



UZAKTAN ÇALIŞMA TUTUMU ÖLÇEĞİ GEÇERLİK-GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI VALIDITY AND RELIABILITY STUDY OF REMOTE WORK ATTITUDE SCALE

Oğuz BAŞOL¹, Mehmet Fatih ÇÖMLEKÇİ²



1. Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, oguzbasol@klu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7523-4544>
2. Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, Rektörlük, mcomlekci@klu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-4811-5558>

Öz

Çalışma eyleminin enformasyon ve iletişim teknolojileri kullanılarak, işverenin mülkü/tesisi dışında gerçekleştirilmesi şeklinde tanımlanan uzaktan çalışma günümüzde Covid-19 pandemisinin de etkisiyle en popüler çalışma biçimine dönüşmüştür. Bu bağlamda mevcut araştırma uzaktan çalışma tutumu ölçeğinin geçerlik güvenirlilik çalışmasını gerçekleştirmeyi hedeflemiştir. Türkiye genelinde farklı illerde ikamet eden ve farklı sektörlerde çalışan 323 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre, ölçekte bulunan maddelerin faktör yükleri 0,698 ile 0,909 arasında değişmekte ve açıklanan toplam varyans %80,39 olarak hesaplanmaktadır. Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre uzaktan çalışma tutumu ölçeği (Ki-kare/serbestlik değeri: 2,17; RMSEA: 0,06; NFI: 0,97; NNFI: 0,98; CFI: 0,99; GFI: 0,92 ve AGFI: 0,89) 4 faktör ve 16 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin içsel tutarlığı 0,91 olarak hesaplanmıştır ve madde-toplam korelasyonlarının 0,330 ile 0,812 arasında değiştiği görülmüştür. Sonuç olarak analizler, uzaktan çalışma tutumu ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: *Uzaktan Çalışma, Covid-19, Geçerlik, Güvenirlilik.*

Abstract

Remote work, which is defined as performing the act of work outside the property/facility of the employer using information and communication technologies, has become the most popular form of work today with the effect of the Covid-19 pandemic. In this context, the current research aims to carry out the validity and reliability study of the remote work attitude scale. According to the analysis, with the participation of 323 employees residing in different provinces across Turkey and working in different sectors; the factor loadings of the items in the scale ranged between 0.698 and 0.909 and the total explained variance was determined as 80.39%. According to the confirmatory factor analysis results, the remote work attitude scale consists of 4 factors and 16 items (Chi-square / degree of freedom: 2,17; RMSEA: 0.06; NFI: 0.97; NNFI: 0.98; CFI: 0.99; GFI: 0.92 and AGFI: 0.89). The internal consistency of the scale was calculated as 0.91 and item-total correlations ranged between 0.330 and 0.812. As a result, after the analysis, it was concluded that the remote work attitude scale is valid and reliable for Turkish society.

Keywords: *Remote Work, Covid-19, Validity, Reliability.*

Makale Türü Araştırma Makalesi	Article Type Research Article
Başvuru Tarihi 16.01.2021	Application Date 01.16.2021
Yayına Kabul Tarihi 08.02.2022	Admission Date 02.08.2022
DOI https://doi.org/10.30798/makuiibf.862439	

EXTENDED SUMMARY

Research Problem

Remote work, which is defined as performing the act of work outside the property/facility of the employer using information and communication technologies, has become the most popular form of work today with the effect of the Covid-19 pandemic. In this context, the aim of the research is to develop a scale to measure the attitudes of employees towards remote work experience. Also, a validity and reliability study of remote work scale was carried out.

Research Questions

Is it possible to develop a valid and reliable scale that measures the attitudes of employees towards remote work experience?

Literature Review

According to the definition of the International Labor Organization, remote work is “the work performed through the use of information communication technology (ICT’s such as smartphones, tablets, laptops, and desktop computers) outside the employer’s premises” (ILO, 2020). When we review the literature, better work-life balance, convenience of not having to commute, financial savings and a sense of independence came to the forefront as advantages. On the other hand, lack of relationships among colleagues, isolation, and distractions at home can be put forward as the disadvantages of working remotely.

Methodology

This is a validity and reliability study for developing a remote work attitude scale, based on a questionnaire. The questionnaire was obtained from 323 white-collar employees from all around Turkey, which was reached via social media platforms with the snowball sampling method. Exploratory factor analysis and reliability analysis were conducted via SPSS 22 program. LISREL 8.71 was used for confirmatory factor analysis. Finally, SMART PLS 2.0 was used for the analysis of variance.

Results and Conclusions

According to the analyzes, with the participation of 323 employees residing in different provinces across Turkey and working in different sectors; the factor loadings of the items in the scale ranged between 0,698 and 0,909 and the total explained variance was determined as 80,39%. According to the confirmatory factor analysis results, the remote work attitude scale consists of 4 factors and 16 items (Chi-square / degree of freedom: 2,17; RMSEA: 0,06; NFI: 0,97; NNFI: 0,98; CFI: 0,99; GFI: 0,92 and AGFI: 0,89). The internal consistency of the scale was calculated as 0.91 and item-total correlations ranged between 0,330 and 0,812. As a result, after the analysis, it was concluded that the remote work attitude scale is valid and reliable for Turkish society.

1. GİRİŞ

Modern çalışma hayatı düşünüldüğünde, ofis, şirket, iş yeri ya da plaza gibi alanlar, özellikle enformasyon yoğun işlerde çalışan beyaz yakalılar için hayatlarının büyük kısmını geçirdikleri, “mesailerini tamamladıkları” mekanlardır. Ayrıca, sürekli yer değiştirme de çalışma hayatının bileşenlerinden biri olagelmıştır. Evden işe, işten eve sürekli hareketlilik ve iş seyahatleri bu durumun ilk akla gelen örneklerindedir. Ancak 2020 yılı başlarında Covid-19 Pandemisinin dünyada hızla yayılması sonucu çalışma hayatında kayda değer dönüşümler gerçekleşmiştir. Sosyal mesafe uygulamaları, seyahat kısıtlamaları ve evde kalmaya yönelik kararlar hem sosyal hayat hem de çalışma hayatını derinden etkilemiştir. Pandemiden önce de grafikerlik, gazetecilik, akademisyenlik, mimarlık gibi bazı mesleklerde dönemsel uzaktan çalışma uygulamaları görülse de bunlar sınırlı düzeyde kalmış ve “asli” uygulamalar olarak değerlendirilmemiştir. Bazı şirketler de öteden beri ulusal sınırları dışında bulunan yüksek nitelikli çalışanları çekebilmek için bu çalışma yönteminden faydalanmıştır (Thompson vd., 2015).

Ancak Mart 2020’den başlayarak dünyada birçok devlet karantina uygulamasına geçmiş, uzaktan çalışma zaman zaman zorunluluk haline gelmiş ve dönemsel de olsa “asli çalışma biçimi” olarak deneyimlenmiştir. Global Workplace Analytics (2020) araştırmasına göre, haftada 5 gün uzaktan çalışanların oranı pandemi öncesi %9 iken, pandemi sonrasında bu oran %77’ye yükselmiştir. Tamamen uzaktan çalışmaya geçmeyen şirketlerde bile dönüşümlü çalışma, iş yerlerinin sosyal mesafeye göre düzenlenmesi ve yeni iletişim teknolojilerinin daha yoğun olarak kullanılması gibi değişimlerle çalışma hayatı kayda değer bir dönüşüme uğramıştır (Carroll ve Conboy, 2020; O’Leary, 2020). Sosyal mesafe döneminde kişisel ve ticari işlemlerin aksamadan yürüyebilmesinin gerekliliği, çevrimiçi uygulama ve iletişim araçlarının önemini oldukça arttırmıştır (Papagiannidis vd., 2020). Sürece ayak uyduramayan hazırlıksız işletmeler, kendi işini kuranlar ve işini kaybetme korkusu yaşayan özel sektör çalışanları ise bu süreçte ciddi ekonomik güçlükler yaşamaktadır (Bozkurt, 2020).

