aşamada,” Kullanıma Yönelik Tutum”, ve dördüncü aşamada “Davranışsal Niyet” bulunmaktadır.

Teknoloji Kabul Modelinin ilk sürecinde, dışsal değişkenler, süreci yöneten yöneticiler tarafından kontrol edilemeyen, değişkenlerdir (Al-Gahtani ve King, 1999). Dışsal etkenleri daha da açmak gerekirse, kullanıcının demografik özellikleri, çevre faktörü, görev tanımları, sistemin teknik özellikleri, kişilerin birbirleriyle güven ilişkisi, organizasyon etkileri, belgeleme, bilgi ve eğitim düzeyi, kullanıcının yetenek ve becerileri, iş tecrübeleridir (Davis, 1989; Furuncu, 2019).

2.2.5. Teknoloji Kabul Modelinin Bileşenleri

Teknoloji Kabul Modelinde, Mantıklı Eylem ve Planlı Davranış Kuramları yönergesinde ortaya konmuş, zamanla gelişen ve dönüşen şartlarla birlikte revize edilerek günümüze de kullanılan ve doğru sonuçlar alınan bir model halini almıştır. Model içinde bulunan etmenlerle kullanıcıların davranışlarını ve kullanım niyetlerinin Teknoloji Kabul Modeli ile başarılı bir şekilde açıklanacağını göstermiştir (Çakar, 2018).

2.2.6. Algılanan Fayda

Yeni teknoloji kullanımının, kullanıcının çalışma başarısına pozitif veya negatif etki edeceği düşüncesi etkin görüştür. Teknoloji Kabul Modeli, yeni teknolojinin kullanılması niyetindeki değişkenliğin, önemli bir oranını algılanan fayda ve algılanan kullanım kolaylığı ile açıklamak mümkündür (Plouffe vd.,2001). Algılanan fayda ve kullanım niyeti arasındaki ilişki, Davis vd. tarafından 1989 yılında teknoloji kabul modelinin yeniden geliştirilmesi ile birlikte oluşturulan yeni Teknoloji kabul modeli ile tekrar incelenmiş ve bu konudaki çıktılar ile bu ilişki doğrulanmıştır. İlgili ilişkinin doğrulanması Teknoloji Kabul Modeli ile yapılan çalışmaların doğruluğu teyit etmede önemli bir etmen haline gelmiştir.

2.2.7. Algılanan Kullanım Kolaylığı

Algılanan kullanım kolaylığı, kullanıcının yeni teknolojiyi kullanırken zorlanmadan kullanacağına olan inancı ifade etmektedir (Davis, 1989). Kullanıcıların kullanacakları veya hali hazırda kullandıkları teknoloji uygulaması ne kadar kolay olursa kullanıcının bu teknolojiye bakış açısı olumlu olacağı için bu teknolojiyi kullanma niyetinde ve fayda algısında artış oluşacaktır (Venkatesh ve Davis, 2000). Teknoloji Kabul Modelinin yenilenen versiyonu olan Teknoloji Kabul Modeli 2 de yer

alan algılanan kullanım kolaylığı ile eski versiyonu olan Teknoloji Kabul Modeli 1 de yer alan algılanan kullanım kolaylığı aynıdır. Her ikisinde de yukardaki tanım çerçevesinde sonuç vermektedir.

2.2.8. Tutum

Tutum, kullanıcıların bir bilgiyle, bir olayla, bir olguyla karşılaştığında zihninin aldığı tavrı ifade etmektedir. İnsanların bu tutumları, sonradan kazanılan duygular olup, doğuştan edinilmemiştir. İnsanlar süreçler içerisinde yaşayarak veya ders çıkararak tutumlarını oluştururlar, tutumlar birçok duygu, olay, tecrübe neticesinde değişkenlik gösteren duygulardır. Tutum üç ana yapıdan oluşmaktadır. Bunlar; bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak sınıflandırılmıştır. Duygusal boyut, kişinin herhangi bir nesneye karşı duygusunu ifade etmektedir. Davranışsal boyut ise herhangi bir varlık veya olay karşısında tepki durumu olarak ifade edilebilmektedir. Bilişsel boyut ise kullanıcıların varlık veya olay hakkındaki bilgisi, inancı, düşüncesi olarak ifade edilmekle birlikte Duygusal boyut bilişsel yapıdan daha basit bir yapıya, Davranışsal boyutta ise duygusal boyut ve bilişsel boyut dahilinde tutum sergilemektir (İslamoğlu ve Altunışık, 2008).

2.2.9. Niyet

Yapılacak olan iş veya tutum hakkında önceden planlama programla ve tasarlama yapmak olarak açıklanan niyet davranış ve tutum arasındaki ilişkinin kurulmasını sağlamaktadır (Mutlu vd., 2011). Tutum niyetin temel belirleyicisidir. Tutum pozitif veya negatif olursa niyette o yönde büyük oranda etkilenmektedir. Niyet en basit anlatımla, kullanıcıların bir davranışı önceden sergilemeye hazır oldukları durum olarak ifade edilebilmektedir. Teknoloji kabul modelindeki en önemli maddelerden biri olan niyet bir kullanıcının, bir bireyin, yeni bir teknolojiyi kabul veya ret etmesini kişinin niyeti ile ilişkilendirmektedir (Kahya, 2015).

2.2.10. Özel Norm

Kişiler kişilerin fikirlerini etkilemektedirler. Bireyler önem verdiği kişilerin düşüncülerine değer verir ve o düşüncelerle ilgilenmektedirler. Bir birey gösterdiği bir davranış o kişi için önemli olan birisi tarafından onay alırsa kişinin bu davranışa karşı tutumu da olumlu olacaktır. Kişi bu davranışı devam ettirme niyetinde olmasına sebep olacaktır. Özel norm, niyet ve algılanan fayda ile doğrusal bir ilişki içindedir (Venkatesh ve Davis, 2000).

2.2.11. İmaj

Kişi veya bireylerin yeni çıkan bu teknolojinin kendisinin konumu, mevkisi veya statüsüne nasıl etki edeceğini, geleceğe yönelik bu teknoloji kullanımının bir statü kazandıracağı ile ilgilidir (Venkatesh ve Davis, 2000). Kişi, yeni bilişsel teknolojiyi kullandığında statüsünde yeni bir kazanım elde edeceğini düşünecek olursa bu bilişsel teknolojiyi kullanmak kişinin yararına olacağını düşünecektir. Bu sebeple imaj, algılanan faydaya doğrusal bir etkiye sahiptir (İşbulan, 2015).

2.2.12. İşe Uygunluk

Yeni teknolojinin, yapılan veya yapılacak olan iş ile ne derece uyumlu olduğunu ifade etmektedir. Bireyin yeni teknolojinin yaptığı iş ile ilişkisinin ne kadar uyumlu olduğuna inanır ve benimser ise yeni kullanacağı teknolojinin kendisine yarar sağlayacağını düşünecektir (Furuncu, 2019). Yani işe uygunluk algılanan fayda arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır (Venkatesh ve Davis, 2000).

2.2.13. Çıktı Kalitesi

Bu değişken bireylerin kullanacakları, yeni bilişim teknolojisinin kendisine verilen vazifelerin tamamlanmasına olan etkisinin ne kadar olacağını anlatmaktadır. İşe Uygunluk ve Çıktı Kalitesi arasındaki fark Çıktı Kalitesinin yeni teknolojinin işlemi tamamlamadaki rolüdür. Kullanıcılar eski teknoloji ve kendilerine sunulan yeni teknolojinin işlemini tamamlanmasındaki etkin teknolojiyi tercih etmelerine sebep olmaktadır. Bu nedenle çıktı kalitesi ve algılanan fayda arasında da doğrusal bir ilişki mevcuttur (Venkatesh ve Davis, 2000).

2.2.14..Sonuç Gösterilebilirliği

Kullanıcıların kullandıkları veya kullanacakları yeni teknolojinin yaptığı etkinin gözlemlendiği ve bu etkinin yorumlanıp farklı kullanıcılarla paylaşılabilmesini ifade etmektedir (Furuncu, 2019). Eğer yeni teknoloji gözlemlene ve paylaşılma seçeneklerini içeriyorsa kullanıcı yeni teknolojiyi seçmek isteyecek veya yeni teknolojiyi seçme isteğinde artış oluşacaktır. Yani sonuç gösterilebilirliği ile algılanan fayda arasında pozitif, doğrusal bir ilişki bulunmaktadır (Venkatesh ve Davis, 2000).

2.2.15. Deneyim

Kullanıcının mevcutta kullanmış olduğu teknolojide elde ettiği deneyimleri yeni teknolojide kullanmaya olanak bulması şeklinde ifade edilebilmektedir (Kahya, 2015).

Algılanan fayda, özel norm, kullanıma yönelik niyet arasındaki bağ zamanla azalma olmaktadır. Tüm bunların asıl sebebi ise deneyimdir. Örnek olarak birey ne kadar deneyim sahibi olursa birey için önemli kişilerin görüşlerinin değerleri daha az olacaktır. Yani kişinin deneyimi arttıkça kendi teknoloji kullanımlarındaki deneyimleri arttıkça yeni kullandığı teknolojinin faydasını daha çok görecektir ve yeni teknolojinin özümsemesini sağlayacağından özel norm sebebiyle oluşan üçüncü şahısların görüşlerine ihtiyaç duymayacaktır (Venkatesh ve Davis, 2000).

2.2.16. Gönüllülük

Kişilerin yeni teknoloji kullanımı konusunda kendi özgür iradeleri ile gönüllülük esasıyla yeni teknoloji sistemini kullanmayı ifade etmektedir (Kahya, 2015). 1994 yılında bireylerin gönüllü olarak kullandığı sistemler ile gönüllü olmadan zorunlu olarak kullanılan teknoloji sistemlerinin çıktılarını analiz eden Hartwick ve Barki kullanıcıların gönüllü olarak yeni teknolojilerde özel norm ve algılanan fayda arasında doğrusal ve pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu araştırmanın sonucunda verilen öneride ise kişilerin gönüllülük esasına göre sonuç yapmanın zorlamalara gerek duymadan yapılması ve gönüllük esasının desteklenmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır.

3. COVID-19 PANDEMİSİ SÜRESİNCE ALTERNATİF ÇALIŞMA ALANLARI KULLANIMININ TEKNOLOJİ KABUL MODELİ KAPSAMINDA İNCELENMESİNE YÖNELİK UYGULAMA

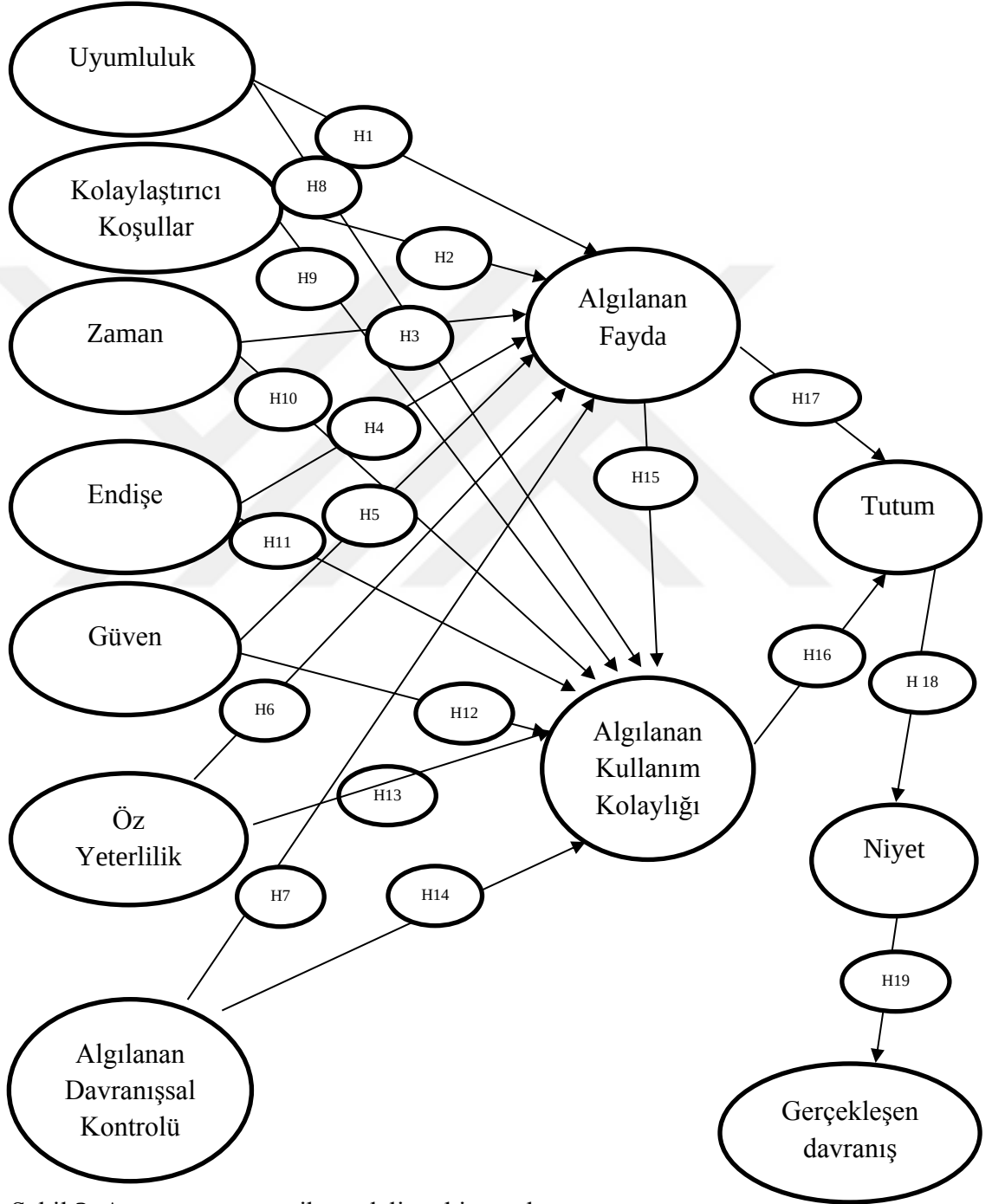
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

11 Mart 2020 tarihinde Covid-19 virüs yayılımının DSÖ tarafından pandemi ilan edilmesi ve Türkiye’de yine aynı tarihte ilk vakanın görülmesi ile birlikte, birçok kurum alternatif çalışma alanlarında personel çalıştırmaya başlamış ve bu süreç 2021 süresince de devam etmektedir. Bu süreçte dünyada olduğu gibi ülkemizde de alternatif çalışma alanlarından olan uzaktan çalışma veya evden çalışma gibi çalışma alanlarını deneyimlemiştir. Uzaktan çalışma şekillerini ülkemizdeki bankalarda deneyimlemiş olup bu bankalar içerisinde Katılım Bankaları da alternatif çalışma alanlarını aktif olarak deneyimlemiştir. Bu süreçlerde uzaktan çalışma yöntemlerine altyapı desteği için birçok harcama yapan şirketler, pandemi sonrası da bu çalışma alanlarının aktif kullanımı noktasında birçok çalışma yapmaktadırlar. Literatürde pandemi döneminin deneyimlenmesi ile birlikte çalışanlar açısından bu konu yeni yeni irdelenmeye başlanmıştır. Bu çalışma alan değişikliklerinin işveren açısından bakıldığında mevcut çalışma ortamına ve yöntemlerine kıyasla verimlilik, tercih edilebilirlik, sürdürülebilirlik, karlılık gibi konular değerlendirilebilir bulunmuştur. Bu konuda şirketlerin çalışmaları bulunmakla birlikte bu ayrı bir çalışma konusudur. Çalışmamızda çalışanlar açısından alternatif çalışma alanları olan uzaktan ve evden çalışmanın tercih edilme nedenleri incelenmiştir. Bu çalışma Teknoloji kabul modeli ile bu yeni alanların yukarıda belirtilen kaygı ve iş yapış şekilleriyle birlikte tercih nedenleri, çalışanlar üzerindeki etkileri ölçümlenmek istenmektedir. Bu çalışma ile hedeflenen sonuçlar aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

- Evden çalışma ve uzaktan çalışma gibi çalışma alanlarının kullanım düzeylerinin belirlenmesi
- Çalışma sonuçları ile alternatif çalışama alanları kullanımına engel olan nedenlerin tespit edilmesini sağlamak ve bu sorunla uygun çözüm önerileri sunmak
- Teknoloji kabul modeline katkı sunmak
- Ülke genelinde katılım bankacılığı çalışanlarının teknoloji kabul modeline göre uzaktan ve evden çalışma modellerine bakış açılarının belirlenmesi ile birlikte

sektörde faaliyet gösteren veya farklı sektörlerde evden çalışma, uzaktan çalışma gibi çalışma alanlarını deneyimleyen/deneyimlemek isteyen şirketlerin bu çalışma alanlarını bundan sonra kullanmaları konusunda literatüre katkı sunmak.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri



Şekil 3. Araştırmanın teorik modeli ve hipotezler

H1: Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanımından sağlanabilen uyum, çalışanların algılamış oldukları faydayı olumlu yönde etkilemektedir.

H2: Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanımındaki kolaylaştırıcı koşullar, çalışanların algıladıkları faydayı olumlu yönde etkilemektedir.

H3: Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanımındaki zaman tasarrufu, çalışanların algıladıkları faydayı olumlu yönde etkilemektedir.

H4: Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanırken yaşanan endişe, çalışanların algıladıkları faydayı olumsuz etkilemektedir.

H5: Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanırken algılanan güven duygusu, çalışanların algıladıkları faydayı olumlu yönde etkilemektedir.

H6: Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanımındaki öz yeterlilik algısı, çalışanların algıladıkları faydayı olumlu yönde etkilemektedir.

H7: Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanımında algılanan davranışsal kontrol algısı, kullanıcıların algıladıkları faydayı olumlu yönde etkilemektedir.

H8: Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanımında sağlanan uyum, çalışanların algılanan kullanım kolaylığını olumlu yönde etkilemektedir.

H9: Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanımındaki kolaylaştırıcı koşulları, çalışanların algılanan kullanım kolaylığını olumlu yönde etkilemektedir.

H10: Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanımındaki zaman tasarrufu, çalışanların algılanan kullanım kolaylığını olumlu yönde etkilemektedir.

H11: Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanırken yaşanacak endişe, çalışanların algılanan kullanım kolaylığını olumsuz yönde etkilemektedir.

H12: Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanırken ki güven duygusu, çalışanların algılanan kullanım kolaylığını olumlu yönde etkilemektedir.

H13: Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanımındaki öz yeterlilik algısı, çalışanların kullanım kolaylığını olumlu yönde etkilemektedir.

H14: Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanımında algılanan davranışsal kontrol algısı, çalışanların kullanım kolaylığını olumlu yönde etkilemektedir.

H15: Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanımındaki algılanan fayda, çalışanların kullanım kolaylığını olumlu yönde etkilemektedir.

H16: Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanımındaki algılanan kullanım kolaylığı, çalışanların tutumlarını olumlu yönde etkilemektedir.

H17: Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanımındaki algılanan fayda, çalışanların tutumlarını olumlu yönde etkilemektedir.

H18: Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanımındaki tutum, çalışanların niyetini olumlu yönde etkilemektedir.

H19: Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanımındaki niyet, çalışanların gerçekleşen davranışlarını olumlu yönde etkilemektedir.

