

UZAKTAN ÇALIŞMA ÜZERİNE SOSYOLOJİK BİR DEĞERLENDİRME

Banu SARIBAY*

Öz

Çalışma, hayatın devamlılığının sağlayan sosyal bir hareket olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsanoğlu var olduğundan beri çalışma hayatı vardır. İlk toplumlarda avcı-toplayıcı olarak sınıflandırılan, sonrasında üst ve alt tabaka ayrımı ile sınırları belirlenen, Sanayi Devrimi öncesi ve sonrasında farklı boyutlar kazanan, günümüzde ise yeni ve değişken biçimlere evrilen tanımları mevcuttur. Son yıllarda birçok bilim insanı tarafından ele alınan uzaktan çalışma kavramı da bu yeni çalışma biçimlerinden birisidir. Uzaktan çalışma aslında 50 yılı aşkın bir süredir var olmasına rağmen bu salgın ile birlikte daha da önem kazanarak, toplumlar için olası bir afet ya da salgına karşı alternatif bir çözüm yöntemi halini almıştır. Covid-19 pandemisi öncesine kadar uzaktan çalışma, bir zorunluluk olmaktan çok kurum ve çalışanın tercihine bağlı bir çalışma yöntemiymişken, yaşanan pandemiyle uzaktan çalışmanın birçok kurum için mecburi hale gelmesi de uzaktan çalışma konusuna yeni bir boyut kazandırmıştır. Dolayısıyla bu yeni durumu araştırma ihtiyacı doğmuş, pandemi sonrası bu konuda yapılan çalışmalar da artış göstermiştir. Uzaktan çalışma ile ilgili literatüre bakıldığında uzaktan çalışmanın iş yaşamına (özellikle de pandeminin uzaktan çalışmaya olan etkisi kapsamında) olan etkileri açısından fazlaca değerlendirildiği görülmektedir. Buradan yola çıkarak literatürde eksikliği görülen uzaktan çalışmanın bireysel ve toplumsal yansımalarının ele alınmasının alan yazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışmada öncelikle uzaktan çalışmaya dair kavramsal bir çerçeve sunulmakta, daha sonra uzaktan çalışmanın kısa bir tarihsel gelişimi, uzaktan çalışmanın geleceği ve son olarak da uzaktan çalışmanın hem birey hem de toplum üzerindeki etkileri incelenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan Çalışma, Esnek Çalışma, Çalışmanın Geleceği

* Dr. Öğr. Üyesi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, İzmir Havacılık MYO, Ulaştırma Hizmetleri Bölümü, bsaribay@thk.edu.tr; ORCID: 0000-0003-3220-8220

Makale Gönderim Tarihi: 02/04/2023, **Makale Kabul Tarihi:** 13/09/2023

A Sociological Evaluation on Remote Working

Abstract

Work is a social movement that ensures the continuity of life. Human beings have been working since the beginning of time. There are definitions that were classified as hunter-gatherers in the first societies, whose boundaries were determined by the distinction between upper and lower strata, which gained different dimensions before and after the Industrial Revolution, and which have evolved into new and variable forms today. The concept of teleworking, which has been discussed by many scientists in recent years, is one of these new forms of work. Although remote working has actually been around for more than 50 years, it has gained more importance with this pandemic and has become an alternative solution method for societies against a possible disaster or epidemic. Until the Covid-19 pandemic, remote working was a working method that depended on the preference of the institution and the employee rather than being a necessity, while the fact that remote working has become compulsory for many institutions with the pandemic has brought a new dimension to the issue of remote working. Therefore, the need to research this new situation has arisen, and studies on this subject have increased after the pandemic. When we look at the literature on remote working, it is seen that remote working has been evaluated in terms of its effects on business life (especially within the scope of the pandemic's effect on remote working). Based on this, it is thought that addressing the individual and social reflections of remote working, which is lacking in the literature, will contribute to the literature. This study first presents a conceptual framework for remote working, then examines a brief historical development of remote working, the future of remote working, and finally the effects of remote working on both the individual and society.

Keywords: Remote Working, Flexible Working, Future of Work.

Giriş

İlk olarak 2019 yılının sonlarında Çin'in Hubei eyaletine bağlı Vuhan kentinde görülen yeni tip Corona virüsü kısa bir süre içinde tüm dünyaya yayılmış, 11 Mart 2020 tarihinde de Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından pandemi olarak ilan edilmiştir. İnsan etkileşiminden yayılan bu virüsü durdurmak, sınırların kalktığı ve çağımıza özgü tüketim ve seyahat

alışkanlıkların oluştuğu bu zamanda oldukça zor olmuştur. Pandeminin yayılmasını önlemek için ülkeler ekonomi, sosyal, eğitim ve sağlık gibi çeşitli alanlarda birtakım politikalar uygulamaya başlamıştır. Uygulanan politikalar hastalığın bulaşma riskini azaltırken üretimin azalmasına neden olmuş bu nedenle farklı esnek çalışma modellerinin uygulanması gündeme gelmiştir.

Esnek çalışma modellerinden birisi olan uzaktan çalışma, son zamanlarda çok yaygın olmasına rağmen yenilikçi bir çalışma tarzı değildir. Uzaktan çalışma küreselleşme ile birlikte değişen ve gelişen şartlara uyum sağlayarak insan emeğini en iyi şekilde kullanmak için ortaya çıkan bir çalışma şekli olarak değerlendirilebilir. İlk olarak 1970'li yıllardaki petrol kriziyle başa çıkmak için enerji tasarrufu sağlama amaçlı önerilen bir çalışma modeli olmuştur. Web of Science'ta yapılan anahtar kelime araması, uzaktan çalışma ile ilgili makalenin ilk olarak 1972'de ortaya çıktığını ve on yıllar içinde konuya ilginin sabit kaldığı, COVID-19 sırasında ise makale sayısının bir yılda %223 arttığı görülmüştür (Huang vd. 2023). Başka bir deyişle, COVID-19 salgınının ortaya çıkmasından sonra bilim insanlarının bu konuya ilgisinin arttığı görülmüştür.

Uzaktan çalışma ilk olarak Jack Nilles'in 1975 yılında bilgi endüstrileri sektörüne ilişkin yayınında "tele çalışma" olarak adlandırılmıştır. Amerikan Ulusal Havacılık ve Uzay İdaresinde mühendis olarak çalışan James Nills telecommuting kavramını o dönemde Los Angeles gibi metropol şehirlerine işe gidip gelme zamanını azaltma ve artan petrol fiyatları nedeniyle enerji tasarrufuna yönelik bir çözüm önerisi olarak ileri sürmüştür (Ölçer, 2004). Uzaktan çalışma ikinci olarak da Frank Schiff, The Washington Post'taki "Evden Çalışma Benzin Tasarrufu Sağlayabilir" konulu makalesinde esnek bir yer (flexplace) olarak tanımlamıştır. Schiff (1979) makalesinde konu ile ilgili olarak, çalışmak için her gün işe gitmek zorunda olunmadığına, bunun avantajlarının neler olduğuna, evden çalışmanın çalışan ve örgüt için uygunsa bir seçenek olarak uygulanması gerektiğine dikkati çekmiştir (Dishman, 2019).

