

UZAKTAN ÇALIŞMA YAŞAM ÖLÇEĞİ: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

Abdullah Zübeyr AKMAN¹, Fetullah EVLİYAĞLU², H. Ebru ERDOST ÇOLAK³, Meral ERDİRENÇELEBİ⁴

Öz

Uzaktan çalışma gerek teknolojik gelişmeler gerekse COVID-19 pandemisinin yaratmış olduğu sokağa çıkma yasakları nedeniyle üzerinde tartışılan önemli konulardan biri olmuştur. Bugün pandeminin devamında yaşanan yeni normal sürecinde de işletmeler tarafından sunulan uzaktan çalışma imkanları hızla artmaktadır. Bu gelişmelere paralel olarak, uzaktan çalışma konusunda özellikle işletme alanındaki araştırmalar da giderek artmaktadır. Bu çalışmanın amacı da uzaktan çalışma literatüründe referans olan Grant vd. (2019) tarafından geliştirilen uzaktan çalışma yaşam ölçeğinin (EWL) Türkçeye doğru bir şekilde uyarlamasının sağlanmasıdır. Ölçek uyarlaması için 17 sorudan oluşan orijinal ölçek, öncelikle dil geçerliliğini sağlamak üzere dil uzmanlarınca kontrol edilerek Türkçeye çevrilmiştir. Türkçeye çevirisi yapılan soru formu, alan uzmanlarının değerlendirmesi sonucu çeşitli sektörlerden katılımcılara elektronik ortamda sunulmuştur. Toplam 210 katılımcıdan toplanan veriler ile yapılan açıklayıcı faktör analizinde; faktör analizlerinin yapılabileceği ve yeterli güvenilirlik düzeyinin sağlandığı görülmüştür. Ayrıca doğrulayıcı faktör analizi sonucunda dört alt boyutlu yapı doğrulanmıştır. Bu doğrultuda, uyarlaması yapılan Türkçe formun geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan Çalışma, Covid-19 Pandemisi, Ölçek Uyarlama

JEL Kodları: J24, L20, C83

REMOTE WORKING LIFE SCALE: VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

Abstract

Remote working has been one of the most important topics discussed due to both technological developments and the lockdowns during the COVID-19 pandemic. Companies' remote work opportunities are rapidly expanding as a new normal practice. Parallel to this evolution, remote working has emerged as a popular research topic in the field of business administration. Likewise, the purpose of this research is to create a Turkish version of the remote work life (EWL) scale. The original 17-question scale was verified by linguists and translated into Turkish before being used for the scale adaption to confirm its language validity. Following examination by subject-matter specialists, the questionnaire—translated into Turkish—was electronically distributed to participants from various industries. Explanatory factor analysis using data from 210 participants revealed that factor analyses can be performed and that a high enough level of reliability is offered. Confirmatory factor analysis also led to the confirmation of four sub-dimensional structures. In this regard, it has been determined that the modified Turkish form is valid and reliable.

Keywords: Remote Working, Covid-19 Pandemic, Scale Adaptation.

JEL Codes: J24, L20, C83.

¹Öğr. Gör., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Ereğli Kemal Akman MYO, abdullahzubeyrakman@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-6392-1884>

²Doktora öğrencisi, Ankara Üniversitesi, fetullahevliyaoglu@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-7455-7704>

³Doç. Dr., Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, erdost@politics.anakara.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-1335-7784>

⁴Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, merdincelebi@erbakan.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7705-6067>

GİRİŞ

İletişim ve telekomünikasyon teknolojilerinde yaşanan hızlı gelişmeler yeni ekonominin temellerini oluşturduğu gibi işletmelerde ve çalışma hayatında da önemli yenilikler getirmektedir. Yakın zamana kadar çalışma şekillerine ilişkin katı kurallar ve yöntemler esnek çalışma modellerinin gelişmesini engellerken, COVID-19 pandemisinden kaynaklı yaşanan izolasyon ve sokağa çıkma yasakları uzaktan çalışmaya geçilmesini, en azından deneyimlenmesini zorunlu kılmıştır. Uzaktan çalışma yöntemi sadece iş yaşamını değil, çalışanların yaşam tarzını (Başol ve Çömlekçi, 2021) ve örgütlerin kültürlerini de değiştirmiştir (Klopotek, 2017). Yapılan çalışmalar (Phillips, 2020) pandemi sürecinden önce uzaktan çalışma yöntemini kullanmış çalışan oranını %30 gösterirken bu oran pandemi ile %50'lere yükselmiştir. Pandemi sonrası olarak ifade edilen post-pandemi ya da yeni normal çalışma düzeninde de uzaktan çalışma, şirketlerin İnsan Kaynakları (İK) politikalarının bir parçası haline gelmiştir. Kısaca COVID-19 pandemisinden önce uzaktan çalışmanın bilinen ancak yaygın olarak kullanılmayan bir uygulama olduğu ifade edilebilir (Delfino ve van der Kolk, 2021; Hafermalz, 2021). Bu bağlamda geleneksel tam zamanlı ve sözleşme temelli çalışma modeli yerine bireyselleştirilmiş iş zamanı ve çalışma koşullarına şirketlerin uyum sağlaması gerekmiştir (Donnelly ve Johns, 2021). Bu bağlamda son yıllarda meydana çıkan dijital teknolojiler ve bilgi işlem teknolojileri, birçok kuruluşa ve girişimci faaliyetlerde uzaktan çalışmanın benimsenmesini desteklemiştir (Nambisan, 2017).

Çalışma ortamından bağımsız olarak oluşan yeni çalışma modeli beraberinde birtakım avantaj/dezavantajları da beraberinde getirmiştir. Uzaktan çalışma sistemi hem çalışan için hem de örgüt için esneklik avantajı sağlarken beraberinde kontrol sorunu ve sosyal iletişim sorunu da oluşturmuştur (Donnelly ve Johns, 2021). Ayrıca uzaktan çalışmanın avantaj ve dezavantajları ile hangi örgütsel unsurları etkilediği konusunda işletme yazınında teorik çalışmalar geliştirilmeye devam etmektedir. Özellikle uzaktan çalışma konusunda uyumun ölçülmesi konusunda kısıtlı bir ölçüm aracı bulunmaktadır. Bu konuda geliştirilen ölçüm araçlarının başında gelen ve literatürde en fazla kullanım alanı bulunan Grant, Wallace, Spurgeon, Tramontano ve Charalampous (2019) tarafından geliştirilen uzaktan çalışma yaşam (EWL) ölçeğinin Türkçeye uyumu konusunda çalışma yapılmıştır. Uzaktan çalışma yaşam ölçeğinin Türkçeye kazandırılması konusunda daha önce yapılan çalışmalar bulunmakla birlikte (Sancak, 2021) ilgili çalışmanın tek bir sektörde yapılmış olması ve orijinal çalışmada testler sonucunda uyumsuz olduğu belirlenen soruları da içermesi nedenleri ile yeniden Türkçeye uyum çalışması yapılması ihtiyacının ortaya çıktığı görülmüştür. Bu çalışmada; uzaktan çalışma ölçeğinin Türkçe versiyonunun geçerlik güvenirlik çalışmaları Türkiye'de çeşitli illerde kamu ve özel sektör ile üniversiteden 210 çalışanın katılımı ile yapılarak sonuçları alanyazına sunulmuştur.

Ölçek uyarlama kapsamında öncelikle etik izni ve ölçeği literatüre kazandıran çalışmanın yazarlarından izin alınmış, daha sonra demografik değişkenler ortaya konmuş ve devamında AFA (Kaiser-Meyer-Olkin Testi (KMO), Barlett Küresellik Testi ve Cronbach's Alpha (α), faktör yükleri), ayırma geçerliliği analizi, DFA (faktör yüklerinin doğruluğu, AVE, CR) analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada; öncelikle uzaktan çalışma konusunda daha önceki yazın ve ölçme çalışmaları değerlendirilerek bu doğrultuda Türkçe ölçek için gerekli analiz sonuçları sunulmuştur. Son bölümde analiz yorumları ve bundan sonraki çalışmalara referans olacak önermeler ortaya konulmuştur.

LİTERATÜR İNCELEMESİ

Uzaktan Çalışma

1980'li yıllarda ilk defa konuşulmaya başlanan uzaktan çalışma konusu telefon ve bilgisayar gibi cihazların ortaya çıkması ve internet kullanımının yaygınlaşması gibi nedenlerle son yıllarda daha fazla üzerinde durulan bir kavram olmuştur (Klopotek, 2017). Uzaktan veya hibrit çalışma yöntemi son yıllarda gerek sosyal bilimlerde gerekse teknolojik çalışmalarda popüler olan konuların başında gelmektedir (Hunter, 2018). Uzaktan çalışma ve tele-çalışma kavramları konusundaki ilk çalışmalarda bireysel deneyimler ele alınırken 1990'lardan sonraki süreçte daha geniş kapsamlı araştırmalar yapılmıştır. Literatürde uzaktan çalışma kavramını ilk tanımlayanlardan biri olan Olson (1983, s.182), uzaktan çalışmayı: "örgütsel zaman ve yer sınırını aşan alanlarda yapılan çalışmaları ifade eden örgütsel çalışma" olarak tanımlamıştır.