Yukarda belirlenen hipotezlerin tamamı, teknoloji kabul modeli çerçevesinde yeni kullanıcılara sunulmuş bir teknolojinin çalışanlar açısından kabullenme ve kabullenmeyi etkileyecek olan faktörlerin test edilebilmesini sağlayacak şekilde oluşturulmuştur.

3.3. Araştırmanın Metodolojisi

3.3.1. Evrenin Belirlenmesi ve Örneklem Süreci

Araştırma yapılmadan önce araştırmanın ana sorunu tespit edilerek bu soruna uygun bir araştırma yöntemi belirlenmelidir. Araştırma yönteminden sonra çalışma yapılacak evren ve bu evrenden de örneklem belirlenir (Yener ve Abdulkadir, 2007).

Evren, araştırmanın yapılması için kullanılacak ana kütleyi, araştırma neticesinin özetlenmiş istendiği elemanların bütünü olarak tanımlanmıştır. Bu evren içerisinde seçilen örneklem ise evren içerisinde seçilmiş temsiliyeti kabul edilmiş evren parçası olarak ifade edilmiştir. Araştırmalar genellikle evren içerisinde seçilen örneklem üzerinden yürütülür çıkan sonuçlar ise evren içerisinde kalmak şartıyla genel bir şekilde ifade edilir (Karasar, 2005).

Örneklem seçiminde birçok farklı yöntem seçilerek örneklem büyüklüğü oluştursa da literatürde genel olarak uygulanan %5 hata payı seçilerek örneklem büyüklüğü

belirlenmiştir. Türkiye Katılım Bankaları Birliğinin web sitesinden alınan veriye göre 2020 yılı aralık dönemine göre Katılım bankalarında çalışan sayısı 16,849 kişidir. %5 hata payına göre seçilen örneklem büyüklüğünün en az 376 olması gerekmektedir. Araştırma için yapılan çalışmalar ile 411 çalışandan toplanan veriler kullanılarak çalışmalar yapılmıştır.

3.3.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmamız nicelliğe sahip olup betimsel araştırma yöntemlerinden olan tarama (survey) yöntemi kullanılmıştır. Olayların nesnelleştirilerek sayısal olarak ifade edilebilir hale getirilen, ölçülebilir olarak ortaya koyan araştırma şekline nicel araştırma denmektedir. Bu çalışmada betimsel araştırma yöneti olan tarama survey yöntemini kullanarak uzaktan-evden çalışma gibi çalışma alanları kullanımını etkileyen faktörleri ortaya çıkarmak amacıyla yapılmış bir çalışmadır. Bu çalışma için kantitatif araştırma yöntemlerinden olan anket yöntemi ile nicel verilerin toplanması tercih edilmiştir.

Çalışmada bir yöntem olarak ise Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) seçilmiştir. Yapısal eşitlik modellemesi çalışılırken detaylı bir çalışma yapılmalı ve toplanan verilerin model içinde bir ağırlıkları bulunmalıdır. Model içerisinde etki değerlerinin gösterilmesi YEM'in temellerindendir. Bu modelde, doğrusal, doğrusal olmayan, tekrarlanan, tekrarlanamayan modellerin analizi için paket program olarak birden fazla paket uygulama seçilmiştir. Bunlardan en yaygın kullanıma sahip olanlar AMOS, LISREL, Mx Graph ve EQS gibi uygulamalardır. MAT LAB, STATA, STATISTICA, SAS gibi uygulamalar ise matematik alanında kullanılan uygulamalardır. Bu uygulamaların içerisinde YEM'in yer aldığı raporlanmıştır (Özdamar, 2016; Meydan ve Şeşen, 2015).

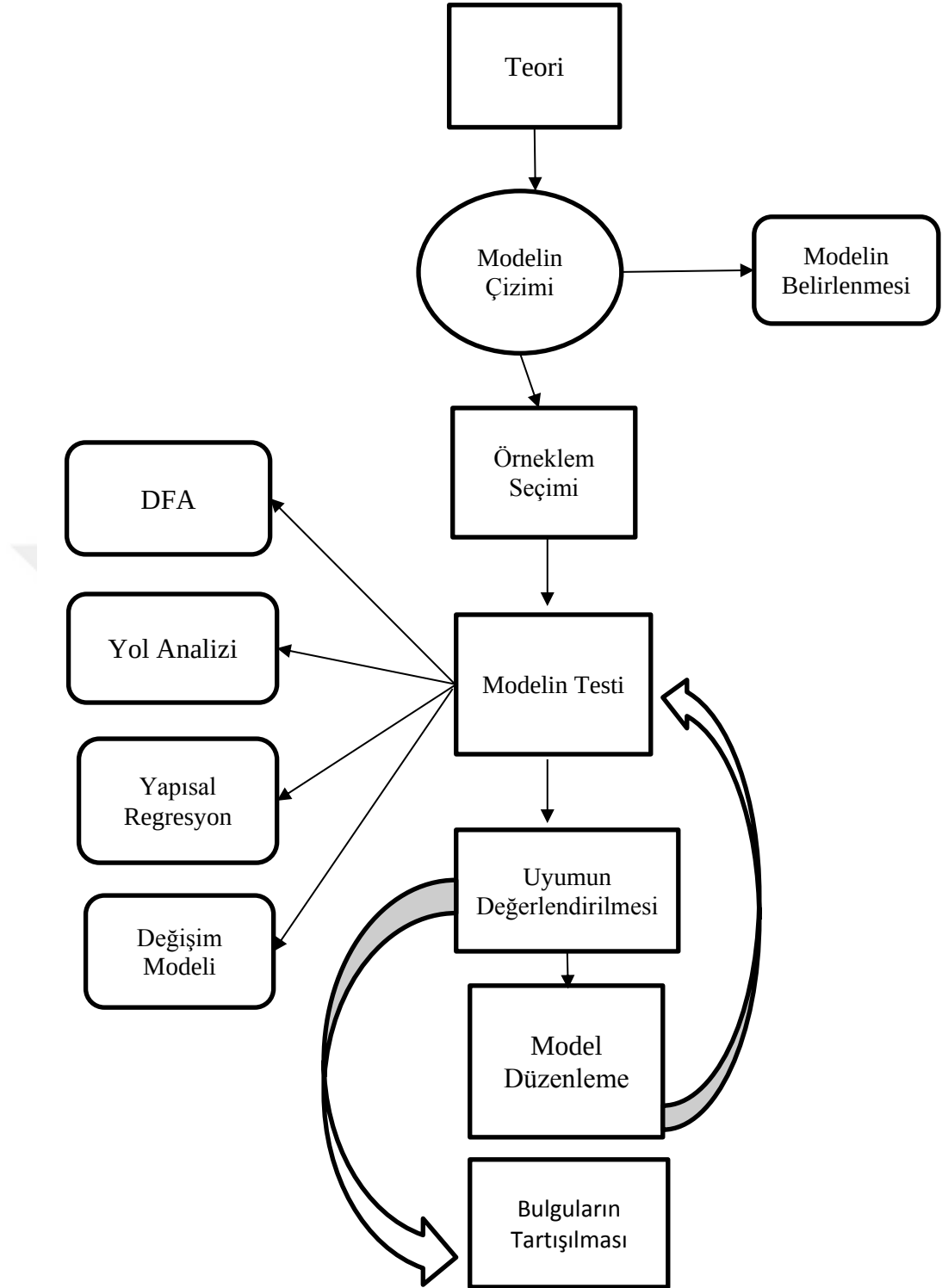
Yapısal Eşitlik Modellemesi diğer birçok modele göre daha fazla tercih edilmektedir. Bu modelin tercih nedenleri şu şekilde açıklanabilmektedir; YEM dakik ve basit bir kullanım sunması bu üstünlüklerin en önemlisi ve ilk sırada yer almasıdır. Psikolojik araştırmalarda kullanılan birden fazla sonucu aracı değişkeni yordamanın çok önemli bir yeri vardır. Bu konularda geleneksel yöntemler yetersiz kalmaktadır. YEM ise çok karmaşık ilişkiler ağına sahip çok sayıda biçimlendirici ve aracı değişken bulunduran modellerde bile tek bir işlemde anlamlı ve karşılaştırmalı istatistikler sunabilmektedir. YEM'nin geleneksel modellere göre en önemli farklılığı, ölçüm hatalarından sıyrılmış gizil (latent) denilen değişkenler ilişkilerini yordamlama ve bunları hesaplayabilme kabiliyetine sahip olmasıdır (Sümer, 2000).

Yapısal Eşitlik Modeli, bulunamamış gizli kalmış metaları açıklamak üzere gizil sözcüğünden üretilmiş gizil değişkenlere dayanmaktadır (Sümer, 2000). Yapısal Eşitlik modelleri esasen kapsamlı tekniklerdir. İstatistik açıdan gözlemlenen, gözlemlenemeyen değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkisini araştırabilen yaygın bir yöntemdir (Reisinger ve Turner, 1999).

Yapısal Eşitlik Modelleri, pazarlama, sosyoloji, psikoloji, eğitim gibi bir çok alan kuramsal modellerin sınanmasında, değişkenler arasındaki ilişkileri açığa çıkarmada ve bunların değerlendirilebilir hale gelmesini sağlamada sistemli bir araçtır (Jöreskog ve Sörbom, 1996).

Yapısal Eşitlik Modelinin kullanılmasında en önemli hareket noktası ise tutumlardır. Tutumlar gelişmiş olan ülkelerde ölçülmesi veya ölçümlenebilmesi önemli bulunan bir olgudur. İnsanların tutumlarını bilmek davranışların önceden tahmin edilerek kontrol alınmasında önemli rol oynamaktadır. Örnek olarak çiftçilerin kendileri ile uyumlu politikaları belirlemek için onların tutumları ve inançlarının bilinmesi etkin bir yöntemdir. Yine işletmelerin çalışanları ile daha verimli çalışabilmeleri ve çalışanlarının sorunlarına karşı önlem alınabilmesi için çalışanlarının tutumları bilmek önemlidir. Gizil değişkenlerin incelenmesi araştırmanın taraflarının memnun olabilmesi için gerekli plan ve programın geliştirilmesinde etkin bir rol üstlendiği savunulmuştur (Eren, 2007).

Yapısal Eşitlik Modeli değişkenler arasında nedensellik ilişkilerini sınamak için oluşturulmaktadır. Nedensellik ilişkilerinin oluşturulduğu bu süreçte sağlıklı sonuçlar alabilmek için, açıklayıcı faktör analizleri ve korelasyon analizi kullanılmaktadır. Modelin yapılması sürecinde, doğrulayıcı modeller, alternatif modeller ve model geliştirme gibi üç farklı stratejiden yararlanmaktadırlar. Bu üç strateji uygulanırken herhangi biri üzerinden yapılan bir çalışmada sosyal bilimciler belirli adımları takip etmek durumundadırlar, bu adımlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur (Meydan ve Şeşen, 2015).



Şekil 4. Yapısal eşitlik modeli (Meydan ve Şeşen, 2015).

Yapısal Eşitlik Modelini oluşturmak için toplanan verilerin, modeli ne kadar iyi açıklayabildiğini ve model ile ne kadar uyumlu olduğunu açıklayabilmek için uyum iyiliği ölçüleri kullanılmaktadır. Buna Goodness of Fit Measure da denilmektedir.

Çam, (2012)'ın çalışmasında açıklanan ve aşağıda sunulan tabloda her uyum iyiliğinin bir iyi uyum değeri ve kabul edilebilir uyum değeri bulunmaktadır (Çam, 2012). Bu çalışmaya göre uyum iyiliği indeksleri şunlardır;

- Ki-kare uyum indeksi (χ^2)
- Serbestlik derecesine göre ki-kare (χ^2/df)
- Normlaştırılmış uyum indeksi (NFI) / Normlaştırılmamış uyum indeksi (NNFI)
- Hata kareler ortalamasının karekökü (RMSEA)
- İyilik uyum indeksi (GFI)
- Düzeltilmiş iyilik uyum indeksi (AGFI)
- Karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI)
- Göreceli uyum indeksi (RFI)
- Standartlaştırılmış hata kareleri ortalamasının karekökü (SRMR)

Tablo 2. Uyum iyiliği indeksleri (Çam, 2012).

Uyum İyiliği Ölçüsü	Tanımı	İyi Uyum Değerler	Kabul Edilebilir Uyum Değerler
χ^2	Orijinal değişken matrisinin varsayılan matrinden farklı olup olmadığını test eder. $\chi^2 = (N-1) F_{min}$	($P>0,05$) arzulanmaktadır	
χ^2/df	χ^2 İstatistiğinin örneklem büyüklüğü karşısındaki duyarlılığını azaltmak esas alınmaktadır.	$\chi^2/df \leq 2$	$\chi^2/df \leq 5$
RMSEA (Yaklaşık hataların ortalama karekökü)	Büyük örneklem kütlesi olan bir modelin sadece χ^2 istatistiğine dayanılarak reddedilmesini önlemek için kullanılabilecek ölçüdür.	$0.00 < RMSEA < 0.05$	$0.05 < RMSEA < 0.10$
GFI (İyilik uyum ölçüsü)	Varsayılan modelce hesaplanan gözlenen değişkenler arasındaki genel kovaryans miktarını gösterir. Regresyon analizindeki R^2 gibi açıklanabilir.	$0.95 < GFI < 1.00$	$0.90 < GFI < 0.95$
AGFI (Düzeltilmiş iyilik uyum ölçüsü)	GFI testinin yüksek örnek hacmindeki eksikliğini gidermek amacıyla kullanılan bir indekstir.	$0.90 < AGFI < 1.00$	$0.80 < AGFI < 0.90$
CFI (Karşılaştırmalı uyum ölçüsü)	Mevcut modelin uyumu ile gizil değişkenler arası korelasyonu ve kovaryansı yok sayan sıfır hipotez modelinin uyumunu karşılaştırır.	$0.95 < CFI < 1.00$	$0.90 < CFI < 0.95$
NFI (Normlaştırılmış uyum ölçüsü) ve NNFI (Normlaştırılmamış uyum ölçüsü)	Bu indeks varsayılan modelin temel ya da sıfır hipoteziyle olan uygunluğunu araştırır. Ayrıca modelin bir diğer modele ne oranda iyi uyum sağladığını ölçmektedir.	$0.95 < NFI < 1.00$	$0.90 \leq NFI < 0.95$
SRMR (Standardize Edilmiş Kalıntıların Ortalama Kare Kökü)	Gözlenen ve beklenen kovaryans matrisleri arasındaki farkı göstermektedir.	$0.00 < SRMR < 0.05$	$0.05 < SRMR < 0.10$
RFI RHO1 olarak da bilinir.	RHO1 olarak da bilinir.	$0.90 < RFI < 1.00$	$0.85 < RFI < 0.90$

3.3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada kullanılan veriler, 2021 yılı Mart, Nisan, Mayıs döneminde, anket yöntemi uygulanarak katılım bankalarında çalışan kişilere mail gönderme yoluyla toplanmıştır. Çalışmada katılım bankalarının bu dönemde evden çalışma yöntemlerini uyguladıkları bilindiğinden anket katılımcılarının bu örnekleme yönelik olarak seçilmiştir. Evden çalışma ihtimali olmayan teknik personel, hizmetli, temizlik görevlisi gibi çalışanlar anket verilerinin sağlıklı oluşabilmesi için çalışmaya dahil edilmemiştir. Anket formu ilgili bankalarda tanışılan çalışma arkadaşları vasıtasıyla birçok çalışana mail yolu ile gönderilmiş olup bu veriler ışığında verilerin toplanması sağlanmıştır. Çalışmada kullanılan anket formu EK-1’de ilgili Etik kurulu onayı ise EK-2 de sunulmuştur.

Anketin ilk bölümünde çalışanların demografik özelliklerini belirleyebilmek için 4 soru mesleki bilgileri için 3 soru ve eğitim durumları hakkında 1 soru sorulmuştur. Demografik özelliklerin belirlenebilmesi için yaş, cinsiyet, medeni durum ve çocuk sayısı sorulmuştur. Mesleki bilgiler olarak çalışanların meslekte bulunma süreleri, çalışılan birimleri, ve çalışılan lokasyonları sorulmuştur.

Anketin ikinci bölümünde ise çalışanların Evden çalışma- Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle ilgili faktörleri belirleyebilmek için teknoloji kabul modelinin içeriği ve önergesi dahilinde algılanan faydayı açıklayabilmek için, 7 soru, algılanan kullanım kolaylığını açıklayabilmek için 4 soru, Gerçekleşen davranışı açıklamak için 4 soru, uyumluluğu açıklamak için 3, tutumu açıklamak için 5, niyeti ifade edebilmek maksatlı 6, kolaylaştırıcı koşullar için 4, endişe için 5, güveni açıklayabilmek için 4, zamanı açıklamak için 3, özel normları açıklayabilmek için 2, öz yeterliliği açıklamak için 3, algılanan davranışsal kontrollü açıklayabilmek için ise 3 soru sorularak cevaplar aranmıştır. Bu ikinci bölümde çalışanlara yöneltilen sorulara katılımcıların ilgili ifadeye ne kadar katıldıkları sorularak, 1: Hiç Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum şeklindeki beşli likert ölçeği kullanılarak hazırlanmıştır. Anketin hemen başında ise anketin yapılma sebebini açıklayan ve katılımcıları teşvik eden açıklama metnine ve tez bilgilerine yer verilmiştir. Anket formunun bu ikinci bölümünde yer alan değişkenler teknoloji kabul modelinde yer alan faktörleri belirlemek için kullanılmıştır. Bu faktörler daha önce birçok çalışmada kullanılmış olsa da çalışmanın örneklem evreni diğer çalışmalardan çok farklı bir şekilde ayrılmaktadır. Bu çalışmada teknoloji kabul modelinde kullanılacak olan ölçekler daha önce yapılmış olan bu çalışmalardan yararlanılarak yapılmış olup, ilgili çalışmalar Evden çalışma – Uzaktan çalışma modelleriyle çalışmanın çalışanlar açısından

açıklanabilmesi için bu çalışma özelinde revize edilerek kullanılmıştır. Araştırma da yararlanılan önceki yapılan çalışmalar ve ölçek yapısı aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3. Yararlanılan önceki yapılan çalışmalar ve ölçek yapısı

FAKTÖR	TANIM	DEĞİŞKENLER	LİTERATÜR
Algılanan Fayda	Evden-Uzaktan Çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmanın çalışan çalışma verimliliğinin olumlu/olumsuz yükseleceğine olan algısı	AF1, AF2, AF3, AF4, AF5, AF6, AF7	Davis (1989), Igbaria vd (1995), Venkatesh, Davis (1996), Lederer vd., (2000), Huang (2003), Benbasat ve Barki (2007) Bağlıbel vd. (2010), Turan ve Çolakoğlu (2011), Erdem (2011), Tshivhase (2012),
Algılanan Kolaylığı	Kullanım Evden-Uzaktan Çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmanın, bu modellerin kullanımında fazla zorlanmayacağına olan inancı	AKK1, AKK2, AKK3, AKK4	Gefen ve Keil (1989), Davis vd. (1989), Venkatesh ve Davis (1996), Hu vd. (1999), Venkatesh ve Davis (2000), Lederer vd. (2000), Huang (2003), Jones ve Hubona (2006), Benbasat ve Barki (2007), Turan ve Özgen (2009), Chung vd. (2010), Park vd. (2012), Akça ve Özer (2012), Solak (2012), McAran (2016), Pourmousa (2017), Verma vd. (2018), Naserinia (2019)
Gerçekleşen Davranış	Evden-Uzaktan Çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmanın ve potansiyel çalışan olma adına, gelecekte Evden-Uzaktan Çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışma yönündeki eğilimlerini göstermektedir.	GD1, GD2, GD3, GD4	Serçemeli ve Kurnaz (2016), Pourmousa (2017), Küçükkaya (2019),
Uyumluluk	Evden-Uzaktan Çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmanın çalışanların işleriyle uygunluğunu göstermektedir.	U1, U2, U3	Shivers-Blackwell ve Charles (2006), McClellan (2011), McAran (2016), Weng (2016), Payne (2019)