Statista’nın (2020) Covid-19 Pandemisi sonrasında Birleşik Krallık, Kanada, Avustralya ve ABD örneklemeyle yaptıkları araştırmada, katılımcıların toplamda %65’i “her zaman” ya da “sıklıkla” uzaktan çalıştıklarını ifade etmiştir. Brynjolfsson vd.’nin (2020) ABD’de yaptıkları araştırmada ise, Mayıs 2020 ayı itibarıyla iş gücünün üçte birinin uzaktan çalışmaya geçtiği, böylece ABD iş gücünün yaklaşık yarısının evden çalıştığı ortaya koyulmuştur. Pandemiden önce ve sonra ABD’deki 1.500 işe alım uzmanı/yöneticisinden veri toplanarak gerçekleştirilen “Upwork Future Workforce” araştırma raporlarına göre ise, Covid-19 Pandemisi öncesinde %13,2 olan uzaktan çalışma oranı, pandemi sonrasında %56-%74 seviyesine çıkmıştır. Katılımcıların %56’sı uzaktan çalışmanın beklenenden daha iyi sonuç verdiğini ifade etmiştir. ABD’deki iş gücünün yarıdan fazlasının Nisan 2020 ayı itibarıyla evden çalıştığının tespit edildiği raporda ayrıca, işe gidış gelişteki zaman kaybının önlenmesi, daha az gereksiz toplantı ve ofisteki dikkat dağıtıcı unsurların en aza indirgenmesi uzaktan çalışma deneyiminin

olumlu tarafları olarak sıralanmıştır. Süreçle ilgili eleştiri konusu yapılan nokta ise, iletişim teknolojileri ile ilgili yaşanan aksaklıklar ve örgütlerin dijital altyapılarının ani gelen pandemi sürecine ayak uyduramaması olarak öne çıkmıştır. Ayrıca ankete katılan yöneticilerin üçte biri bu süreçte verimliliğin arttığını söylerken, çoğunluğun görüşü önümüzdeki süreçte uzaktan çalışma uygulamalarının artacağı yönünde olmuştur (Ozimek, 2020). Global Workplace Analytics (2020) anketi kapsamında beyaz yakalı çalışanlarla küresel ölçekte yapılan araştırmada ise, katılımcıların %68'i uzaktan çalışma sürecinde kendilerini çok başarılı hissettiklerini, %77'si üretken hissettiklerini, %72'si ise evlerinde gerekli fiziksel şart ve ekipmanlara sahip olduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca katılımcıların %81'i, yeni iletişim teknolojilerini kullanma ve bunlara adapte olma konusunda herhangi bir sıkıntı yaşamadıklarını ifade etmişlerdir.

Pandeminin şiddetlendiği, kısmi karantina uygulamalarının görüldüğü ve işe fiziki-gidiş gelişlerin sekteye uğramaya başladığı Mart 2020 ayıyla birlikte dünyada olduğu gibi Türkiye'de de uzaktan çalışma yaygın olarak pratik edilmiştir. Türkiye'de kamu kurumlarının uzaktan çalışma, dönüşümlü çalışma gibi esnek çalışma biçimlerine geçebileceğine yönelik ilk Cumhurbaşkanlığı Genelgesi 22 Mart 2020 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanmış, bu genelge 1 Haziran 2020'de yürürlükten kaldırılmıştır. Pandeminin seyri doğrultusunda 26 Ağustos 2020 tarihli Resmi Gazete'de yeni bir genelge yayınlanmış ve kamu kurumlarında tekrar uzaktan çalışma usullerinin uygulanabileceği ifade edilmiştir. Böylece, özel sektörün yanı sıra kamu çalışanları da geniş bir zaman diliminde uzaktan çalışmayı deneyimleyebilmiştir. Pandemi şartlarının devam etmesi ve bu şartlar ortadan kalksa bile çalışanların ve şirketlerin süreçte yaşadıkları dönüşümler, orta ve uzun vadede de uzaktan çalışma uygulamalarının farklı yoğunluklarda da olsa devam edeceğini göstermektedir. Bu açıdan bakıldığında, uzaktan çalışmanın performans/verimlilik, aile ve sosyal hayat, fiziksel ve psikolojik durum ile örgütlerin uyum sağlama kapasiteleri açısından ve çalışanlar tarafından değerlendirilmesi önem arz etmektedir. Bu çerçevede çalışmanın amacı, uzaktan çalışmanın çalışan ve iş hayatı üzerindeki yansımalarını tespit etmek için bir ölçüm aracı geliştirmektir. Literatürde uzaktan çalışma tutumunu belirlemek için geliştirilmiş herhangi Türkçe bir ölçüm aracının bulunmaması çalışmanın temel motivasyonunu oluşturmaktadır. Araştırma sorusu da “Çalışanların uzaktan çalışmaya ilişkin tutumlarını tespit etmeye yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı geliştirilebilir mi?” olarak ön plana çıkmaktadır. “Yeni normal” olarak da adlandırılan yeni çalışma koşullarına çalışanların ve örgütlerin ne kadar adapte olabildikleri ile ilgili bir ölçüm aracı geliştirmenin, bu konuda gelecekte hayata geçirilecek uygulama ve stratejilere katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

2. UZAKTAN ÇALIŞMA KAVRAMI VE LİTERATÜR TARAMASI

Uzaktan çalışma esasen tarihsel süreçte “çalışma zamanında esneklik” anlayışının bir yansıması olarak ortaya çıkmıştır. Çalışma yaşamı ile özel yaşam arasındaki sınırların silikleşmesi, örgütleri iş-özel yaşam dengesini gözeten uygulamalar geliştirmeye sevk etmiş bunun bir sonucu olarak da uzaktan

çalışma popülerleşmeye başlamıştır. Tarihsel süreçte uzaktan çalışma kavramı doğrudan ortaya çıkmış bir kavram değildir. Bu kavramın atası olarak kabul edilen kavramlar, “tele çalışma”, “ev (home)-ofis çalışması” ve “evden çalışma” gibi kavramlardır. Tüm bu kavramların ortak noktası, çalışmanın işyerinde gerçekleştirilmiyor olmasıdır. Buna göre uzaktan çalışma, bilgisayar ve internet gibi teknolojik ilerlemelerin sonucunda ortaya çıkan, çalışmada mekânsal esneklik sağlayan bir çalışma biçimidir (Keser ve Kümbül Güler, 2016). Bu noktada uzaktan çalışmayı diğer esneklik türlerinden (örneğin, sıkıştırılmış iş haftası, kısmi zamanlı çalışma, vb.) ayıran temel fark, çalışanın asıl işyerine gitmek yerine, işi işyerinin sağladığı elektronik iletişim araçları üzerinden yürütmesidir.

Uzaktan çalışma için önemli görülen tartışmalardan biri de önceleri uzaktan çalışma yapabilmeye ihtimali olan çalışanların yalnızca yüksek vasıflılar ve yöneticiler olduğu ön kabulüdür (Dereli, 2005). Ancak hizmetler sektörünün yaygınlaşması ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte uzaktan çalışma tabana yayılabilen bir çalışma biçimi olarak kendini göstermeye başlamıştır (Çakır, 2005).