Uzaktan çalışma, çalışanların iş ve özel yaşam dengesini sağlamak üzere geleneksel işyeri alanlarının dışında gerçekleştirilen çalışmaları ifade etmektedir. Uzaktan çalışmada; çalışanlar iş hedeflerini herhangi bir yerden, ofisten bağımsız olarak gerçekleştirme imkânı bulmaktadırlar (Mostafa, 2021). Diğer bir ifade ile uzaktan çalışma, işyeri kavramını coğrafik tanımlamadan bağımsız olarak ifade etmektedir (Ferreira vd., 2021). Uzaktan çalışma kavramı yerine literatürde çeşitli farklı kavramlar da kullanılmaktadır. Bunların başında e-çalışma (e-working) kavramı gelmektedir. E-çalışma kavramı uzaktan çalışma yöntemine teknolojinin de entegre edilmesini içermektedir (Charalampous, Grant, Tramontano ve Michailidis, 2018; Grant vd., 2019). Uzaktan çalışma ile ilişkili bir diğer kavram ise telekomünikasyon teknolojilerinin çalışma yerini uzaktan da erişilir hale getiren tele-çalışma veya tele-iletişim kavramıdır. Bütün bu kavramlar temelde uzaktan çalışma içinde yer alan ve iletişim teknolojinin kullanımı ile işyerinden bağımsız işlerin tamamlanmasını ifade etmek amacı ile kullanılmaktadır. E-çalışma ve tele-çalışma kavramı sadece belirli teknolojileri kullanmayı içermekle birlikte uzaktan çalışma, teknolojinin kullanılmaması durumları da dahil çalışmanın evden, otelden, tatilden veya farklı işyerlerinden yapılmasını ifade etmektedir. Diğer taraftan

uzaktan çalışma ile benzer ancak farklı anlamlara da gelebilen evden çalışma kavramı işlerin tamamının evden yapılması, evin işyeri olarak da kullanılması gibi anlamları içermesi nedeniyle uzaktan çalışma kavramı ile tam olarak aynı anlamları ifade etmemektedir. Charalampous vd. (2018)'a göre uzaktan çalışma modeli iki grupta toplanmaktadır: (1) haftanın en az bir günü işyeri dışında çalışılması, (2) bilgi teknolojilerinin kullanımı ile tüm işlerin tamamlanması. Bu çalışmada e-çalışma, tele-çalışma, tele-iletişim vb. gibi kavramları da içermesi nedeniyle uzaktan çalışma kavramının kullanılmasının doğru olacağı değerlendirilmiştir.

Son yıllarda uzaktan çalışma konusunda yasal düzenlemeler ve desteklemeler yapan ülke sayısı giderek artmaktadır. Türkiye'de de uzaktan çalışmayı desteklemek amacıyla çeşitli düzenlemeler yapılmış ve bu biçimde çalışan ilgili kurumlara yönelik yeni bir süreç başlatılmış ve ilgili bakanlık tarafından konu ile ilgili bir rehber yayınlanmıştır (ÇSGB, 2021). Bütün bu düzenlemeler uzaktan çalışmaya geçen işletme ve çalışan sayısını artırmıştır. Yakın zamanda yapılan bir araştırmaya göre, Covid-19'dan önce ABD'deki toplam işgücünün %2,9'unun ve Avrupa'daki işgücünün yaklaşık %2'sinin uzaktan çalışma yöntemi ile çalıştığı ortaya çıkmıştır (Wang, Liu, Qian ve Parker, 2021). Diğer yandan Brynjolfsson, Horton, Ozimek, Rock, Sharma ve TuYe, (2020)'nin araştırmasına göre 2020 yılının Nisan ve Mayıs ayları arasında Covid-19 pandemisi nedeniyle evden çalışmaya geçen kişi sayısı %35,2 oranında artmıştır. Aynı çalışmada pandemi döneminde uzaktan çalışmaya geçen gençlerin oranının daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışmaya uyum konusundaki değişimi açıklama konusunda yapılan çalışmalar hali hazırda yetersiz kalmaktadır (Fritz, Narasimhan ve Rhee, 1996; Phillips, 2020; Mostafa, 2021).

Uzaktan çalışma, işverenlerin çalışanın sağlığı, güvenliği ve esenliği gibi konularda sorumluluğunu kaldırmamaktadır. Uzaktan çalışma, çalışanların işe, yerden ve zamandan bağımsız olarak hazır olabileceği anlamına gelmektedir. Kısacası işin iş yeri dışında da her yerde yapılabileceğini ifade etmektedir. Yapılan bazı çalışmalarda (Phillips, 2020), işverenlerin uzaktan çalışmada zaman sınırı olmaksızın çalışmaya devam etmesi yönünde beklenti içinde oldukları görülmüştür. Bu durumda çalışanların işverenlerin beklentilerini karşılamak üzere iş ve özel yaşamına ilişkin sınırları kaybetmeleri söz konusudur. Bu bağlamda uzaktan çalışmanın avantaj ve dezavantajları konusunda bir tartışma yaşanmaktadır (Derks, van Duin, Tims ve Bakker, 2015). Diğer taraftan teknoloji bağımlılığı, teknolojiye uyum ve sosyal izolasyon gibi konular da uzaktan çalışmanın avantaj ve dezavantajları kapsamında dikkate alınan konulardandır. Uzaktan çalışma konusunda yapılan ilk çalışmalardan biri olan ve Fritz vd. (1996) tarafından gerçekleştirilen çalışmada uzaktan çalışma kararı hakkında üç faktörün ön plana çıktığı görülmektedir: (1) uzaktan çalışanın iş modeli ve motivasyonu, (2) uzaktan çalışılacak işin niteliği, (3) çalışanın ve işverenin

bilgi ve iletişim teknolojilerine adaptasyonu. Benzer bir çalışmada da uzaktan çalışmayı etkileyen faktörler iki gruba ayrılmıştır: örgütsel ve bireysel faktörler. Örgütsel faktörler; kültür ve örgüt yapısına ilişkin hususları içerirken bireysel faktörler aile hayatını da içeren hususları kapsamaktadır (Vyas ve Butakhieo, 2021).

Uzaktan Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajları

Teknolojik gelişmeler ile insanların aynı mekânlarda bulunmadan görüşebilmeleri mümkün hale gelirken farklı mekanlarda bulunan kişilerin aynı konu üzerinde karşılıklı değişiklik yaparak aynı anda çalışmalarına da ortam sağlayacak teknolojiler kullanıma sunulmuştur. Üniversitelerin uzaktan eğitim programları açması, sağlık hizmetlerinin online veya telefon üzerinden verilmeye başlanması, laboratuvar hizmetlerinin uzaktan yönetilebilir bir şekilde gerçekleştirilmesi, sanal anlatımlı müze turları ve resim sergilerinin düzenlenmesi gibi bir çok işin uzaktan yapılması uzaktan bağlantı sağlayan yazılımların ve geniş bant internet hizmetlerinin sunulması ile mümkün olmaktadır. Geliştirilen bu teknolojiler sayesinde bugün mekândan ve zamandan bağımsız olarak aynı proje üzerinde birlikte çalışılması sanal organizasyonların oluşmasını da mümkün kılmaktadır (Kumar, Sharma ve Pandey, 2022).

Çalışanların buldukları ortamlardan işlerini tamamlayabilmeleri bir yandan avantaj sağlarken bir yandan da çeşitli dezavantajlar getirmektedir. Uzaktan çalışma yönetiminin önemli bir avantajı, kariyerine devam eden yeni ailelerin veya geçici pozisyonlara atanan çalışanların yüz yüze görüşme yapmak üzere belirli bir ortamlarda bulunma zorunluluğunu ortadan kaldırmasıdır (Hunter, 2018). Uzaktan çalışmanın iş-aile dengesini artırarak yaratıcılığı geliştirdiğine ilişkin de çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Vodafone Telekom şirketi tarafından yapılan bir araştırmaya göre uzaktan çalışmaya geçilmesi sonrasında şirket çalışanlarının memnuniyet düzeyinde %80 üzerinde, çalışanların yaratıcılıklarında ise %83 düzeyinde artış yaşanmıştır (Kumar, 2021). Yine benzer bir çalışmada McKinsey danışmanlık şirketi tarafından uzaktan çalışmanın üretkenlik üzerinde etkisi incelenmiş ve %67 oranında üretkenlikte artış sağladığı ortaya konulmuştur (Mckinsey, 2021).

Uzaktan çalışma zamandan, trafikten ve ulaşım masraflarında azalma sağlaması, mekânsal esneklik sağlaması, ofis içi çatışmaları engellemesi ve aile-iş dengesini koruması gibi nedenlerle avantaj oluşturmaktadır (Galvez, Martinez ve Perez, 2012). Uzaktan çalışmanın, çalışanların sağlığını ve iş güvenliğini de koruduğuna yönelik araştırma sonuçları bulunmaktadır (Brynjolfsson vd., 2020). Çalışanların uzaktan çalışma durumunda psikolojik sağlıklarının daha iyi olduğu ve bunun çalışanların üretkenliğini, esenliğini ve iş performansını artırdığına ilişkin çeşitli araştırmalar da vardır (Charalampous vd., 2018; Grant vd., 2019; Ferreira, Pereira, Bianchi ve da Silva, 2021; Vyas ve Butakhieo, 2021). Uzaktan

çalışma yönetimi ile esnek bir şekilde çalışılması sadece teknik avantajları nedeni ile değil kültürel değişim ile yarattığı avantajları nedeniyle de giderek artan oranda kabullenilmektedir. Telekom sektörüne yönelik gerçekleştirilen bir çalışmada çalışanların %89'unun uzaktan çalışma yönteminin normalleştirilmesi gerektiğini düşündüğü belirtilmiştir (Hunter, 2018).