Tablo 3. (Devamı)

Tutum	Çalışanların Evden-Uzaktan Çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmaya yönelik zihinsel olarak aldığı tavır veya duygu	T1, T2, T3, T4, T5	Smith (1968), Fishbein ve Ajzen (1980), Horne (1985), Ajzen (1988), Venkatesh ve Davis (1996), Gyampah ve Salam (2004), Shivers-Blackwell ve Charles (2006), Aktaş (2007), Tshivhase (2012), Park vd. (2012), Solak (2012), Koç (2012), Göğüş (2014), Prissberg ve Fredriksson (2019), Küçükçaya (2019), Doğru (2019)
Niyet	Çalışanın Evden-Uzaktan Çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak için isteyerek önceden planlayıp, tasarlayıp çaba sarf etme isteğidir	N1, N2, N3, N4, N5, N6	Ajzen ve Fishbein (1980), Agarwal ve Prasad (1997), Venkatesh ve Davis (2000), Lederer vd. (2000), Çam (2012), Küçükçaya (2019)
Kolaylaştırıcı Koşullar	Evden-Uzaktan Çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmanın bireylerin iş/sosyal yaşamlarındaki olanaklarına uygunluğunu göstermektedir.	KK1, KK2, KK3	Sahni (1994), Birch (2009)
Endişe	Çalışanların Evden-Uzaktan Çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışacağı zaman duydukları tedirginlik duygusu	E1, E2, E3, E4	Martins (2012), Wu ve Wang (2005), Pourmousa (2017),
Güven	Evden-Uzaktan Çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışacak olan çalışanların, bankanın ürün ve hizmetlerine karşı duyulan güveni	G1, G2, G3, G4	Göğüş (2014), Horsham (2016), Weng (2016), Houssaini (2017), Naserinia (2019),
Zaman	Evden-Uzaktan Çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmanın zamandan tasarruf sağlayıp/sağlamadığını belirleyebilmek	Z1, Z2, Z3	Alrowili vd. (2015)

Tablo 3. (Devamı)

Öznel Normlar	Evden-Uzaktan Çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışacak olan çalışanın davranışı gösterimi sırasında ÖN1, ÖN2, ÖN3 kendisi için önemli olan kişinin davranışına yönelik ne düşündüğü ile ilgilenmesi	Venkatesh ve Davis (2000), Payne (2019)
Öz Yeterlilik	Evden-Uzaktan Çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmanın çalışanın bilgi düzeyini göstermektedir ÖY1, ÖY2, ÖY3	Davis, Bogozzi ve Warshaw (1989), Huang (2003)
Algılanan Davranışsal Kontrolü	Evden-Uzaktan Çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmasında çalışanların yeteneklerini göstermektedir ADK1, ADK2, ADK3	Chung vd. (2010)

3.3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışma, Covid-19 pandemisi döneminde iyiden iyiye hayatımıza bir çalışma alanı olarak giren uzaktan-evden çalışma gibi çalışma alanlarının çalışanlar tarafından kabulünü kullanımı etkileyen faktörleri teknoloji kabul modeli çerçevesinde değerlendirmesi şeklinde ele alınmıştır. Bu çalışmanın evreni Tüm Türkiye’de ki Katılım Bankası çalışanlar olarak belirlenmiştir. Çalışma ülkemizdeki katılım bankalarını kapsadığı için çıkan sonuçlar tüm bankalar veya dünyadaki katılım bankaları için genellenememektedir.

3.4. Araştırmanın Bulguları

3.4.1. Demografik Bulgular

Çalışmadaki örneklem içeriği hakkında bilgi verebilmek için tanımsal istatistiki analizler yapılmıştır. Bu analizler aşağıdaki tabloda verilmiştir. Çalışmada ki örnekleme bakıldığında çalışmaya katılan 411 kişinin %65.7 23-35 yaş grubundan oluşmuştur. Ankete katılan çalışanlardan %82 sinin erkek çalışan olduğu görülmüştür. Eğitim durumları incelendiğinde ise lisans seviyesindeki çalışanların oranı %59.1 olarak ölçümlenmiştir.

Tablo 4. Çalışmanın sonuçları; demografik özellikler

Demografik Sorular	Değişken	Frekans	Yüzde%
Yaş	23-35	270	65.7
	36-48	130	31.6
	49-61	11	2.7
Cinsiyet	Kadın	74	18
	Erkek	337	82
Eğitim Durumu	Lise- Önlisans	40	2.4
	Lisans	243	59.1
	Lisansüstü	158	38.4

Çalışmaya katılan çalışanların demografik özelliklerinin dışında çalışanların meslekte bulunma süreleri, işyerindeki çalışma lokasyonları, çalışılan birimleri gibi işyeri ile alakalı sorularda yönlendirilmiştir. Bu sonuçlarda aşağıdaki tabloda detaylandırılmıştır. Çalışılan birim açısından bakıldığında ankete katılım sağlayan çalışanların %54.7 si Pazarlama çalışanları olarak ön plana çıkmaktadır. Çalışılan lokasyon açısından bakıldığında ise çalışanlardan ankete katılım sağlayanların %73'ü şube çalışanı olarak ön plana çıkmıştır. Meslekte bulunma süreleri ise çalışanların 8 yıl ve üzeri çalışma süresi olanların oranı %52.6 olarak örneklem içerisinde yer almıştır. Son olarak Pandemi sürecinde işyerinde evden çalışma gibi farklı çalışma modelleriyle çalıştınız mı? Şeklindeki sorumuzla %94.2 evet yanıtı verilmiştir.

Tablo 5. Çalışmanın sonuçları; mesleki soruların çıktıları

İşleri İle İlgili Sorular	Değişken	Frekans	Yüzde%
Çalışılan Birim	Pazarlama	225	54.7
	Operasyon	127	30.9
	Diğer	59	14.4
Çalışılan Lokasyon	Şube	300	73
	Bölge	15	3.6
	Genel Müdürlük	96	23.4
Meslekte Bulunma Süreniz	1 Yıldan Az	21	5.1
	1-4 Yıl Arası	60	14.6
	5-8 Yıl Arası	114	27.7
	8 Yıl Üzeri	216	52.6
Pandemi Sürecinde işyerinde evden çalışma gibi farklı çalışma modelleriye çalıştınız mı?	Evet	387	94.2
	Hayır	24	5.8

3.4.2. Çalışanların, Modellere Karşı Algıları ve Tutumları

Evden-Uzaktan Çalışma modelleri gibi çalışma modelleriyle çalışan kullanıcıları etkileyen faktörleri belirlemek maksadıyla Yapısal Eşitlik Modeli kullanılmıştır. Ayrıca bu model ile çalışmanın içeriğinde bulunan değişkenlerin birbirleri arasında doğrusal-doğrusal olmayan ilişki bakımından sınanması da sağlanmıştır. Yapısal eşitlik modelinin avantajlarından yukarıda bahis edildiği üzere karmaşık ilişkilerin karşılaştırılabilmesi yeteneğinin olmasıdır. Bu çalışmada, içsel tutarlılık, tanımsal istatistik analizleri için SPSS 20.0 paket programı, açıklayıcı faktör analizleri ve yapısal model testlerinde AMOS 20.0 paket programları kullanılmıştır.

Evden- Uzaktan Çalışma modelleri gibi çalışma alanları konusunda görüşleri alınan çalışanları etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapılan çalışmamızda, çalışanların değişkenlere vermiş oldukları cevaplar sonucunda, algılamış oldukları faydayı, algıladıkları kullanım kolaylığını, algılanan davranışsal kontrolü, tutum ve niyetlerini, oluşan bu algılar sebebiyle, tutumlarını ve niyetlerinin davranışa geçmiş olup olmayacağı, bu çalışma modelleriyle çalışma durumunda bu modeller ile uyumluluk, bu modellere güven, endişe, zaman, kullanım kolaylığı ve özel normlar için verilmiş olan cevapların betimsel istatistiki yöntemleri kullanılarak sunulmuştur. Burada bulunan her bir faktör için, ayrı ayrı analizler yapılmış ortalama ($\bar{x}$) ve standart sapmalarına göre değerlendirilerek tablo olarak sunulmuştur. Cevapları liketli olan sorularda aşağıda verilen tabloda belirlenen aralıklar dahilinde yorumlar getirilmiştir.

Tablo 6. Likertli soruların referans aralıkları

Aralık	Seçenek
1.00 – 1.80	Kesinlikle Katılmıyorum
1.81 – 2.60	Katılmıyorum
2.61 – 3.40	Kararsızım
3.41 – 4.20	Katılıyorum
4.21 – 5.00	Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 7. Çalışmanın sonuçları; algılanan fayda faktör değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri

Değişken Algılanan Fayda	Ortalama	Standart Sapma
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak hayatımda konfor açısından faydalı olacaktır. (AF1)	3.64	1.22
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak işimi pratikleştirecektir. (AF2)	3.44	1.20
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak verimliliğimi arttıracaktır. (AF3)	3.28	1.32
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak performansımı arttıracaktır. (AF4)	3.19	1.30
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak planlı çalışmamı kolaylaştıracaktır. (AF5)	3.36	1.22
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak maliyetlerimi azaltacaktır. (AF6)	3.96	1.05
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak daha fazla veri güvenliği sağlayacaktır. (AF7)	2.90	1.18

Yukarıdaki tabloda, evden uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmanın konfor, pratiklik, verimlilik, performans, planlı çalışma, maliyet ve veri güvenliği açısından sahip oldukları algılar değerlendirilmiş ve cevaplara ait standart sapma ve ortalamalar verilmiştir. Alınan cevaplardan AF1, AF2, AF6 sonuçlarına göre algılanan fayda konfor, pratiklik ve maliyet açısından olumlu görülmüştür. Diğer değişkenlerde ise cevaplar kararsız olarak görülmüştür. Çalışanların algılanan fayda açısından vermiş oldukları cevapların ortalaması 3.40 olarak ölçüldüğünden çalışanların sınırdaki olmakla birlikte kararsız oldukları sonucunu söylemek mümkündür. Çalışanların veri güvenliği konusundaki algılarının bir adım daha iyileşmesi durumunda çalışanlar için algılanan fayda olumlu yöne evrilecektir.

Tablo 8. Çalışmanın sonuçları; algılanan kullanım kolaylığı faktör değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri

Değişken Algılanan Kullanım Kolaylığı	Ortalama	Standart Sapma
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerine adapte olmak benim için kolaydır. (AKK1)	3.82	1.07
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışarak, işimde hedeflerime ulaşmak kolaydır. (AKK2)	3.15	1.29
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleri deneyimi için altyapı oluşturmak oldukça kolaydır. (Sağlayıcı kurum tüm gerekenleri yaptığı için). (AKK3)	3.61	1.16
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak benim için özel ve büyük çaba harcamamı gerektirmez. (AKK4)	3.73	1.13

Algılanan kullanım kolaylığı Teknoloji Kabul Modelinin temel bileşenlerindendir. Evden- Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmanın kullanıcı açısından zorlayıcı, uğraştırıcı olup olmadığına olan inancını göstermektedir. Çalışanların bu algıya inancı ne kadar yüksek olursa davranış niyetleri de aynı oranda olumludur. Yukardaki tabloda yapılan anket sonucunda çalışanların vermiş oldukları cevaplar bulunmaktadır. Çalışanlar AKK1, AKK2 ve AKK4 sorularına katılıyorum cevabı vererek bu konuda fikir birliğinde olduklarını ortaya koymuşlardır. “Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışarak, işimde hedeflerime ulaşmak kolaydır. (AKK2)” sorusunda ise kararsız kaldıkları ortaya koyulmuştur. Cevapların ortalaması ise 3.58 olmuştur. Bu sonuçtan algılanan kullanım kolaylığı açısından çalışanların katıldıklarını genel olarak çıkarabiliriz.

Tablo 9. Çalışmanın sonuçları; gerçekleşen davranış faktör değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri

Değişken Gerçekleşen Davranış	Ortalama	Standart Sapma
Uzun süre Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışabilirim. (GD1)	3.47	1.26
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerini kullanmayan işletmeler verimli çalışamaz. (GD2)	2.95	1.11
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle bir daha çalışmak istemem. (GD3)	2.41	1.02
Pandemi gibi süreçlerde ara ara Evden- çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışırım. (GD4)	3.95	1.26

Teknoloji kabul modelinde bir başka faktörümüz olan gerçekleşen davranış faktörü, Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışma modellerinin gelecekte kullanımı ile ilgili olasılıkların tespiti için sorular içermektedir. Çalışanların vermiş olduğu cevaplara göre “Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerini kullanmayan işletmeler verimli çalışamaz (GD2)” sorusuna verilen cevaplar kararsızım kısmında kalmıştır. “Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle bir daha çalışmak istemem (GD3)” sorusuna verilen cevap ise katılmıyorum olarak cevaplanmıştır. Diğer değişkenler olan GD1, GD4 ise katılıyorum cevabını vermiştir. Ortalamanın 3.19 olması gerçekleşen davranış konusunda gelecekte çalışanların kararsız olduklarını ortaya koymaktadır.

Tablo 10. Çalışmanın sonuçları; uyumluluk faktör değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri

DeğişkenUyumluluk	Ortalama	Standart Sapma
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak işimi yapma düzenimle uyumludur. (U1)	3.50	1.13
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak iş yapma tecrübemle uyumludur. (U2)	3.42	1.20
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin teknolojik altyapısı işimde kullandığım teknoloji (uygulama) ile uyumludur. (U3)	3.68	1.12

Uyumluluk değişkeni ise Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak, çalışanların mevcut yaşamlarındaki var olan işleri ile ne kadar uyumlu olduğu göstermek üzere oluşan üç sorudan oluşmaktadır. Verilen yanıtların tamamı katılıyorum skalasında yer aldığından çalışanların uyum konusunda katılım gösterdikleri sonucu ortaya çıkmaktadır. Ortalamanın 3.53 olması da yukardaki sonucu destekler niteliktedir.

Tablo 11. Çalışmanın sonuçları; tutum faktör değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri

Değişken	Ortalama	Standart Sapma
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin sistemlerini güvenli bulmadığım için kullanmak konusunda kararsızım. (T1)	2.30	1.10
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak hoş bir deneyim olacaktır. (T2)	3.75	1.07
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmayı gereksiz buluyorum. (T3)	2.12	1.07
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak kötü bir fikirdir. (T4)	2.04	1.10
Evden- Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak beni huzursuz edecektir. (T5)	2.14	1.14

Modelimizdeki bir diğer değişken olan tutum faktörü, Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak çalışanlar açısından kullanılabilir olup olmadığına dair olumlu olumsuz görüşleri barındırmaktadır. Bu çerçevede sorulan soruları T2 olumlu diğer sorular olumsuz olarak sorulmuştur. T2'ye verilen cevap katılıyorum çıkmış olup hoş bir deneyim olmasına kullanıcılar katıldıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların verdikleri cevapların ortalamalarının 2.47 olması sebebiyle de genel olarak katılmadıkları sonucu da ortaya çıkmıştır. Diğer 4 soru olan T1, T3, T4 ve T4 ise katılmadıklarını beyan ederek Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin sistemlerini kullanma konusunda kararlılıklarını ortaya koymuşlardır.

Tablo 12. Çalışmanın sonuçları; niyet faktör değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri

Değişken Niyet	Ortalama	Standart Sapma
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin tüm kurumlarda kullanılması yaygınlaşmadan bu sistemlere ön yargılıyım.(N1)	2.29	1.21
Evden-Uzaktan gibi çalışma modelleriyle gelecekte çalışmaya niyetliyim.(N2)	3.65	1.15
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin gelecekte tüm kurumlar tarafından kullanılacağını düşünüyorum. (N3)	3.92	1.03
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleri ile çalışmayı tüm meslektaşlarıma tavsiye ediyorum. (N4)	3.63	1.17
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kalıcı hale gelip kullanılacağını pek sanmıyorum. (N5)	2.48	1.04
Gelecekte Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanmaya devam edeceğini düşünüyorum. (N6)	3.73	1.15

Modelimizdeki niyet faktörü, çalışanların evden-Uzaktan çalışma modelleri gibi çalışma modelleriyle çalışmaya hazır olup olmadıklarının tespiti için kullanılacaktır. Çalışanlara bu çerçevede sorulan sorulara alınan yanıtların ortalaması 3.28 olması sebebiyle çalışanların kararsız niyetleri ortaya koyulmaktadır. N1 sorusunda da 2.29 ortalama ile zaten olumsuz olan bir sorunun cevabının olumlu olduğu ortaya koyulmuştur. Yine N5 sorusunun cevabı da katılmıyorum olarak ortaya koyulmuş olup çalışanların, genel olarak bu modellerle çalışma konusunda niyet olarak da kararlılıkları tespit edilmiştir.

Tablo 13. Çalışmanın sonuçları; kolaylaştırıcı koşullar faktör değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri

Değişken Kolaylaştırıcı Koşullar	Ortalama	Standart Sapma
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerini kullanmak için işletmem gerekli kaynağa sahiptir. (KK1)	3.94	1.0
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak için gerekli donanım, yazılım, internet ve hizmetlere erişimim var. (KK2)	3.96	1.0
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleri ile çalışırken müşteri ziyaretleri olmaksızın diğer iletişim araçlarıyla da aynı işi yapabiliyorum. (KK3)	3.30	1.24
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleri ile çalışırken yardıma ihtiyacım olursa yardım/destek bulmam kolaydır. (KK4)	3.66	1.10

Modelimizdeki bir diğer faktör olan kolaylaştırıcı koşullar faktörü çalışanların iş hayatlarındaki mevcut durumla Evden-Uzaktan Çalışma modelleri ile çalışma

durumlarındaki olanakların bu çalışma modellerini tercih etmelerine uygun olup olmadıklarını tespit etmektedir. Yapılan çalışmamızın bu bölümüne verilen yanıtlar, yukardaki tabloda da görüleceği üzere, toplam ortalamanın 3.72 olması sebebiyle katılıyorum olarak genel sonuç çıkmaktadır. Ancak, KK3 sorumuz olan, “Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleri ile çalışırken müşteri ziyaretleri olmaksızın diğer iletişim araçlarıyla da aynı işi yapabiliyorum” soruna kararsız şeklinde bir sonuç çıksada, ortalama sonuçların katılıyorum olması genellemenin katılıyorum şeklinde sonuçlandığını göstermektedir.