Yöneticiler, profesyoneller ve beyaz yakalı çalışanlar düşünüldüğünde, iş yeri olarak belirlenmiş fiziki alanlarda belirli saatlerde çalışma norm olmaktan çıkmaya başlamıştır. Daha 1983 yılında kaleme aldığı makalesinde Olson (1983), uzaktan çalışmanın ancak kurumsallık sağlanırsa başarıya ulaşabileceğini, çalışanlara zaman-mekân esnekliği sağlamanın motivasyon ve verimliliği arttırabileceğini ifade etmiştir. Günümüzde, yeni iletişim teknolojilerindeki gelişmeler ve teknolojik bağlantısallık, işin çalışan tarafından herhangi bir saatte ve herhangi bir yerde yapılabilir olmasını mümkün kılmıştır (Felstead ve Henseke, 2017; Messenger ve Gschwind, 2016). Uluslararası Çalışma Örgütü (2017) uzaktan çalışmayı, “çalışma eyleminin enformasyon ve iletişim teknolojileri kullanılarak, işverenin mülkü/tesisi dışında gerçekleştirilmesi” olarak tanımlamaktadır. Nickson ve Siddons’a (2012) göre ise haftanın en az iki günü ev gibi iş yeri dışı çalışan kişilerin eylemi “uzaktan çalışma” olarak adlandırılabilir. Gazeteciler, enformasyon teknolojisi uzmanları, çağrı merkezi çalışanları, telefonla satış yapanlar, grafik sanatçıları, mimarlar, tasarımcılar ve finansal danışmanlar uzaktan çalışanlara verilebilecek birçok örnekten bazılarıdır. Dikkati çeken nokta, uzaktan çalışma eyleminin genel olarak beyaz yakalı işlerde yoğunlaşmasıdır. Enformasyon temelli işlerdeki yükseliş de göz önüne alındığında, dijital okuryazarlık ve enformasyon okuryazarlığı 21. yüzyılın beyaz yaka çalışanları için git gide daha kritik hale gelmektedir (Holt ve Brockett, 2012).

Nickson ve Siddons’a (2012) göre uzaktan çalışmanın bazı temel faydaları bulunmaktadır. Bunlar;

- Çalışmaya ayrılan zamanda aile sorumluluklarını da yerine getirecek zaman bulabilme,
- İşe gidiş geliş kavramını ortadan kaldırarak zaman kaybını önleme,
- Ofis mekânı masraflarını ortadan kaldırma,
- İyileşen iş-yaşam dengesi,
- Esnek çalışma zamanı,

- Coğrafi kapsama alanındaki iyileşme, olarak sıralanabilir.

Literatürde, çalışana sağlanan mekânsal esnekliğin onun iş tatminini ve işe bağlılığını artırırken işten ayrılma niyetini azalttığı (Hunton ve Norman, 2010); iş-aile çatışmasını hafiflettiği (Rousseau vd., 2006); daha çok çalışma isteği yarattığı (Gajendran vd., 2015) ve uzaktan çalışmanın bilgisayar başında uzun saatler boyunca çalışmayı gerektiren işler için daha uygun olduğu (Duxbury ve Halinski, 2014) yönünde çeşitli çalışmalar da bulunmaktadır. İşveren, her türlü zaman kaybını önlemek, fiziki iş yeri masrafindan kurtulmak ve çalışanların iş-yaşam dengesini iyileştirmek gibi amaçlarla çalışma eyleminin teknoloji dolayısıyla gerçekleştirilmesine ve zaman-mekân kısıtlarının ortadan kaldırılmasına dönük bir işleyiş kurmaktadır. Ancak kâğıt üstündeki bu avantajların somut kazanımlara dönüşebilmesi için şirketin/organizasyonun hem operasyonel hem de organizasyonel anlamda gerekli yatırımları yapması, teknik ve dijital iletişim altyapısını kurması gereklidir. Uzaktan çalışma ile ilgili eğitimler ve çalışanların bu çerçevedeki becerilerinin geliştirilmesi de istenen verimliliği sağlamak açısından önemlidir. Çalışanlar için de zaman yönetimini iyi yapmak, kendini organize ve motive hale getirmek, iletişim becerilerini kullanmak ve hızlı problem çözme/karar verme yetilerini devreye sokmak uzaktan çalışma deneyimi bağlamında değer kazanmaktadır (Nickson ve Siddons, 2012). Ly'nin (2020) ortaya koyduğu gibi, uzaktan çalışma deneyimi çalışanların özerkliklerine ve karar alma becerilerine de katkı yapabilmektedir. Uzaktan çalışmanın bir diğer faydası da küreselleşmenin de etkisiyle çok uluslu şirketlerin yazılım, denetim, muhasebe, reklam ve çağrı hizmetleri gibi işleri farklı ülkelerde gerçekleştirebilmesinin önünün açılmasıdır (Zencirkıran ve Baştürk, 2019).

Öte yandan, literatürde uzaktan çalışmayla ilgili eleştirel yaklaşımlar da bulunmaktadır. “Esnek ve uzaktan çalışma” adı altında çalışma saatleri ve iş yükünün artabildiği, zaman yönetiminin zorlaştığı ve özel-kamusal hayat arasındaki ayrımın ortadan kalkmaya başladığı gibi konular tartışmaya açılmıştır (Genin, 2016; Tipping vd., 2012). Yine çalışma arkadaşlarıyla koordine olmaya harcanan zaman, doğabilecek belirsizlikleri ve iş dışı (aile-sosyal hayatla ilgili) stresörleri yönetebilmenin güçlüğü ve sosyo-duygusal desteğin eksilmesi, literatürde yer alan psikolojik riskler arasındadır (Perry vd., 2018). Ly'nin (2020) Finlandiya’da uzaktan çalışanlarla görüşme yoluyla gerçekleştirdiği araştırmasında ise, yüz yüze iletişimin olmaması en büyük problem olarak ortaya çıkmış ve özellikle çalışma ekibinde kişisel problemler ortaya çıktığında bunları yüz yüze iletişim olmadan çözmenin zorlaştığı tespit edilmiştir. Uzaktan çalışma ile ilgili önemli eleştirilerden biri de tam zamanlı ve düzenli çalışma olarak tanımlanan “tipik” çalışma ilişkisini ortadan kaldırarak esnek ve düzensiz çalışma olarak tanımlanan “atipik” çalışma ilişkisini yaygınlaştırmış olmasıdır (Zencirkıran ve Baştürk, 2019). Ayrıca, yeni iletişim ve enformasyon teknolojileri çalışanların performans ve çalışma biçimlerinin dijital olarak kayıt altına alınması ve gözetlenmesi için birçok yeni araç sunmaktadır. Bu anlamda çalışma süreçleri üzerindeki gözetimin artması ve çalışan performansı ile ilgili bilgilerin elde edilerek depolanması, kişisel özgürlükler ve haklar penceresinden eleştiri konusu haline getirilmektedir (Lupton, 2016; Till, 2014). Bozkurt’un (2020) Covid-19 Pandemisi sonrasında 5.338 kişiyle gerçekleştirdiği anket çalışması

da uzaktan çalışmaya uygun olmayan işlerde çalışan, düşük gelir grubunda ve eğitim düzeyindeki kişilerin süreçten daha olumsuz şekilde etkilendiklerini ortaya koymuştur. Ayrıca anketi cevaplayanların çoğunluğu uzaktan çalışma süresinde üretkenliklerinin düştüğünü ifade etmişlerdir. Görüldüğü üzere literatürde hem pandemi öncesi hem de pandemi sonrası olmak üzere uzaktan çalışmanın olumlu ve olumsuz etkileri ile ilgili farklı çalışmalar bulunmaktadır.

