

## Uzaktan Çalışma Tutumunun Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi

### Investigation of Remote Working Attitudes in Terms of Demographic Variables

Abdulsamet Duran<sup>1\*</sup>   
Musa Said Döven<sup>2</sup> 

<sup>1</sup> Yozgat Bozok Üniversitesi, Yozgat, Türkiye. [abdussamedduran@gmail.com](mailto:abdussamedduran@gmail.com)

<sup>2</sup> Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Tokat, Türkiye, [saiddoven@yahoo.com](mailto:saiddoven@yahoo.com)

\*Sorumlu Yazar/Corresponding Author



Geliş Tarihi/Received: 31.07.2024  
Kabul Tarihi/Accepted: 05.12.2024  
Yayımlanma Tarihi/ Available Online:  
24.12.2024

**Öz:** Araştırmanın amacı, uzaktan çalışma tutumunun çeşitli demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesidir. Araştırma modeli, nicel araştırma yöntemlerinden olan betimsel araştırma temelinde tasarlanmıştır. Çalışma grubunu uzaktan ya da hibrit çalışma şekli ile çalışmakta olan 147 (% 44.7) kadın ve 182 (% 55.3) erkek olmak üzere 329 katılımcı oluşturmaktadır. Katılımcıların yaş aralığı 20 ile 65 yaş olup, yaş ortalaması 33.47'dir. Verilerin analizinde betimsel istatistikler, bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi teknikleri kullanılmıştır. Elde edilen bulgular, çalışanların uzaktan çalışma tutumunun tüm alt boyutlarının cinsiyete göre farklılaşmadığını göstermektedir. Çalışanların medeni durumuna göre olumsuz tutuma direnç alt boyutu evli katılımcıların lehine anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Ancak diğer alt boyutlar medeni duruma göre farklılaşmamaktadır. Aynı işin daha önce geleneksel çalışma biçimi ile yürütülmesi durumuna göre olumsuz tutuma direnç alt boyutu, aynı işte daha önce geleneksel çalışanların lehine farklılaşmaktadır. Fakat diğer alt boyutlarda anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır. Yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre; çalışanların uzaktan çalışma tutumu; olumlu tutum, beceri geliştirme ve olumsuz tutuma direnç alt boyutları çalışma şekli tercihinin göre farklılaşmaktadır. Fakat kurumsal destek alt boyutuna göre farklılaşma görülmemiştir. Çalışanların olumlu tutum alt boyutu puan ortalamaları, yaş değişkenine bağlı olarak farklılaşmaktadır. Ancak diğer alt boyutlarda yaşa bağlı farklılaşma bulunmamaktadır. Çalışanların beceri geliştirme ve olumsuz tutuma direnç alt boyut puan ortalamaları, uzaktan çalışma süresine göre farklılaşma gösterirken, olumlu tutum ve kurumsal destek boyutlarında farklılaşma göstermemektedir. Olumlu tutum, olumsuz tutuma direnç ve kurumsal destek, çalışanların, haftalık ortalama uzaktan çalışma saatine göre farklılaşırken, beceri geliştirme alt boyutu farklılaşmamaktadır. Bulgular, makalenin son bölümünde literatür kapsamında tartışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Uzaktan Çalışma, Uzaktan Çalışma Tutumu, Tele-Çalışma, Evden Çalışma

**Abstract:** The aim of this research is to examine whether attitudes toward remote work differ according to various demographic variables. The research model was designed based on descriptive research, which is one of the quantitative research methods. The study group consists of 329 participants, including 147 (44.7%) women and 182 (55.3%) men, who are working remotely or in a hybrid work arrangement. The participants' ages range from 20 to 65 years, with a mean age of 33.47. Descriptive statistics, independent samples t-tests, and one-way analysis of variance (ANOVA) techniques were used in the data analysis. The findings reveal that employees' attitudes toward remote work do not differ across all sub-dimensions based on gender. Regarding marital status, the "resistance to negative attitudes" sub-dimension differs significantly in favor of married participants, while no differences were observed in other sub-dimensions. The "resistance to negative attitudes" sub-dimension also differs significantly in favor of participants who had previously performed the same job in a traditional working format, but no significant differences were found in other sub-dimensions. The results of the one-way ANOVA indicate that employees' attitudes toward remote work in the sub-dimensions of "positive attitude," "skill development," and "resistance to negative attitudes" vary based on their preferred working arrangements. However, no differences were observed in the "organizational support" sub-dimension. The mean scores for the "positive attitude" sub-dimension vary according to the age variable, while no age-related differences were found in other sub-dimensions. The mean scores for the "skill development" and "resistance to negative attitudes" sub-dimensions vary according to the duration of remote work, whereas no differences were observed in the "positive attitude" and "organizational support" dimensions. Finally, the sub-dimensions of "positive attitude," "resistance to negative attitudes," and "organizational support" differ according to the average weekly hours of remote work, while the "skill development" sub-dimension does not. The findings are discussed in the final section of the article within the context of the existing literature.