Tablo 14. Çalışmanın sonuçları; endişe faktör değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma

Uyum İyiliği Ölçüsü	İyi Uyum Değerler	Kabul Edilebilir Uyum Değerler	Faktörün Uyum Değeri
χ^2	(P>0,05) arzulanmaktadır		
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 2$	$\chi^2/df \leq 5$	3.845
RMSEA	0.00<RMSEA<0.05	0.05<RMSEA<0.10	0.702
GFI	0.95<GFI<1.00	0.90<GFI<0.95	0.853
AGFI	0.90<AGFI<1.00	0.80<AGFI<0.90	0.802
CFI	0.95<CFI<1.00	0.90<CFI<0.95	0.974
NFI	0.95<NFI<1.00	0.90≤NFI<0.95	0.936
TLI	0.95<TLI<1.00	0.90≤TLI<0.95	0.951
RFI	0.90<RFI<1.00	0.85<RFI<0.90	0.909

Modelimizde kullanılan bir diğer faktör olan endişe faktörü, bu ankete katılan çalışanların Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışma konusunda hissettikleri endişeyi ifade eden değişkenleri bulundurmaktadır. Çalışanların verdikleri yanıtlar yukarda verilen tablo da sunulduğu üzere, sadece “Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmada Müşterilere pazarlama ve işimi yapabilmek daha zordur (E4)” sorusu konusunda kararsız olan çalışanlar, diğer sorular olan E1, E2, E3 ve E5 sorularına katılmıyorum şeklinde cevap vererek evden çalışma konusunda endişeli olmadıklarını ortaya koymuşlardır. Ortalamanın da 2.45 ile katılmıyorum sonucunu destekler nitelikte olduğu ortaya koyularak çalışanların evden çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışma konusunda endişeli olmadıkları genellemesini yapabilmemiz sağlayan bir veri olmuştur.

Tablo 15. Çalışmanın sonuçları; güven faktör değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri

Değişken Güven	Ortalama	Standart Sapma
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışırken kurum verilerinin çalıştığım kurum tarafından korunduğu için kendimi rahat hissediyorum. (G1)	3.96	0.98
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmanın güvenlik ve gizlilik konusunda açıklarının olduğunu düşünmüyorum. (G2)	3.64	1.15
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin yeni bir model olmasına rağmen güvenli olacağını düşünüyorum. (G3)	3.81	1.17
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinde sistemlere tam anlamıyla güveniyorum. (G4)	3.67	1.06

Teknoloji kabul modelinde kullandığımız güven faktörü, çalışmamız içerisinde, hali hazırda mevcut olan ve potansiyel olarak çalışan kişilerin Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerine hissettikleri güveni test etmek amacıyla toplam 4 sorudan oluşan sorular katılımcılara yöneltilmiştir. Alınan cevaplar yukardaki tabloda sunulduğu üzere, katılımcılarının güveni tüm sorulara katılıyorum cevabıyla olumlu olduğunu göstermektedir. Katılımcı cevaplarının ortalaması, 3.77 ile bu ifadeleri genelleme olarak yapabilmemiz sonucunu da ortaya koymaktadır.

Tablo 16. Çalışmanın sonuçları; zaman faktör değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri

Değişken Zaman	Ortalama	Standart Sapma
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışılarak zamandan tasarruf edilebilir. (Z1)	3.92	1.03
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle şubeye-ofise gerek kalmaksızın hizmetin tam gerçekleştirilmesi sağlanır. (Z2)	3.48	1.23
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerindeki iletişim teknolojilerini kullanmak işletme birimlerine. çalışmalarını organize etme ve kısa sürede müşterilere hizmet verme imkânı sağlar. (Z3)	3.60	1.12

Teknoloji kabul modelinin bir diğer faktörü olan zaman faktörü çalışmamızda, çalışanların mevcut hayatlarına kıyasla Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin, zamandan tasarruf sağlayıp sağlayamadığını ölçmek için kullanılmıştır. Katılımcılar yukardaki tablodan sorulan üç soruya da verdikleri cevaplar ile zamandan tasarruf sağladığını düşündüklerini beyan etmişlerdir. Ortalama değer 3.66 olması ile birlikte ise bu sonucun çalışma geneli içinde uygun olduğu ortaya koyulmaktadır.

Tablo 17. Çalışmanın sonuçları; öznel normlar faktör değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri

Değişken Öznel Normlar	Ortalama	Standart Sapma
Çalıştığım Kurum ve arkadaşlarım Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerini desteklemektedirler. (ÖN1)	3.86	0.94
Düşüncelerine değer verdiğim insanlar Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmamın kariyerime etki edeceğini söylemiştir. (ÖN2)	3.04	1.19

Teknoloji kabul modelimizin bir diğer faktörü olan Özel Normlar faktörü, Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleri ile çalışmada çalışanların bu sürece katılımlarında kendilerinin önem verdikleri kişilerin düşüncelerini, bu düşüncelerin çalışanlar üzerindeki etkisini ölçümlemek istenmiştir. Çalışanlar, ÖN1 sorusu olan “Çalıştığım Kurum ve arkadaşlarım Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerini desteklemektedirler” sorusuna katıldıklarını ifade etseler de, “Düşüncelerine değer verdiğim insanlar Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmamın kariyerime etki edeceğini söylemiştir (ÖN2)” sorusuna kararsız olduklarını cevabını vermişlerdir. Ortalamanın 3.45 olması sebebiyle çalışanların bu konuda olumlu olduklarını genel olarak söylemek mümkündür.

Tablo 18. Çalışmanın sonuçları; öz yeterlilik faktör değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri

Değişken Öz Yeterlilik	Ortalama	Standart Sapma
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışırken kendimi rahat hissediyorum. (ÖY1)	3.75	1.09
Kendi başıma Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleri sistemlerini oldukça iyi kullanabilirim. (ÖY2)	3.91	0.96
Etrafımda yardım olmasa bile kendi başıma Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerindeki sistemleri kullanabilirim. (ÖY3)	3.92	0.91

Teknoloji kabul modelinde bir diğer faktör olan Öz Yeterlilik faktörü çalışmamızda, çalışanların, Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleri ile çalışma konusun da duymuş olacakları yardım ve öz yeterlilik konuları ele alınmıştır. Katılımcılara yöneltilen ve yukarıdaki tabloda da verilen sonuçlara göre her üç soruda da katılımcılar olumlu cevap vererek öz yeterlilik konusunda olumlu olduklarını ifade etmişlerdir. Çalışmanın ortalamasının 3.86 olması da bu çalışma sonucunun genellenebilir olmasını sağlamaktadır.

Tablo 19. Çalışmanın sonuçları; algılanan davranışsal kontrolü faktör değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri

Değişken	Ortalama	Standart Sapma
Algılanan Davranışsal Kontrolü		
Ben iyi bir şekilde Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışabileceğim. (ADK1)	3.80	1.08
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak tamamen benim kontrolümdedir. (ADK2)	3.42	1.17
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak için yeterli kaynaklara, bilgiye ve yeteneğe sahibim. (ADK3)	4.00	0.91

Teknoloji kabul modelinde son olarak kullanmış olduğunu Algılanan Davranışsal Kontrolü faktörü çalışmamız içeriğinde, çalışanların, Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak konusunda kendi yeterlilikleri konusunda hissettiklerini içermektedir. Bu kapsamda çalışanlara sorulan üç ayrı soruda da katılıyorum şeklinde olumlu bir cevap alınarak kendilerinin bu konuda yeterli kaynak ve bilgiye sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Çalışma sonuçlarının ortalaması olan 3.74 ile çıkan bu sonucu genellemek de mümkün olabilmektedir.

3.4.3. Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizleri Sonuçları

Aralarında birçok ilişki olduğu düşünülen çok sayıda değişkenlerin aralarındaki bu ilişkilerin anlaşılabilmesi ve yorumlanabilmesini, az sayıda temel boyutlara indirilmesiyle özetlenmesini sağlamaya faktör analizi denilmektedir (Korkmaz, 2000). Faktör analizlerinde iki temel amaç bulunmaktadır. Verilen çok sayıda değişkenleri birbirlerine göre ilişkilerine ayırıp sayılarını azaltmak, diğer amacı ise bu ilişkilerden yararlanarak veri setindeki çok sayıda ilişkiyi temsil edebilecek örneklem çıkarmaktadır (Doğan ve Başokçu, 2010).

Ölçeğin güvenirliliği ve geçerliliği faktör analizinin uygulanmadan öncesinde kontrol edilmesi gerekmektedir. Eğer bu kontrol yapılmazsa sonuçların sağlıklı olması, faktörlerin kolay yorumlanması mümkün olmamaktadır (Albayrak, 2006).

Toplanan verilerdeki veya anketlerdeki değerlerin istikrarlı ve tutarlı olarak ölçülme şiddetine güvenilirlik denilmiştir. Elde edilen verilerin sürekli birbirine yakın sonuçlar ortaya koyması durumunda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilir. Güvenilirlik ise kendi içerisinde iç tutarlılık, tekrar edilebilirlik olarak yön bulmaktadır (Çam, 2012).

Yapılan çalışma çok sayıda likertli madde içeren bir ölçeğe sahipse, bu ölçekteki öğelerin arasındaki korelasyon değeri gözetilerek yapılan analiz türü iç tutarlılıktır. İç tutarlılığın tespitinde Cronbach Alfa katsayısı, ikiye ayırma güvenliliği en fazla tercih edilen yöntemlerdir. Cronbach Alfa katsayısı 0-1 aralığındaki belirlenmektedir. Bu

değerin çok güvenilir bulunması için 0.70 ve üzerinde oluşan bir değer olması gerekmektedir. Diğer durumlarda ise ölçeğin $0.00 \leq \alpha \leq 0.40$ arasında olması durumunda güvenilir değil, $0.40 \leq \alpha \leq 0.60$ arasında olması durumunda güvenilirliği düşük, $0.60 \leq \alpha \leq 0.80$ arasında olması durumunda güvenilir, $0.80 \leq \alpha \leq 1.00$ arasında olması durumunda ise yüksek derecede güvenilir sonucu çıkmaktadır (Altunışık vd., 2005).

Yapılan çalışmamızın Cronbach Alfa değeri 0.942 ile yüksek derecede güvenilirlerdir.

Örtük değişkeninin tek tek oluşturulduğu düşünülen, gözlenen değişkenler arasında bulunan ilişkinin ortaya konulduğu analiz yöntemine doğrulayıcı faktör analizi denilmektedir. Çalışmamızda da kullanılan bu analiz doğrulayıcı faktör analizidir. Anketin ölçme yönteminin gizil yapısının irdelenmesi, ölçeğin geliştirilme sürecinde kullanılıyor olması doğrulayıcı faktör analizinin özelliklerindendir (Çam, 2012).

Tablo 20. Çalışmanın sonuçları; modelde yer alan faktörlerin doğrulayıcı faktör analizi uyum iyiliği ölçüleri

	χ^2	χ^2/df	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	NFI	TLI	RFI	Cronbach Alfa
Algılanan Fayda	91.659	3.666	0.073	0.943	0.867	0.968	0.963	0.943	0.935	0.926
Algılanan Kullanım Kolaylığı	0.399	0.399	0.001	0.999	0.995	0.998	0.999	0.999	0.996	0.844
Gerçekleşen Davranış	7.849	3.925	0.084	0.991	0.954	0.979	0.973	0.938	0.918	0.638
Uyumluluk	2.583	1.291	0.027	0.997	0.984	0.999	0.997	0.998	0.991	0.894
Tutum	4.170	1.390	0.031	0.996	0.980	0.999	0.997	0.997	0.990	0.876
Niyet	8.371	2.093	0.052	0.993	0.965	0.996	0.992	0.985	0.971	0.575
Kolaylaştırıcı Koşullar	2.150	2.150	0.053	0.997	0.974	0.999	0.998	0.993	0.987	0.877
Endişe	13.558	3.389	0.076	0.987	0.952	0.993	0.990	0.982	0.975	0.896
Güven	3.734	1.245	0.024	0.996	0.982	1.000	0.998	0.998	0.992	0.909
Zaman	9.737	4.868	0.097	0.988	0.941	0.991	0.989	0.973	0.966	0.858
Öz Yeterlilik	2.678	1.339	0.029	0.997	0.984	0.999	0.997	0.997	0.990	0.891
Algılanan Davranışsal Kontrolü	3.544	1.772	0.043	0.996	0.978	0.997	0.994	0.992	0.981	0.777

Yukarda yer alan Tablo da doğrulayıcı faktör analizi uyum iyiliği ölçüleri ile Cronbach Alfa değerlerine yer verilmiştir. Çalışmamız ile ilgili χ^2 / df oranı, RMSEA, GFI, AGFI, CFI, NFI, TLI ve RFI değerleri ideal uyum ölçüleri içerisinde kabul sınırları içerisinde yer almaktadır. Dolayısıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizlerimiz ile birlikte ölçümlediğimiz faktörler olan Algılanan Fayda, Algılanan Kullanım Kolaylığı, Gerçekleşen Davranış, Uyumluluk, Tutum, Niyet, Kolaylaştırıcı Koşullar, Endişe, Güven, Zaman, Öz Yeterlilik ve Algılanan Davranışsal Kontrolü sonuçlarına göre ideal sonuçlar alınmıştır.

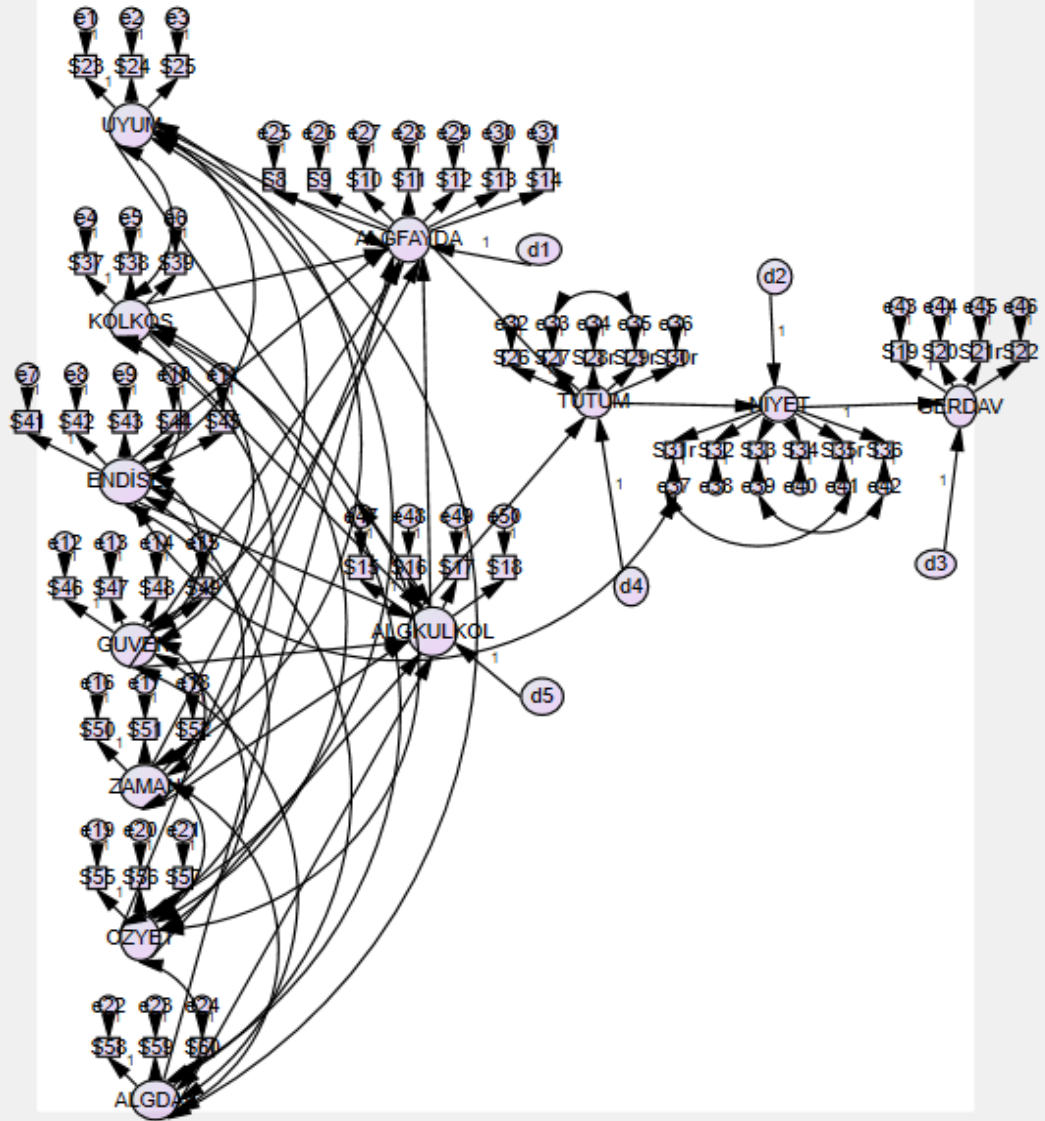
3.4.4. Yapısal Eşitlik Analiz Sonuçları

Ölçeklerin güvenirliliği ve geçerlilik durumları Doğrulayıcı Faktör Analizi ile yapılmıştır. Yapısal modelin testi için AMOS 20 programı kullanılmıştır. Toplanan ve analiz için hazırlanan verilerin, daha önceleri oluşturulan modeli ne ölçüde açıklayabildiğini test edebilmek için uyum iyeliği ölçüleri dikkate alınarak sonuçlar açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmamızda bulunan uyum iyeliği ölçülerini anlayabilmek için aşağıdaki tabloda verilen kabul edilebilir uyum iyeliği ölçüleri ve ideal uyum düzeyi aralıkları verilmiştir.