Uzaktan çalışma modelinin tercih edilmesi ve yaygınlaşmasında bireysel ve kurumsal verimlilik, maliyet tasarrufu, iş gücü çeşitliliğinin artırılması, yetenekli çalışanların elde tutulması, internet ve teknolojik alanlardaki gelişmelerin etkili olduğu söylenebilir. Günümüzdeki artan dijitalleşme gereği yaygınlığı giderek artan uzaktan çalışmanın, çalışan bireyler üzerindeki etkileri çok yönlü olmaktadır. Bireylere zaman ve mekândan bağımsız olarak çalışma imkanı veren bu çalışma modelinin olumlu ve olumsuz birçok yönünün olması bu çalışma modelinin devamlılığı hususunda bireysel ve toplumsal tartışmaları da beraberinde

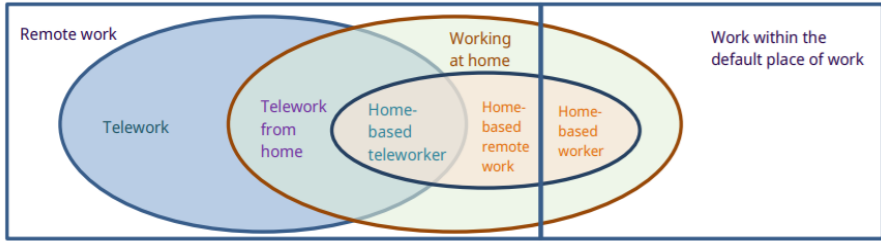
getirmektedir. Uzaktan çalışma modeli, bireylere iş yaşamında özerlik, esnek çalışma saatleri etkin zaman yönetimi (Aksoy vd., 2023; Keser ve Kümbül Güler, 2016), ulaşım masraflarında ve sürelerinde azalma ile daha düşük stres (Harting vd., 2007; Moeckel, 2017), aile üyelerine destek vermede kolaylık ile ev-iş yaşam dengesini sağlama (Nickson ve Siddons, 2011; Bilginoğlu, 2021) gibi avantajlar sunarken beraberinde aidiyet duygusunda azalma (Baruch, 2003), mesleki ve sosyal izolasyon (Dale,2022), iş ve ev ortamı arasındaki ayrımın kalkması (ILO, 2020), öz disiplin ihtiyacı (Tuna ve Türkmendağ, 2020), motivasyon ve kariyer gelişimi sorunları (Ölçer, 2004; Bloom vd., 2015; Wilkie, 2020) ulaşılamama hakkının elinden alınması (Baycık vd, 2021; ILO, 2020), aile ve toplum sağlığının etkilenmesi (Harpaz, 2002), iletişim sorunları ve üretkenliğin azalması (Gönüllü, 2021; Torlak ve Işık, 2021) gibi dezavantajları da beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda çalışmada uzaktan çalışma kavramı birey ve toplum açısından ayrı değerlendirilmiş, gelecekte bu çalışma modeline ihtiyaç duyulup duyulmayacağı sorularına cevap aranmaya çalışılmıştır.

Uzaktan Çalışma Kavramı

Covid-19 süreci ile birlikte dünyada ekonomi, tüketici alışkanlıkları, yaşam stili ve çalışma hayatı biçimlerinde çeşitli değişiklikler olmuştur. Bu süreçte önceden var olan ama yaygın olmayan bazı kavramlar yaşama geçme imkânı bulmuş, “Bir işi yapmak için ofisin içinde olmaya ya da meslektaşlar ile bir arada olmaya gerek var mı?” soruları pandemi ile yanıt bulmuştur. Zihinlerde hep işyeri ile kodlanmış iş kavramının pandemide evden de yürütülebilir olduğu görülmüştür (Bilginoğlu, 2020; Tuna ve Türkmendağ, 2020; Dockery ve Bawa, 2020; Deloitte, 2020; ILO 2020; Baycık vd. 2021; Gönüllü, 2021; Dale, 2022). Pandemiyle birlikte uzaktan çalışmaya, birçok farklı sektörden ve kurumdan geçiş büyük bir hızla gerçekleşmiştir. (Deloitte 2020; ILO 2020; Dockery ve Bawa, 2020). Kurumlar internet ve teknoloji sayesinde aslında daha önceden gündeme aldıkları ya da belli bir alanda uygulamaya başladıkları uzaktan çalışmayı ana gündemlerine almışlardır.

Uzaktan çalışma esnek çalışma modellerinden biridir. Esnek çalışma klasik çalışma modelinden farklı olarak zaman, mekân ve kapsam gibi temel olguların farklılaşabildiği ve tarafların güncel ihtiyaçlarına göre çalışmaya ilişkin unsurların yeniden şekillendirilebildiği bir çatı kavram olarak değerlendirilebilir. Konuyla ilgili literatüre bakıldığında; tele çalışma/ telework (Baruch, 2003; Ölçer, 2004; Meşhur, 2010), esnek çalışma/flexible working (Keser ve Kümbül Güler, 2016; Robbins vd., 2016; Ferrell vd., 2017) yer kavramından bağımsız çalışma/ location-independent working (Naktiyok,

2001), sanal çalışma/virtual workplace (Koçel, 2003) , mobil çalışma/mobil working (Tan, 2007), herhangi bir yerden çalışma/work from anywhere (Choudhury, 2020; Narayanan vd. 2017), evde çalışma/ working at home (Tan, 2007) evden çalışma/working from home (Bloom vd., 2015; Moeckel, 2017; Dockery ve Bawa,2020), uzaktan çalışma/remote working (Dale, 2022; Bilginoğlu, 2021; Tuna ve Türkmenadağ, 2020; Perry vd., 2018) gibi terimlerin kullanıldığı görülmektedir. Kavramların her biri için Cambridge İş İngilizcesi Sözlüğüne ve çalışmaların içeriğine bakıldığında aslında farklı kavramların aynı olguyu tanımlamak için kullanıldığı görülmektedir. Ayrıca Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün COVID 19: Çalışma İstatistikleri Rehberinde ele alınan uzaktan çalışma, tele çalışma, evde çalışma ve ev tabanlı çalışma (home-based work) gibi diğer uzaktan varsayılan diğer esnek çalışma şekilleri incelenmiş; uzaktan çalışmanın diğer varsayılan uzaktan çalışma şekillerini kapsadığına dikkat çekilmiştir (Şekil 1).



Şekil 1. Uzaktan Çalışma ve Diğer Varsayılan Çalışma Şekillerinin İlişkisi
Kaynak: ILO, 2020, s. 7

Bu çalışmada farklı terimlerin kullanımından kaynaklanabilecek kavram karmaşasının önüne geçmek ve ILO'nun kapsayıcı olarak belirlediği "uzaktan çalışma" ifadesinin kullanımı tercih edilmiş ve terim birliği sağlanmaya çalışılmıştır.

Uzaktan çalışma kavramı farklı ifadelerle tanımlansa da bireyin geleneksel işyeri dışında bir yerde çevrimiçi veya çevrimdışı olarak, çalışma zamanını kendisinin belirleyebildiği ya da işletme tarafından belirlenmiş bir programa uyularak çalışmasıdır. Bu bağlamda uzaktan çalışma, kurum binası dışında ev, ofis veya diğer alanlarda akıllı telefon, tablet, dizüstü bilgisayar veya masaüstü bilgisayar gibi teknolojilerden yararlanılarak iş görme olarak tanımlanabilir (Eurofound ve ILO, 2017, s.1). İş kanununa göre uzaktan çalışmanın temel unsurlarını, organizasyon unsuru ve mesafe oluşturmaktadır. Uzaktan çalışmanın organizasyon unsuru, çalışanın iş görme edimini işverenin iş organizasyonuna dahil olarak ifa etmesi oluştururken; uzaktan çalışmanın mesafe unsurunu çalışanın iş görme

edimini klasik iş yeri dışında ifa etmesi oluşturur. Bu unsur, uzaktan çalışmayı karakterize eden en önemli unsurdur (Dulay Yangın, 2016: 150). Uzaktan çalışmada çalışanlar evlerini kullanabilecekleri gibi ortak çalışma alanı olarak belirlenen şirket merkezi dışındaki farklı lokasyon ve tesisler hatta kafelerden sürekli ya da belli aralıklarla sistemlerine bağlanarak işlerini yürütebilirler. Ayrıca abonelik sistemiyle kullanılan kapsül ofisler ile bir iş istasyonu olarak kullanılan karavan ofisler de uzaktan çalışma alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bahsi geçen sıra dışı çalışma alanlarına Finlandiya'nın Lahti Şehri'nde orman ya da parklara yerleştirilen ücretsiz mikro çalışma istasyonları ile Polonya'da Vistula Nehri'nin üzerine kurulan yüzen kapsül ofisler örnek olarak verilebilir (Burgaz, 2021a; Burgaz, 2021b). Ayrıca bir kurumda uzaktan çalışılması, tüm çalışanların bu düzene geçtiği ya da her zaman uzaktan çalıştıkları anlamına da gelmeyebilir. Yapılan işe, kurumun ve çalışanın isteğine göre, belirli günler ya da haftalarda uzaktan olacak şekilde farklı çalışma programları da oluşturulabilmektedir. Böylece çalışan istediği zaman uzakta, istediği zamanda işyerinde çalışma esnekliğini bulabilmektedir (Kaufman vd, 2020). Uzaktan çalışmanın yaygın olarak üç türü bulunmaktadır. Bunlar ev merkezli uzaktan çalışma (Augilera vd. 2016), merkez esaslı uzaktan çalışma (tele merkez, uydu ofis) (Tan, 2007; Meşhur, 2010) ve hareketli uzaktan/mobil ofis (ILO, 2020) çalışmadır.