Bu noktada uzaktan çalışmaya ilişkin farklı sonuçları gösteren araştırmaların olduğunu söylemek mümkündür ve söz konusu farklılıkların altında yatan temel nedenlerden biri de bireylerin uzaktan çalışmaya ilişkin tutumlarıdır. Bu bağlamda, “bir sorunu ele alış biçimi” ya da “bireylerin nesnelere, olaylara ve diğer insanlara ilişkin eğilimleri” olarak ifade edilen tutum, uzaktan çalışma söz konusu olduğunda “bireyin uzaktan çalışmayı ele alma biçimi” ya da “bireyin uzaktan çalışmaya ilişkin eğilimi” şeklinde tanımlanabilmektedir ve bu çalışmada da amaç uzaktan çalışma tutumuna ilişkin bir ölçek geliştirilmesidir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırma, Türkiye genelinde farklı illerde ikamet eden ve farklı sektörlerde çalışan, pandemi sürecinde en az 1 saat uzaktan çalışma deneyimine sahip olan kişilerin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Anket uygulaması çevrimiçi platformlar vasıtasıyla kapalı gruplarda yapılmış ve anketler, ilk katılımcıların benzer nitelikteki katılımcılara ulaşılmasına yardım etmelerine dayanan kartopu örnekleme yöntemiyle toplanmıştır. Anket uygulaması etik izin alındıktan sonra yürütülmüş ve toplam 323 katılımcının anketi tamamlamasıyla sonlandırılmıştır. Anket formunda tüm soruların yanıtlanması zorunlu tutulduğu için anketlerin tümü araştırmaya dahil edilmiştir.

Ölçek geliştirme çalışmalarında önerilen örneklem büyüklüğü bazı kaynaklara göre; madde sayısının 10 katı iken (Costello ve Osbourne, 2005), bazı kaynaklara göre ise madde sayısının 20 katı olmalıdır (Kline, 2013). Mevcut çalışmada kullanılan ölçeğin 16 maddelik bir ölçek olduğu düşünüldüğünde 160-320 arasında bir örneklemin yeterli olacağı görülmektedir. Nitekim çalışmada 323 anket formunun toplanması Kline (2013) tarafından tavsiye edilen örneklem büyüklüğüne ulaşıldığını göstermektedir.

Katılımcıların 195’i özel (%60,4) 128’i kamu (%39,6) sektörü çalışandır. Araştırmaya 184 kadın (%57) ve 139 erkek (%43), 159 bekar (%49,2); 164 evli (%50,8) çalışan katılmıştır ve katılımcıların 111’i (%34,4) çocuk sahibi iken; 212’si (%65,6) çocuk sahibi değildir. Eğitim bakımından katılımcılar incelendiğinde, 5 kişinin lise (%1,5); 161 kişinin lisans (%49,8) ve 157 kişinin de lisansüstü (%48,6) düzeyde eğitime sahip oldukları görülmüştür. Katılımcıların pozisyonları incelendiğinde; 85 yönetici (%26,3) ve 238 çalışanın (%73,7) araştırmaya katıldığı tespit edilmiştir. Katılımcıların

yaşlarının 22 ile 65 arasında değiştiği ve ortalama yaşın 34 ± 6 ; katılımcıların deneyim sürelerinin ise 1 ile 40 yıl arasında değiştiği ve ortalama deneyim süresinin 11 ± 6 yıl olduğu görülmüştür.

3.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerini sorgulayan 8 soru bulunmaktadır (sektör, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, eğitim, pozisyon, yaş ve deneyim). İkinci bölümde ise geliştirilmesi hedeflenen ve 16 maddeden oluşan uzaktan çalışma tutumu ölçeği yer almaktadır (örnek madde: Uzaktan çalışma, iş performansımı olumlu etkiledi). Ölçeğin değerlendirilmesinde 5'li likert tipi değerlendirme kullanılmıştır (1: kesinlikle katılmıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum).

Bu ölçek “uzaktan çalışma/remote work” başlıklarını taşıyan yerli ve yabancı eserler taranarak oluşturulmuştur. Ölçeğin tasarımında 4 aşamalı bir süreç izlenmiştir. İlk aşamada yazarlar uzaktan çalışma ile ilgili çalışma tutum ve davranışlarını oluşturmuş ve bunları ölçek maddesi haline getirmişlerdir. İkinci aşamada, alanında uzman farklı üniversitelerde çalışan 3 öğretim üyesine ölçek maddeleri gönderilmiş ve uzman görüşü alınarak, uzmanların eklemek ya da çıkarmak istedikleri maddeleri nedenleriyle birlikte belirlemeleri talep edilmiştir. Bu düzenlemeler sonrasında yazarların ve uzmanların üzerinde uzlaştığı maddeler ölçeği oluşturmuştur. Üçüncü aşamada, ölçeğin son hali için 6 kişilik bir grup ile odak grup görüşmesi yapılmış ve katılımcıların veri toplama aracı ile ilgili düşünceleri alınmıştır. Son aşamada ise 30 kişilik gruba anketin son hali uygulanmış ve anketin içsel tutarlık seviyesinin uygun olduğu görülmüş ve anket uygulama aşamasına geçilmiştir.

3.3. Etik İzin

Çalışmanın etik izni Kırklareli Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu'ndan alınmıştır (20/11/2020 – 17402).

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında üç farklı bilgisayar programı kullanılmıştır. Bunlardan ilki, açıklayıcı faktör analizinin ve güvenilirlik analizinin gerçekleştirildiği *SPSS 22* paket programıdır. İkincisi, doğrulayıcı faktör analizinin gerçekleştirildiği *LISREL 8.71* paket programıdır. Son program ise çıkarılan ortak varyans değerlerinin hesaplandığı *SMARTPLS* paket programıdır.

4. BULGULAR

Araştırmanın bulguları 2 bölümde incelenmiştir. İlk bölümde yapı geçerliği ve ikinci bölümde ise güvenilirlik analizi sonuçları değerlendirilmiştir.

4.1. Yapı Geçerliği

Uzaktan çalışma tutumu ölçeğinin yapı geçerliğinin test edilmesi için açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi işlemleri gerçekleştirilmelidir (Kalaycı, 2010). Bu bağlamda ilk olarak açıklayıcı faktör analizi işlemi gerçekleştirilmiştir. Bu süreçte verinin analize uygun olduğunu belirlemek için iki test gerçekleştirilmektedir. Bunlardan ilki, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Testidir ve bu test değerinin 0,70'in üzerinde olması beklenmektedir. İkinci test ise Bartlett Küresellik Testidir ve bu teste ilişkin p değerinin 0,05'in altında olması gerekmektedir (Çömlekçi ve Başol, 2019; Keser vd., 2017). İlgili testlere ilişkin sonuçlar Tablo 1'de incelenebilir.

Tablo 1. KMO ve Bartlett Test Sonuçları

KMO Örneklem Yeterliliği Testi		0,912
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-kare	4509,276
	Serbestlik derecesi	120
	p	0,000

Tablo 1, KMO ve Bartlett test sonuçlarını göstermektedir. Buna göre veri setine ilişkin KMO test sonucu 0,912 olarak; Bartlett test p değeri ise 0,00 olarak tespit edilmiştir. Buradan hareketle ilgili veri setinin açıklayıcı faktör analizine uygun olduğuna karar verilmiştir.

Veri setinin açıklayıcı faktör analizine uygun olduğuna karar verildikten sonra, faktör analizi işlemi gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada, faktör türetme yöntemi olarak "Temel Bileşen Analizi", döndürme yöntemi olarak "Kaiser Normalleştiricili Varimax" kullanılmıştır. Faktör yükü değerinin 0,45'den büyük olması halinde iyi bir ölçü olabileceği tavsiye edilmiş, en küçük faktör yükü 0,45 olarak belirlenmiştir (Bayram, 2004).