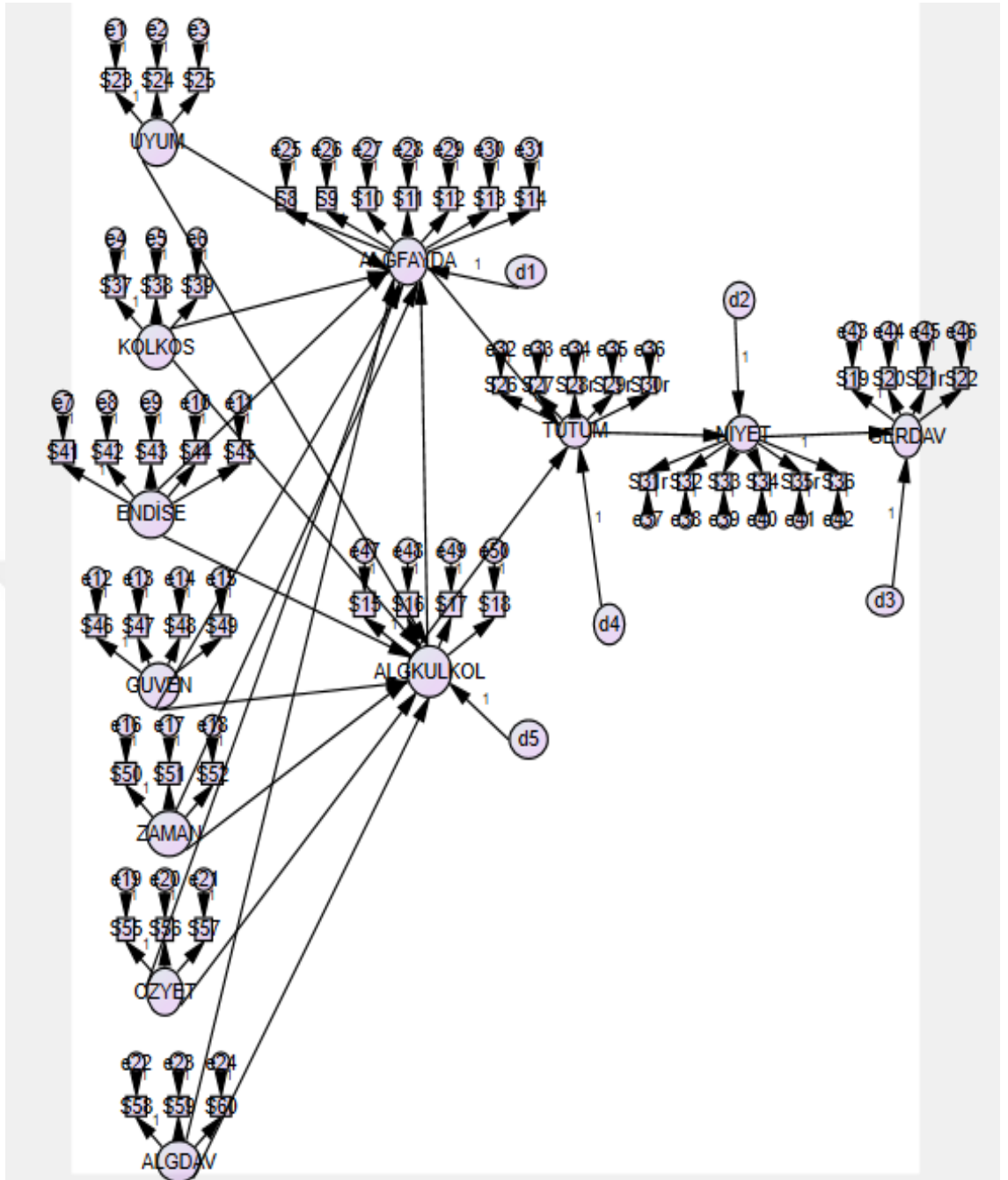
Tablo 21. Çalışmanın sonuçları; araştırma modelinin uyum iyeliği ölçüleri

Uyum İyeliği Ölçüsü	İyi Uyum Değerler	Kabul Edilebilir Uyum Değerler	Faktörün Uyum Değeri
χ^2	($P>0.05$) arzulanmaktadır		
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 2$	$\chi^2/df \leq 5$	3.845
RMSEA	$0.00 < RMSEA < 0.05$	$0.05 < RMSEA < 0.10$	0.702
GFI	$0.95 < GFI < 1.00$	$0.90 < GFI < 0.95$	0.853
AGFI	$0.90 < AGFI < 1.00$	$0.80 < AGFI < 0.90$	0.802
CFI	$0.95 < CFI < 1.00$	$0.90 < CFI < 0.95$	0.974
NFI	$0.95 < NFI < 1.00$	$0.90 \leq NFI < 0.95$	0.936
TLI	$0.95 < TLI < 1.00$	$0.90 \leq TLI < 0.95$	0.951
RFI	$0.90 < RFI < 1.00$	$0.85 < RFI < 0.90$	0.909

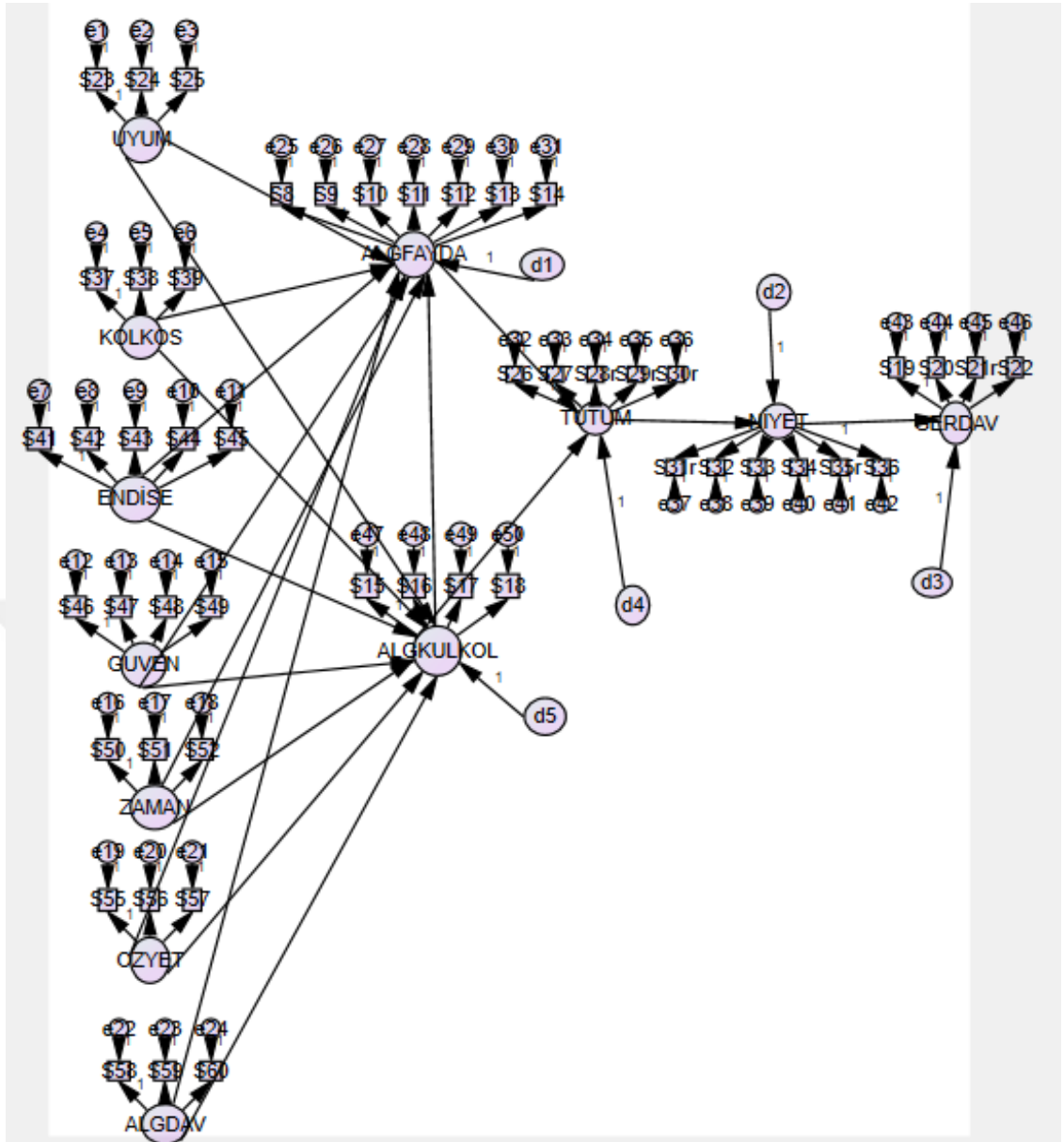
Tablomuz değerlendirildiğinde, RMSEA, GFI değerlerinin ideal uyum değerlerinin dışında kaldığı görülmektedir. Bu değerlere bakıldığında RMSEA, GFI açısından modelimiz geçerli değildir. AGFI, CFI, NFI, TLI, RFI değerleri ise ideal uyum değer aralıklarında yer aldığı yukarıdaki tabloda belirtilmiş olup modelimiz geçerli olmaktadır. Ayrıca ki-kare uyum değeri serbestlik derecesine göre belirlenmiş olup çalışmamızın ki-kare uyum değeri aralığı kabul edilebilir uyum değerleri aralığında yer almaktadır. Yine bu sebepten dolayı modelimiz geçerlidir.



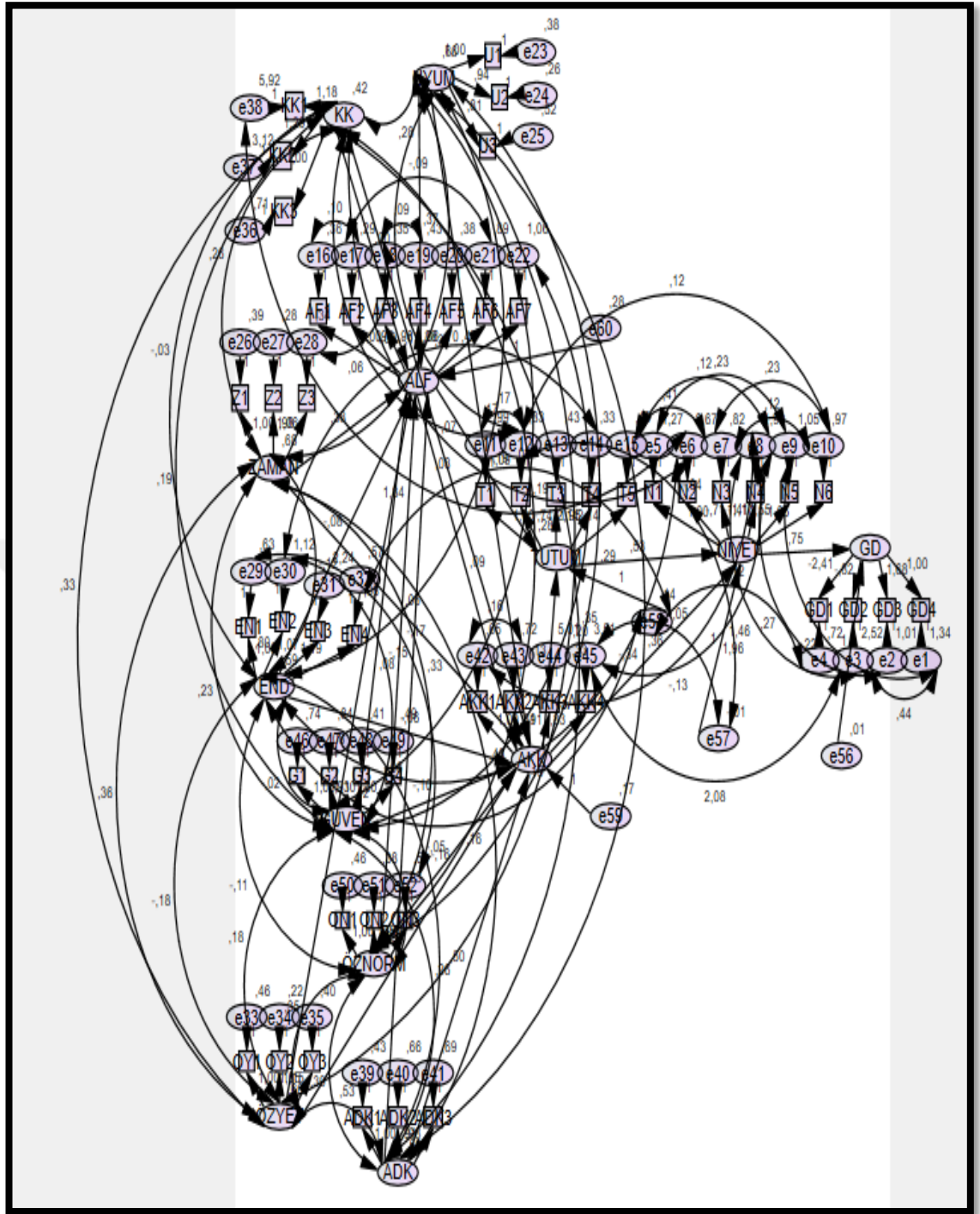
Şekil 5. Araştırmanın yapısal eşitlik modeli Amos çıktısı



Şekil 6. Araştırmada çalışılan model



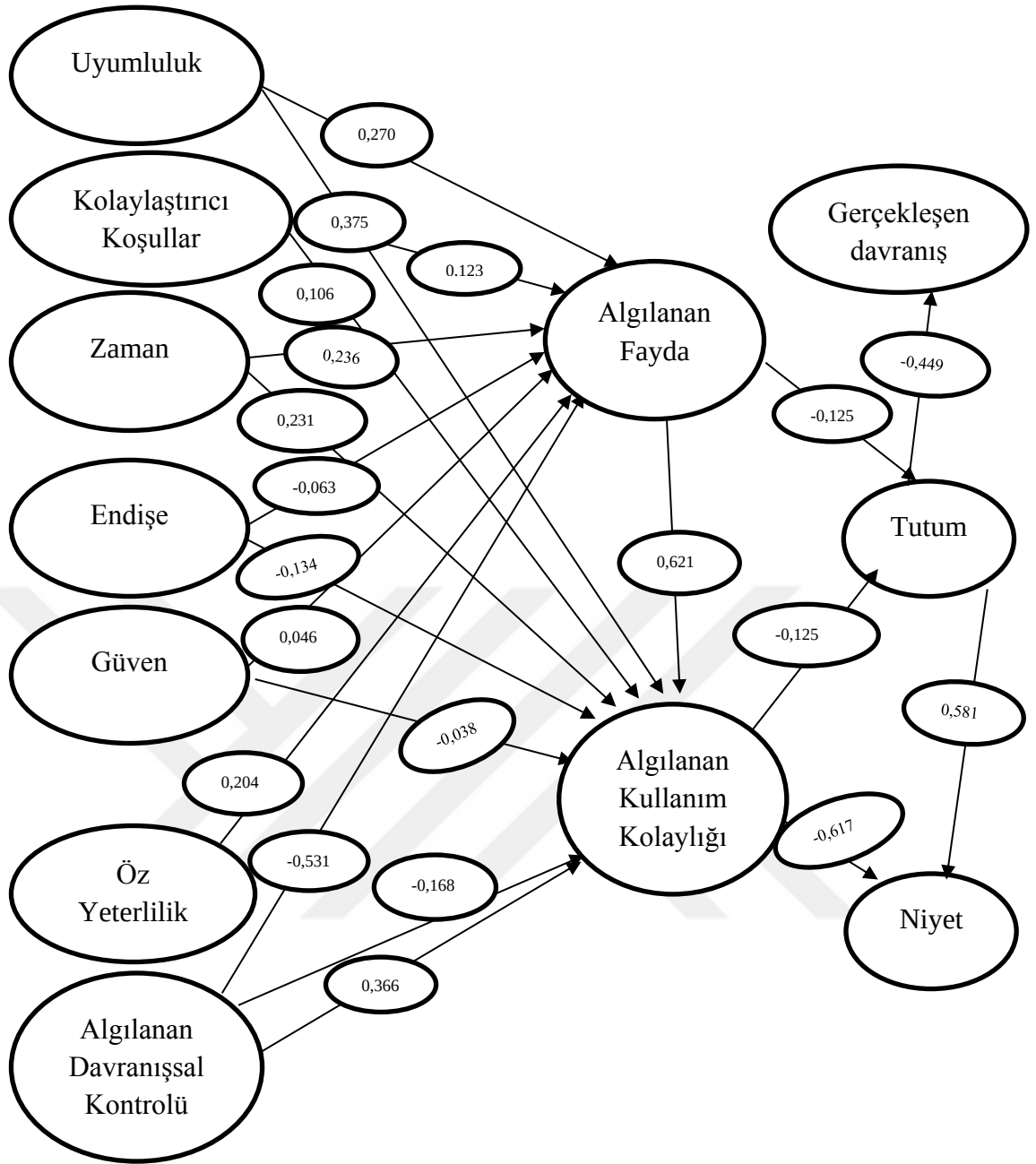
Şekil 7. Değişkenlerin model içerisindeki görünümü



Şekil 8. Araştırmanın yapısal eşitlik modelinin yol katsayıları ve hata katsayılarının olduğu Amos çıktısı

Tablo 22. Çalışmanın sonuçları; modelin standart regresyon yükleri

Değişkenler	Regresyon Yüğü
Algılanan Fayda ← Uyumluluk	0.270
Algılanan Fayda ← Kolaylaştırıcı Koşullar	0.123
Algılanan Fayda ← Zaman	0.236
Algılanan Fayda ← Endişe	-0.063
Algılanan Fayda ← Güven	0.046
Algılanan Fayda ← Öz Yeterlilik	0.204
Algılanan Fayda ← Algılanan Davranışsal Kontrolü	-0.531
Algılanan Fayda ← Algılanan Kullanım Kolaylığı	0.621
Algılanan Kullanım Kolaylığı← Uyumluluk	0.375
Algılanan Kullanım Kolaylığı← Kolaylaştırıcı Koşullar	0.106
Algılanan Kullanım Kolaylığı← Zaman	0.231
Algılanan Kullanım Kolaylığı← Endişe	-0.134
Algılanan Kullanım Kolaylığı← Güven	-0.038
Algılanan Kullanım Kolaylığı← Öz Yeterlilik	-0.168
Algılanan Kullanım Kolaylığı← Algılanan Davranışsal Kontrolü	0.366
Tutum← Algılanan Kullanım Kolaylığı	-0.125
Tutum← Algılanan Fayda	-0.125
Niyet← Tutum	0.581
Niyet← Tutum	-0.449
Gerçekleşen Davranış← Niyet	0.940



Şekil 9. Çalışmanın sonuçları; modelin regresyon yönleri ve standart regresyon yükleri

Tablo 23. Çalışmanın sonuçları; araştırma modelinin hipotezlerinin değerlendirilmesi

Modeldeki Yapısal İlişkiler	Standart Olmayan Yükler	Standart Olan Yükler	Standart Hata	Critical Ratio t Değerleri	P Değerleri	Hipotez Sonucu
Algılanan Fayda Faktörünü Etkileyen Değişkenler						
H1: Algılanan Fayda ← Uyumluluk	0.246	0.270	0.058	4.248	0.000	KABUL
H2: Algılanan Fayda ← Kolaylaştırıcı Koşullar	0.142	0.123	0.085	1.674	0.094	RET
H3: Algılanan Fayda ← Zaman	0.290	0.236	0.102	2.839	0.005	KABUL

Tablo 23. (Devamı)

H4: Algılanan Fayda ← Endişe	-0.064	-0.063	0.036	-1.776	0.076	RET
H5: Algılanan Fayda ← Güven	-0.048	-0.046	0.071	0.675	0.500	RET
H6: Algılanan Fayda ← Öz Yeterlilik	0.215	-0.204	0.104	0.774	0.439	RET
H7: Algılanan Fayda ← Algılanan Davranışsal Kontrolü	-0.566	-0.531	0.154	-3.665	0.000	KABUL
H15: Algılanan Kullanım Kolaylığı← Algılanan Fayda	0.777	0.621	0.109	7.161	0.000	KABUL
Algılanan Kullanım Kolaylığı Faktörünü Etkileyen Değişkenler						
H8: Algılanan Kullanım Kolaylığı← Uyumluluk	0.272	0.375	0.045	6.064	0.000	KABUL
H9: Algılanan Kullanım Kolaylığı← Kolaylaştırıcı Koşullar	0.097	0.106	0.074	1.318	0.188	RET
H10: Algılanan Kullanım Kolaylığı← Zaman	0.227	0.231	0.086	2.640	0.008	KABUL
H11: Algılanan Kullanım Kolaylığı← Endişe	-0.064	-0.134	0.032	-3.369	0.000	KABUL
H12: Algılanan Kullanım Kolaylığı← Güven	-0.032	-0.038	0.063	-0.508	0.611	RET
H13: Algılanan Kullanım Kolaylığı← Öz Yeterlilik	-0.142	-0.168	0.097	-1.461	0.144	RET
H14: Algılanan Kullanım Kolaylığı← Algılanan Davranışsal Kontrolü	0.312	0.366	0.131	2.372	0.018	KABUL
Tutum Faktörünü Etkileyen Değişkenler						
H16: Tutum← Algılanan Kullanım Kolaylığı	-0.16	-0.125	0.093	-1.255	0.209	RET
H17: Tutum← Algılanan Fayda	-0.093	-0.125	0.068	-1.372	0.170	RET
Niyet Faktörünü Etkileyen Değişkenler						
H18: Niyet← Tutum	0.406	-0.449	0.068	-5.949	0.000	KABUL
Gerçekleşen Davranış Faktörünü Etkileyen Değişkenler						
H19: Gerçekleşen Davranış← Niyet	1.362	0.940	0.112	12.210	0.000	KABUL

Yukarıda verilen tablo incelendiğinde, Standart Olmayan Yükler, Standart Olan Yükler, Standart Hata, Critical Ratio T Değerleri, P Değerler ve Hipotez sonuçları yer almaktadır. Amos yazılımı üzerinden değerlendirilen p değeri, hipotezlerin ilişkilerinin değerlendirilerek sonuçlarına ulaşılmıştır. P değeri 0.05 değerinden düşük olması

durumunda sonuç anlamlı kabul edilerek hipotez kabul edilmiştir. 0.05 değeri ve üzerinde çıkan sonuçlar ise hipotezin ret olmasına sebep olmaktadır. İlgili p değerleri yukarıdaki tabloda incelendiğinde H1, H3, H7, H8, H10, H11, H14, H15, H18 ve H19 hipotezlerinin P değerleri 0.05'den küçük oldukları için hipotezler kabul edilmiştir. H2, H4, H5, H6, H9, H12, H13, H16, H17 hipotezlerinin P değerleri, 0.05 değerinden yüksek olduğu için hipotezler ret edilmiştir. Yapılan model kapsamında 19 adet hipotez belirlenmiş olup hipotezler aşağıda kabul edilebilirlik ve regresyon katsayıları açısından tek tek incelenmiştir.