**Keywords:** Remote Working, Remote Working Attitude, Teleworking, Work From Home

## **Extended Abstract**

### **Introduction**

Research shows that as technological infrastructure strengthens and the labor market adapts to this infrastructure, fully remote and hybrid work models will continue to spread and increase in importance day by day. For this reason, research on remote work can make meaningful contributions to the literature and professional business life. It is observed that, especially after the pandemic period, studies on remote work are limited and generally conducted by selecting samples solely from remote workers. In the current research, not only was the sample selected from remote/hybrid workers, but a scale specifically related to remote work, the 'Remote Work Attitude Scale,' was also used. In this context, the research aims to determine whether the attitudes of current remote/hybrid workers towards remote work differ according to demographic variables. Based on factors such as the use of a scale directly aligned with the objective and the fact that the data collection period took place at a time unaffected by the pandemic, it is believed that this research will make a significant contribution to the literature.

### **Literature Review**

When the studies in the literature are examined, it is seen that some socio-demographic characteristics significantly differentiate perceptions or attitudes towards remote working. It is seen that factors such as time worked (experience), average weekly working hours on the basis of adaptation to the working style; factors such as gender, marital status, etc. on the basis of work-family balance are evaluated within the framework of variance analysis or moderator effect analysis. In addition, many demographic variables such as income level, education level, and age have been examined in previous studies as factors that may differentiate the perception or attitude towards remote working.

### **Method**

The research was structured according to the quantitative data analysis model. In the analysis of data, the difference analysis technique was preferred among the quantitative data analysis methods in accordance with the purpose of the research. Independent samples t-test and one-way anova variance analysis techniques were used to test the research question. The survey data collection technique was preferred as the data collection method.

In collecting the data, the "Remote Working Attitude Scale", the validity and reliability study of which was conducted by Başol and Çömlekçi (2022), and the "Personal Information Form", which included questions to determine demographic characteristics prepared by the researchers, were used. The data were analyzed using the SPSS 26 program. Before starting the data analysis, mean, standard deviation, skewness and kurtosis coefficients were calculated in order to test normality. Since the data showed a normal distribution, independent samples t-test was used to determine whether the mean scores of the sub-dimensions of the scale differed according to gender, marital status and previous traditional work in the same job. In addition, whether there was a difference according to the variables of work type preference, age, duration of remote work and average weekly remote work hours was tested with one-way analysis of variance (ANOVA).

### **Results**

In the study, it was determined that age and gender variables did not significantly differentiate the attitude towards working remotely. This situation was similar to the studies in the literature except for one. In the variables of average weekly working hours, duration of remote working experience and marital status, it was observed that there was a significant difference in the "resistance to negative attitude" sub-dimension of the "remote working attitude" scale.

In the question asked about which type of work they would prefer if they had the chance to choose, a significant difference was found in all sub-dimensions except the "institutional support" sub-dimension.

It can be said that it is a remarkable result that the 3 socio-demographic variables used in the study, which have not been tested in other studies in the literature, also reached significant results.

## Conclusion

In light of the findings obtained from the analyses conducted for the research, it can be said that the importance of remote working will continue to increase for human resources professionals. In fact, the new conditions of modern social life and information communication technologies will force employers to give more importance to remote working.

Again, based on the results, it can be said that the correct construction of remote working methods in a way that will help family-friendly human resources policies is important in terms of employee performance. In addition, it should not be forgotten that the adaptation of employees to the remote working method is one of the elements that should be taken into consideration in the process. Finally, it is evaluated that research on remote working styles focusing on work-family-life balance and disadvantaged individuals can make significant contributions to the literature.