Uzaktan Çalışmanın Kısa Tarihçesi

Uzaktan çalışma, çalışanların çoğunlukla evden çalıştığı, şirketin telefonu ve e-postası üzerinden iletişim halinde olarak işlerin yürütüldüğü bir çalışma şekli olarak karşımıza çıkmaktadır (ILO, 2020). Dishman (2019), uzaktan çalışmanın yeni bir avantaj olmadığını, 1,4 milyon yıldır var olduğunu dile getirmektedir. Aslında çalışma yaşamının başlangıcında, işi icra etmek için başka bir yere gitmek yoktu. İnsanlar temel ihtiyaçlarını karşılamak ve hayatta kalmak için çalışırlardı. Yerleşik yaşamdan önce avcılık ve toplayıcılık yapan insanlar, yerleşik düzene geçince çiftçilik ve hayvancılıkla uğraşır hale gelmişler; binlerce yıl sonra da ortak alanların bulunduğu longhouse adı verilen büyük evlerde yaşamaya başlamışlardır. Bu evler ortalarında mutfağın olduğu ortak bir yaşam alanı ve ipikçilik, dokuma, terzilik, mandracılık, kasaplık ve tabakhane gibi işlerin yapıldığı çalışma alanı olarak kullanılmıştır. Orta çağ tüccarlarının bu şekilde işlerini evden yürüttükleri bilinmektedir. Bu durum sanayi devrimine kadar bu şekilde devam etmiştir. Uzaktan çalışma olarak adlandırabileceğimiz o zamanların ev eksenli çalışması, Sanayi Devrimi'nden sonra dükkân sahipleri, cenaze salonları ve okullarda aynı binada yaşayan mülk sahipleri, öğretmenler ve hizmetli çalışanlar üzerinden de gelişmeye devam etmiştir. Bu eğilim

Amerika Birleşik Devletleri'nde 20. yüzyıla kadar devam etmiştir (Dishman, 2019).

20. yüzyıla gelindiğinde özellikle elektronik iletişim ve bilişim teknolojilerinin gelişimiyle çalışma yaşamında kaynak planlama, verimlilik ölçme, birlikte çalışabilme ve hizmet ağını büyütme gibi yeteneklerin arttığına tanık olundu. Bilgisayarlar bugünkü bilgisayarlara kıyasla oldukça ilkeldi ama o zamanlarda pek çok hayale imkân vermiştir. Bu bağlamda ünlü bilimkurgu yazarı Arthur C. Clarke'ın 1964 yılında BBC ile yapmış olduğu söyleşisinde iş dünyasına yönelik tahminleri oldukça ilgi çekicidir. Clarke'a göre insanlar işlerini gelecekte Tahiti ya da Bali'den tıpkı Londra'da çalışır gibi yürütebileceklerdir. Yönetsel hatta fiziksel her türlü yetenek ve iş mesafeden bağımsız olarak uzaktan aynı şekilde yapılabilir. Çalışanlar artık seyahat etmeden sadece iletişim kurarak işlerini yapacaklardır. Clarke'ın bu öngörülerini günümüzde gerçekleştirmiş bir kehanet gibi karşımıza çıkmaktadır. Ünlü yönetim gurusu Peter Drucker (1992) da internetin gelişmesiyle birlikte artık ofise gitmenin modasının geçtiğine; Alvin Toffler (2018) de Üçüncü Dalga adlı eserinde dünyayı kitle iletişim araçlarını değiştireceğine, organizasyon yapılarının daha küçük ve esnek hale gelerek çalışanların işe gitmek zorunda kalmayacağı çalışma modellerinin olacağına dikkati çekmişlerdir. 1980'lerde kişisel bilgisayarların, 1990'larda dizüstü bilgisayarlar ve cep telefonlarının ortaya çıkışı, tele konferanslar, elektronik posta ve internetin geleneksel iletişim yöntemlerinin yerini almaya başlamasıyla işletmeler esnek çalışma biçimini denemeye başladılar. Örneğin IBM, bu süre zarfında birkaç çalışanın evine “uzak terminaller” kurup sonrasında da “2009 yılına kadar IBM'in 386.000 küresel çalışanın %40'ının halihazırda evde çalıştığı” bir çalışma programını hayata geçirmiş; böylece ofis alanını 78 milyon fit kare azaltmış ve ABD'de yılda yaklaşık 100 milyon dolar tasarruf ettiğini açıklamıştır (Dishman, 2019; Kizza,2013:140).

Kısacası 1980'lerden bu yana iletişim teknolojilerinin gelişmesi ofis dışı çalışmayı daha cazip hale getirmiş ayrıca üretim odaklı sistemlerden bilgi ekonomisine geçiş de uzaktan çalışma ile yapılacak işlerin sayısını arttırmıştır. 2000'li yıllarda bilişim sektörü gibi pek çok alanda uygulanan uzaktan çalışma, 2020 yılında yaşanan pandemi ile pek çok sektör ve kurum tarafından tercih edilen bir çalışma şekli olmuştur. Başka bir ifadeyle sanayi devriminde evden yürütülen işlerin artan talebi karşılamak üzere fabrika sistemine taşınması nasıl bir istihdam devrimi (Drucker 2010; Berber 2013) yarattıysa; pandemi sürecinde iş yerinden uzaktan (evden) çalışmaya geçişinin de yeni bir istihdam devrimi yarattığı söylenebilir.

Uzaktan Çalışmanın Geleceği

Sanayi devrimi öncesi evde yapılan üretim eksenli evden çalışma kavramı, sanayi devrimi sonrası ve yaşanan teknolojik gelişmelerle birlikte kapsamını genişletmiştir. Aslında 50 yılı aşkın bir süredir var olan uzaktan çalışma dünya genelinde işgücünün sadece belli bir bölümünü kapsamaktaydı. Korona virüs salgınıyla çok sayıda kurum, ofislerini geçici bir süre kapatarak uzaktan çalışmak zorunda kalmıştır. Böylece, uzaktan çalışma tüm dünyada benzeri görülmemiş bir şekilde artış göstermiştir. Pandemiden önce Avrupa ülkeleri içinde %10-30 arasında gerçekleşen uzaktan çalışma oranı pandemi ile %60'lara kadar yükselmiştir. Oranlara bakıldığında Finlandiya'da çalışanların %60'ı; Hollanda, Belçika, Lüksemburg ve Danimarka'da çalışanların %50'den fazlası; İrlanda, Avusturya, İtalya ve İsveç'te ise çalışanların yaklaşık %40'ünün uzaktan çalışmaya başladığı görülmüştür. Hükümetler tarafından uygulanan kısıtlamalar ve evde kalma talimatları ile Avrupa'da neredeyse her 10 çalışandan 4'ü uzaktan çalışmaya geçmiştir (ILO,2020). Yine pandemiden önce, Amerikalı çalışanlarının %5,2'si tam zamanlı olarak evden çalışırken, pandemiden sonra bu oran %56'ya kadar artmıştır (Wigert ve Agrawal, 2022).