- **H1:** Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanımından sağlanabilen uyum, çalışanların algılamış oldukları faydayı olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 23'de verilen değerlere göre $\beta = 0.058$ ve $P=0.000$ olduğu görülmektedir. Bu hipotezin P değerinin 0.05 değerinden düşük olması sebebiyle hipotezin kabul edildiği ortaya koyulmuştur. Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışma konusunda çalışanların sisteme sağladıkları uyum, çalışanların bu konudaki algıladıkları faydayı olumlu yönde etkilemiştir. Ayrıca regresyon katsayılarının pozitif olması sebebiyle uyum ile algılanan fayda arasında pozitif yönlü ve doğrusal bir ilişki olduğu da ortaya koyulmaktadır.

- **H2:** Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanımındaki kolaylaştırıcı koşullar, çalışanların algıladıkları faydayı olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 23'de verilen değerlere göre $\beta = 0.085$ ve $P=0.094$ olduğu görülmektedir. Hipotezin P değerinin 0.05 değerinden yüksek olması sebebiyle hipotez ret edilmiştir.

- **H3:** Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanımındaki zaman tasarrufu, çalışanların algıladıkları faydayı olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 23'de verilen değerlere göre $\beta = 0.102$ ve $P=0.005$ olduğu görülmektedir. Hipotezin P değerinin 0.05 değerinden küçük olması sebebiyle hipotez kabul edilmiştir. Ayrıca regresyon katsayılarının pozitif olması sebebiyle zaman tasarrufu ve algılanan fayda arasında doğrusal ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu da ortaya çıkmaktadır. Yani Çalışanlar Uzaktan- Evden çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmanın, geleneksel çalışma yöntemleriyle çalışmaya göre zaman tasarrufu açısından olumlu olduğu konusunda görüş açıklamışlardır.

- **H4:** Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanırken yaşanan endişe, çalışanların algıladıkları faydayı olumlu etkilemektedir.

Tablo 23’de verilen değerlere göre $\beta = 0.036$ ve $P=0.076$ olduğu görülmektedir. Hipotezin P değerinin 0.05 değerinden büyük olması sebebiyle hipotez ret edilmiştir. Yani Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışma konusunda duydukları endişe bu sistemin faydaları konusunda olumsuz olmalarına sebeptir.

- **H5:** Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanırken algılanan güven duygusu, çalışanların algıladıkları faydayı olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 23’de verilen değerlere göre $\beta = 0.071$ ve $P=0.500$ olduğu görülmektedir. Hipotezin P değerinin 0.05 değerinden büyük olması sebebiyle hipotez ret edilmiştir. Çalışanların sahip oldukları önyargılar, güven duyuları bu modelle çalışma konusundaki algılanan faydayı olumsuz yönde etkilemiştir.

- **H6:** Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanımındaki öz yeterlilik algısı, çalışanların algıladıkları faydayı olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 23’de verilen değerlere göre $\beta = 0.104$ ve $P=0.439$ olduğu görülmektedir. Hipotezin P değerinin 0.05 değerinden büyük olması sebebiyle hipotez ret edilmiştir. Çalışanlar bu modellerle alternatif çalışma alanı kullanımı için kendilerini yeterli kabul etmişlerdir. Kendi kendine yetebilirliğin algılanan fayda üzerinde bir etkisi olmadığı ortaya çıkmıştır.

- **H7:** Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanımında algılanan davranışsal kontrol algısı, kullanıcıların algıladıkları faydayı olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 23’de verilen değerlere göre $\beta = 0.154$ ve $P=0.000$ olduğu görülmektedir. Hipotezin P değerinin 0.05 değerinden küçük olması sebebiyle hipotez kabul edilmiştir. Çalışanlar evden çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışma konusundaki kendilerindeki yeterlilik hissiyatı, bu modelleri içselleştirme konusunda kullanmış olduklarını ve bunun da algılanan faydayı olumlu etkilediği ortaya koymuştur.

- **H8:** Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanımında sağlanan uyum, çalışanların algılanan kullanım kolaylığını olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 23’de verilen değerlere göre $\beta = 0.045$ ve $P=0.000$ olduğu görülmektedir. Hipotezin P değerinin 0.05 değerinden küçük olması sebebiyle hipotez kabul edilmiştir.

Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmanın kullanıcılar açısından sağlamış oldukları kolaylıklar, çalışanların bu sisteme uyumlarını olumlu yönde etkilemiştir.

- **H9:** Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanımındaki kolaylaştırıcı koşulları, çalışanların algılanan kullanım kolaylığını olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 23’de verilen değerlere göre $\beta = 0.074$ ve $P=0.188$ olduğu görülmektedir. Hipotezin P değerinin 0.05 değerinden büyük olması sebebiyle hipotez ret edilmiştir. Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmanın getirmiş olduğu kolaylıklara rağmen çalışanlar, bu durumun çalışanların algıladıkları kullanım kolaylıklarını olumsuz etkilediklerini ortaya çıkarmıştır.

- **H10:** Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanımındaki zaman tasarrufu, çalışanların algılanan kullanım kolaylığını olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 23’de verilen değerlere göre $\beta = 0.086$ ve $P=0.008$ olduğu görülmektedir. Hipotezin P değerinin 0.05 değerinden küçük olması sebebiyle hipotez kabul edilmiştir. Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmanın getirmiş oldukları zaman tasarrufu, çalışanların algıladıkları kullanım kolaylığını olumlu olarak etkilemektedir.

- **H11:** Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanırken yaşanacak endişe, çalışanların algılanan kullanım kolaylığını olumsuz yönde etkilemektedir.

Tablo 23’de verilen değerlere göre $\beta = 0.032$ ve $P=0.000$ olduğu görülmektedir. Hipotezin P değerinin 0.05 değerinden küçük olması sebebiyle hipotez kabul edilmiştir. Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışırken bazı veri güvenliği v.s. durumundaki endişelerinden dolayı, algıladıkları kullanım kolaylığı olumsuz olarak etkilenmiştir.

- **H12:** Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanırken ki güven duygusu, çalışanların algılanan kullanım kolaylığını olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 23’de verilen değerlere göre $\beta = 0.063$ ve $P=0.611$ olduğu görülmektedir. Hipotezin P değerinin 0.05 değerinden büyük olması sebebiyle hipotez ret edilmiştir.

Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışma sistemlerine karşı güven duyma konusunda yaşadıkları problem, algılanan kullanım kolaylığı üzerinde olumsuz bir etki oluşturmaktadır.

- **H13:** Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanımındaki öz yeterlilik algısı, çalışanların kullanım kolaylığını olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 23’de verilen değerlere göre $\beta = 0.097$ ve $P=0.144$ olduğu görülmektedir. Hipotezin P değerinin 0.05 değerinden büyük olması sebebiyle hipotez ret edilmiştir. Çalışanlar, Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışma konusunda kimseden yönlendirme ve destek almadan sistemleri kullanabileceklerini düşünmektedirler. Bu nedenle, çalışanların, öz yeterlilik algılarının, kullanım kolaylığı üzerinde etkisi olmadığı ortaya konulmuştur.

- **H14:** Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanımında algılanan davranışsal kontrol algısı, çalışanların kullanım kolaylığını olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 23’de verilen değerlere göre $\beta = 0.131$ ve $P=0.018$ olduğu görülmektedir. Hipotezin P değerinin 0.05 değerinden küçük olması sebebiyle hipotez kabul edilmiştir. Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışma konusunda çalışanların hissettikleri yeterlilik çalışanların bu sistemleri kullanım kolaylığını olumlu yönde etkilediklerini göstermektedir.

- **H15:** Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanımındaki algılanan fayda, çalışanların kullanım kolaylığını olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 23’de verilen değerlere göre $\beta = 0.109$ ve $P=0.000$ olduğu görülmektedir. Hipotezin P değerinin 0.05 değerinden küçük olması sebebiyle hipotez kabul edilmiştir. Çalışanların, Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmada algıladıkları faydanın, çalışanların kullanım kolaylığının üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır.

- **H16:** Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanımındaki algılanan kullanım kolaylığı, çalışanların tutumlarını olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 23’de verilen değerlere göre $\beta = 0.093$ ve $P=0.209$ olduğu görülmektedir. Hipotezin P değerinin 0.05 değerinden büyük olması sebebiyle hipotez ret edilmiştir.

Çalışanların, Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışma konusundaki algıladıkları kullanım kolaylığının, çalışanların tutumları konusunda olumlu bir etkisi bulunmamıştır.

- **H17:** Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanımındaki algılanan fayda, çalışanların tutumlarını olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 23’de verilen değerlere göre $\beta = 0.068$ ve $P=0.170$ olduğu görülmektedir. Hipotezin P değerinin 0.05 değerinden büyük olması sebebiyle hipotez ret edilmiştir. Çalışanların, Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışma konusundaki fayda algıları, tutumları üzerinde bir etkisi olmadığını ortaya koymuştur.

- **H18:** Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanımındaki tutum, çalışanların niyetini olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 23’de verilen değerlere göre $\beta = 0.068$ ve $P=0.000$ olduğu görülmektedir. Hipotezin P değerinin 0.05 değerinden küçük olması sebebiyle hipotez kabul edilmiştir. Çalışanların, Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerine karşı tutumlarının çalışanların niyetlerini olumlu olarak etkilediği ortaya koyulmuştur. Regresyon katsayıları pozitif olduğu için bu ilişkinin tam tersi de doğru olarak kabul edilmektedir.

- **H19:** Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanımındaki niyet, çalışanların gerçekleşen davranışlarını olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 23’de verilen değerlere göre $\beta = 0.112$ ve $P=0.000$ olduğu görülmektedir. Hipotezin P değerinin 0.05 değerinden küçük olması sebebiyle hipotez kabul edilmiştir. Çalışanların, Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışma konusundaki gerçekleştirdikleri davranışların, bu konudaki niyetlerini olumlu olarak etkilediği ortaya koyulmuştur. Regresyon katsayıları pozitif olduğu için bu iki değişken arasında doğrusal bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple herhangi bir değişkendeki bir birimlik artışın diğer değişken üzerinde de artış olmasına sebep olacaktır. Bu çalışmada, niyet değişkeninde yaşanacak bir birimlik artış doğrultusunda çalışanların gerçekleşen davranışları, %11.2 oranında artacaktır.

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

11 Mart 2020 tarihinde Covid-19 virüs yayılımının DSÖ tarafından pandemi ilan edilmesi ve Türkiye’de yine aynı tarihte ilk vakanın görülmesi ile birlikte, birçok kurum alternatif çalışma alanlarında personel çalıştırmaya başlamış ve bu süreç 2021 süresince de devam etmektedir. Bu süreçte dünyada olduğu gibi ülkemizde de alternatif çalışma alanlarından olan uzaktan çalışma veya evden çalışma gibi çalışma alanlarını deneyimlemiştir. Uzaktan çalışma şekillerini ülkemizdeki bankalarda deneyimlemiş olup bu bankalar içerisinde Katılım Bankaları da alternatif çalışma alanlarını aktif olarak deneyimlemiştir. Bu süreçlerde uzaktan çalışma yöntemlerine altyapı desteği için birçok harcama yapan şirketler, salgın sonrası da bu çalışma alanlarının aktif kullanımı noktasında birçok çalışma yapmaktadırlar. Literatürde salgın döneminin deneyimlenmesi ile birlikte çalışanlar açısından bu konu yeni yeni irdelenmeye başlanmıştır. Bu çalışma alan değişikliklerinin işveren açısından bakıldığında mevcut çalışma ortamına ve yöntemlerine kıyasla verimlilik, tercih edilebilirlik, sürdürülebilirlik, karlılık gibi konular değerlendirilebilir bulunmuştur. Bu konuda şirketlerin çalışmaları bulunmakla birlikte bu ayrı bir çalışma konusudur. Çalışmamızda çalışanlar açısından alternatif çalışma alanları olan uzaktan ve evden çalışmanın tercih edilme nedenleri incelenmiştir. Bu çalışma Teknoloji kabul modeli ile bu yeni alanların yukarıda belirtilen kaygı ve iş yapış şekilleriyle birlikte tercih nedenleri, çalışanlar üzerindeki etkileri ölçümlenmek istenmektedir.

Çalışmada, Türkiye Katılım Bankaları Birliğinin web sitesinden alınan veriye göre 2020 yılı aralık dönemine göre Katılım bankalarında çalışan sayısı 16,849 kişidir. %5 hata payına göre seçilen örneklem büyüklüğünün en az 376 olması gerekmektedir. Araştırma için yapılan çalışmalar ile katılım bankalarında çalışan 411 kişiden toplanan veriler kullanılarak analizler yapılmıştır. Çalışmada ki örnekleme bakıldığında çalışmaya katılan 411 kişinin %65.7 23-35 yaş grubundan oluşmuştur. Ankete katılan çalışanlardan %82 sinin erkek çalışan olduğu görülmüştür. Eğitim durumları incelendiğinde ise lisans seviyesindeki çalışanların oranı %59.1 olarak ölçümlenmiştir. Çalışmaya katılan çalışanların demografik özelliklerinin dışında çalışanların meslekte bulunma süreleri, işyerindeki çalışma lokasyonları, çalışılan birimleri gibi işyeri ile alakalı sorularda yönlendirilmiştir. Çalışılan birim açısından bakıldığında ankete katılım sağlayan çalışanların %54.7 si pazarlama çalışanları olarak ön plana çıkmaktadır. Çalışılan lokasyon açısından bakıldığında ise çalışanlardan ankete katılım sağlayanların

%73'ü şube çalışanı olarak ön plana çıkmıştır. Meslekte bulunma süreleri ise çalışanların 8 yıl ve üzeri çalışma süresi olanların oranı %52.6 olarak örneklem içerisinde yer almıştır. Son olarak salgın sürecinde işyerinde evden çalışma gibi farklı çalışma modelleriyle çalıştınız mı? Şeklindeki sorumuzla %94.2 evet yanıtı verilmiştir.

Seçmiş olduğumuz ölçekler, geçerlilik ve güvenirlik analizlerinden geçirilmiş olup bu kapsamda anlamlı sonuç üretimine engel olabilecek değişkenler ölçekler içerisinde çıkarılmıştır. Geçerlilik analizi için kullandığımız doğrulayıcı faktör analizinin yanında, yaygın bir kullanıma sahip olan Cronbach Alfa Katsayısı da çalışmamızda analizler için kullanılmıştır. Ölçeklerimiz, Yapısal Eşitlik Modeline uygun bir hale getirildikten sonra analiz edilerek çıktılar alınmıştır. Elde edilen sonuçların kabul veya ret edilmesi kararlarının alınabilmesi, ilgili modelin ne oranda açıklanabildiğini ortaya koymak için Uyum İyeliği Ölçüleri kullanılmıştır. İlgili analiz sonuçlarında, uyum iyeliği ölçüleri olan : χ^2/df : 3.845, RMSEA: 0.702, GFI: 0.853, AGFI: 0.802, CFI: 0.974, NFI: 0.936, TLI: 0.951 ve RFI: 0.909 sonuçları alınmıştır. Sonuçlar açısından bazı değerler kabul edilebilir sınırların dışında kalmış olup, genel itibariyle sonuçlar kabul edilebilir sınırlar içerisinde.

Çalışmaya genel olarak bakıldığında, çalışanların evden-uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışma sistemine uyumlulukları (mevcut iş yapma düzeni, mevcut iş yapma tekniği, teknolojik altyapı), zaman (tasarruf, hizmetin tam olması, çeviklik), algılanan davranışsal kontrolü (kendine güven, yetki, yeterlilik) ve algılanan kullanım kolaylıkları (adaptasyon, kariyer, işverenin altyapı desteği, rahatlık) faktörlerinin , algılanan faydayı (konfor, pratiklik, verimlilik, performans artışı, planlı çalışma, maliyet azaltma, veri güvenliği) olumlu etkilediği ortaya koyulmuştur. Ayrıca çalışanların evden-uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışma sistemi için kolaylaştırıcı koşullar (işverenin kaynak yeterliliği, altyapı erişimi, iletişim araçları etkisi, teknik destek), endişe (sistem endişesi, verilerin korunması, sistem için erken öngörüsü, işi tam olarak yapamama, korkutuculuk), güven (veri güvenliği, bilgi gizliliği, yenilik önyargısı, genel güven) ve öz yeterlilik (rahat hissetme, sistem için bilgi yeterliliği, kendine güven) faktörlerinin, algılanan faydayı (konfor, pratiklik, verimlilik, performans artışı, planlı çalışma, maliyet azaltma, veri güvenliği) olumsuz etkilediği ortaya koyulmuştur. Yine aynı sonuçlara göre, uyumluluk, zaman, endişe ve algılanan davranışsal kontrolü faktörleri, algılanan kullanım kolaylığını olumlu etkilemiş iken, öz yeterlilik, güven ve kolaylaştırıcı koşullar algılanan kullanım kolaylığını olumsuz etkilemiştir. Çalışmanın diğer sonuçlarına göre, algılanan kullanım kolaylığı ve algılanan fayda faktörleri, tutumu (güvensizlik, deneyim, gereksiz görme,

kötü fikir olduğunu düşünme, huzursuzluk) olumsuz etkilemiştir. Son olarak tutum faktörü, niyeti (yaygınlaşma yargısı, çalışmaya niyet, gelecekte yaygınlaşma, tavsiye etme, kalıcılık) olumlu etkilediği, niyet faktörünün ise, gerçekleşen davranışı olumlu etkilediği ortaya çıkarılmıştır.

Çalışma sadece katılım bankası çalışanları içerisinde alınan 411 örneklem üzerinden yapıldığından tüm bankacılık sektörü için genellenemez. Bire bir görüşme olmadığı için çalışanların samimi duygularını ve net önerilerinin ankete yansıdığı söylenemez. Yeni bir sistem olması ve pandemi döneminde yaygınlaşması ve anket yapıldığı dönemlerde pandemi sürecinin devam ediyor olması sebebiyle verilen yanıtlar üzerindeki etkilerin arındırılması mümkün olmamıştır.