Tablo 2. Varimax Döndürme Yöntemiyle Elde Edilmiş Faktör Yükleri

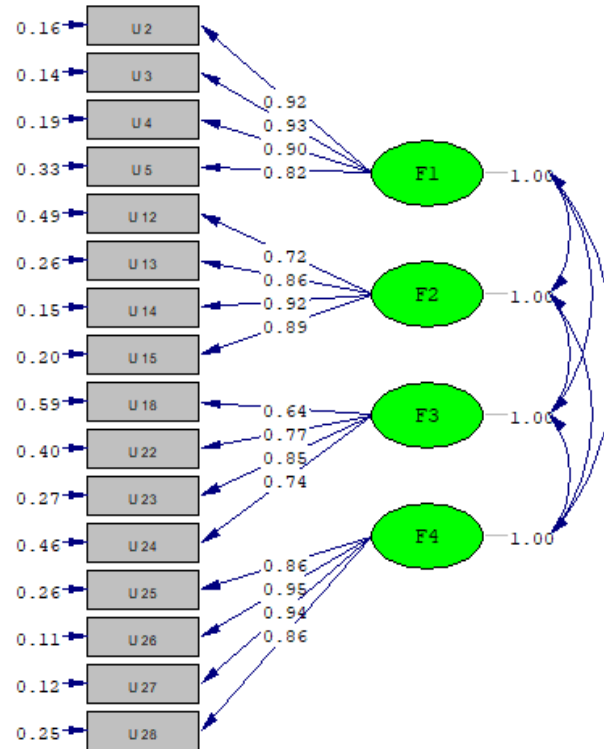
Madde No		Faktörler ve Faktör Yükleri			
		F1	F2	F3	F4
U4	Uzaktan çalışma, iş tatminimi olumlu etkiledi.	0,781			
U5	Uzaktan çalışma, mesleki gelişimimi olumlu etkiledi.	0,770			
U3	Uzaktan çalışma, iş motivasyonumu olumlu etkiledi.	0,762			
U2	Uzaktan çalışma, iş performansımı olumlu etkiledi.	0,759			
U13	Uzaktan çalışma, iletişim becerilerimi arttırdı.		0,838		
U14	Uzaktan çalışma, zamanı iyi yönetme becerilerimi arttırdı.		0,806		
U15	Uzaktan çalışma, stresi iyi yönetme becerilerimi arttırdı.		0,779		
U12	Uzaktan çalışma, teknolojik/dijital becerilerimi arttırdı.		0,698		
U18	Uzaktan çalışma, iş stresimi arttırdı.			0,815	
U23	Uzaktan çalışma, psikolojimi olumsuz etkiledi.			0,809	
U22	Uzaktan çalışma, iş ve sosyal hayatım arasındaki çatışmayı arttırdı.			0,794	
U24	Uzaktan çalışma, vücut sağlığımı olumsuz etkiledi.			0,780	
U26	Çalıştığım kurum, uzaktan çalışma uygulamalarına kendini adapte eder.				0,909

U27	Çalıştığım kurum, uzaktan çalışma için gerekli teknik altyapıyı sağlar.				0,903
U28	Çalıştığım kurum, uzaktan çalışma için gerekli eğitimleri verir.				0,872
U25	Çalıştığım kurum, uzaktan çalışma uygulamalarını destekler.				0,866
	Özdeğer	3,127	3,287	2,832	3,617
	Açıklanan Varyans	%19,54	%20,54	%17,70	%22,60
	Açıklanan Toplam Varyans	%80,39			

Tablo 2, Varimax döndürme yöntemiyle elde edilen faktör yüklerini göstermektedir. Ölçek geliştirme çalışması için 29 madde ile analize başlanmıştır ancak analizler sonrasında 13 maddenin faktör yükü değerinin 0,45'in altında kaldığı görülmüş ve bu maddeler elenmiştir. Analiz sonucunda, öz değeri 1'den büyük 4 faktörün olduğu görülmüştür. Buna göre ölçekte bulunan maddelerin faktör yükleri 0,698 ile 0,909 arasında değişmektedir. Faktörlerin açıklanan varyans oranları ise %17,70 ile %22,60 arasında değişmektedir ve açıklanan toplam varyans oranı %80,39 olarak hesaplanmıştır. Bu oran sosyal bilimlerden beklenen toplam varyans oranı olan %66'nın üzerindedir (Büyüköztürk, 2002), bu nedenle ölçeğin tüm açıklayıcı faktör analizi şartlarını yerine getirdiğini söylemek mümkündür.

Açıklayıcı faktör analizi sonrasında elde edilen 4 faktörlü yapı LISREL 8,71 paket programıyla doğrulayıcı faktör analizi işlemine tabii tutulmuştur. LISREL paket programında maddelerin anlamlılık durumunun incelenmesi için 2 değere bakılmaktadır. Bu durumlardan ilki, bir maddeye ilişkin "t" değerinin 1.96'nın üzerinde olması (mavi ok), diğeri ise standartlaştırılmış faktör yükü değerinin 0,50'nin üzerinde olmasıdır (Hair vd., 2010; Şimşek, 2007; Taşkın, 2008).

Şekil 1. Uzaktan Çalışma Tutumu Ölçeği Standartlaştırılmış Katsayı Çözümleri



Chi-Square=213.41, df=98, P-value=0.00000, RMSEA=0.060

Şekil 1, uzaktan çalışma tutumu ilişkin standartlaştırılmış katsayı çözümlerini göstermektedir. Buna göre, gerçekleştirilen analiz sonrasında madde ve faktör arasındaki tüm yolların anlamlı olduğu ($t > 1.96$; mavi ok) ve tüm maddelerin standartlaştırılmış faktör yüklerinin 0.50'den büyük olduğu görülmüştür (faktör yükleri 0,64 ile 0,94 arasında değişmektedir).

LISREL paket programında anlamlı maddelerin olduğu faktörlerin doğrulanması için uyum iyiliği indeks değerleri incelenmelidir. Buna göre ölçeğin X^2/sd değerinin 5'in, RMSEA değerinin ise 0,08'in altında olması beklenmektedir. İlaveten ölçeğe ilişkin NFI değerinin 0,90'ın, NNFI değerinin 0,95'in, CFI değerinin 0,95'in, GFI değerinin 0,90'ın ve son olarak da AGFI değerinin 0,85'in üzerinde olması beklenmektedir.

Tablo 3. Uzaktan Çalışma Tutumu Ölçeğine İlişkin Uyum İyiliği İndeksi Değerleri

Uyum İyiliği İndeksi	Kabul Edilebilir Uyum İyiliği İndeks Değeri	Ölçeğin Uyum İyiliği İndeksi Değerleri
X^2/sd	<5	213,41/98=2,17
RMSEA	<0,08	0,06
NFI	>0,90	0,97
NNFI	>0,95	0,98
CFI	>0,95	0,99
GFI	>0,90	0,92
AGFI	>0,85	0,89

Kaynak: Çelik ve Yılmaz 2013; Çömlekçi ve Başol, 2019; Şimşek, 2007.

Tablo 3, uzaktan çalışma tutumu ölçeğine ilişkin uyum iyiliği indeksi değerlerini göstermektedir. Gerçekleştirilen analiz sonrasında, ölçeğin $X^2/sd = 2,17$; RMSEA: 0,06; NFI: 0,97; NNFI: 0,98; CFI: 0,99; GFI: 0,92 ve AGFI: 0,89 olarak tespit edilmiştir. Buna göre elde edilen değerlerin tümü kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerinin üzerindedir. Bu sonuçlara göre 4 faktörlü yapının doğrulandığını söylemek yerinde olacaktır.