Uzaktan çalışmanın yaygınlığını ve etkilerini anlamada dünyaca ünlü araştırma şirketlerinin verilerine bakmanın faydalı olacağı düşünülmektedir. Ernst & Young (EY) Global Limited Şirketi'nin çalışan, işveren, yatırımcı ve öğrenci olmak üzere 300 katılımcıyla gerçekleştirdiği araştırmasında katılımcılara Covid-19 dönemi sonrasında ofiste çalışmaya dönmek isteyip istemedikleri sorulmuştur. Katılımcıların %54'ü bu soruya olumsuz yanıt verirken; yalnızca müdürler ve üst düzey yöneticilerin %53'ünün ofiste çalışmaya istekli oldukları görülmüştür. Araştırmada ayrıca bu süreçte çalışanların yarısı üretkenliklerinin arttığını; Y kuşağı çalışanlar ile Z kuşağından oluşan öğrenci katılımcıların ise %73'ünün iş hayatına adım attıklarında hem ofis hem uzaktan çalışmayı içeren hibrit (karma) bir çalışma modelinde çalışmayı istedikleri ortaya çıkmıştır. Buna karşın yalnızca %4'lük bir kesim tamamen evden çalışmaya dayalı bir modelin kendileri için daha uygun olacağını altını çizirken, %13'lük bir kesim de yalnızca ofisten çalışmayı istemektedir (Ernst & Young, 2020a). Gallup Danışmanlık Şirketi'nin yaptığı araştırmaya göre de hibrit çalışma, klasik çalışma modeline göre daha avantajlı görülmekte ve Y kuşağının büyük bir bölümü de ofise tam zamanlı olarak dönmeyi istemedikleri görülmüştür (Robison ve Hickman, 2021).

Deloitte'in Türkiye genelinde 17 farklı ilden 334 katılımcı ile gerçekleşen araştırmasının sonucuna göre, salgın öncesinde uzaktan çalışmanın işyerlerinde yaygın olmadığı; dijitalleşme sayesinde uzaktan çalışma modeline adapte olunduğu tespit edilmiştir. Uzaktan çalışmaya hızlı geçiş yapabilen sektörlerin başında e-ticaret, medya, reklam, insan kaynakları ve hukuk gelmektedir. Buna karşın geçiş konusunda ağır kalmış sektörler ise enerji, üretim/sanayi, dayanıklı tüketim malları ve kamu sektörleridir. Araştırmaya katılanlar, uzaktan çalışmanın verimliliği olumlu yönde etkilediğini ve salgın sonrasında da evden çalışmaya devam edilmesi yönünde görüş (%72) bildirmişlerdir.

Benzer bir şekilde 2021 yılında GitLab'ın dünya geneline 3900 çalışanla gerçekleştirdiği araştırma üzerine raporda, çalışanların %82'si uzaktan çalışmanın işin geleceği olduğunu ve her 3 çalışandan 1'sinin ileride uzaktan çalışma bir seçenek olarak sunulmazsa işi bırakacakları tespit edilmiştir. Ayrıca Avrupa'da 10.000'den fazla ofis çalışanıyla yapılan bir araştırmaya göre de çalışanların %79'unun ofisten çalışmaya zorlayıcı hareketlere karşı olduğu ortaya çıkmıştır (The Economist, 2021). Uluslararası araştırma ve danışmanlık şirketi Gartner'ın (2020) nisan ayında CFO (Chief Finance Officer)'ların katılımı ile yaptığı anketin sonucuna göre katılımcıların %74'ü, salgın sonrası da çalışanlarının bir bölümünü tamamen uzaktan çalışacak şekilde organize edeceklerini belirtmişlerdir. Deloitte (2021) de doksan dokuz ülkeyi kapsayan 2021 Global İnsan Kaynakları Trendleri raporunda uzaktan çalışmanın salgın sonrasında da tercih edilen bir çalışma modeli haline geleceğine dikkati çekmiştir.

Nomad List, Remote OK ile Buffer Company'nin 2023 yılı uzaktan çalışma raporuna göre de uzaktan çalışma halen daha olumlu olarak algılanmaya devam etmektedir. Araştırmaya katılanların (3000 kişi) %98'i kariyerlerinin geri kalanında uzaktan çalışmayı istemekte ve yine %98'lik bir kesim de uzaktan çalışmayı başkalarına tavsiye etmektedir. Bu iki yanıtın 2022 yılındaki rapora göre artmış olduğu görülmektedir. Genel olarak, katılımcıların yüzde 91'i uzaktan çalışmayla ilgili olumlu (%68 çok olumlu; %23 olumlu) bir deneyime sahip olmaları dikkat çekicidir. Katılımcıların uzaktan çalışma türlerine bakıldığında %64'ünün tamamıyla uzaktan çalışma, % 36'sının ise hibrit olarak çalıştıkları görülmektedir. Çalışanların %71'lik kesiminin tamamıyla uzaktan çalışmayı istedikleri; gerekçe olarak da zamanı kullanmada (%67) ve yaşanan yeri seçmedeki esneklik (%60), çalışma alanı özgürlüğü (%59), işe odaklanma (%51) ve kariyer seçeneklerindeki esneklik (%39) gibi faydaları ileri sürdükleri görülmüştür. Uzaktan çalışmanın zorluklarına ilişkin ise dışarıya çıkmak için bir neden

yoksa evden çıkmayı istememe (%33), yalnızlık (%23), bağlantıyı kesememe (%22), motive olmada zorluk (%20), iş birliği ve iletişimde yaşanan zorluklar (%15) olmak üzere dikkat çekici yanıtlar vermişlerdir. Bu zorluklara karşın katılımcıların %75'inin kendilerini meslektaşlarına bağlı hissetmeleri ve %48'inin kendisini gün içinde enerjik hissetmesi dikkat çeken sonuçlardan olmuştur (Nomad List, Remote OK ve Buffer Company, 2023).

Uzaktan Çalışmanın Toplum Üzerine Etkileri

Alan yazınına bakıldığında uzaktan çalışmanın bireyler, kurumlar ve toplum geneli üzerinde hem olumlu hem de olumsuz olarak iki yönünün olduğu görülmektedir. Ancak uzaktan çalışmanın kalıcı olacağını, işlerin önemli bir bölümünün uzaktan yapılabilir olduğunu gören çok sayıda çalışan ve kurumun işleri eski düzende yapmaya isteksiz olduklarına dair çok sayıda rapor ve haber de dikkat çekmektedir (Ernst & Young, 2020b; The Economist, 2021, Gitlab, 2021, Wigert ve Agrawal, 2022). Geleneksel çalışma modeline geçmeye duyulan isteksizlik de uzaktan çalışmanın sunmuş olduğu faydaların, olumsuz etkilerinden daha fazla olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Choudhury (2020) "Herhangi Bir Yerden Çalışma Yaklaşımını Benimsediğimiz Bir Gelecek" konulu makalesinde uzaktan çalışmanın yaratmış olduğu bu faydalara ayrıntılı bir şekilde değinmiştir. Uzaktan çalışma modeli yaşam kalitesinin artması, geçinme maliyetinin düşmesi, göçmenlik sorunlarıyla başa çıkma ve kadınların iş/yaşam dengesinin sağlamaları bakımından bireylere; çalışanların daha mutlu ve üretken olması, çalışan bağlılığın artması, farklı ülkelerdeki yetkin çalışanlara ulaşma ve düşük emlak maliyetleri bakımından kurumlara; beyin göçünü tersine çevirme potansiyeli ve karbon ayak izini düşürmesi bakımından da çevre ve topluma çeşitli faydalar sağlamaktadır.

1. Bireyler Üzerindeki Etkileri

Uzaktan çalışmanın bireyler üzerindeki etkisine bakıldığında, çalışanların ailelerine ve çocuklarına daha fazla zaman ayırması, çocukların büyükanne ve büyükbabalarını daha düzenli görmesi, tıbbi bakım gerektiren aile üyelerine yakınlık, yaşlı ve engelli aile üyelerine daha fazla zaman ayırma, ev ortamındaki sıcak iklim, daha az stres ve boş zamanları daha etkin kullanabilme gibi sosyal açıdan olumlu etkilerinin olduğu görülmektedir (Mustajab vd. 2020).