KAYNAKÇA

- Agcadağ, İ. (2017). *Çalışma hayatında dönüşümler ve evden çalışma sisteminin Türkiye'deki yansımaları: Bir ağ pazarlama örneği*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179–211.
- Akbulut, M. (2015). *İşletmelerde kurumsal kaynak planlaması sistemlerinin kabulü ve kullanımının genişletilmiş teknoloji kabul modeline göre değerlendirilmesi*. Yüksek lisans tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Aktaş, S. (2007). *Teknoloji kabul modeli ile muhasebecilerin bilgi teknolojisi kullanımına yönelik bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gebze Teknik Üniversitesi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.
- Al-Gahtani, S. S. ve King, M. (1999). Attitudes, satisfaction and usage: factors contributing to each in the acceptance of information technology. *Behaviour & Information Technology*, 18(4), 277–297.
- Albayrak, A. S. (2006). *Uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım, ISBN 978-975-90919-8-9, Ankara, 499s.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*, (4. Baskı) Sakarya Kitapevi, ISBN 978-605-76881-2-5, Sakarya, 365s.
- Aslan, R. (2020). Tarihten günümüze epidemiler, pandemiler ve Covid-19. *Ayrıntı Dergisi*, 8(85).
- Bağcı, E. (2018). Endüstri 4.0: Yeni üretim tarzını anlamak. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 9(24), 122–146.
- Bağlıbel, M., Samancıoğlu, M. ve Summak, M.S.(2010). Okul yöneticileri tarafından E-Okul uygulamasının genişletilmiş teknoloji kabul modeline göre değerlendirilmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 331–348.
- Bekiroğlu, S. (2021). Covid-19 pandemisi ile mücadelede tıbbi sosyal hizmetin rolü. *Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi-BÜSBİD*, 6, 73-85

- Bonacini, L., Gallo, G. ve Scicchitano, S. (2020). All that glitters is not gold. Effects of working from home on income inequality at the time of Covid-19. *GLO Discussion Paper, No. 541, Global Labor Organization (GLO), Essen*
- Bouziri, H., Smith, D. R. M., Descatha, A., Dab, W. ve Jean, K. (2020). Working from home in the time of Covid-19: How to best preserve occupational health? *Occupational And Environmental Medicine*, 77(7), 509–510.
- Budak, F. ve Korkmaz, Ş. (2020). Covid-19 pandemi sürecine yönelik genel bir değerlendirme: Türkiye örneği. *Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi*, (1), 62–79.
- Çağlar, Ç. (2013). Okulların değişime açıklık düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişki. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 119–150.
- Çakar, M. M. (2018). *Girişimcilerin bilgi teknolojilerini kullanma nedenlerinin teknoloji kabul modeli kapsamında analizi: Manisa ili örneği. Yüksek lisans tezi, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.*
- Çam, H. (2012). *Türkiye’deki üniversitelerde bulut bilişim teknolojisinin uygulanabilirliğinin teknoloji kabul modeli yaklaşımıyla belirlenmesi. Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.*
- Cárdenas, J. ve Montana, J. (2020). Measuring the share of workers in work-from-home and those in close personal proximity occupations in a developing country. *Documentos Alianza EFI*, 1–7.
- Çiğdem, S. (2019). Endüstri 4.0 ve dijital emek platformlarının insana yakışır iş bağlamında değerlendirilmesi. *Journal of Social Policy Conferences*, 77, 157-199.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS quarterly*, 319–340.
- Delaporte, I. ve Peña, W. (2020). Working from home under Covid-19: Who is affected? Evidence from latin american and caribbean countries. *CEPR COVID Economics*, 14, 1-30.
- Delventhal, M., Kwon, E. Ve Parkhomenko, A. (2020). How do cities change when we work from home? *METRANS-PSR Press*, 1-20.
- Demirgil, Z. ve Antalyalı, Ö. L. (2017). Kamu sektöründe süreç odaklı örgütsel değişimin hizmet kalitesi ve iş tatmini üzerine etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8(18), 127–140.
- Dockery, M. ve Bawa, S. (2020). Working from home in the Covid-19 lockdown. *Bankwest Curtin Economics Centre Research Brief COVID-19*, 1-5.

- Doğan, N. ve Başokçu, T. O. (2010). İstatistik tutum ölçeği için uygulanan faktör analizi ve aşamalı kümeleme analizi sonuçlarının karşılaştırılması. *Journal Of Measurement And Evaluation In Education And Psychology*, 1(2), 65–71.
- Durmuş, H. (2020). Pandemi yönetimi [PowerPoint sunumu]. 18 Mayıs 2021 tarihinde <http://abakus.inonu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11616/18920/E%c4%9fitim%20Sunum.pdf?sequence=1&isAllowed=y> adresinden erişildi.
- Erdem, H. K. (2011). Kurumsal kaynak planlama sistemlerinin kullanımında etkili olan faktörlerin genişletilmiş teknoloji kabul modeli ile incelenmesi. Doktora tezi. İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Eren, E. (2007). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. Beta Yayıncılık, ISBN 978-605-24281-7-7, İstanbul, 672s.
- Geçtan, E.(2014). *Psikanaliz ve sonrası*. (16. Baskı), Metis Yayınları, ISBN 978-975-34246-3-9, İstanbul,336s.
- Fadinger, H. ve Schymik, J. (2020). The effects of working from home on Covid-19 infections and production a macroeconomic analysis for germany. *Covid Economics*, 9(24), 107–139.
- Fishbein, M., Jaccard, J., Davidson, A. R., Ajzen, I. ve Loken, B. (1980). Predicting and understanding family planning behaviors. *Understanding Attitudes And Predicting Social Behavior* içinde . Prentice Hall.
- Furuncu, A. (2019). Alternatif bankacılık kullanımını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir model çalışması, Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane.
- Gallacher, G. ve Hossain, I. (2020). Remote work and employment dynamics under covid-19: evidence from canada. *Canadian Public Policy*, 46(S1), S44–S54.
- Gögüş, G. Ç. (2014). Teknoloji kabul modeli ve değiştirme maliyetinin müşteri sadakati üzerine etkileri: Muhasebe yazılım programları üzerine bir çalışma. Yayınlanmamış doktora tezi. TC Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Gökmen, A. (2010). Yönetici değişiminin işletme performansına etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 11–17.
- Gupta, A. (2020). Accelerating remote work after Covid-19. *Proc. Of The Covid Recovery Symposium* içinde (Ss. 1–2).
- Hasanat, M. W., Hoque, A., Shikha, F. A., Anwar, M., Hamid, A. B. A. ve Tat, H. H. (2020). The impact of coronavirus (Covid-19) on E-Business in Malaysia. *Asian Journal Of Multidisciplinary Studies*, 3(1), 85–90.

- Hatayama, M., Viollaz, M. ve Winkler, H. (2020). Jobs amenability to working from home: evidence from skills surveys for 53 countries. *CEDLAS-Universidad Nacional de La Plata*, 263, 1-28.
- Horton, R. P., Buck, T., Waterson, P. E. ve Clegg, C. W. (2001). Explaining intranet use with the technology acceptance model. *Journal Of Information Technology*, 16(4), 237–249.
- Irawanto, D. W. (2020). Unexpected and habit driven: Perspectives of working from home during the Covid-19 pandemic. *APMBA (Asia Pacific Management And Business Application)*, 8(3), 165–168.
- Irlacher, M. ve Koch, M. (2021). Working from home, wages, and regional inequality in the light of Covid-19. *Jahrbücher Für Nationalökonomie Und Statistik*, 241(3), 373–404.
- İşbulan, O. (2015). *Öğretmen adaylarının eğitim amaçlı facebook kullanımlarının teknoloji kabul modeline göre incelenmesi ve geliştirilmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- İslamoğlu, A. H. ve Altunışık, R. (2008). *Tüketici davranışları*. (2. Baskı). Beta Basım ISBN 978-605-24200-9-6, İstanbul, 306s.
- Iverson, R. D. (1996). Employee acceptance of organizational change: The role of organizational commitment. *International Journal Of Human Resource Management*, 7(1), 122–149.
- Jöreskog, K. G. ve Sörbom, D. (1996). *LISREL 8: User's reference guide*. Scientific Software International, ISBN 978-089-49804-0-4, Sweden, 378s.
- Kahya, V. (2015). *İnsan kaynakları bilgi sistemlerinin kullanımında etkili olan faktörlerin genişletilmiş teknoloji kabulü ile incelenmesi*. Yayınlanmış doktora tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*, (14. Baskı), Nobel Yayın Dağıtım, ISBN 978-605-54265-8-3, Ankara, 310s.
- Kerman, U. ve Öztop, S. (2014). Kamu çalışanlarının örgütsel değişim direncini etkileyen uygulamalar, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(10), 1–20.
- Kıcıır, B. (2019). Evden çalışma: Özgürlük mü esaret mi? *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1), 173–196.
- Kırılmaz, H., Bağış, M., Salim, B. ve Şimşir, İ. (2015). Sağlık yöneticilerinin değişim sürecine bakış açılarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(25), 91–113.

- Koçak, O. ve Ersin, K. (2011). Bilgi toplumunda evden çalışmanın etik boyutu. *Journal Of Social Policy Conferences* 0(59),69-88.
- Kolatshi, F. H. M. (2017). *Factors affecting the acceptance and impact of human resource information systems (HRIS): Evidence from HR professionals in Libyan companies*. Doktora tezi, University Of Huddersfield, United Kingdom.
- Korkmaz, A. (2000). *Faktör analizi ve parametrik olmayan teknikler ile ceza yargılama sürecinin son oluşturma sürecinin incelenmesi*. Yayılmanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Le Quéré, C., Jackson, R. B., Jones, M. W., Smith, A. J. P., Abernethy, S., Andrew, R. M., ... Canadell, J. G. (2020). Temporary reduction in daily global CO2 emissions during the Covid-19 forced confinement. *Nature Climate Change*, 10(7), 647–653.
- Meltem, A. ve Küçükoğlu, M. T. (Y.Y.). Covid-19 ve iş yaşamına etkileri: Evden çalışma. *Journal Of International Management Educational And Economics Perspectives*, 8(1), 71–81.
- Memikoğlu, O. ve Genç, V. (2020). *COVID-19*, 15 Eylül 2021 tarihinde, <https://saglikveuyku.com/wp-content/uploads/2020/05/COVID-19-Kitab%C4%B1.pdf> adresinden erişildi.
- Menzi, N., Nezih, Ö. ve Çalışkan, E. (2012). Mobil teknolojilerin eğitim amaçlı kullanımına yönelik akademisyen görüşlerinin teknoloji kabul modeli çerçevesinde incelenmesi. *Ege Eğitim Dergisi*, 13(1), 39–55.
- Meydan, C. M. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*, (2. Baskı), Detay Yayıncılık, ISBN 978-605-54370-1-5, Ankara, 144s.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A. ve Hamid, M. A. (2020). Working from home phenomenon as an effort to prevent COVID-19 attacks and its impacts on work productivity. *TIJAB (The International Journal Of Applied Business)*, 4(1), 13–21.
- Mutlu, H., Çeviker, A. ve Çirkin, Z. (2011). Tüketici etnosentrizmi ve yabancı ürün satın alma niyeti: Türkiye ve Suriye üzerine karşılaştırmalı analiz. *Sosyoekonomi*, 14(14).
- Noll, R. T. (2009). *Physician acceptance of computerized physician order entry in outpatient settings: A quantitative analysis of family medicine within Maricopa County*, Doktora tezi, Capella University, Arizona, USA.
- Olkun, S. (1996). Örgütsel değişimin yönetimi örgüt kültürü ve liderlik faktörü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 8(8), 565–574.

- Özdamar, K. (2016). *Ölçek ve test geliştirme yapısal eşitlik modellemesi*. Nisan Kitabevi, ISBN 978-975-64289-2-4, Eskişehir, 286s.
- Paksoy, M. ve Özbezek, B. D. (2013). Örgütsel değişimde beşeri sermayenin rolü. *Gazi Akademik Bakış*, 6(12), 293–331.
- Pavlou, P. A. (2003). Consumer acceptance of electronic commerce: integrating trust and risk with the technology acceptance model. *International Journal Of Electronic Commerce*, 7(3), 101–134.
- Pikkarainen, T., Pikkarainen, K., Karjaluoto, H. ve Pahnla, S. (2004). Consumer acceptance of online banking: an extension of the technology acceptance model. *Internet Research*, 14(3), 224-235.
- Plouffe, C. R., Hulland, J. S. ve Vandenbosch, M. (2001). Richness versus parsimony in modeling technology adoption decisions—understanding merchant adoption of a smart card-based payment system. *Information Systems Research*, 12(2), 208–222.
- Reisinger, Y. ve Turner, L. (1999). Structural equation modeling with lisrel: Application in tourism. *Tourism Management*, 20(1), 71–88.
- Rogers, E. M. (1983). *Diffusion of innovations, A division of macmillan publishing co, (3Rd Edition)*, The Free Pres, ISBN 978-002-92665-0-2, New York, 453s.
- Rogers, K. E. (2019). *The effects of codesign on consumer acceptance of a wearable technology using the lilypad arduino, Doktora tezi, Colorado State University, USA*.
- Rubin, O., Nikolaeva, A., Nello-Deakin, S. ve Te Brömmelstroet, M. (2020). What can we learn from the COVID-19 pandemic about how people experience working from home and commuting. *Centre For Urban Studies, University Of Amsterdam*, 1–9.
- Saltiel, F. (2020). Who can work from home in developing countries. *Covid Economics*, 7(2020), 104–118.
- Serinikli, N. (2018). Endüstri 4.0’ın özel, kamu ve kooperatif sektörlerine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23 (Endüstri 4.0 ve Örgütsel Değişim Özel Sayısı), 1607–1621.
- Serinikli, N. (2021). Covid 19 salgın sürecinde örgütsel değişim: Uzaktan/Evden çalışma modeli. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(1), 277–288.
- Snyder, R. E. (2019). *What’s the big idea?: The role of social interaction as a motivator in online classes. Doktora tezi, University Of Bath, United Kingdom*.

- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49–74.
- Taylor, S. ve Todd, P. (1995). Decomposition and crossover effects in the theory of planned behavior: A study of consumer adoption intentions. *International Journal Of Research In Marketing*, 12(2), 137–155.
- Temel, M. Kemal (2020). *Gelmiş geçmiş en büyük katil: 1918 İspanyol gribi*. Betim Yayın, ISBN 978-605-86957-2-6, İstanbul, 193s.
- Temel, M. Kemal (2017). *1918 grip pandemisi. Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Tıp Tarihi ve Etik Anabilim Dalı, İstanbul*.
- Tilev, F. (2018). Esnek çalışma ve kadın istihdamı. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 121–150.
- Tumin, S. A. (2020). *How common is working from home*. 25 Nisan 2021 tarihinde http://www.krinstitute.org/assets/contentMS/img/template/editor/DP_WFHv4_updated.pdf adresinden erişildi.
- Turan, A. H. ve Özgen, F. B. (2009). Türkiye’de E-Beyanname sisteminin benimsenmesi: Geliştirilmiş teknoloji kabul modeli ile ampirik bir çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 10 (1) 2009, 134-147
- URL-1, <https://tr.wikipedia.org/wiki/Pandemi>, 202 . 07 Nisan 2021.
- URL-2, https://tr.wikipedia.org/wiki/Kara_Ölüm, 07 Nisan 2021.
- URL-3, <https://www.sinobiological.com/research/virus/1968-influenza-pandemic-hong-kong-flu>. 08 Nisan 2021.
- URL-4, https://tr.wikipedia.org/wiki/Hong_Kong_gribi, 2021. 08 Nisan 2021.
- URL-5, <https://www.acibadem.com.tr/koronavirus/koronavirus-corona-virusu-nedir-belirtileri/>. 09 Nisan 2021.
- URL-6, <https://blog.lexpera.com.tr/turk-hukukunda-uzaktan-calisma-ve-koronavirus/>. 15 Nisan 2021.
- URL-7, <https://blog.lexpera.com.tr/turk-hukukunda-uzaktan-calisma-ve-koronavirus/>. 15 Nisan 2021.
- URL-8, <https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/iste-korona-nedeniyle-evden-calisanlari-haklari-1732529>. 25 Nisan 2021.
- Venkatesh, V. ve Davis, F. D. (2000). A theoretical extension of the technology acceptance model: Four longitudinal field studies. *Management Science*, 46(2), 186–204.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B. ve Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly*, 425–478.

- Weng, M. (2016). *The acceptance of wearable devices for personal healthcare in china. Yüksek lisans tezi, University Of Oulu, Finland.*
- Yankın, F. B. (2019). Dijital dönüşüm sürecinde çalışma yaşamı. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(2), 1–38.
- Yasenov, V. I. (2020). *Who can work from home?* 8 Ağustos 2021 tarihinde <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/223639/1/dp13197.pdf> adresinden erişildi.
- Yener, Ö. ve Abdulkadir, G. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (15), 394–422.
- Yılmaz, T. ve Aktaş, F. (2018). Yeni nesil istihdam ve geleceği. *Akademia Sosyal Bilimler Dergisi*, 47–60.
- Yolun, M. (2012). *İspanyol gribinin dünya ve osmanlı devleti üzerindeki etkileri. Yüksek lisans tezi, Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adıyaman.*
- Yürekli, S. (2020). Çalışma hayatında koronavirüs (Covid-19) salgınının etkileri. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(38), 34–61.
- Zadeoğulları, S. (2010). *Örgütsel değişime açıklık ve örgütsel bağlılık ilişkisi. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.*

EKLER

Ek 1. Anketin Yüzdesel Sonuçları

Anketin yüzdesel sonuçları; algılanan fayda

Algılanan Fayda					
Aşağıdaki Evden Çalışma- Uzaktan Çalışma modelleri ile ilgili ifadelerle çalışan açısından hangi oranda katılıyorsunuz?					
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak hayatımda konfor açısından faydalı olacaktır.	7%	14%	14%	37%	27%
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak işimi pratikleştirecektir.	6%	19%	20%	32%	21%
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak verimliliğimi arttıracaktır	11%	22%	18%	27%	22%
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak performansımı arttıracaktır.	11%	23%	19%	27%	19%
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak planlı çalışmamı kolaylaştıracaktır.	8%	19%	19%	34%	18%
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak maliyetlerimi azaltacaktır.	3%	8%	14%	40%	34%
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak daha fazla veri güvenliği sağlayacaktır.	11%	29%	32%	15%	12%

Anketin yüzdesel sonuçları; algılanan kullanım kolaylığı

Algılanan Kullanım Kolaylığı					
Aşağıdaki Evden Çalışma- Uzaktan Çalışma modelleri ile ilgili ifadelerle çalışan açısından hangi oranda katılıyorsunuz?					
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerine adapte olmak benim için kolaydır.	4%	10%	14%	44%	28%
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışarak, işimde hedeflerime ulaşmak kolaydır.	9%	30%	18%	23%	19%
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleri deneyimi için altyapı oluşturmak oldukça kolaydır. (Sağlayıcı kurum tüm gerekenleri yaptığı için).	6%	12%	20%	37%	24%
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak benim için özel ve büyük çaba harcamamı gerektirmez.	6%	10%	16%	42%	26%

Anketin yüzdesel sonuçları; gerçekleşen davranış

Gerçekleşen Davranış					
Aşağıdaki Evden Çalışma- Uzaktan Çalışma modelleri ile ilgili ifadelerle çalışan açısından hangi oranda katılıyorsunuz?					
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Uzun süre Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışabilirim.	9%	15%	18%	34%	23%
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerini kullanmayan işletmeler verimli çalışamaz.	8%	31%	30%	21%	10%
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle bir daha çalışmak istemem.	30%	27%	20%	14%	7%
Pandemi gibi süreçlerde ara ara Evden- çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışırım.	5%	5%	13%	46%	31%