## 1. Giriş

Bilgi iletişim teknolojilerinin (BİT), sosyal ve kültürel hayatın yanı sıra iş yaşamındaki etkinliği de her geçen gün fark edilebilir bir hızla artmaktadır. BİT hem çalışanlar hem de örgütler açısından yeni çalışma biçimlerine imkân tanımakta, hatta zorunlu kılabilmektedir. Teknolojinin gelişimiyle birlikte, birçok mesleğin ve işin ofise gitmeden yapılabilmesine olanak tanıyan bir altyapı oluşmuştur. Bu anlamda esnek çalışma biçimlerinden biri olan ve özellikle Kovid-19 pandemisinden sonra yaygınlaşan uzaktan çalışma, işletmelere ve çalışanlara önemli avantajlar sağlamaktadır. Uzaktan çalışmanın kazanımlarının yanı sıra, doğası gereği ya da uygulama biçiminden kaynaklı olarak işverenler ve çalışanlar açısından birtakım zorlukları ve engelleri de barındırabildiği de bilinmektedir. Ancak çalışma hayatının önemli bir parçası haline gelen uzaktan çalışma biçiminin, gelecekte daha sık uygulanacağı tahmin edilmektedir. Yapılan genel istatistik araştırmaları da bu perspektifi desteklemekte ve literatürdeki uzaktan çalışmayla ilgili birçok araştırmanın neticeleri de araştırmacıların ve profesyonellerin dikkatini çekmektedir.

Önemli araştırma kuruluşlarından Endeavor Türkiye ve Talentmelon ortaklığıyla, işverenler ve çalışanlar açısından uzaktan çalışma planlamalarını konu alan bir araştırmaya göre 2022 yılında elindeki işgücünün en az yarısını uzaktan ya da hibrit olarak istihdam etmeyi hedefleyen işverenlerin oranı %67 olurken, hali hazırda uzaktan ya da hibrit çalışanların %30'u işverenlerin tamamen ofisten çalışmaya geçilmesini uygulamaya koyduğu takdirde işten ayrılmayı isteyebileceklerini belirtmişlerdir (Harvard Business Review-HBR Türkiye, 2021). İşverenler ise, teknofobi, çalışan kontrolü zafiyeti, değişime direnç vb. kaygı ve sebeplerle uzaktan çalışma biçimi uygulamalarında çekinceli davranırsa da bu konuda cesur davranan işverenler de azımsanmayacak seviyelerdedir. Örneğin Us Census'un yaptığı bir araştırma sonucundaki raporuna göre, 2021 yılında hibrit (karma, ofisten-uzaktan) çalışma olanaklarını ve teknik altyapıyı iyileştirmek amacıyla yatırım yaptığını beyan eden işverenlerin oranı %38 düzeyindedir (Owl Lab., 2021). Buna paralel olarak iş gören tarafında pandemi sonrasında Global Workplace Analytics (GWA) tarafından yapılan bir araştırmaya göre ise, Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) %56'lık bir bölümünün en azından kısmen uzaktan çalışmayla uyumlu bir işte çalıştığını göstermektedir (GWA, 2024).

Araştırmalar gösteriyor ki teknolojik altyapı güçlendikçe ve işgücü piyasası bu altyapıya uyum sağladıkça tamamen uzaktan ve hibrit çalışma biçimleri yaygınlaşmaya devam edecek ve önemini günden güne artıracaktır. Bu nedenledir ki uzaktan çalışmaya dair yapılacak araştırmalar, literatüre ve profesyonel iş hayatına anlamlı katkılar yapabilir. Özellikle pandemi döneminden sonra uzaktan çalışmaya dair yapılan araştırmaların sınırlı ve genellikle yalnızca örneklemin uzaktan çalışan kişilerden seçilerek yapıldığı görülmektedir. Mevcut araştırmada ise hem örneklem uzaktan/hibrit çalışanlardan

seçilmiş hem de uzaktan çalışmaya dair müstakil bir ölçek olan uzaktan çalışma tutumu ölçeği kullanılmıştır. Bu bağlamda araştırmada hâlihazırda uzaktan/hibrit çalışanların uzaktan çalışma tutumlarının demografik değişkenlere göre farklılaşmalarının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Doğrudan amaca uygun ölçek kullanılarak ve verilerin toplandığı dönemin pandemi etkisi olmayan bir zaman diliminde gerçekleşmesi gibi faktörlerden yola çıkarak, araştırmanın literatüre önemli bir katkı yapacağı değerlendirilmektedir.