Elektronik sağlık uygulaması üzerinden uzaktan sağlık hizmetlerinin sunulmasına yönelik İngiltere'de yapılan bir çalışmada sağlık çalışanlarının çoğunlukla tele-sağlık yöntemini kullandığı bununla birlikte %40'tan fazlasının tele-konferans yöntemini de kullandığı belirtilmiştir. Çalışmada ayrıca uzaktan sağlık hizmetlerinin sunulmasının deneyimi ve sağlık kalitesini artırdığı belirtilirken alınacak eğitimlerin azalacağı ve iş yükünün artacağı konusunda tereddütlerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Richards, King, Reid, Selvaraj, McNicol, Brebner ve Godden, 2005). Klopotek (2017), uzaktan çalışmanın ulaşımında sağladığı avantajdan daha fazla sosyal iletişimi azaltmasının oluşturduğu dezavantajın ön plana çıktığını belirtmiştir.

Uzaktan çalışma durumunda çalışanların performansları daha az görünür olabilmektedir. Çalışanın tüm gün bir iş üzerinde efor sarf etmiş olması ve devamında bir sonuç elde etmemiş olması nedeniyle takdir edilmeyecektir (Bailey ve Kurland, 2002). Bu sebeple uzaktan çalışma durumunda çalışma saatleri daha fazla uzatılarak aile veya sosyal iletişim için ayrılan zamandan kesinti yapılabilmektedir. İş saatlerinin uzamasının bir diğer sonucu da iş saatlerinde aile sorunları ve sosyalleşme ile ilgilenmek olabilmektedir. Özellikle evden çalışanların ailesi ile bir arada olması ve çalışma saatlerinin çok esnek olması hem iş saatlerini hem de aile ile geçirilen saatlerin etkin kullanılmamasına sebep olabilmektedir (Klopotek, 2017). Proje yönetimi konularında yüz yüze toplantı yapılması, bir sorun olduğunda ekip arkadaşlarından hızlı dönüş alınabilmesi ve kararlarda gecikmelerin sorun oluşturabileceği durumlarda uzaktan çalışma dezavantaj oluşturabilmektedir. Uzaktan çalışmanın dezavantaj oluşturabileceği bir diğer durum ise işe yeni başlayan veya yakın iletişim kurulması gereken çalışanlara yönelik yeterli desteğin sağlanamayacak olmasıdır. Ayrıca eşit sürelerde uzaktan çalışmama, kimi çalışanların çalışma alanında bulunmak zorunda olması, uzaktan çalışmaya ilişkin olumsuz bakış açısını artırmaktadır (Hunter, 2018). Uzaktan çalışmanın çalışanlar açısından nasıl algılandığını inceleyen Klopotek (2017)'e göre çalışanlar uzaktan çalışmalarını durumunda örgütsel beklentilerin artacağını düşünmekte olup bu durumda çalışanların sosyal hayatının ve aile hayatının olumsuz etkileneceği sonucuna ulaşılmıştır. Dijital teknolojilerin sık kullanımı ve her an erişilebilir durumda olma duygusu çalışanların stres düzeyini artırarak psikolojik problemler ortaya çıkarmaktadır (Başol ve Çömlekçi, 2022). Uzaktan çalışma konusunda literatürde gerçekleştirilen çalışmalarda, uzaktan çalışılması durumunda çalışanın iş performansı ve sosyal hayatında pozitif olduğu

kadar negatif sonuçların da olabileceği, bu durumun da çeşitli örgütsel ve bireysel faktörlere göre değişebileceği görülmektedir.

Uzaktan Çalışma Konusundaki Çalışmalar

Uzaktan çalışmaya ilişkin bir çok disiplin tarafından çalışma yapılmış olup bu çalışmaların büyük kısmının Covid-19 pandemisi ile ortaya konulduğu görülmektedir. Bu bağlamda uzaktan çalışma yöntemi konusunda yapılan çalışmaları; pandemi öncesi koşullar ve pandemi ile birlikte oluşan koşullar olmak üzere iki dönemi ele alan çalışmalar olarak ayırmak mümkündür. Ayrıca işletme literatüründe uzaktan çalışma kavramının kültür, iş tatmini, kişilik, iletişim, teknostres, örgütsel bağlılık vb. bir çok kavramla ilişkisinin incelendiği görülmektedir (Felstead ve Henseke, 2017; Molino, Ingusci, Signore, Manuti, Giancaspro, Russo, Zito ve Cortese, 2020; Phillips, 2020; Bellmann ve Hübler, 2021; Nadiv, 2021; Evans, Meyers, De Calseyde ve Stavrova, 2022).

Covid-19 pandemisi sürecinde uzaktan çalışmaya uyum konusunda İtalya’da yapılan bir çalışmada (Manzo ve Minello, 2020); çocuklu ailelerde kadınların uzaktan çalışma konusunda erkeklere göre daha dezavantajlı olduğu ve uzaktan çalışmanın kadınlardaki iş performansını olumsuz etkilediği sonucu elde edilmiştir. Aynı çalışmada farklı etnik gruplar arasında da uzaktan çalışmaya uyum konusunda farklılıkların bulunduğu görülmüştür. Pandemi döneminde yapılan ve bu dönemin koşullarının uzaktan çalışmaya etkisinin incelendiği bir başka çalışmada (Wang vd., 2020) iş özelliklerinin uzaktan çalışanların iş etkinliğine ve esenlik durumuna etki ettiği, sosyal destek ve iş bağımsızlığının uzaktan çalışmaya uyumu artırdığı nicel ve nitel yöntemlerle 500’den fazla kişi üzerinde yapılan bu çalışma sonucunda elde edilmiştir. Aynı çalışmada, uzaktan çalışmaya uyum konusunda yaşanan zorlukların başında iletişim teknolojilerinde yaşanan sorunların geldiği ve başka çalışmalarda da görülen ev ortamı ile işe uyum arasında yaşanan sorunun sadece Covid-19 pandemisi dönemine özgü bir durum olduğu görülmüştür. Bir başka çalışmada (Prasad, Mangipudi, Vaidya ve Muralidhar, 2020) Covid-19 pandemisi döneminde uzaktan çalışan bilgi teknolojileri ve e-ticaret çalışanlarında psikolojik faktörler ile uzaktan çalışma ilişkisi ele alınmıştır. Uzaktan çalışmanın çalışanlarda yarattığı sorunların başında; iletişim, yaşı ileri çalışanların teknolojiye adaptasyon sorunu, 7/24 çalışmaya hazır olma endişesi, yalnızlık, insan ilişkileri eksikliği, sağlık açısından kötü alışkanlıklar ve çalışmama eğilimi sayılmıştır. Diğer taraftan uzaktan çalışmanın yaratacağı fırsatlar arasında; iletişim zamanından ve ofis maliyetinden kazanç sağlanması, esnek çalışma zamanı, otonom karar alma ve çalışma ortamında gruplaşmaların oluşmaması sayılmıştır. Pandemi şartlarında uzaktan çalışma uyumunu Hong Kong’lu çalışanlar üzerinde değerlendiren bir başka çalışmada (Vyas ve Butakhieo, 2021) pandemi sürecinde uzaktan çalışma koşullarının ve politikaların netleşmemesi nedeniyle uzaktan çalışmanın

başarılı olarak uygulanamadığı gerek teknolojik uyum gerekse eğitim konusunda eksikliklerin uzaktan çalışmaya adaptasyonu engellediği sonucu elde edilmiştir.

Donnelly ve Johns (2021) tarafından uzaktan çalışma literatürünün derlemesine ilişkin yapılan çalışma sonucunda; uzaktan çalışma konusunda yaşanacak dezavantajları önlemek, sosyal olarak daha fazla ilgi gösterilmesi, eğitim verilmesi gereken çalışanların örgüt içinde uyumunun sağlanması ve dijital örgütleri yaygınlaşması için elektronik insan kaynağı sistemlerinin devreye alınmasının ve başarılı yürütülmesinin önemli olduğu belirtilmiştir. Ferreira vd. (2021) tarafından uzaktan çalışma uyumuna etki eden faktörlerin incelendiği çalışmada; uzaktan çalışmanın çalışanlar arasındaki ilişkiye pozitif etki ettiği, teknolojinin ve esnek çalışmanın iş yaşam dengesine olumlu katkı sağladığı, uzaktan çalışmanın örgüt kültürünü değiştirdiği ve bu kültürün üretkenlik ile iş tatminini arttırdığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Klopotek (2017) tarafından uzaktan çalışmanın genç çalışanlar arasında nasıl algılandığı konusunda yapılan çalışmada özellikle genç çalışanların daha fazla yüz yüze çalışmayı tercih ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle örgütsel yetenekleri kazanma konusundaki çekincelerin uzaktan çalışmayı engelleyen en önemli faktörlerin başında geldiği görülmüştür. Felstead ve Henseke (2017) tarafından uzaktan çalışmanın değerlendirilmesi konusunda yürütülen çalışmada, 20-59 yaş arasındaki çalışanlarda uzaktan çalışmanın zaman içinde arttığı görülmüştür. Haftada en az bir gün uzaktan çalışanların oranına ilişkin yapılan analizde 1997 yılında bu oranın %13.3 olduğu, 2014'te ise bu oranın %17.1'e yükseldiği görülmüştür. Bu oranın 1981 yılına gidildiğinde ise %7'lere kadar düştüğü görülmektedir. Uzaktan çalışmanın çalışanların yetenek düzeylerine göre dağılımının da incelendiği bu çalışmada, özellikle yüksek yetenek gerektiren işlerde uzaktan çalışma oranının diğer yetenek düzeylerine göre yıllar içinde daha yüksek oranda arttığı gözlenmiştir. Uzaktan çalışmaya uyum konusunda çalışanların ve işletmelerin olumlu yaklaştığı görülürken uzaktan çalışanların çalışma saatlerinin daha fazla uzadığı görülmektedir. Uzaktan çalışmanın çalışanların esenlik ve iş-yaşam dengesine etkisinin de incelendiği çalışmada uzaktan çalışma ile iş-yaşam dengesi veya esenlik arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Benzer bir çalışmada Flores (2019) tarafından uzaktan çalışmanın çalışanlar üzerinde etkisi incelenmiş olup iletişim araçlarının ve yeteneklerin uzaktan çalışmaya etkisi ile uzaktan çalışmanın faydaları ve zorlukları araştırılmıştır. Çalışanların uzaktan çalışmaya ilişkin en büyük avantaj olarak gördüğü unsurun esnek çalışma saatleri olduğu en büyük dezavantaj olarak gördükleri unsurun ise iş ve özel hayatın ayrıştırılmasındaki zorlukların olduğu araştırmanın önemli sonuçlarından biri olarak ortaya konulmuştur. Araştırmada uzaktan çalışma sırasında en fazla kullanılan iletişim aracının eposta olduğu ve onu video konferans ile anlık mesajlaşma programlarının takip ettiği görülmüştür. Uzaktan çalışmaya olumlu etki edecek yeteneklerin başında bireysel çalışabilme yeteneğinin ve iş görevlerinin düzenlenmesi yeteneğinin geldiği görülmüştür.