Anketin yüzdesel sonuçları; uyumluluk

Uyumluluk					
Aşağıdaki Evden Çalışma- Uzaktan Çalışma modelleri ile ilgili ifadelerle çalışan açısından hangi oranda katılıyorsunuz?					
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak işimi yapma düzenimle uyumludur.	5%	18%	20%	38%	19%
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak iş yapma tecrümemle uyumludur.	6%	22%	16%	36%	19%
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin teknolojik altyapısı işimde kullandığım teknoloji (uygulama) ile uyumludur.	6%	10%	16%	45%	22%

Anketin yüzdesel sonuçları; tutum

Tutum					
Aşağıdaki Evden Çalışma- Uzaktan Çalışma modelleri ile ilgili ifadelerle çalışan açısından hangi oranda katılıyorsunuz?					
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin sistemlerini güvenli bulmadığım için kullanmak konusunda kararsızım.	27%	34%	23%	12%	3%
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak hoş bir deneyim olacaktır.	4%	10%	15%	47%	23%
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmayı gereksiz buluyorum.	32%	38%	17%	9%	3%
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak kötü bir fikirdir.	38%	35%	13%	11%	3%
Evden- Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak beni huzursuz edecektir.	36%	33%	14%	14%	3%

Anketin yüzdesel sonuçları; niyet

Niyet					
Aşağıdaki Evden Çalışma- Uzaktan Çalışma modelleri ile ilgili ifadelerle çalışan açısından hangi oranda katılıyorsunuz?					
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin tüm kurumlarda kullanılması yaygınlaşmadan bu sistemlere ön yargılıyım.	32%	33%	14%	16%	5%
Evden-Uzaktan gibi çalışma modelleriyle gelecekte çalışmaya niyetliyim	5%	13%	19%	37%	25%
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin gelecekte tüm kurumlar tarafından kullanılacağını düşünüyorum	3%	10%	11%	45%	30%
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleri ile çalışmayı tüm meslektaşlarıma tavsiye ediyorum	7%	10%	21%	36%	25%
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kalıcı hale gelip kullanılacağını pek sanmıyorum.	22%	35%	20%	19%	4%
Gelecekte Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanmaya devam edeceğini düşünüyorum.	4%	12%	14%	48%	22%

Anketin yüzdesel sonuçları; kolaylaştırıcı koşullar

Kolaylaştırıcı Koşullar					
Aşağıdaki Evden Çalışma- Uzaktan Çalışma modelleri ile ilgili ifadelerle çalışan açısından hangi oranda katılıyorsunuz?					
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerini kullanmak için işletmem gerekli kaynağa sahiptir.	3%	9%	10%	48%	30%
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak için gerekli donanım, yazılım, internet ve hizmetlere erişimim var.	3%	8%	8%	51%	29%
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleri ile çalışırken müşteri ziyaretleri olmaksızın diğer iletişim araçlarıyla da aynı işi yapabiliyorum.	7%	26%	18%	30%	19%
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleri ile çalışırken yardıma ihtiyacım olursa yardım/destek bulmam kolaydır.	4%	14%	16%	43%	22%

Anketin yüzdesel sonuçları; endişe

Endişe					
Aşağıdaki Evden Çalışma- Uzaktan Çalışma modelleri ile ilgili ifadelerle çalışan açısından hangi oranda katılıyorsunuz?					
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışma konusunda endişeliyim	26%	36%	22%	15%	2%
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışırken çalıştığım kurumun verilerini koruyamama ihtimali beni çok endişelendiriyor.	31%	34%	16%	17%	2%
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak için henüz erken olduğunu düşünüyorum.	29%	31%	18%	19%	4%
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmada Müşterilere pazarlama ve işimi yapabilmek daha zordur.	13%	19%	23%	30%	14%
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak bana korkutucu geliyor.	32%	37%	15%	13%	2%

Anketin yüzdesel sonuçları; güven

Güven					
Aşağıdaki Evden Çalışma- Uzaktan Çalışma modelleri ile ilgili ifadelerle çalışan açısından hangi oranda katılıyorsunuz?					
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışırken kurum verilerinin çalıştığım kurum tarafından korunduğu için kendimi rahat hissediyorum.	4%	4%	15%	45%	31%
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmanın güvenlik ve gizlilik konusunda açıklarının olduğunu düşünmüyorum.	6%	13%	16%	41%	24%
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin yeni bir model olmasına rağmen güvenli olacağını düşünüyorum	4%	7%	20%	43%	26%
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinde sistemlere tam anlamıyla güveniyorum.	5%	8%	22%	42%	21%

Anketin yüzdesel sonuçları; zaman

Zaman					
Aşağıdaki Evden Çalışma- Uzaktan Çalışma modelleri ile ilgili ifadelerle çalışan açısından hangi oranda katılıyorsunuz?					
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışılarak zamandan tasarruf edilebilir.	4%	7%	12%	46%	30%
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle şubeye-ofise gerek kalmaksızın hizmetin tam gerçekleştirilmesi sağlanır.	7%	17%	22%	28%	25%
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerindeki iletişim teknolojilerini kullanmak işletme birimlerine, çalışmalarını organize etme ve kısa sürede müşterilere hizmet verme imkânı sağlar.	5%	13%	21%	38%	22%

Anketin yüzdesel sonuçları; özel normlar

Özel Normlar					
Aşağıdaki Evden Çalışma- Uzaktan Çalışma modelleri ile ilgili ifadelere çalışan açısından hangi oranda katılıyorsunuz?					
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Çalıştığım Kurum ve arkadaşlarım Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerini desteklemektedirler.	3%	7%	14%	53%	22%
Düşüncelerine değer verdiğim insanlar Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmamın kariyerime etki edeceğini söylemiştir.	11%	24%	27%	26%	12%

Anketin yüzdesel sonuçları; öz yeterlik

Öz Yeterlik					
Aşağıdaki Evden Çalışma- Uzaktan Çalışma modelleri ile ilgili ifadelerle çalışan açısından hangi oranda katılıyorsunuz?					
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışırken kendimi rahat hissediyorum.	4%	12%	16%	42%	26%
Kendi başıma Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleri sistemlerini oldukça iyi kullanabilirim.	3%	6%	16%	47%	27%
Etrafımda yardım olmasa bile kendi başıma Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerindeki sistemleri kullanabilirim.	2%	5%	16%	51%	25%

Anketin yüzdesel sonuçları; algılanan davranışsal kontrolü

Algılanan Davranışsal Kontrolü					
Aşağıdaki Evden Çalışma- Uzaktan Çalışma modelleri ile ilgili ifadelere çalışan açısından hangi oranda katılıyorsunuz?					
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Ben iyi bir şekilde Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışabileceğim.	4%	11%	15%	43%	27%
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak tamamen benim kontrolümdedir.	6%	19%	24%	31%	20%
Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak için yeterli kaynaklara, bilgiye ve yeteneğe sahibim.	2%	4%	15%	47%	30%

Ek 2. Anket Formu

Covid-19 Pandemisi Süresince Alternatif Çalışma Alanları Kullanımının İncelenmesi : Katılım Bankası Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma

Bu anket, bir Yüksek Lisans tez çalışmasına veri desteği sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Bu çalışmanın amacı; Covid-19 pandemisi döneminde Katılım Bankalarında alternatif çalışma alanı kullanımlarının, verimlilik, tercih edilebilirlik, karlılık, hız v.s. gibi alanlara etkisinin teknoloji kabul modeline göre incelenerek yeni alanların etkinliğini ölçmektir. Soruların cevaplandırılması 2-5 dakika aralığında zaman almaktadır. Soruları cevaplarken isim belirtmeniz kesinlikle istenmemektedir. Cevaplarınıza ilişkin gizlilik kesin bir şekilde sağlanacak ve toplanan veriler yalnızca bilimsel araştırma amacıyla kullanılacaktır.

Değerli zamanınızı ayırarak vereceğiniz destek ve araştırmamıza yapacağınız önemli katkıdan dolayı şimdiden çok teşekkür ederiz.

Abdulkadir DAŞTAN

Gümüşhane Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Yüksek Lisans (Tezli) Öğrencisi

1	Yaşınız?	① 23-35 ③ 49-61	② 36-48 ④ 62 ve üstü
2	Cinsiyetiniz?	① Kadın	② Erkek
3	Medeni Durumunuz	① Bekar	② Evli
4	Çocuk sayısı	① Yok daha fazla	② 1 ③ 2 ④ 3 ve
5	Meslekte bulunma süreniz?	① 1 yıldan az ③ 5-8 yıl arası	② 1-4 yıl arası ④ 8 yıl ve daha fazla
6	Çalışılan Lokasyon	① Şube ③ Genel Müdürlük	② Bölge
7	Çalışılan Birim	① Pazarlama ② Operasyon ③ Diğer	
8	Eğitim durumunuz?	① Lise- Ön lisans Üstü	② Lisans ③ Lisans
9	Pandemi Sürecinde işyerinde evden çalışma gibi farklı çalışma modelleriyle çalıştınız mı?	① Evet ② Hayır	

Aşağıdaki Evden Çalışma- Uzaktan Çalışma modelleri ile ilgili ifadelere <u>çalışan açısından</u> hangi oranda katılıyorsunuz?			Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
Algılanan Fayda	1	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak hayatımda konfor açısından faydalı olacaktır.	①	②	③	④	⑤
	2	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak işimi pratikleştirecektir.	①	②	③	④	⑤
	3	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak verimliliğimi arttıracaktır.	①	②	③	④	⑤
	4	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak performansımı arttıracaktır.	①	②	③	④	⑤
	5	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak planlı çalışmamı kolaylaştıracaktır.	①	②	③	④	⑤
	6	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak maliyetlerimi azaltacaktır.	①	②	③	④	⑤
	7	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak daha fazla veri güvenliği sağlayacaktır.	①	②	③	④	⑤
Algılanan Kullanım Kolaylığı	1	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerine adapte olmak benim için kolaydır.	①	②	③	④	⑤
	2	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışarak, işimde hedeflerime ulaşmak kolaydır.	①	②	③	④	⑤
	3	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleri deneyimi için altyapı oluşturmak oldukça kolaydır. (Sağlayıcı kurum tüm gerekenleri yaptığı için).	①	②	③	④	⑤
	4	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak benim için özel ve büyük çaba harcamamı gerektirmez	①	②	③	④	⑤
Gerçekleşen Davranış	1	Uzun süre Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışabilirim.	①	②	③	④	⑤
	2	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerini kullanmayan işletmeler verimli çalışamaz.	①	②	③	④	⑤
	3	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle bir daha çalışmak istemem	①	②	③	④	⑤
	4	Pandemi gibi süreçlerde ara ara Evden- çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışırım.	①	②	③	④	⑤
Uyumluluk	1	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak işimi yapma düzenimle uyumludur.	①	②	③	④	⑤
	2	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak iş yapma tecniğimle uyumludur.	①	②	③	④	⑤
	3	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin teknolojik altyapısı işimde kullandığım teknoloji (uygulama) ile uyumludur	①	②	③	④	⑤
Tutum	1	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin sistemlerini güvenli bulmadığım için kullanmak konusunda kararsızım.	①	②	③	④	⑤
	2	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak hoş bir deneyim olacaktır.	①	②	③	④	⑤
	3	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmayı gereksiz buluyorum.	①	②	③	④	⑤

	4	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak kötü bir fikirdir.	①	②	③	④	⑤
	5	Evden- Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak beni huzursuz edecektir	①	②	③	④	⑤
Niyet	1	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin tüm kurumlarda kullanılması yaygınlaşmadan bu sistemlere ön yargılıyım.	①	②	③	④	⑤
	2	Evden-Uzaktan gibi çalışma modelleriyle gelecekte çalışmaya niyetliyim	①	②	③	④	⑤
	3	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin gelecekte tüm kurumlar tarafından kullanılacağını düşünüyorum	①	②	③	④	⑤
	4	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleri ile çalışmayı tüm meslektaşlarıma tavsiye ediyorum	①	②	③	④	⑤
	5	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kalıcı hale gelip kullanılacağını pek sanmıyorum.	①	②	③	④	⑤
	6	Gelecekte Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin kullanmaya devam edeceğini düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
Kolaylaştırıcı Koşullar	1	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerini kullanmak için işletmem gerekli kaynağa sahiptir	①	②	③	④	⑤
	2	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak için gerekli donanım, yazılım, internet ve hizmetlere erişimim var.	①	②	③	④	⑤
	3	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleri ile çalışırken müşteri ziyaretleri olmaksızın diğer iletişim araçlarıyla da aynı işi yapabiliyorum.	①	②	③	④	⑤
	4	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleri ile çalışırken yardıma ihtiyacım olursa yardım/destek bulmam kolaydır.	①	②	③	④	⑤
Endişe	1	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışma konusunda endişeliyim	①	②	③	④	⑤
	2	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışırken çalıştığım kurumun verilerini koruyamama ihtimali beni çok endişelendiriyor	①	②	③	④	⑤
	3	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak için henüz erken olduğunu düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
	4	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmada Müşterilere pazarlama ve işimi yapabilmek daha zordur	①	②	③	④	⑤
	5	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak bana korkutucu geliyor.	①	②	③	④	⑤
Güven	1	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışırken kurum verilerinin çalıştığım kurum tarafından korunduğu için kendimi rahat hissediyorum	①	②	③	④	⑤
	2	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmanın güvenlik ve gizlilik konusunda açıklarının olduğunu düşünmüyorum.	①	②	③	④	⑤
	3	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinin yeni bir model olmasına rağmen güvenli olacağını düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
	4	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerinde sistemlere tam anlamıyla güveniyorum.	①	②	③	④	⑤
Zaman	1	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışarak zamandan tasarruf edilebilir.	①	②	③	④	⑤
	2	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle şubeye- ofise gerek kalmaksızın hizmetin tam gerçekleştirilmesi sağlanır.	①	②	③	④	⑤

	3	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerindeki iletişim teknolojilerini kullanmak işletme birimlerine, çalışmalarını organize etme ve kısa sürede müşterilere hizmet verme imkânı sağlar.	①	②	③	④	⑤
Özel Normlar	1	Çalıştığım Kurum ve arkadaşlarım Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerini desteklemektedirler	①	②	③	④	⑤
	2	Düşüncelerine değer verdiğim insanlar Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmamın kariyerime etki edeceğini söylemiştir.	①	②	③	④	⑤
Öz Yeterlik	1	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışırken kendimi rahat hissediyorum,	①	②	③	④	⑤
	2	Kendi başıma Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleri sistemlerini oldukça iyi kullanabilirim.	①	②	③	④	⑤
	3	Etrafımda yardım olmasa bile kendi başıma Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modellerindeki sistemleri kullanabilirim.	①	②	③	④	⑤
Algılanan Davranışsal Kontrolü	1	Ben iyi bir şekilde Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışabileceğim.	①	②	③	④	⑤
	2	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak tamamen benim kontrolümdedir.	①	②	③	④	⑤
	3	Evden-Uzaktan çalışma gibi çalışma modelleriyle çalışmak için yeterli kaynaklara, bilgiye ve yeteneğe sahibim.	①	②	③	④	⑤

ETİK KURUL ONAYI

T.C. GÜMÜŞHANE
ÜNİVERSİTESİ
Rektörlüğü



GÜMÜŞHANE
UNIVERSITY
Rector's Office

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

(Proje Onay Formu)

TARİH	:	
YER	:	
ÜYELER	:	Prof.Dr. GÜNAY ÇAKIR (Başkan) Prof.Dr. HASAN AYAYDIN (Üye) Prof.Dr. MÜGE YILMAZ (Üye) Prof.Dr. BAYRAM NAZIR (Üye) Prof.Dr. EKREM CENGİZ (Üye) Prof.Dr. HURİ İLYASOĞLU (Üye) Prof.Dr. FERKAN SİPAHİ (Üye)
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU PROJE ONAY FORMU		
Projenin Adı:	Covid-19 Pandemisi Süresince Alternatif Çalışma Alanları Kullanımının İncelenmesi: Katılım Bankası Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma	
Projenin Niteliği:	Yüksek Lisans Tezi	
Proje Araştırmacıları:	Abdulkadir Daştan	

Proje Yürütücüsünün Haberleşme Bilgileri:	Alper Veli ÇAM – [REDACTED]
Araştırmanın Amacı:	Bu çalışmanın amacı; 2020 yılında yaşanan Covid-19 Pandemisiyle birlikte Katılım Bankalarında yaşanan alternatif çalışma alanı kullanımlarının, verimlilik, tercih edilebilirlik, karlılık, hız vb. gibi alanlara etkisinin teknoloji kabul modeline göre incelenerek mevcut yeni alanların etkinliğini ölçmektir. Bu çalışmada kapsam Türkiye sınırları içerisinde faaliyet gösteren Katılım Bankaları çalışanları ile sınırlı tutulmuştur.
Araştırmanın Gerekçesi:	Bu çalışma ile pandemi, afet, felaket, savaş v.s. gibi süreçlerde veya bu süreçlerden sonra da, çalışma şeklini ofis, şube gibi alanlarla sınırlı tutan firmalara, iş yapış şeklini yüz yüze birebir sınıf içi şeklinde gerçekleştiren firmalara, farklı çalışma alanlarının (evden çalışma, uzaktan çalışma, home office çalışma, online müşteri ziyaretleri, online eğitim) çalışan algısıyla verimli, ulaşılabilir, tercih edilebilir, sürdürülebilir ve karlılık açısından incelenerek çalışma alanlarına katkı sunacaktır.
Araştırmanın Yöntemi:	Bu çalışmada anket yönetimi ile veriler toplanacak olup Teknoloji kabul modeline göre hazırlanan anket şeklinde veriler toplanarak istatistik programları ile analiz çıktıları elde edilecektir. Çalışmada ayrıca geçerlilik ve güvenilirlik aşamasında Faktör Analizi kullanılacaktır.

**Kullanılacak
biyolojik,
psikolojik ve
teknik vb. tüm
yöntemleri
açıklayan etik ile
ilgili özet:**

Çalışmada biyolojik ve psikolojik bir teknik kullanılmayacak olup, çalışan bireylerin algılarına ait veriler anket yöntemi ile toplanacaktır.

...nüşane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi öğretim üyelerinden Sayın Doç. Dr. Alper Veli ÇAM'ın "Covid-19
Pandemisi Süresince Alternatif Çalışma Alanları Kullanımının İncelenmesi: Katılım Bankası Çalışanları Üzerinde Bir
Araştırma" adlı projesi değerlendirilmiştir.

Proje etik açısından uygun bulunmuştur. ✓

Projenin etik açısından geliştirilmesi gerekmektedir.

Proje etik açısından uygun bulunmamıştır.

ÖZGEÇMİŞ

Abdulkadir DAŞTAN, 2002 yılında Erzincan Yalnızbağ İlköğretim Okulu'nda ilköğrenimini, 2006 yılında Erzincan Lisesi'nde lise eğitimini, 2012 yılında İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümü'nde lisans eğitimini tamamladı. 2013 yılında Kuveyttürk Katılım Bankası Gümüşhane Şubesi'nde çalışma hayatına başlamış, banka içerisinde çeşitli birimlerde görev almış halen Kuveyttürk Katılım Bankası Samsun Şubesi'nde ticari portföy yönetmeni olarak çalışmaktadır. 2018 yılında Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans eğitimine başladı. Yüksek lisans eğitimine halen devam etmektedir.