Ölçeğe ilişkin doğrulayıcı faktör analizi işlemi tamamlandıktan sonra, ölçeğin yakınsak geçerliğinin test edilmesi tavsiye edilmektedir. Yakınsak geçerlik için ise çıkarılan ortak varyans (AVE) değerinin 0.50'den yüksek olması (Bagozzi ve Yi, 1988) ve çıkarılan ortak varyans değerinin karekökünün ilgili sütundaki korelasyon değerlerinden yüksek olması (Fornell ve Larcker, 1981) gerekmektedir. Ölçeğe ilişkin yakınsak geçerlik değerleri Tablo 4'de incelenebilir.

Tablo 4. Uzaktan Çalışma Tutumu Ölçeği Yakınsak Geçerlik Değerleri

Faktörler	Yakınsak Geçerlik AVE	F1	F2	F3	F4
F1. Olumlu Tutum	0,84	0,91*	0,76	0,37	0,47
F2. Beceri Geliştirme	0,78	0,76	0,88*	0,25	0,49
F3. Olumsuz Tutuma Direnç	0,67	0,37	0,25	0,81*	-0,09
F4. Kurumsal Destek	0,85	0,47	0,49	-0,09	0,92*

*AVE değerinin karekökü olarak hesaplanan değer

Tablo 4, uzaktan çalışma tutumu ölçeğine ilişkin yakınsak geçerlik değerlerini göstermektedir. Buna göre faktörlerin çıkarılan ortak varyans değerleri 0,50'nin üzerindedir ve çıkarılan ortak varyans

değerinin karekökü ilgili sütundaki korelasyon değerlerinden yüksektir. Buradan hareketle uzaktan çalışma tutumu ölçeğinin yakınsak geçerliğe sahip bir ölçek olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmada şimdiye dek yapılan analizler sonrasında Uzaktan Çalışma Tutumu ölçeğinin geçerli bir ölçek olduğu söylenebilir. Buna göre, ölçeğe ilişkin faktörleri incelemekte fayda bulunmaktadır. Buna göre ölçeğin ilk faktörü “Olumlu Tutum” olarak adlandırılmıştır. Bu faktörde 4 madde bulunmaktadır, bu faktör katılımcıların uzaktan çalışmaya ilişkin olumlu tutumunu ifade etmektedir ve faktörün içsel tutarlık değeri 0,94 olarak hesaplanmıştır (Örnek madde: Uzaktan çalışma, iş tatminimi olumlu etkiledi). Herhangi bir ters madde içermeyen ölçekte 4 maddenin ortalaması alınmakta ve düşük puan 1, en yüksek puan 5 olarak hesaplanmaktadır. Bu faktörden alınan puanın artması, katılımcının uzaktan çalışmaya karşı tutumunun olumlu yönde ilerlemesi anlamına gelmektedir.

Ölçeğin ikinci faktörü “Beceri Geliştirme” olarak adlandırılmıştır. Bu faktörde 4 madde vardır ve faktör katılımcıların uzaktan çalışma sonrasında gelişen becerilerine odaklanmaktadır ve faktörün içsel tutarlık değeri 0,91 olarak hesaplanmıştır (Örnek madde: Uzaktan çalışma, iletişim becerilerimi arttırdı). Herhangi bir ters madde içermeyen ölçekte 4 maddenin ortalaması alınmakta ve en düşük puan 1, en yüksek puan 5 olarak hesaplanmaktadır. Bu faktörden alınan puanın artması, katılımcıların uzaktan çalışmayla birlikte iletişim, teknoloji ve zaman yönetimi gibi becerilerinin geliştiğini göstermektedir.

Ölçeğin üçüncü faktörü “Olumsuz Tutuma Direnç” olarak adlandırılmıştır. Bu faktörde 4 madde bulunmaktadır, bu faktör katılımcıların uzaktan çalışmaya ilişkin olumsuz tutumunu ifade etmektedir ve faktörün içsel tutarlık değeri 0,84 olarak hesaplanmıştır (Uzaktan çalışma, iş stresimi arttırdı). Tüm maddelerin *ters* kodlandığı ölçekte 4 maddenin ortalaması alınmakta ve en düşük puan 1, en yüksek puan 5 olarak hesaplanmaktadır. Bu faktörden alınan puanın artması, katılımcıların uzaktan çalışmaya ilişkin stres ve çatışma gibi olumsuz tutumlarının azaldığını göstermektedir.

Ölçeğin dördüncü faktörü “Kurumsal Destek” olarak adlandırılmıştır. Bu faktörde de 4 madde bulunmaktadır, bu faktör katılımcıların çalıştıkları kurumların uzaktan çalışma ilişkin desteğini göstermektedir ve faktörün içsel tutarlık değeri 0,94 olarak hesaplanmıştır (Çalıştığım kurum, uzaktan çalışma için gerekli teknik altyapıyı sağlar). Herhangi bir ters madde içermeyen ölçekte 4 maddenin ortalaması alınmakta ve en düşük puan 1, en yüksek puan 5 olarak hesaplanmaktadır. Bu faktörden alınan puanın artması, katılımcının çalıştığı kurumun uzaktan çalışma konusunda çalışana daha yüksek destek verdiğini göstermektedir.

Ölçek, tüm maddelerin ortalaması alınarak “Uzaktan Çalışma Tutumu” şeklinde değerlendirilmektedir ve ölçeğin içsel tutarlık değeri 0,91 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte, en düşük puan 1, en yüksek puan 5 olarak hesaplanmaktadır ve ölçekten alınan puanın artması, katılımcının uzaktan çalışmaya karşı olumlu tutumunun arttığını, becerilerin geliştiğini, olumsuz tutumun azaldığını ve kurumsal desteğin arttığını göstermektedir.

Tablo 5. Uzaktan Çalışma Tutumu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Matrisi

Faktörler	Ortalama± Standart Sapma	Cronbach's Alpha	F1	F2	F3	F4
F1. Olumlu Tutum	3,16±1,22	0,94	-			
F2. Beceri Geliştirme	3,26±1,15	0,91	0,76**	-		
F3. Olumsuz Tutuma Direnç	3,46±1,06	0,84	0,37**	0,25**	-	
F4. Kurumsal Destek	3,41±1,20	0,94	0,47**	0,49**	-0,09	
Uzaktan Çalışma Tutumu	3,32±0,85	0,91	0,90**	0,86**	0,50**	0,66**

**p<0,01

Tablo 5, uzaktan çalışma tutumu ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikleri ve korelasyon matrisini göstermektedir. Buna göre olumlu tutum faktörünün ortalaması 3,16±1,22, beceri geliştirme faktörünün ortalaması 3,26±1,15, olumsuz tutuma direnç faktörünün ortalaması 3,46±1,06, kurumsal destek faktörünün ortalaması 3,41±1,20 ve son olarak uzaktan çalışma tutumu ölçeğinin ortalaması 3,32±0,85 olarak hesaplanmıştır. Buna göre en yüksek ortalamanın olumsuz tutuma direnç olduğunu sonrasında kurumsal desteğin geldiğini söylemek yerinde olacaktır. Beceri geliştirme üçüncü en yüksek puanlı faktör iken olumlu tutum en düşük puanlı faktör olarak hesaplanmıştır. Faktörler ve ölçek arasındaki korelasyonlar incelendiğinde, olumlu tutum ile beceri geliştirme arasında pozitif, kuvvetli ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülebilir (r: 0,76). Benzer şekilde olumlu tutum ile olumsuz tutuma direnç arasında da pozitif, orta güçlü ve anlamlı bir ilişki vardır (r: 0,37). Olumlu tutum ile kurumsal destek arasında da pozitif, orta güçlü ve anlamlı bir ilişki vardır (r: 0,47). Son olarak olumlu tutum, beceri geliştirme, olumsuz tutuma direnç ve kurumsal destek faktörleri ile uzaktan çalışma tutumu ölçeği arasında pozitif ve anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir.