Uzaktan çalışma modelinin çalışanları kuruma çektiği gibi aynı zamanda iş-yaşam dengesini ve üretkenliklerini geliştirdiklerine dair kanıtlar bulunmaktadır. Yapılan bir araştırmaya göre uzaktan çalışanların, ofisten çalışanlara göre boş zamanlarında yılda yaklaşık 400 saat ek zaman

kazandıkları ortaya çıkmıştır (Bilginoğlu, 2021). IBM'nin 25.000 çalışanı üzerinde yaptığı araştırma sonucuna göre ofiste çalışanlar haftada ortalama 46 saat çalışırken; evden çalışanlar iş-yaşam çatışması olmadan haftada 50 saat çalıştıkları belirlenmiştir. Çocuk sahibi olan ve evden çalışan kadınlar haftada ortalama 40 saat çalışırken; ofiste çalıştıklarında ise iş yaşam dengesi gerilimi hissetmeden haftada sadece 30 saat çalışabildiklerini ifade etmişlerdir (McShane ve Von Glinow, 2016).

Uzaktan çalışmanın bir de bireylere ekonomik açıdan katkısı bulunmaktadır. Bu bağlamda yol/ulaşım giderleri, kıyafet harcamaları, yemek ve sigorta gibi giderlerden önemli tasarruf elde edilmektedir (ILO,2020). Bu çalışma modelinde yaşanacak yeri seçmedeki özgürlüğün kira giderleri üzerinden de tasarrufu sağladığını söylemek mümkündür. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri Patent ve Ticari Marka Ofisi (USPTO)'nde çalışan bir patent denetçisinin ifadesi bu anlamda örnek oluşturmaktadır. "Yaşadığım yeni yerde Kuzey Virginia'daki maliyetin yaklaşık dörtte birine ve daha büyük bir ev satın alabildim. Tulsa Remote Şirketinin bulunduğu Oklahoma'daki Tulsa şehri gibi bazı yerleşim yerleri uzaktan çalışanları cezbetmek, yerel halkı kendine çekmek ve maliyetleri düşürmek için ortak çaba sarf ediyor. San Francisco'da iki yatak odalı bir dairenin ortalama kirası 4 bin 128 dolarken Tulsa'da ise bu dairenin kirası sadece 675 dolardır". Ayrıca uzaktan çalışma bilgi çalışanlarının, iyi iş imkanlarını garantileyebilmeleri, bunu kısıtlayan kurallar ve göçmenlik sorunlarıyla başa çıkmalarına da yardımcı olmaktadır (Choudhury, 2020:68).

2. Kurumlar Üzerindeki Etkileri

Kurumlarda çalışanların işi gören bireyler olarak baş rolde olmaları ama çalışma sonuçlarının toplumsal olması nedeniyle kurumsal etkinin hem bireysel hem de toplumsal sonuçlarını olduğunu söylemek mümkündür. Kurumlar açısından uzaktan çalışmanın yemek, ulaşım, kırtasiye, gayrimenkul ve enerji kullanımı üzerinde olumlu etkilerinin olduğu görülmektedir. Ayrıca uzaktan çalışma modeliyle çalışanların iş/yaşam dengesini sağlayarak daha moralli olmaları onların motivasyonlarına ve işyeri üretkenliğine de yansımaktadır. Bloom ve arkadaşlarının (2015) çağrı merkezi çalışanları üzerine yapmış oldukları araştırmada, uzaktan çalışma modeliyle çalışanların iş tatmini ve moral düzeylerinde artış ile yıpranma oranlarında azalış, yine üretkenliklerinde %13'lük bir artış ile işten ayrılma oranında %50 düzeyinde bir azalış olduğu tespit edilmiştir. Barrero ve arkadaşlarının (2021) yapmış olduğu bir araştırmada da evden çalışmaya kalıcı geçişin verimliliği toplamda %2.7 oranında arttırdığı belirtilmiştir.

Uzaktan çalışma şirketler için daha az ofis içi çalışan, daha az alan ihtiyacı ve daha düşük emlak maliyetleri anlamına gelmektedir. Amerika Birleşik Devletleri Patent ve Ticari Marka Ofisi (USPTO) 2015 yılında uzaktan çalışmadaki artışın tahminen 38,2 milyon dolar tasarruf sağladığını bildirmiştir (McShane ve Von Glinow, 2016).

Uzaktan çalışma programları ayrıca bir kurumun potansiyel yetenek havuzunu şirketten uzak bir konuma bağlı çalışanları da içerecek şekilde genişletmesi, verimliliğin sağlanması, daha düşük devir hızı oranı, yıpranma oranlarındaki düşüş, çalışan çeşitliliğinin artması, nitelikli işgücünün cezbedilmesi ve elde tutulması bakımından avantajlar yaratmaktadır (Harpaz, 2002; Naktiyok, 2001). Örneğin bazı USPTO çalışanları, tercih ettikleri bölgeleri sevdiikleri ama aynı zamanda buradaki sınırlı iş fırsatlarını fark ettikleri için daha çok çalışmaya ve şirkette daha uzun süre kalmaya motive olduklarını açıklamışlardır (Choudhury, 2020). Aynı şekilde uzaktan çalışma programları ile çalışanların hastalık iznini ve devamsızlığının azaltılabileceği, engelli ve yaşlı çalışanları istihdam etmeyi kolaylaştırabileceği gibi ofisteki az sayıda çalışana aracılık ederek ofis ve park maliyetlerini düşürebileceği de öngörülmektedir (Arvola vd. 2017; Moeckel, 2017). Meşhur (2010)'un Ankara'da gerçekleştirdiği bir araştırmaya göre artan iş verimliliği, maliyetlerin azalması, nitelikli elemanların istihdamı ve ofis mekân alanından tasarruf gibi sebeplerle uzaktan çalışmaya kurumların olumlu yaklaştıkları ortaya çıkmıştır.

3. Toplum Üzerindeki Etkileri

Uzaktan çalışma modeli ilk başta çalışanların ve kurumların ihtiyaçlarına yönelik bir iş modeli gibi görünse de toplumun ihtiyaçlarını da destekleyici bir çalışma modelidir. Uzaktan çalışma küçük çocuklu kadınlar, yaşlılar, engelliler, farklı din, etnik köken ve kültürden insanlar gibi toplumun daha geniş bir kısmını iş yaşamına çekerek onları destekleyici rol oynamaktadır. Barrero ve arkadaşlarının (2021) yapmış olduğu araştırmaya göre ankete katılan 5000 Amerikalıdan üniversite mezunu ve çocuğu olan kadınlar ile beyaz olmayan insanların daha fazla evden çalışma talebinin olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Uzaktan çalışma özel ihtiyaçları olan bireyler için iş yaşamındaki ayrımcılığı azaltacaktır. Uzaktan çalışma ile çalışan engelli bireyler kendilerini daha konforlu bir çalışma ortamında hissedecek; çalışmayan engelli bireyler ise çalışma imkânı bulabilecektir (Shin, 2000; Harpaz, 2002; Meşhur, 2006, ILO, 2020). Berkün (2012) doktora çalışmasında bu çalışma biçiminin engelli bireylere yeni istihdam fırsatları sunarak âtil potansiyelin çalışma yaşamına kazandırılabilabileceğine dikkati çekmiştir.

Uzaktan çalışmanın kadın istihdamına katkı sağlayan bir boyutu vardır. Choudhury (2020)'nin BRAC International'da çalışan kadınlarla yaptığı görüşmede, daha önceleri uzak yerlere seyahat etmek ve ev işlerini başkalarına devretmek konusunda kültürel tabularla kariyerlerine sınır koyan kadınların önünü, uzaktan çalışma modelinin açtığı belirtilmiştir. Uzaktan çalışmanın kadın çalışanlara yönelik sunduğu bir fayda da çift kariyerli aileler sorununa da çözüm sunmasıdır. Çift kariyerli ailelerde genellikle eşlerden birinin kariyerinin diğerine öncelik taşınması yaygındır. Bu öncelik özellikle ülkemiz ve dünya genelinde de erkeğe ait olmaktadır. Bir patent denetçisi kadın çalışanın ifadeleri de bunu destekler niteliktedir. "Eşimin asker olması kariyerimi sürdürmemi engelliyordu. Uzaktan çalışma bu anlamda karşıma çıkan en anlamlı çalışma programı oldu. Hem eşimin peşinden apar topar herhangi bir eyalete gitmeme hem de evim ile topluma katkıda bulunmak için amaçlarımın peşinden gitmeme olanak sağladı" (Choudhury 2020:67).