Uzaktan çalışma adaptasyonu üzerine yapılan çalışmalarda öne çıkan konuların başında; örgüt kültürü (Phillips, 2020; Ferreira vd., 2021), üretkenlik (Barabaschi, Barbieri, Cantoni, Platoni ve Virtuani, 2022; Rañeses, Nisa, Bacason ve Martir, 2022), iş performansı (Sullivan, 2012; Elshaiekh, Hassan ve Abdallah, 2018; Grant vd., 2019) ve insan kaynakları politikası (Anand ve Acharya, 2021; Boskovic, 2021; Pass ve Ridgway, 2022) olduğu görülmektedir.

Barabaschi vd. (2022) tarafından İtalya’da faaliyet gösteren 60 KOBİ’den 330 çalışan üzerinde uzaktan çalışmanın üretkenlik üzerinde etkisinin incelendiği çalışmada; güçlendirme ve algılanan üretkenlik ile uzaktan çalışma arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çalışmada ayrıca teknolojik yetenekler ile uzaktan çalışma arasında da anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Barabaschi vd., 2022). Bu çalışmada elde edilen önemli bir sonuç da Covid-19 pandemisinin uzaktan çalışma üzerindeki etkisinin kalıcı olabileceği ve uzaktan çalışmanın örgüt kültüründen etkileneceğidir. Başol ve Çömlekçi (2022) tarafından uzaktan çalışma ve yaşam tatmini arasındaki ilişkide iş tatmininin aracı rolü incelenmiş olup 415 katılımcı üzerinde yapılan çalışmada uzaktan çalışma konusundaki tutum ile yaşam ve iş tatmini arasında anlamlı ilişkinin bulunmadığı görülmüştür. Aynı çalışmada örgütsel destek ve yetenek geliştirme ile iş ve yaşam tatmini arasında pozitif anlamlı ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada ayrıca uzaktan çalışmada iş-yaşam dengesini ölçen çalışmalara ihtiyaç duyulduğu ifade edilmiştir. Benzer bir çalışmada Aslan vd. (2022) tarafından uzaktan çalışmada iş performansı ve iş tatminini algısı 421 çağrı merkezi çalışanı üzerinde ölçülmüştür. Çalışma sonucunda kısmen veya tamamen uzaktan çalışanların iş performansına ilişkin algılarının tamamen işyerinde çalışanlara göre daha yüksek olduğu ölçülmüştür. Ancak aynı çalışmada işyerinin fiziksel konumunun iş tatminini etkilemediği görülmüştür.

Uzaktan çalışma ile insan kaynakları politikalarında değişiklik yapılması ihtiyacını ortaya koyan çeşitli çalışmalar da bulunmaktadır. Pass ve Ridgway (2022) tarafından uzaktan çalışmanın pandemi sonrasında oluşan “yeni normal” koşullara uygun olarak insan kaynakları yönetimini etkilediği bu kapsamda; çalışanların sahip olması gereken yeteneklerine ilişkin değişiklikler gerektiği, kişiye özel ve esnek çalışma modellerinin geliştirilmesi gerektiği ve çalışanların inisiyatif almaları yönünde teşvik edilmesi temel unsurlar olarak ortaya konulmuştur. Benzer çalışmalarda da (Anand ve Acharya, 2021; Boskovic, 2021) insan kaynakları politikası ve çalışan ilişkileri ile uzaktan çalışma adaptasyonu arasında ilişki ortaya konulmuştur. Uzaktan çalışma konusunda az da olsa üzerinde çalışılan konulardan biri de liderlik olup liderlik davranışlarının da uzaktan çalışmaya uyum konusunda etkili olduğu araştırma sonuçlarında görülmüştür (Eccher, 2020).

Uzaktan Çalışma Araştırmalarında Kullanılan Ölçüm Araçları

Uzaktan çalışma konusunda işletme alanında yapılan çalışmalar giderek artmakla birlikte bu alanda algı ölçümüne yönelik yapılan nicel çalışmaların sayısı göreceli olarak azdır. Bununla birlikte yakın zamanda uzaktan çalışma algısını ölçmeye yönelik geliştirilen ölçek sayısı giderek artmaktadır. Uzaktan çalışma konusunda yapılan ölçeklerin bir kısmı farklı dillere uyarlanan çalışmalar olmakla birlikte bir kısmı orijinal dilde geliştirilen çalışmalardır.

Grant vd. (2019) tarafından 260 kişilik örneklem grubu üzerinde çalışarak geliştirilen 4 alt boyut ve 17 maddeden oluşan “Uzaktan Çalışma Yaşam Ölçeği (EWL)” çalışanların uzaktan çalışma durumundaki psikolojik esenlik durumu ile iş etkinliği, örgüt ile ilişkiler ve iş yaşam dengesi boyutlarını ele almaktadır. Çalışmanın Türkçe’ye uyarlanmasına yönelik çalışmalar da bulunmaktadır (Sancak, 2021). Uzaktan çalışma konusunda literatürde kullanılan bir diğer ölçek Başol ve Çömlekçi (2022) tarafından geliştirilen, 323 çalışan üzerinde uygulama yaptıkları “uzaktan çalışma tutumu ölçeği”dir. Araştırmacılar, 16 madde içeren ölçüm aracı kullandıkları çalışmada, “olumlu tutum, beceri geliştirme, olumsuz tutuma direnç ve kurumsal destek” boyutlarını ele almışlardır. Başol ve Çömlekçi (2021) tarafından daha önce aynı ölçeğin 415 kişi üzerinde uygulanmış versiyonunda dört alt boyutun dışında uzaktan çalışma tutumu boyutunun da bulunduğu görülmüştür. Türkçe geliştirilen bir diğer ölçek ise Naktiyok ve İşçan (2003) tarafından evden çalışma tutumuna yönelik oluşturulan soru formunda 664 kişi üzerinde geçerlik ve güvenirliliği kanıtlanmış 3 madde ve tek boyut olan ölçektir.

İşletme alanında yapılan bu çalışmalar dışında uzaktan çalışma tutumuna yönelik farklı disiplinlerde de nitel ve nicel ölçüm çalışmaları yürütülmüştür. Özellikle uzaktan eğitim konusunda yapılan çalışmalarda (Ağır, Gür ve Okçu, 2007; Özkul, Kırnık, Dönük, Altunhan ve Altunkaynak, 2020; Uysal ve Yılmaz, 2020) tutum ölçme amaçlı geliştirilen ve Türkçe’de geçerlik ve güvenirlilikleri kanıtlanmış ölçeklerin bulunduğu görülmüştür. Bu çalışmada daha önce Grant vd. (2019) tarafından farklı dilde geliştirilmiş ve güvenirlilik ile geçerliliği sağlanmış olan Uzaktan Çalışma Yaşam Ölçeği’nin Türkçe’ye uyarlamasının geçerli ve güvenirlir olup olmadığı sorusuna cevap aranacaktır.

YÖNTEM

Veri Toplama Araçları

Uzaktan çalışma konusu özellikle son yıllarda gelişmekte olan konuların başında gelmektedir. Uzaktan çalışma veya tele-çalışma konuları üzerinde yapılan çalışmaların çoğunlukla (Felstead ve Henseke, 2017; Klopotek, 2017; Manzo ve Minello, 2020; Alan ve Köker, 2021; Anand ve Acharya, 2021; Donnelly

ve Johns, 2021; Pass ve Ridgway, 2022) nitel ve kavramsal çalışmalar olduğu, ancak son yıllarda nicel çalışmaların da (Richards vd.,2005; Boskovic, 2021; Barabaschi vd., 2022; Rañeses vd., 2022) arttığı, bu çalışmalar ile uzaktan çalışmaya uyumu ölçmek amaçlı çeşitli anketlerin (Naktiyok ve İşçan, 2003; Grant vd., 2019; Başol ve Çömlekçi, 2021) geliştirilerek uygulandığı görülmüştür. Literatürde yapılan bu çalışmalar incelendiğinde özellikle işletme alanında uzaktan çalışma konusunda Grant vd. (2019) tarafından geliştirilen uzaktan çalışma yaşam ölçeğinin (EWL) çeşitli dillerde kullanıldığı, Türkçe’de de geçerlilik ve güvenilirliğinin test edildiği görülmüştür. Aynı ölçek, Sancak (2021) tarafından 28 sorudan ve 3 boyuttan oluşacak şekilde, geçerlilik ve güvenilirliği test edilerek Türkçeye uyarlanmıştır. Ancak Grant vd. (2019) tarafından ilk aşamada 39 sorudan oluşan soru havuzunun analizler sonucunda bazı maddelerinin uyumsuz olduğu görülerek 17 soruya indirilmiş olması nedeniyle Türkçeye uyarlama ihtiyacı ortaya çıkmıştır.