4.2. Güvenirlilik

Uzaktan çalışma tutumu ölçeğinin güvenirliliği için içsel tutarlık (*Cronbach's Alpha*) testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda; olumlu tutum faktörünün içsel tutarlık değerinin 0,94; beceri geliştirme faktörünün içsel tutarlık değerinin 0,91; olumsuz tutuma direnç faktörünün içsel tutarlık değerinin 0,84, kurumsal destek faktörünün içsel tutarlık değerinin 0,94 ve son olarak uzaktan çalışma tutumu ölçeğinin bütünü için içsel tutarlık değerinin 0,91 olduğu görülmüştür. Bahsi geçen değerler ölçeğin içsel tutarlığa sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 6. Uzaktan Çalışma Tutumu Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Sonuçları

Maddeler	Madde Silindiğinde Cronbach's Alpha Değeri	Madde-Toplam Korelasyonları
u2	0,898	0,809
u3	0,898	0,812
u4	0,898	0,799
u5	0,900	0,732
u12	0,904	0,641
u13	0,901	0,712
u14	0,899	0,768
u15	0,899	0,784
u18	0,906	0,330

u22	0,903	0,342
u23	0,909	0,453
u24	0,905	0,381
u25	0,907	0,525
u26	0,906	0,550
u27	0,905	0,585
u28	0,908	0,515

Tablo 6, uzaktan çalışma ölçeğine ilişkin güvenilirlik sonuçlarını göstermektedir. Gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre, ölçekteki maddelerin herhangi birinin silinmesi durumunda içsel tutarlık katsayısı azalmamaktadır. Dolayısıyla, 16 maddelik ölçeğin bu haliyle yüksek güvenilirlik düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca, madde-toplam korelasyonlarının 0,30'dan büyük olduğu (madde-toplam korelasyonları, 0,330 ile 0,812 arasında değişmektedir) tespit edilmiştir. Bu değerler maddelerin ayırt edicilik gücünün yüksek olduğunu göstermektedir (De Vaus, 2002).

5. SONUÇ

Covid-19 Pandemisi, 2020 yılının başlarından itibaren toplumsal ve sosyal ilişkilerin yanında, çalışma hayatı üzerinde de ciddi dönüşümlerin yaşanmasına neden olmuştur. Uzaktan çalışma, yeni iletişim teknolojilerindeki gelişme ve ilerlemelerle birlikte, pandemiden önce de tam zamanlı ve yarı zamanlı olarak deneyimlenen bir çalışma biçimi olmakla birlikte, pandemiden sonraki karantina ve sosyal izolasyon uygulamaları neticesinde çoğu ülkede asli çalışma biçimi haline gelmiştir. Bu süreçte hem kamu sektöründe hem de özel sektörde uzaktan çalışma uygulamaları dönüşümlü ya da sürekli olarak pratik edilmiştir. Haliyle bu deneyim, birçok çalışan için bir ilk niteliğinde olmuş, daha önceden uzaktan çalışma deneyimi bulunanlar için bile tamamen yeni iletişim teknolojileri dolayısıyla yürütülen bu süreç birçok yeni fırsat ve güçlüğü beraberinde getirmiştir. Sonuç olarak, çalışanlar özellikle pandemi süresince deneyimledikleri bu çalışma biçimiyle ilgili bazı tutumlar geliştirmişlerdir. Uzaktan çalışma deneyiminin çalışanların verimlilik, iş tatmini, performans ve mesleki gelişim gibi olumlu tutumlara olan etkisi konunun ilk boyutudur. Öte yandan, çalışanların uzaktan çalışmaya ilişkin olumsuz tutumlar da geliştirebileceği hesaba katılmalıdır. Kişilerin evden/uzaktan çalışma deneyimi sırasında beden ve ruhen ne ölçüde etkilendikleri de sorgulamaya değer bir husustur. Diğer yandan çalışanlar, bu süreçte iletişim becerileri ve dijital yeterliliklerini de yeniden değerlendirme fırsatı bulmaktadırlar. Son olarak çalışanların uzaktan çalışma bağlamında aldıkları kurumsal desteğin niteliği ve kurumların sürece ayak uydurma kapasitelerinin çalışandaki yansımalarının tespit edilmesi de önem arz etmektedir. İşte uzaktan çalışmaya ilişkin tüm bu tutum ve algıların ölçümlenebilmesi için bir ölçüm aracı geliştirmenin ve bunu farklı sektördeki çalışanlara uygulamanın alandaki önemli bir boşluğu doldurabileceği düşünülmüştür.

Çalışmada bu amaç doğrultusunda tasarlanmış, neticede ortaya çıkan ve “olumlu tutum”, “beceri geliştirme”, “olumsuz tutuma direnç” ve “kurumsal destek” olmak üzere dört faktörden ve 16 maddeden oluşan “Uzaktan Çalışma Tutumu Ölçeği”nin (Ek-1) geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu

görülmüştür. Hem kamu hem de özel sektör çalışanlarına ulaşılması, bunun yanında sosyal medya kullanımıyla veri toplama sürecinde tek bir bölge, sektör ya da iş yerine bağımlı kalınmaması çalışmaya zenginlik katmıştır. Söz konusu ölçeğin, çalışanların bu yeni çalışma biçimine olan tutum ve algılarını ortaya koyarak önümüzdeki dönemde de uzaktan çalışma uygulamalarına devam etmeyi planlayan işletmeler için yol gösterici nitelikte olacağı düşünülmektedir. Mulki vd.'nin (2009) ifade ettiği gibi, çalışanlar ve işverenlerin uzaktan çalışmaya ilişkin tutum ve deneyimleri farklı olmaktadır. Bu kapsamda sürecin çalışanlar açısından değerlendirilmesi, onların olumlu tutum, talep, ihtiyaç ve eleştirilerini tespit etmek açısından önem arz etmektedir. Ölçek geliştirme çalışması ile de önümüzdeki süreçte pratik edilmesi muhtemel uzaktan çalışma uygulamaları için yol gösterici olmak, çalışanın geliştirdiği tutumları ve uzaktan çalışmaya yönelik algıyı ortaya koymak ve uygulamadaki algılanan eksiklikleri/geliştirilebilecek yönleri tespit ederek sürecin geliştirilmesine katkı sunmak hedeflenmiştir.

Öte yandan araştırmanın bazı kısıtları da bulunmaktadır. Öncelikle araştırma sosyal medya üzerinden ulaşılan beyaz yakalı ve eğitim seviyesi yüksek bir kitle ile gerçekleştirilmiştir. Sonraki çalışmalarda sayıca daha geniş, eğitim seviyesi olarak daha farklılaşan ve mavi yakalı çalışanları da kapsayan bir örnekleme ulaşmak mümkündür. Bir diğer kısıtlama ise araştırmanın analizinde kullanılan programlarla ilgilidir. *Amos* gibi farklı programlarla sonuçların farklılaşabileceği unutulmamalıdır.