Uzaktan çalışmanın diğer bir faydası da eski jenerasyonların çalışmasına olanak sağlamasıdır. Değişen yaşam koşulları, artan geçinme maliyeti 64 yaş üstü bireylerin emeklilik planlarını ertelemesine ya da emeklilik sonrası da çalışma gereksinimine neden olmuştur. Uzaktan çalışma sayesinde bu bireyler her gün işe gitmek zorunda kalmayacakları için daha az yorgunluk ve iş stresi yaşayacak ayrıca yeni nesil ile birlikte aynı fiziksel ortamı paylaşmayacakları için onların hızına nasıl yetişirim algısı ya da kuşak çatışması gibi bazı sorunların da önüne geçilebilecektir (Shin vd. 2000).

Uzaktan çalışmanın bir başka sosyal faydası ulaşım ve erişimin zor olduğu izole alanlarda istihdam yaratmak ve böylece bölgesel dengesizliklerin azaltılmasına katkıda bulunmaktır. Ayrıca şehir merkezlerinde iş bulamayan yetenekli olmalarına rağmen kırsal yerleşim yerlerinde hayatını sürdürmeye çalışan bireyleri de uzaktan çalışma ile iş gücüne kazandırmak sürdürülebilir ekonomi bakımından topluma yarar sağlayabilir. Başka bir açıdan da uzaktan çalışma modeli, kurumları genellikle gelişmekte olan pazarlara, küçük kasabalara ve kırsal bölgelere zarar veren beyin göçünü tersine çevirme potansiyeline sahiptir. Uzaktan çalışma şehir yapılarını da değiştirmektedir. İş bulmak için başka bir şehre göç edenler artık kendi yaşam yerlerinde kalabilmektedir. Uzaktan çalışmayla birlikte çalışanlar köyelerine, başka şehir ya da daha kırsal alanlara gitme eğilimi göstermeye başlamıştır (Dinç, 2021).

Son olarak uzaktan çalışmanın çevreye olan faydaların da söz etmek gerekir. Uzaktan çalışmanın kısa tarihçesi kısmında belirtildiği gibi uzaktan çalışma kavramı 1970'li yıllardaki petrol krizinden sonra enerji tasarrufu amaçlı öne sürülmüştü. Günümüzde de artan geçinme maliyeti, kentlerin

doluluğu ve kirliliği, trafik sıkışıklığı, yaşanan salgın ve doğal afetler nedeniyle uzaktan çalışmanın bir trend olarak uygulanmaya devam ettiği görülmektedir. Bu çalışma modelinin trafik sıkışıklığını azaltma, araçların neden olduğu hava ve gürültü kirliliğini azaltması, olası kazaları önlemesi ve yol bakım-onarımı gibi maliyetleri azaltması üzerinde olumlu etkilerinin olduğu değerlendirilmektedir. Örneğin 2018'de Amerikalıların işe gidip gelme süresi ortalama 27,1 dakika yani haftada yaklaşık 4,5 saattir. Bu gidiş gelişlerin uzaktan çalışma ile ortadan kaldırılması, özellikle çoğu insanın arabayla işe gidip geldiği yerlerdeki emisyon oranlarında ciddi bir azalma sağlamıştır. USPTO şirketi uzaktan çalışanlarının 2015 yılında merkeze gitmiş olsalardı 84 milyon daha fazla mil yol kat edeceklerini, gitmemiş olmalarının da karbon emisyonlarını 44 bin tondan fazla azalttığını ölçümlenmişlerdir (Choudhury, 2020). Başka bir deyişle sürdürülebilir bir çevreyi destekleyen işletmeler, bu çalışma modeli ile çevreye verdikleri zararı da en aza indirebilir. Bu bağlamda uzaktan çalışmanın enerji tasarrufu ve çevre sağlığı üzerine olumlu etkileri kapsamında sürdürülebilir bir yönetim stratejisi olarak da kullanılmasının uzun vadede sürdürülebilir kalkınmaya önemli katkılar sağlayacağı söylenebilir.

4. Uzaktan Çalışmanın Olumsuz Etkileri

Uzaktan çalışmanın farklı kaynaklarda bireyler, kurumlar ve toplum geneli üzerinde olumsuz etkilerinin olduğuna değinilmiştir, bu etkiler şu şekilde değerlendirilebilir:

- Ev-iş yaşam dengesinin bozulması, iş ve ev alanı sınırlarının korunamaması (Bilginoğlu,2021; Mustajab vd., 2020)
- Sosyal iletişim eksikliği, azalan aidiyet, sosyal izolasyon, dikkat dağınıklığı, motivasyon sorunları (Harpaz, 2002; Meşhur, 2010; Tuna ve Türkmendağ, 2020; Dale,2022)
- Profesyonel yardım eksikliği, donanım ve teknik destekten mahrum kalma (Harpaz, 2002; Baycık vd.,2021; Gönüllü, 2021)
- Daha uzun süre çalışma ve bağlantıyı kesememe problemi (Baycık vd.,2021, Ölçer, 2004)
- Artan elektrik ve internet maliyetleri (Gönüllü, 2021)
- Uzaktan çalışmanın her kişi, iş veya sektöre uygun olmaması (Deloitte, 2020)
- Kariyer gelişimi yönündeki kaygılar, statünün korunması ve terfi yönündeki endişeler (Ölçer, 2004; Bloom vd, 2015, Gönüllü, 2021)
- Çalışanların kurumla özdeşleşmesi ve örgütsel bağlılık geliştirmelerinin zayıflaması (Tuna ve Türkmendağ, 2020)

- Çalışma kültürünün gelişmesi ve sürdürülmesi yönündeki endişeler (Sarıbay, 2021)
- Artan bilişim teknolojileri talepleri, güvenlik sorunları (ILO, 2020)
- Performansın izlenmesi ve ölçülmesindeki zorluklar (Naktiyok, 2001, ILO,2020)
- Çalışanların izlenmesindeki güçlükler, sanal kaytarma davranışının artması (Ölçer, 2004)

Değerlendirme

Uzaktan çalışma modeli 50 yılı aşkın bir süredir var olan ve pandemi süresince insanların ve kurumların hayatlarını sürdürebilmelerine olanak sağlayan bir çalışma şekli olmuştur. Covid-19 pandemisi ile bireyler, kurumlar ve toplumlar öncelikle hayatta kalabilmek için yeni yaşam stratejileri geliştirmişlerdir (Friedman, 2020). Bu yaşam stratejilerinden biri de uzaktan çalışma olmuştur. Uzaktan çalışma, zorunlu dijital dönüşüm ile hayatın normal haline gelmiştir. Salgının resmi olarak duyurulduğu tarihten bu yana uzaktan çalışmanın geleceğinin ne olacağı, çalışanları ve kurumları nasıl bir çalışma ortamının beklediği, bu durumun toplum üzerindeki etkilerinin neler olacağına dair sorular halen daha önemini korumaktadır. Bu noktada uzaktan çalışmanın çevresel ve küresel şartlar göz önünde bulundurulduğunda, olası bir salgın ya da doğal afetlere karşı aksiyon alınmasını sağlayan insanları ve toplumları koruyan, dijital dönüşüme uygun tüm sektörlerde uygulanmaya devam edeceğini söylemek mümkündür.

Uzaktan çalışma modeli ile ilgili öncelikle her sektör, kurum ya da iş için uygun olmadığı belirtilmesi gerekir. Belirli sektörlerde, örneğin yazılım, mimarlık, müşteri hizmetleri, rutin bilgi işleme, tasarım, satış, danışmanlık, finans, bankacılık, sigortacılık ve eğitim gibi alanlarda uzaktan çalışma oldukça uygun bir uygulamadır. Ancak işin doğası gereği üretim sektörü, tarım, turizm ve ulaştırma gibi hizmet sektörleri evden çalışmaya uygun sektörler değildir. Deloitte (2020)'in Türkiye genelinde 17 farklı ilden 334 katılımcı ile gerçekleştirdiği araştırmanın sonucu bunu desteklemektedir. Boston Consulting Group'un yaptığı 12.000'den fazla profesyonelin katıldığı araştırmanın sonucu uzaktan çalışmanın her iş için uygun olmadığını göstermektedir. Araştırmaya göre bireysel görevlerde çalışanlar uzaktan çalışma modelinde kendilerini %76 oranında daha üretken bulurken; iş birliği ve ekip çalışması gerektiren işlerde ise bu oran %44'e gerilemektedir.