Grant vd. (2019) tarafından geliştirilen ölçek; etkinlik/verimlilik boyutu, iş-yaşam çatışması boyutu, örgütsel güven boyutu ve esneklik boyutu olmak üzere dört alt boyuttan meydana gelmektedir. Uzaktan çalışma deneyimine sahip iki farklı grup üzerinde test edilen çalışmada birçok sektörden meydana gelen özel sektör ve kamu ile üniversitelerde çalışan katılımcılardan veriler toplanmıştır. Grant vd. (2019) tarafından geliştirilen ve 17 ifadeden oluşan ölçeğin uzaktan çalışma biçimleri arttıkça, üniversitelerde hibrit sisteme geçilme süreci ortaya çıktığı ve bazı sektörlerde de buna yönelik atımlar uygulanmaya başlandığı için bu sektörlerde de ölçeğin uygulanması düşünülmüştür. Bu kapsamda daha önce geliştirilen ölçüm aracının Türkçeye çevirisi konuyla ilgili dil uzmanları ve alan uzmanları tarafından incelenmek suretiyle yapılmıştır. Ölçüm aracı bu alanda çalışan akademisyenlere ön çalışma olarak gönderilmiş, ön çalışma incelenerek onaylandıktan sonra online platform üzerinden katılımcılara sunulmuştur. Uzaktan çalışma kapsamında olan/olmuş kurum, kuruluş ve şirketlerde çalışanlara online platform linki gönderilmek suretiyle ölçüm aracına erişimleri sağlanmıştır. Uzaktan çalışma yöntemini deneyimlemiş olan bu kurum, kuruluş ve şirketlerin; kurumsal eposta adresleri ile anlık grup mesajlaşma yazılımları ölçüm aracına yönlendirme amacı ile kullanılmıştır.

Örneklem

Araştırmanın örneklemini, kamu sektörü, özel sektör ve üniversitelerde uzaktan çalışan ya da bu süreci deneyimleyen çalışanlar oluşturmaktadır. İlgili etik kurul izni Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Alt Etik Kurulunun 21.03.2022 tarih ve 8/97 sayılı kararı ile alınmış olup veriler bu izin doğrultusunda toplanmıştır. Çalışma kartopu örneklem yöntemi ile sadece uzaktan çalışma deneyimi gerçekleştiren çalışanlara yapılmıştır. Bu kapsamda dijital ortamda hazırlanan soru formu web sitesi aracılığı ile anonim olacak şekilde katılımcılara gönderilmiştir. Literatürde örneklem sayısı için madde sayısının 10 katının yeterli olacağı görüşü hâkim olduğundan (Everitt, 1975; Sürücü, Şeşen ve Maslakçı, 2021; Costello ve

Osbourne, 2005); ölçekte 17 ifadenin olduğu düşünüldüğünde çalışma kapsamında ulaşılan 210 kişinin analizler için yeterli olduğu varsayılmıştır.

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik bilgileri, COVID-19 pandemisi öncesinde ve şu anda uzaktan çalışıp çalışmadıkları soruları sorulmuş olup sonuçlar aşağıda, tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların demografik istatistikleri

		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	142	67,6
	Kadın	68	32,4
Yaş	18-25	4	1,9
	26-33	80	38,1
	34-41	67	31,9
	42-49	42	20,0
	50-57	16	7,6
	58+	1	0,5
	Medeni Durum	Bekâr	45
Evli		165	78,6
Lise		1	0,5
Eğitim Durumu	Önlisans	7	3,3
	Lisans	91	43,3
	Lisansüstü (Yüksek lisans ve Doktora)	111	52,9
Çalışılan Sektör	Kamu Sektörü	96	45,7
	Özel Sektör	50	23,8
	Üniversiteler	64	30,5
Toplam İş Deneyimi	1-5 yıl	13	6,2
	6-10 yıl	85	40,5
	11-15 yıl	63	30,0
	16-20	19	9,0
	20 yıl ve üzeri	30	14,3
Covid-19 pandemisi öncesinde hangi sıklıkla uzaktan çalışıyordunuz?	Hiçbir zaman	140	66,7
	Nadiren	30	14,3
	Ara sıra	14	6,7
	Sıklıkla	16	7,6

Şu anda haftada kaç gün uzaktan çalışma yöntemi ile çalışıyorsunuz?	Her zaman	10	4,8
	Uzaktan çalışmıyorum	126	60,0
	1 gün	36	17,1
	2 gün	23	11,0
	3 gün	10	4,8
	4 gün	8	3,8
	5 gün	6	2,9
	7 gün	1	0,5
Toplam	210	100,0	

Tablo 1'e göre araştırmaya katılım sayısı olarak en fazla; erkek (142 kişi), yaş aralığı 26-33 (80 kişi), medeni durum evli (165 kişi), eğitim durumu Lisansüstü (Yüksek lisans ve Doktora) (111 kişi), çalışılan sektör kamu sektörü (96 kişi), toplam iş deneyimi 6-10 yıl (85 kişi) olduğu görülmektedir. Covid-19 pandemisi öncesinde hangi sıklıkla uzaktan çalışıyordunuz sorusunda en fazla cevap hiçbir zaman (140 kişi), şu anda haftada kaç gün uzaktan çalışma yöntemi ile çalışıyorsunuz sorusuna ise en fazla cevap uzaktan çalışmıyorum (126 kişi) olarak ortaya çıkmıştır. Katılımcıların %67'si pandemi öncesinde hiç uzaktan çalışma deneyimi yaşamamıştır. Yine katılımcılardan %60'ı şu anda uzaktan çalışma yöntemiyle çalışmadıklarını belirtmişlerdir. Bu durum, pandemide yoğun olarak yaşanan uzaktan çalışmanın (Urbaniec vd., 2022) hızının düştüğünü ve yerini normal çalışma ya da hibrit çalışmanın (Sokolic, 2022) almaya başladığını göstermektedir.

Verilerin Analizi

İlgili katılımcılardan online olarak elde edilen veriler, Excel yardımıyla Jamovi, SPSS ve AMOS programları kullanılarak analiz edilmiştir. Türkçeye çevirisi yapılan ölçek için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmış, çalışmanın içsel tutarlılığına bakıldıktan sonra Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) test edilmiştir.

COVID-19 pandemisi öncesinde hiçbir şekilde uzaktan çalışmadığı, belirtilen katılımcıların %36'sının yeni normal döneminde uzaktan çalışmaya başladığı görülmüştür. Ancak bu katılımcıların çoğunluğunun haftada sadece bir gün uzaktan çalışmaya devam ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan Pearson korelasyon katsayısı ile yapılan analizlerde yaş ile şu anda uzaktan çalışılan gün sayısı arasında düşük düzeyde pozitif ilişki görülmüştür. Bu sonuca göre katılımcılardan yaşı daha ileri olanların pandemi sonrasında daha fazla uzaktan çalıştığı söylenebilmektedir. Diğer taraftan katılımcıların COVID-19 pandemisi öncesinde ve sonrasında uzaktan çalışılan gün sayısı ile yaş, deneyim ve cinsiyet arasında anlamlı

bir ilişki bulunamamıştır. Toplanan verilerin, Shapiro-Wilk testi sonucuna göre (0.05 anlamlılık düzeyinde) uzaktan çalışma eğilimlerinin normal dağılım gösterdiği görülmüştür.

Sektörler arası farklılıkların uzaktan çalışma eğilimini nasıl etkilediğine yönelik yapılan varyans analizleri ve post-hoc testleri sonucunda; mevcut uzaktan çalışma eğiliminin kamu sektöründe diğer sektörler göre daha az olduğu görülmüştür. Diğer taraftan uzaktan çalışma sırasında iş dışı etkinliklerde aile ile geçirilen zamanın azaldığını düşünen çalışanlar üniversitelerde anlamlı düzeyde daha fazladır. Ancak yine üniversite çalışanları, kamuda çalışanlara göre kuruluşlarının kendilerine uzaktan çalışma konusunda daha fazla eğitim verdikleri ve etkili olmaları konusunda daha fazla güvendiklerini ifade etmişlerdir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

Açıklayıcı faktör analizi (AFA), birden fazla sayıdaki gözlenen değişkenlerden birbiriyle ilişkili ve bağlantılı daha az sayıda ifade (değişken) elde etmek, değişkenleri ortak bir noktada toplamak ve analizleri daha kolay yapmak için yapılan bir analiz türüdür (Büyüköztürk, 2006). Bu bölümde açıklayıcı faktör analizi (AFA) ile ölçeğin alt boyutlarına bakılmıştır. Bu analizde alt boyutlara ve maddelere yer verilmiştir. Ayrıca boyutların açıkladığı varyans toplamları, açıklanan varyans oranları, Kaiser-Meyer-Olkin Testi (KMO), Barlett Küresellik Testi ve Cronbach's Alpha (α) oranlarına bakılmıştır. Sonuçlara bakıldığında ölçeğin AFA değerlerinin uygun olduğu görülmektedir.