KAYNAKÇA

- Bagozzi, R.P. ve Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94.
- Bayram, N. (2004). *Sosyal bilimlerde SPSS ile veri analizi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bozkurt, V. (2020). Working During a Pandemic: Economic Concerns, Digitalization, and Productivity. The COVID-19 Pandemic and Its Economic, Social, and Political Impacts, 87-106.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-483.
- Brynjolfsson, E., Horton, J. J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G., ve TuYe, H. Y. (2020). *COVID-19 and remote work: an early look at US data*. National Bureau of Economic Research, Erişim 10 Aralık 2020, https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27344/w27344.pdf
- Carroll, N. ve Conboy, K., (2020). Normalising the “new normal”: Changing tech-driven work practices under pandemic time pressure. *International Journal of Information Management*, Erişim 12 Aralık 2020, <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102186>

- Costello, A. B. ve Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 10(7), 1-9.
- Çakır, Ö. (2005). *Yeni çalışma biçimleri ve işe ilişkin tutumlar. Çalışma yaşamında dönüşümler* (Ed. Aşkın Keser), 107-123. Ankara: Nobel Yayınları.
- Çelik, H. E. ve Yılmaz, V. (2013). *Lisrel 9.1 ile yapısal eşitlik modellemesi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çömlekçi, M. ve Başol, O. (2019). Sosyal Medya Haberlerine Güven ve Kullanıcı Teyit Alışkanlıkları Üzerine Bir İnceleme. *Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi*, 30, 55-77.
- De Vaus, D. A. (2002). *Surveys in social research*. Australia: Allen & Unwin.
- Dereli T. (2005). *Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri. Çalışma Yaşamında Dönüşümler* (Ed. Aşkın Keser), 3-11. Ankara: Nobel Yayınları.
- Duxbury, L. ve Halinski, M. (2014). When more is less: An examination of the relationship between hours in telework and role overload. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 48, 91–103.
- Felstead, A., ve Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195-212.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Gajendran, R. S., Harrison, D. A. ve Delaney-Klinger, K. (2015). Are telecommuters remotely good citizens? Unpacking telecommuting's effects on performance via ideals and job resources. *Personnel Psychology*, 68, 353–393.
- Genin, E. (2016). Proposal for a theoretical framework for the analysis of time porosity. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 32(3), 280–300.
- Global Workplace Analytics. (2020). Global Work-from Home Experience Survey. Erişim 10 Aralık 2020, <https://we.ifma.org/wp-content/uploads/2020/04/WFH-Experience-Survey-Overview-4-4-2020.pdf>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E (2010). *Multivariate data analysis a global perspective* (7th Ed.). USA: Pearson.

- Holt, L., ve Brokett, R. (2012). Self direction and factors influencing technology use: Examining the relationships for the 21st century workplace. *Computers in Human Behaviour*, 28, 2075-2082.
- Hunton, J. E., ve Norman, C. S. (2010). The impact of alternative telework arrangements on organizational commitment: Insights from a longitudinal field experiment. *Journal of Information Systems*, 24, 67–90.
- Kalaycı, Ş. (2008). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayıncılık.
- Keser, A. ve Kümbül Güler, B. (2016). *Çalışma Psikolojisi*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Keser, A., Öngen Bilir, B. ve Aytaç, S. (2017). Niceliksel İş Yükü Envanterinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İş-Güç Endüstri İlişkileri Dergisi*, 19(2), 55-78.
- Kline, R. B. (2013). *Exploratory and confirmatory factor analysis*. In Y. Petscher ve C. Schatsschneider, (Ed.), *Applied quantitative analysis in the social sciences* (p. 171-207). New York: Routledge.
- Lupton, D. (2016). The diverse domains of quantified selves: Self-tracking modes and dataveillance. *Economy and Society*, 45(1), 101–122.
- Ly, M. T. (2020). *The Effects of Remote Supervision on Employees: Case Finnish Red Cross (FRC) Fundraisers*. Erişim 12 Aralık 2020, https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/347425/Ly_Mai.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Messenger, J. ve L. Gschwind (2016). Three Generations of Telework: New ICT and the (R)Evolution From Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195–208.
- Mulki, J., Bardhi, F., Lassk, F. ve Nanavaty-Dahl, J. (2009). Set Up Remote Worker to Thrive. *MITSloan Management Review*, 51(1), 63-69.
- Nickson, D., ve Siddons, S. (2012). *Remote working*. Routledge.
- O’Leary, D. E. (2020). Evolving information systems and technology research issues for COVID-19 and other pandemics. *Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*, 1–8.
- Olson, M. H. (1983). Remote office work: changing work patterns in space and time. *Communications of the ACM*, 26(3), 182-187.
- Ozimek, A. (2020). *The Future of Remote Work*. Erişim 8 Aralık 2020, <https://ssrn.com/abstract=3638597> ya da <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3638597>

- Papagiannidis, S., Harris, J. ve Morton, D. (2020). WHO led the digital transformation of your company? A reflection of IT related challenges during the pandemic. *International Journal of Information Management*. Erişim 10 Aralık 2020, <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102166>
- Perry, S. J., Rubino, C. ve Hunter, E. M. (2018). Stress in remote work: two studies testing the Demand-Control-Person model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 577-593.
- Rousseau, D. M., Ho, V. T., ve Greenberg, J. (2006). I-deals: Idiosyncratic terms in employment relationships. *Academy of Management Review*, 31, 977-994.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş*. Ankara: Ekinoks.
- Taşkın, Ç. (2008). *Pazarlama stratejilerinin oluşturulmasında marka değerinin etkisi ve bir uygulama*. Yayınlanmamış Doktora tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Thompson, R. J., Payne, S. C. ve Taylor, A. B. (2015). Applicant attraction to flexible work arrangements: Separating the influence of flextime and flexplace. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 88, 726-749.
- Till, C. (2014). Exercise as labour: Quantified self and the transformation of exercise into labour. *Societies*, 4(3), 446-462.
- Tipping, S., Chanfreau, J., Perry, J. ve Tait, C. (2012). *The fourth work-life balance employee survey*. In *Employment relations research series 122*. London, England: Department for Business Innovation and Skills. Erişim 12 Aralık 2020, https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/32153/12-p151-fourth-work-life-balance-employee-survey.pdf
- Uluslararası Çalışma Örgütü (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. Erişim 8 Aralık 2020, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang--en/index.htm
- Zencirkıran, M. ve Baştürk, Ş. (2019). *Çalışma ve endüstri sosyolojisi*. Bursa: Dora Yayınları.

EKLER**Ek 1. Uzaktan Çalışma Tutumu Ölçeği Uygulamaya Hazır Hali**

No	İfade	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılmıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Uzaktan çalışma, iş tatminimi olumlu etkiledi.	1	2	3	4	5
2	Uzaktan çalışma, mesleki gelişimimi olumlu etkiledi.	1	2	3	4	5
3	Uzaktan çalışma, iş motivasyonumu olumlu etkiledi.	1	2	3	4	5
4	Uzaktan çalışma, iş performansımı olumlu etkiledi.	1	2	3	4	5
5	Uzaktan çalışma, iletişim becerilerimi arttırdı.	1	2	3	4	5
6	Uzaktan çalışma, zamanı iyi yönetme becerilerimi arttırdı.	1	2	3	4	5
7	Uzaktan çalışma, stresi iyi yönetme becerilerimi arttırdı.	1	2	3	4	5
8	Uzaktan çalışma, teknolojik/dijital becerilerimi arttırdı.	1	2	3	4	5
9	Uzaktan çalışma, iş stresimi arttırdı.	1	2	3	4	5
10	Uzaktan çalışma, psikolojimi olumsuz etkiledi.	1	2	3	4	5
11	Uzaktan çalışma, iş ve sosyal hayatım arasındaki çatışmayı arttırdı.	1	2	3	4	5
12	Uzaktan çalışma, vücut sağlığımı olumsuz etkiledi.	1	2	3	4	5
13	Çalıştığım kurum, uzaktan çalışma uygulamalarına kendini adapte eder.	1	2	3	4	5
14	Çalıştığım kurum, uzaktan çalışma için gerekli teknik altyapıyı sağlar.	1	2	3	4	5
15	Çalıştığım kurum, uzaktan çalışma için gerekli eğitimleri verir.	1	2	3	4	5
16	Çalıştığım kurum, uzaktan çalışma uygulamalarını destekler.	1	2	3	4	5

1-4: Olumlu Tutum; 5-8: Beceri Geliştirme; 9-12: Olumsuz Tutuma Direnç; 13-16: Kurumsal Destek