Birey açısından uygunluk durumuna bakıldığında toplumda ayrımcılığa uğrayan kadınlar, engelliler gibi bireyler açısından avantajlı görülen bir istihdam şekli olarak değerlendirilebilir. Kadınların erkeklere

oranla toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı ev işleri, çocuk bakımı gibi işlerle daha fazla ilgilenmelerinden dolayı bu çalışma şekli ile onlara iş yaşamlarında kolaylık sağlayabilmektedir. Engelli bireyler içinde işe gidip gelirken harcayacakları zaman, maliyet ve ulaşımda karşılaşılabilecekleri engeller nedeniyle evden çalışmalarının daha rahat bir çalışma şekli olacağı söylenebilir. Aynı zamanda işyerlerinde ayrımcılığa uğrayan bireyler içinde avantajlı görünmektedir. Uzaktan çalışma ayrıca dijital teknolojinin hızla yayıldığı ve internetin geniş kitlelere ulaştığı dönemde büyüyen Y kuşağı ve dijital dünyanın doğal bir parçası olarak büyüyen Z kuşağına mensup bireyler için uygun bir iş yapma modeli olarak da değerlendirilebilir.

Uzaktan çalışmanın iş ve yaşam dengesine yönelik etkileri hem olumlu hem de olumsuz olarak değerlendirilmektedir. Evde geçirilen zaman, çocukların yaşı, evde bakıma ihtiyaç duyan aile üyelerinin varlığı ve evin çalışmaya uygunluğu gibi değişkenler uzaktan çalışmanın iş ve aile yaşamına olan etkisini olumsuz yönde değiştirebilmektedir (Harpaz, 2002). Bazı bireyler uzaktan çalışmada elverişli bir ev ortamı oluşturmakta zorluk çekebilme, özellikle çocuklar ebeveynlerini çalışırken bölme eğiliminde olduklarından bireylerin verimliliği düşebilmektedir. Bunların dışında uzaktan çalışmada verimlilik adına kendi kendini motive edebilme, öz disiplinli, az denetimle çalışabilme, etkin iletişim kurabilme, sorun çözme becerisi gelişmiş, kendi iş programlamasını yapabilen, içedönük, sorumluluk sahibi ve duygusal açıdan istikrarlı (beş büyük kişilik modeli) olan bireylerin daha başarılı olabileceğini söylemek mümkündür.

Uzaktan çalışmanın hem birey hem de kurum olarak bütüncül ve olumlu ve olumsuz olmak üzere iki yönde değerlendirmek gerekirse o uzaktan çalışma sayesinde bireyler iş ortamının yarattığı stresten etkilenmeyeceklerdir. Erken kalkmadıkları ve işe geç kalmama adına trafik stresine girmedikleri için de yine çalışanların stres seviyelerinin bu durumdan olumlu etkileneneceğini söylemek mümkündür. Böylece yorgunluk, verimsizlik, işten kaytarma, dedikodu ve gönülsüz çalışma gibi durumların önüne geçilecektir. Ayrıca işe gidip-gelirken harcanan zamanların yerine kendisi, ailesi ya da yakın çevresine ayırdığı zamanla daha enerjik, daha moralli ve daha az yorgun bireylerin olmasının hem bireysel hem de toplumsal sağlığa büyük katkıları vardır. Aynı zamanda ofiste gün içinde hızlı ve sağlıklı yiyecekler tüketme yerine evde daha sağlıklı yiyeceklerin tüketilmesinin de birey ve toplum sağlığı üzerine olumlu etkileri vardır. Bunların dışında uzaktan çalışma, toksik bir çalışma ortamına maruz kalanlar ile mobbinge uğrayan çalışanların da işgücünü verimli kullanmalarına olanak sağlayarak hem bireysel hem de kurumsal verimliliğe katkı sağlamaktadır. Birey ve

toplum sağlığını destekleyici diğer bir husus da uzaktan çalışmanın doğa dostu bir çalışma modeli olarak sürdürülebilir kalkınmayı desteklemesidir.

Uzaktan çalışma, yalnızlık ve sosyal izolasyon riskini artırabilir. Uzaktan çalışma ile ortaya çıkan sınırlı iletişim, bireyleri yüz yüze etkin iletişimden uzaklaştırarak diğer insanlarla duygusal açıdan iletişim kurmalarını engel olmaktadır. Bu modelle çalışanların üstleriyle ve meslektaşlarıyla sosyalleşme imkânının azalması çalışanlarda izolasyon duygusunun gelişmesine neden olabilmekte ve motivasyonlarını etkileyebilmektedir. Böylece işe ve sosyal çevresine yabancılaşmış bireylerin kurumlarına olan aidiyet duyguları ve iş tatminleri azaldıkça kurumların örgüt kültürü yaratma, örgütsel bağlılığı ve öğrenen organizasyonlar olma kabiliyetlerinin zayıflayacağına dikkati çekmek gerekir.

Son olarak bireylere, topluma ve çevreye fazlaca olumlu etkileri bulunan bu çalışma modelinin doğası gereği teknolojik yöntemlerle iletişimi sağlamasının ilerleyen süreçte sosyal iletişimi zayıflatarak toplumsal iletişim kopuklarına sebep olabileceği sosyolojik açıdan en büyük sorun olarak değerlendirilebilir. Ancak uzaktan çalışmanın olası bir afet ya da salgınlara hazırlıklı olma ve sürdürülebilir bir çevre yaratma konusundaki önemli katkıları nedeniyle ilerleyen zamanlarda vazgeçilmemesi gerektiği ancak hem ev hem de kurumdan çalışarak sosyal iletişimin azalmadığı karma/hibrit modellerin oluşturulmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Çıkar Çatışması Bildirimi: Yazar, çıkar çatışması bildirmemiştir.

Kaynakça

Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A. & Proulhac, L. (2016). Home-based telework in France: Characteristics, barriers, and perspectives. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 92, 1-11.

Aksoy, C.G., Barrero J.M., Bloom, N., Davis, S.J., Dolls, M. & Zarate, P. (2023). Time savings when working from home. *IZA Institute of Labor Economics*, 1-10.

Arvola, R., Tint, P., Kristjuhan, Ü., & Siirak, V. (2017). Impact of telework on the perceived work environment of older workers, *Scientific Annals of Economics and Business*, 64(2).

Barrero, J.M., Bloom, N. & Davis, S.J. (2021). İnsanları tam zamanlı olarak ofise dönmeye zorlamayın. *Harvard Business Review Türkiye*. <https://hbrturkiye.com/blog/insanlari-tam-zamanli-olarak-ofise-donmeye-zorlamayin>

Barrero, J.M., Bloom, N. & Davis, S.J. (2021, April 22). *Why working from home will stick*. University of Chicago, Becker Friedman Institute for Economics Working Paper No. 2020-174. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3741644

Baruch, Y. (2003). The status of research on teleworking and an agenda for future research. *International Journal of Management Reviews*, 3, 113- 129.

Baycık, G., Doğan, S., Yangın Dulay, D. & Yay, O. (2021). COVID 19 pandemisinde uzaktan çalışma tespit ve öneriler. *Çalışma ve Toplum*, 3(70), 1683–1728.

Berber, A. (2013). *Klasik yönetim düşüncesi, geleneksel ve klasik paradigmalara klasik ve neo-klasik örgüt teorileri*. Alfa Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Berkün, S. (2012). *Özürülerin istihdamında ev esaslı tele çalışma (Evde tele çalışma): Bursa ili belediyelerinden örnekler*. (Doktora Tezi), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bilginoğlu, E. (2021). COVID-19 pandemisi sırasında uzaktan çalışmanın artan önemi: Bilinen yanlışlar ve doğruları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2, 1099-1146.