Gerçekleştirilen analizler sonucunda ölçek 4 alt boyuta ayrılmıştır. Ölçeğin ayrıldığı alt boyuttaki maddelere ve orijinal çalışmaya bakılarak şu şekilde bir isimlendirme yapılmıştır; Etkinlik/Verimlilik Boyutu (6 madde), İş-Yaşam Çatışması Boyutu (5 madde), Kurumsal Güven Boyutu (3 madde) ve Esneklik Boyutu (3 madde).

Aşağıdaki tablo 2'de açıklayıcı faktör analizi ile elde edilen değerler verilmiştir. Literatürde toplam açıklanan varyansın 0,50'den büyük, KMO'nun mükemmel olması için 0,80'den büyük, Cronbach's Alpha'nın da 0,70'ten büyük çıkması beklenen bir durum olarak görülmektedir (Yaşlıoğlu, 2017; Taber; 2018). Yapılan analiz sonucunda ortaya çıkan sonuç; toplam açıklanan varyansın %65,940 olduğu, KMO değerinin 0,833 çıktığı ve güvenilirlik katsayısı olan Cronbach's Alpha'nın da 0,860 değerine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Açıklayıcı faktör analizi ve boyutların güvenilirlikleri

Boyutlar	Boyutların Açıkladığı Varyans		Kaiser-Meyer-Olkin Testi (KMO)	Cronbach's Alpha (α)	Barlett Küresellik Testi	
	Madde	Toplam				Açıklanan Varyans %
Etkinlik/Verimlilik Boyutu (6 Madde)	UÇ8	3,617	21,274	0,833	0,860	Ki-kare (χ^2) =1713,360
	UÇ11					
	UÇ9					
	UÇ10					
	UÇ5					
	UÇ3					
İş-Yaşam Çatışması Boyutu (5 Madde)	UÇ1	3,326	19,565			Serbestlik derecesi(df): 136
	UÇ4					
	UÇ7					
	UÇ6					
	UÇ2					
Kurumsal Güven Boyutu (3 Madde)	UÇ14	2,351	13,831			
	UÇ13					
	UÇ12					
Esneklik Boyutu (3 Madde)	UÇ17	1,916	11,270			
	UÇ16					
	UÇ15					
Toplam: 17 Madde		Toplam Açıklanan Varyans	65,940			

Gerekli analizler sonucunda eşik değerlerin altında kalan bir ifade olmadığı için orijinal ölçekten hiçbir ifade çıkarılmamıştır. Bu bağlamda alt boyutların geçerliliğinin sağlanması ve her bir boyutun diğer boyutlardan ayrıştığını görmek için Fornell Larcker ayrışma geçerliliği analizi yapılmıştır (Fornell ve Larcker, 1981). Analiz kapsamında değişkenlerin AVE katsayılarının karekökleri alınmış ve değişkenlerin Fornell Larcker değerlerinin aynı satır ve sütunda yer alan diğer değişkenlere göre en azından eşit ya da daha fazla çıkması gerekmektedir (Stieler, 2017; Doğan 2019). Yapılan analiz sonucunda AVE değerlerinin kareköklerinin diğer değerlerden daha büyük olduğu görülmektedir. Ortaya çıkan değerlere göre alt boyutların birbirinden ayrıştığı görülmüştür.

Tablo 3: Fornell Larcker ayrışma geçerliliği analizi

Uzaktan Çalışma Ölçeği	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4
1. Etkinlik/Verimlilik Boyutu	3,2746	1,00437	0,725*			
2. İş-Yaşam Çatışması Boyutu	3,0010	1,14791	,314**	0,754*		
3. Kurumsal Güven Boyutu	3,1206	1,12402	,396**	-,001	0,735*	
4. Esneklik Boyutu	2,9984	1,08907	,482**	,137*	,456**	0,705*

* AVE'nin karekökü.

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), daha önce AFA yapılmış ve sağlam bir yapıya sahip olan ölçeklerin elde edilen veriler ile doğrulanması için gerçekleştirilen bir analiz çeşididir (Gürbüz ve Şahin, 2018; Çalışkan, Akkoç ve Turunç, 2019). DFA, AMOS 24.0 programı üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Tablo 4'te maddelerin faktör yükleri, Cronbach's Alpha, CR ve AVE değerleri verilmiştir. Tablo 4'e göre Cronbach's Alpha değerleri 0,869 ile 0,738 arasında, CR değerleri 0,57 ile 0,50 arasında ve AVE değerleri ise 0,87 ile 0,75 arasında ortaya çıkmıştır. Psaila ve Vagner (2007), ortalama açıklanan varyans (AVE) değerinin 0,40'ın ve birleşik güvenilirlik değerinin (CR) 0,70'ten büyük olması gerektiğini belirtmişlerdir. Tablo 4'e göre çıkan değerler, modelin iç tutarlılık güvenilirliğini ve birleşme geçerliğini sağlamıştır.

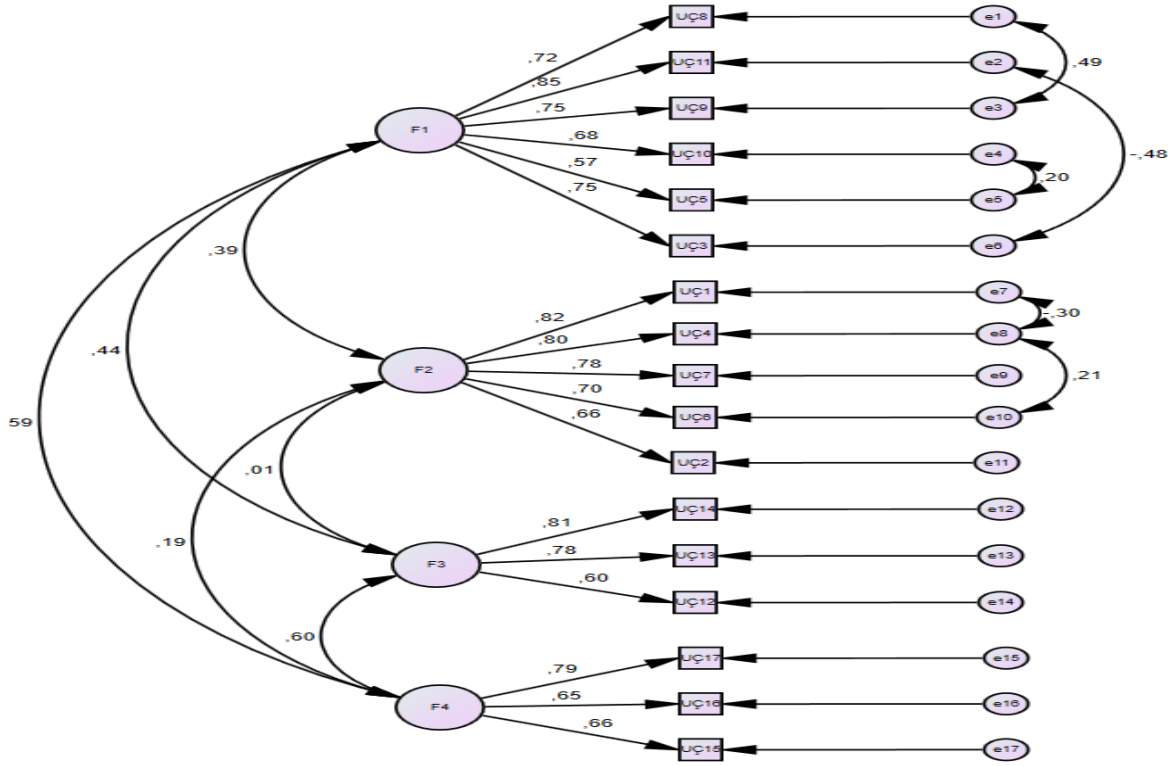
Tablo 4: Doğrulayıcı faktör, güvenilirlik ve benzeşim geçerlilikleri analizleri

Uzaktan Çalışma (E-Work Life) Ölçeği					
Boyutlar	Ölçek İfadeleri	Doğrulayıcı Faktör Yükleri	Cronbach's Alpha (α)	AVE	CR
İş-Yaşam Çatışması	Uzaktan çalışma, ailemle/arkadaşlarımla veya diğer iş dışı etkinliklerle geçirmek istediğim zamanımı azaltmaktadır.	0,82	0,864	0,57	0,87
	Uzaktan çalıştığım zamanlar, normal çalışma saatlerimin dışında sıklıkla işle ilgili sorunları düşünürüm.	0,80			
	Uzaktan çalışma yöntemi ile işe sürekli erişiyor olmak genelde yorucudur.	0,78			

	Uzaktan çalıştığım zamanlarda işle ilgili taleplerin çok daha fazla olduğunu hissediyorum.	0,70			
	Uzaktan çalıştığım zamanlarda sosyal hayatım kötüleşmektedir.	0,66			
Etkinlik/ Verimlilik	Uzaktan çalıştığım zamanlarda işteki görevlerime daha iyi konsantre olabilirim.	0,72			
	Uzaktan çalışma, temel hedeflerime ve sonuçlara ulaşmamda beni daha etkili kılıyor.	0,85			
	Evden çalışırken ailem veya diğer sorumluluklarım nedeniyle çalışmam bölünmüş olsa bile birim yöneticimin beklentilerini karşılarım.	0,75	0,869	0,53	0,87
	Uzaktan/evden çalışma yeteneğim sayesinde genel iş verimliliğim arttı.	0,68			
	Uzaktan çalıştığım zamanlarda iş-yaşam dengesinden memnunum.	0,57			
	Evden çalıştığım zamanlarda dinlenebilmek için işe ne zaman ara vereceğimi/bırakacağımı bilirim.	0,75			
Kurumsal Güven	Kuruluşum, uzaktan çalışma becerileri ve davranışları konusunda eğitim vermektedir.	0,81			
	Kuruluşum, uzaktan çalıştığım zamanlarda görevimde etkili olacağıma güveniyor.	0,78	0,772	0,54	0,78
	Kuruluşumun, etkili çalışmama imkân verecek uzaktan çalışma olanaklarını sağlayacağına güveniyorum.	0,60			
Esneklik	Yöneticim, uzaktan çalıştığım zamanlarda işimi ne zaman ve nasıl tamamlayacağım konusunda tüm kontrolü bana vermektedir.	0,79			
	İşim o kadar esnek ki, istediğim zaman uzaktan çalışmaya kolayca ara verebilirim.	0,66	0,738	0,50	0,75
	Birim yöneticim, tüm işleri tamamlamam koşuluyla, iş saatlerimi ihtiyaçlarımı karşılayacak şekilde esnetmeme izin verir.	0,66			