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. & Ying Z.Y. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 165-218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>

Burgaz, E. (2021a, 30 Eylül). *Finlandiya'da ormanlara kurulan mikro çalışma istasyonları*. <https://bigumigu.com/haber/finlandiya-da-ormanlara-kurulan-mikro-calisma-istasyonlari/>

Burgaz, E. (2021b, 21 Mayıs). *Yüzen kapsül ofisler*. <https://bigumigu.com/haber/yuzen-kapsul-ofisler-enclaves/>

Choudhury, P. (2020, November). Herhangi bir yerden çalışma yaklaşımını benimsediğimiz bir gelecek. *Harvard Business Review Türkiye*, 9(11), 64-73.

Dale, G. (2022). *Uzaktan çalışma devrimi başarılı, üretken ve yetkin uzaktan çalışma için etkili ipuçları*. İstanbul. Nova Kitap.

Deloitte Global (2020, Nisan). İşin geleceği, uzaktan çalışma sisteminde organizasyonel dayanıklılığı korumak. *Deloitte Türkiye*. <https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/human-capital/articles/in-gelece-i-uzaktan-calma-sisteminde-organizasyonel-dayankil-k.html#>

Dinç, F.M. (2021, March). Evden çalışan çalışana. *Z Raporu*, 22, 44-49.

Dishman, L. (2019, April, 16). No, remote work isn't a "new" perk—it's been around for about 1.4 million years. *Fast Company*, <https://www.fastcompany.com/90330393/the-surprising-history-of-working-from-home>

Drucker, P. F. (1992). *Managing for the future*. New York: Butterworth-Heinemann.

Dockery, M. & Bawa, S. (2020, May 8). Working from home in the COVID-19 lockdown, Bankwest Curtin Economics Centre Research Brief COVID-19, https://bcec.edu.au/assets/2020/05/BCEC-COVID19-Brief-4_Working-from-home.pdf

Dulay Yangın, D. (2016). 6715 Sayılı Yasa'nın uzaktan çalışmaya ilişkin hükümleri ve değerlendirilmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 36, 148-171.

Ernst & Young (2020a, November 13). Çalışma dünyasının geleceği: COVID-19 ve yeni normal. *Ernst & Young Global Limited*, https://www.ey.com/tr_tr/ey-turkiye-yayinlar-raporlar/calisma-dnyasinin-gelecegi

Ernst & Young (2020b, November 17). Why remote working is the way forward, https://www.ey.com/en_gl/alliances/why-remote-working-is-the-way-forward.

Eurofound & ILO. (2017). *Her zaman, her yerde çalışmak: iş dünyasına etkileri*. Lüksemburg ve Cenevre: Avrupa Birliği ve ILO Yayın Ofisi.

Ferrell, O.C., Hirt, G., A. & Ferrell, L. (2017), *İşletme* (U. Akkücü, Ed.). Nobel Akademik Yayıncılık. (Original work published 2013).

GitLab. (2021, April 27). 2021 Remote work report [Press release]. <https://about.gitlab.com/press/releases/2021-04-27-annual-gitlab-remote-work-report.html>

Griffis, H. (2023). Key insights from the 2023 state of remote work <https://buffer.com/resources/insights-2023-state-of-remote-work/>

Gönüllü, C. (2021). Türkiye’de “Tele Çalışma” üzerine sosyolojik bir değerlendirme: Gölge çalışanlar. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 38(1), 41-57.

Harpaz, I. (2002). Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. *Work Study*. 51(2), 74-80.

Hartig, T., Kylin, C., & Johansson, G. (2007). The telework tradeoff: Stress mitigation vs. constrained restoration. *Applied Psychology*, 56(2), 231-253.

Huang, Z., Becky, PY L. & Axhausen, K.W. (2023). Travel behaviour changes under work-from-home (WFH) arrangements during COVID-19. *Travel Behaviour and Society*, 30, 202-211.

International Labour Organization (ILO), (2020). *COVID-19: Guidance for labour statistics data collection*. ILO Technical Note.

Kaufman E., Lovich, D., Bailey, A., Messenböck, R. & Schuler, F. (2020). *Remote work works-where do we go from here?*. BCG. <https://www.bcg.com/publications/2020/remote-work-works-so-where-do-we-go-from-here>

Keser, A. & Kümbül Güler, B. (2016). *Çalışma psikolojisi*. Kocaeli: Umutepe Yayınları.

Kizza, M. J., (2013). *Ethical and social issues in the information age*. Springer-Verlag London.

Koçel, T. (2003). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

McShane, S.L., & Von Glinow, M.A. (2016). *Örgütsel davranış* (A. Günsel & S. Bozkurt, Eds.). Nobel Akademik Yayıncılık. (Original work published 2014)

Meşhur, H. (2006). *Engellilerin bir istihdam seçeneği olarak tele çalışma: modellenmesi ve modelin kent planlama açısından irdelenmesi*. (Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Meşhur, H. (2010). Organizasyonların tele çalışmaya ilişkin tutumlarına yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 1-24.

Moeckel, R. (2017). Working from home: Modeling the impact of telework on transportation and land use. *Transportation Research Procedia*, 26, 207- 214.

Mustajab, D., Bauw, A., Irawan, A., Rasyid, A., Aldrin Akbar, M. & Amin Hamid, M. (2020). COVID-19 Pandemic: What Are The Challenges And Opportunities For E-Leadership?. *Fiscaoeconomia*, 4(2), 483-497.

Narayanan, L., Shanker M., Michel P., & Prosper B. (2017). Telecommuting: The work anywhere, anyplace, anytime organization in the 21st century. *Journal of Marketing & Management*, 8(2), 47-54.

Naktiyok, A. (2001). Yer ve zaman kavramından bağımsız çalışma: Bireysel etkileri üzerine bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 49-60.

Nickson, D. & Siddons, S. (2011). *Remote working linking people and organizations*. USA: Routledge Taylor&Francis Group.

Nomad List, Remote OK & Buffer Company (2023). State of remote work 2023 [Araştırma raporu]. <https://buffer.com/state-of-remote-work/2023>

Ölçer, F. (2004). Telework: 21. yüzyılın yeni çalışma biçimi. *Öneri Dergisi*, 6(22), 145-165.

Perry, S., J., C., Rubino, E. & Hunter, 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.

Robbins, S.P., Decenzo, D., A. & Coulter, M. (2016). *Yönetimin esasları* (A. Öğüt, Ed.). Nobel Akademik Yayıncılık. (Original work published 2013).

Robison J. and Hickman, A. (2021, February 19). Leading teams forward, advised by Gallup Remote Work Trends, Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/329726/leading-teams-forward-advised-gallup-remote-work-trends.aspx>

Sarıbay, B. (2021). The relationship between remote work and organizational culture. In Özer Torgalöz, A. & Batuk Ünlü, S. *Remote and Hybrid Working: Varinats, Determinations, Outcomes*. Berlin, Peter Lang GmbH.

Shin, B., El Sawy, O. A., Sheng, O. R. L., & Higa, K. (2000). Telework: Existing research and future directions. *Journal of organizational computing and electronic commerce*, 10(2), 85-101.

Tan, G. (2007). *A tipik iş sözleşmelerinden evde çalışma ve tele çalışma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 47-48.

The Economist (2021, April 8). A bright future for the world of work. <https://www.economist.com/special-report/2021/04/08/a-bright-future-for-the-world-of-work>

Toffler, A. (2018). *Üçüncü dalga bir fütürist ekonomi analizi klasiği*. Koridor Yayıncılık.

Torlak, Ö. & Işık, İ. (2021), Esnek çalışmada psikososyal riskler. *Artıbülden*, 42-46.

Tuna, A. A. & Türkmendağ, Z. (2020), Covid 19 pandemi döneminde uzaktan çalışma uygulamaları ve çalışma motivasyonunu etkileyen unsurlar. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3246-3260.

Wigert, A. & Agrawal, S. (2022, August 31), Returning to the office: The current, preferred and future state of remote work. <https://www.gallup.com/workplace/397751/returning-office-current-preferred-future-state-remote-work.aspx>

Wilkie, D. (2020, June 23). Will remote work hinder careers? <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/people-managers/pages/coronavirus-career-progression-.aspx>