AFA analizinden sonraki adımda, DFA yapılmıştır. İlgili ölçek, AMOS 24.0 programı üzerinden DFA'ya tabi tutulmuş ve şekil 1'deki model ortaya çıkmıştır. Modelde tüm "standartlaştırılmış faktör yükü değerlerinin" 0,50'nin üzerinde olması gerekmektedir (Şimşek, 2007; Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010). Modele göre tüm standartlaştırılmış faktör yükü değerleri 0,50'nin üstünde çıkmıştır ve hepsi kabul edilebilir düzeydedir.

Şekil 1: Uzaktan çalışma ölçeği doğrulayıcı faktör analizi modeli



Ayrıca AMOS 24.0 programı üzerinden maddelerin anlamlılığı için bazı uyum değerlerine bakılmıştır. Model uygunluğunu ölçmek üzere örnek ve model kovaryans matrislerini karşılaştıran ki-kare testi, ana kütlelin kovaryans matrisi ile uyumu ölçen RMSEA değeri ile modelin uyumunu örneklem sayısından daha az bağımsız şekilde ölçen CFI, IFI ve GFI değerleri incelenmiştir. Çalışmada ele alınan örneklem sayısı göz önünde bulundurularak, örneklem sayısından kaynaklanabilecek hata oluşmaması için NFI uyum değeri dikkate alınmamıştır (Mulaik, James, Alstin, Bennett, Lind ve Stilwell, 1989). Elde edilen değerlere ve bu değerler için referans alınabilecek ölçütler tablo 5'te gösterilmektedir. Doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda elde edilen uyum değerleri ile kabul edilebilir uyum oranları karşılaştırıldığında; ki-kare değerinin 2,204 ile kabul edilebilir değerin de altında çok iyi olduğu, RMSEA değerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu ve model uyum indeksleri olarak alınan CFI, IFI ve GFI değerlerinin de kabul edilebilir düzeyde iyi olduğu görülmüştür. Ayrıca model üzerinde 5 kez modifikasyon gerçekleştirilmiştir. Bu sayede verilerin daha iyi çıkması sağlanmıştır.

Tablo 5: Doğrulayıcı faktör analizleri model uyum indeksleri

Referans Uyum İndeksi	χ^2/sd	RMSEA	CFI	IFI	GFI
Mükemmel Uyum	≤ 3	≤ 0.05	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.90
Kabul Edilebilir Uyum	$3 \leq \chi^2/sd < 5$	≤ 0.08	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.85
Uzaktan Çalışma Ölçeği	2,204	0,076	0,920	0,922	0,884

Kaynak: Bollen, 1989; Cheung ve Rensvold, 2002; Meydan ve Şeşen, 2011; Gürbüz ve Şahin, 2018

SONUÇ VE ÖNERİLER

Gelişen ve dönüşen dünyada, bilgi ve iletişim teknolojileri geliştikçe iş yaşamı da bazı değişikliklere uğramaktadır. Özellikle ciddi biçimde değişen işgücü profili, iş yaşamında Y kuşağından Z kuşağına doğru bir kayışın olması, çalışma ortamının normal ofis ortamından ziyade eve ya da uzaktan çalışılabilecek bir ortama kaydırılmasının talep edilmesine yol açmaktadır. Ayrıca COVID-19 gibi uzun dönemli süren bir pandeminin de tecrübe edilmesi, şirketleri gelecekte daha fazla uzaktan çalışma ya da hibrit çalışma modellerine geçmeye sevk etmektedir. Çünkü pandemi, 2020'nin başlarında sadece birkaç hafta içinde ofis çalışmasını uzak bir çalışma ortamına taşımış ve hem çalışanların hem de diğer tüm paydaşların bu sürece adapte olması istenmiştir. Ofis hayatını birçok çalışan için anlamlı kılan şey ise, insanların birlikte çalışma şeklini destekleyen, yaygın olarak kabul edilen inanç ve uygulamaların kurumsal kültürün sürdürülmesine yardımcı olmasıdır. Pandemi öncesi az da olsa var olan uzaktan çalışma, pandemi sırasında çok yoğun gündeme gelmiş ve uygulanmıştır.

Uzaktan çalışma konusunda son dönemlerde birçok çalışma ortaya çıkmıştır. Literatürde bazı ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmaları da mevcuttur. Özellikle pandemi sırasında uzaktan çalışmak zorunda kalan birçok şirket ve çalışan vardır. Bu amaçla yerli ve yabancı literatürde birçok çalışmada kullanılan “Uzaktan Çalışma Yaşam Ölçeği (EWL)” Türkçe literatüre kazandırılmak istenmiştir.

Bu çalışmada Grant vd. (2019)'nin geliştirdiği Uzaktan Çalışma Yaşam Ölçeğinin (EWL) Türkçeye çevirisinin geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmış, ölçek Türkçe literatüre kazandırılmıştır. Ölçeğin, yapılan analizler sonucunda Türkçe literatüre uygun olduğu ve çalışmalarda kullanılabilmesi görülmüştür. Ölçek, orijinaline uygun olarak “Etkinlik/Verimlilik Boyutu”, “İş-Yaşam Çatışması Boyutu”, “Kurumsal Güven Boyutu” ve “Esneklik Boyutu” olmak üzere dört boyut ve 17 maddeden oluşmaktadır. Örneklem sürecinde kamu, özel sektör ve üniversiteden özellikle pandemi sırasında uzaktan çalışan kişilere ulaşılması, ölçeğe farklı bir anlam ve önem katmıştır. EWL ölçeğinin işletme yönetimi, eğitim, kamu yönetimi ve sağlık

yönetimi alanlarında kullanılabileceği görülmüş olup ölçüm aracının uzaktan çalışanların iş ve aile hayatı dengesine ilişkin algıları da ölçmesi nedeniyle stratejik insan kaynakları yönetimine, örgütsel bağlılığa ve iş performansına ilişkin çalışmalarda katkı sağlaması beklenmektedir.

İlgili ölçeğin, çalışanların uzaktan çalışmaya bakışını ele aldığı ve çalışanlar açısından olaya yaklaştığı göz ardı edilmemelidir. Araştırmanın kısıtları arasında, 210 örnekleme gerçekleştirilmesi, kamu, özel sektör ve üniversitelerden oluşan geniş bir kitleden veri toplanması, zaman ve maliyet kısıtları gibi faktörler sayılabilir. Sonraki çalışmalarda, ölçeğin daha fazla sayıda ve çeşitte örnekleme uygulanması literatürü zenginleştirecektir.

YAZAR BEYANI / AUTHOR STATEMENT

Araştırmacılar makaleye ortak olarak katkıda bulunduğunu bildirmiştir. Araştırmacılar herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

KAYNAKÇA

- Alan H. & Köker, A. R. (2021). Salgın ve uzaktan çalışma düzeninin çalışanların sosyal ağ ilişkilerinin değişimine etkileri: Sistematik yazın taraması ve önermeler. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(4), 1257-1279.
- Ağır, F., Gür, H. & Okçu, A. (2007). Uzaktan eğitime karşı tutum ölçeği geliştirmesine yönelik geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 3(2), 128-139.
- Anand, A. A. & Acharya, S. N. (2021). Employee engagement in a remote working scenario. *International Research Journal of Business Studies*, 14(2), 119-127.
- Aslan, M., Yaman, F., Aksu, A., & Güngör, H. (2022). Task performance and job satisfaction under the effect of remote working: call center evidence. *Economics and Sociology*, 15(1), 285-297. doi:10.14254/2071-789X.2022/15-1/18
- Bailey, D.E. & Kurland, N.B. (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *J. Organiz. Behav.*, 23, 383-400.
- Barabaschi, B., Barbieri, L., Cantoni, F., Platoni, S. & Virtuani, R. (2022). Remote working in Italian SMEs during Covid-19 learning challenges of a new work organization. *Journal of Workplace Learning*, 34(6), 497-512.
- Başol, O. & Çömlekçi, M. F. (2021). Uzaktan çalışmanın sosyal ve demografik değişkenlerle ilişkisi üzerine bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 16(3), 755-776.
- Başol, O. & Çömlekçi, M. F. (2022). Uzaktan çalışma tutumu ölçeği geçerlik-güvenirlik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 243-261.

- Başol, O. & Çömlekçi, M. F. (2022). The Effect of Remote-Work Attitude on Life Satisfaction: Investigating The Mediating Role of Job Satisfaction. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, 77, 23-36.
- Bellman, L. & Hübler, O. (2021). Working from home, job satisfaction and work-life balance- robust or heterogeneous links?. *International Journal of Manpower*, 42(3), 424-441.
- Bollen, K.A. (1989). *Structural Equations With Latent Variables*. John Wiley and Sons, Inc., New York.
- Boskovic, A. (2021). Employee autonomy and engagement in the digital age: the moderating role of remote working. *Economic Horizons*, 23(3), 231-246.
- Brynjolfsson, E., Horton, J.J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G. & TuYe, H. (2020). *Covid-19 And Remote Work: An Early Look At US Data*. NBER Working Paper, No. 27344.
- Büyüköztürk, Ş. (2006). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi: İstatistik, Araştırma Deseni Spss Uygulamaları ve Yorum*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Charalampous, M., Grant, C.A., Tramontano C. & Michailidis, E. (2018). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach, European. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73.
- Cheung, G. W., & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 9(2), 233-255.
- Costello, A. B. & Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research ve Evaluation*, 10(7), 1-9.
- Çalışkan, A., Akkoç, İ. & Turunç, Ö. (2019). Yenilikçi davranış: bir ölçek uyarlama çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1), 94-111.
- ÇSGB (2021). *Covid-19 Döneminde Uzaktan Çalışma Rehberi*, Kiplas: Ankara.
- Delfino, G. F., & Van der Kolk, B. (2021). Remote working, management control changes and employee responses during the COVID-19 crisis. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 34(6), 1376-1387.
- Derks, D., van Duin, D., Tims, M. & Bakker, A. B. (2015). Smartphone use and work-home interference: the moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88, 155-177.
- Doğan, D. (2019). *SmartPLS ile Veri Analizi*. Ankara: Zet Yayınları.
- Donnelly, R. & Johns, J. (2021). Recontextualising remote working and its HRM in the digital economy: an integrated framework for theory and practice. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(1), 84-105.
- Elshaiekh, N. E. M., Hassan, Y. A. A. & Abdallah, A. A. A. (2018). The Impacts Of Remote Working On Workers Performance. *International Arab Conference on Information Technology (ACIT)*, 1-5.

- Evans, A. M., Meyers, M. C., De Calseyde, P. P. F. M. V., & Stavrova, O. (2022). Extroversion and conscientiousness predict deteriorating job outcomes during the COVID-19 transition to enforced remote work. *Social Psychological and Personality Science*, 13(3), 781-791.
- Everitt, B. S. (1975). Multivariate analysis: the need for data, and other problems. *The British Journal of Psychiatry*, 126(3), 237-240.
- Felstead, A. & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195-212.
- Ferreira, R., Pereira, R., Bianchi, I.S. & da Silva, M.M. (2021). Decision factors for remote work adoption: advantages, disadvantages, driving forces and challenges. *J. Open Innov. Technol. Mark. Complex*, 7(70), 1-24.
- Flores, M. F. (2019). Understanding the challenges of remote working and its impact to workers. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 4(11), 40-44.
- Fritz, M. B. W., Narasimhan, S. & Rhee, H. (1996). Adoption of Remote Work Arrangements: An Initial Analysis. Proceedings of the 29th Annual Hawaii International Conference on System Sciences.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Galvez, A., Martinez, A.J. & Perez, J. (2012). Telework and work-life balance: some dimensions for organisational change. *J. Workplace Rights*, 16(3-4), 273-297.
- Grant, C.A., Wallace, L.M., Spurgeon P.G., Tramontano, C. & Charalampous, M. (2019). Construction and initial validation of the e-work life scale to measure remote e-working. *Employee Relations*, 41(1), 16-33.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E (2010). Multivariate Data Analysis a Global Perspective (7th Ed.). USA: Pearson.
- Hunter, P. (2018). Remote Working in Research: An Increasing Usage of Flexible Work Arrangements Can Improve Productivity and Creativity. *Science ve Society*, Embo Reports 20.
- Klopotek, M. (2017). The advantages and disadvantages of remote working from the perspective of young employees. *Scientific Quarterly "Organization and Management"*, 4(40).
- Kumar, V. (2021). What next for the future of remote working?. <https://www.vodafone.com/business/news-and-insights/blog/gigabit-thinking/what-next-for-the-future-of-remote-working> (Erişim Tarihi: 02.07.2022).
- Kumar, P., Sharma, D., & Pandey, P. (2022). Industry 4.0 (I4. 0) based virtual organization model for the coordination of sustainable textile supply chain. *American Business Review*, 25(1), 185-208.

- Manzo, L. K. C. & Minello, A. (2020). Mothers, childcare duties, and remote working under COVID-19 lockdown in Italy: Cultivating communities of care. *Dialogues in Human Geography*, 10(2), 120-123.
- McKinsey (2021). What Employees Are Saying About The Future of Remote Work, Alexander, A., De Smet, A., Langstaff, M., ve Ravid, D. (Ed.). McKinsey ve Company.
- Meydan, H. ve Şeşen, H. (2011). Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M.L., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C.G. (2020). Wellbeing costs of technology use during Covid-19 remote working: an investigation using the Italian translation of the technostress creators scale. *Sustainability*, 12(15), 1-20.
- Mostafa, B.A. (2021). The effect of remote working on employees wellbeing and work-life integration during pandemic in egypt. *International Business Research*, 14(3), 41-52.
- Mulaik, S., James, L., Alstine, J., Bennett, N., Lind, S. & Stilwell, C., (1989). Evaluation of goodness-of-fit indices for structural equation models. *Psychological Bulletin*, 105, 430-445.
- Nadiv, R. (2021). Home, work or both? the role of paradox mindset in a remote work environment during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Manpower*, ahead-of-print.
- Naktiyok, A. & İşcan, Ö. F. (2003). İş görenlerin evden çalışmaya ilişkin tutumları: bireysel özellikler ve iş sürükleyicileri açısından bir uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 6, 53-72.
- Nambisan, S. (2017). Digital entrepreneurship: Toward a Digital Technology Perspective of Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(6), 1029-1055.
- Olson, M.H. (1983). Remote office work: changing work patterns in space and time. *Communications of the ACM*, 26, 3.
- Özkul, R., Kırnık, D., Dönük, O., Altunhan, Y. & Altunkaynak, Y. (2020). Uzaktan eğitim uygulamalarına ilişkin öğretmen görüşleri: ölçek çalışması. *Turkish Studies*, 15(8), 3655-3667.
- Pass, S. & Ridgway, M. (2022). An informed discussion on the impact of covid-19 and 'enforced' remote working on employee engagement. *Human Resource Development International*, 25(2), 254-270.
- Phillips, S. (2020). Working through the pandemic: accelerating the transition to remote working. *Business Information Review*, 37(3), 129-134.
- Prasad, K. Mangipudi, M. R., Vaidya, R. W., & Muralidhar, B. (2020) Organizational climate, opportunities, challenges and psychological wellbeing of the remote working employees during covid-19 pandemic: a general linear model approach with reference to information technology industry in hyderabad. *International Journal of Advanced Research in Engineering and Technology (IJARET)*, 11(4), 372-389.
- Psaila, G., & Roland, W. (2007). E-Commerce and Web Technologies: 8th international conference, EC-web 2007, Regensburg, Germany, September 3-7, Proceedings, 4655, Springer, 2007.

- Rañeses, M. S., Nisa, N., Bacason, E. S. & Martir, S. (2022). Investigating the impact of remote working on employee productivity and work-life balance: A study on the business consultancy industry in Dubai, UAE. *International Journal of Business and Administrative Studies*, 8(2), 63-81.
- Richards, H., King, G., Reid, M., Selvaraj, S., McNicol, I., Brebner, E. & Godden, D. (2005). Remote working: Survey of attitudes to ehealth of doctors and nurses in rural general practices in the United Kingdom. *Family Practice*, 22, 2-7.
- Sancak, D. (2021). Covid-19 Sürecinde Uzaktan Çalışmanın İş Performansı Üzerine Etkisi: Bilişim Teknolojileri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. C.Ş. Eysel (Ed.), *Covid-19 Sürecinde Çalışma Yaşamı ve İşletme Yönetiminde Yaşanan Değişim: Uzaktan Çalışma* içinde (s. 71-112). Ankara: İKSAD.
- Sokolic, D. (2022). Remote work and hybrid work organizations, *78th International Scientific Conference on Economic and Social Development*, (Book of Proceedings).
- Sullivan, C. (2012). Remote working and work-life balance. In N. P. Reilly, M. J. Sirgy, C. A. Gorman (Eds.). *Work and Quality of Life: Ethical Practices in Organizations* (pp.275-290). Springer Science + Business Media.
- Stieler, M. (2017). *Creating Marketing Magic And Innovative Future Marketing Trends*. Bayreuth: Springer.
- Sürücü, L., Şeşen, H. & Maslakçı, A. (2021). Spss, Amos Ve Process Macro İle İlişkisel, Aracı/Düzenleyici Ve Yapısal Eşitlik Modellemesi Uygulamalı Analizler. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*. Ekinoks: Ankara.
- Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273-1296.
- Urbaniec, M., Małkowska, A., & Włodarkiewicz-Klimek, H. (2022). The impact of technological developments on remote working: insights from the polish managers' perspective. *Sustainability*, 14(1), 552.
- Uysal, N. & Yılmaz, M. Ç. (2020). Akademisyenlerde iş yaşam dengesi ve uzaktan çalışmaya ilişkin görüşlerin belirlenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik araştırmalar Dergisi*, 4(1), 26-37.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70, 16-59.
- Vyas, L. & Butakhieo, N. (2021). The impact of working from home during covid-19 on work and life domains: An exploratory study on Hong Kong. *Policy Design and Practice*, 4(1), 59-76.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(Özel Sayı), 74-85.