## 2. Kavramsal Çerçeve ve Literatür Taraması

Bu bölümde öncelikle araştırma modelimizde yer alan uzaktan çalışma kavramına dair kavramsal bilgilere yer verilecek, sonrasında ise uzaktan çalışma ile ilgili güncel araştırma bulguları ve yöntemlerine değinilecektir.

### 2.1. Uzaktan çalışma kavramı

Literatürde esnek çalışma biçimleri sıralanırken ve kavramsallaştırılırken birçok farklı model kullanılmıştır. Ancak uzaktan çalışmanın, esnek çalışma biçimlerinden biri olarak genel kabul gördüğü söylenebilir (Tilev, 2018; Öztürkoğlu, 2013). Uzaktan çalışma kavramının alt çalışma biçimi olarak tanımlanabilecek ya da karşılığı olarak kabul edilebilecek farklı kavramlar da kullanılabilir. Uluslararası literatür incelendiğinde uzaktan çalışma anlamındaki “remote work” ile birlikte, “distance work, virtual work, telework, teleworking, telecommuting, work-from-home” gibi kavramlar da uzaktan çalışma kavramı için kullanılabilir (Allen, Golden, Shockley, 2015). Ancak mesafeli çalışma, sanal çalışma ve evden çalışma, uzaktan çalışmanın alt türleri olarak değerlendirilebilir ve tele çalışma olarak anılan kavramlar ise uzaktan çalışmanın yerine kullanılabilen kavramlar olarak söylenebilir.

Çalışma hayatına dair gerçekleştirdiği araştırmalarla öne çıkan International Labour Organization (ILO) kurumunun, uzaktan çalışmaya dair yaptığı tanımlamasında, işverenin sağladığı ofis dışında yapılan, işlerde bilgisayar, akıllı telefon veya tablet gibi bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT) kullanımı olması gerektiğine dikkat çekilmiştir (ILO, 2017). Uzaktan çalışmanın tanımı ve uygulamaları ülkemizdeki mevzuatta da kendisine yer bulmuştur. Uzaktan çalışma tanımına yer verilen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde, “*Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir*” ifadesine yer verilmiştir. Literatürde yer alan bu tanımlamalardan yola çıkarak kapsamlı bir tanım yapmak gerekirse uzaktan çalışma, konvansiyonel olarak iş sözleşmesiyle bağlı bulunan işletmenin ofisinden yürütülebilecek bir işi, BİT araçları marifetiyle düzenli olarak tamamen ya da kısmen (belirli saatlerde), işletme ofisi dışındaki ev, kiralık hazır ofis vb. alanlarda yürütülmesidir.

Uzaktan çalışmanın, çalışanlara ve işverenlere birçok faydası olmasının yanı sıra toplumsal açıdan önemli katkılar sunduğu söylenebilir (Demirbağ, 2021). Son yıllarda çalışanlar ve işverenler tarafından daha çok tercih edilmeye başlanan uzaktan çalışmanın çalışan, işveren ve toplum açısından çeşitli faydalarına değinmek yerinde olacaktır.

#### 2.1.1. Uzaktan çalışmanın çalışanlar açısından faydaları

Uzaktan çalışma çalışanlara iş özerkliği vermekte ve çalışanların hissettikleri bu özgür ortam motivasyonlarına olumlu olarak yansımaktadır (Mattarelli & Tagliaventi, 2010). Araştırmalar gösteriyor ki, çalışanların, uzaktan çalışmaları sayesinde kendilerini gözetim altında hissetmemesi, onlara daha fazla “bağımsız olma” duygusunu yaşatmakta ve kendi kontrolünü sağlama gerekliliği hissettirerek inisiyatif geliştirmelerine katkı sağlamaktadır (Bellman & Hübler, 2021). Söz konusu özerklik hissi, çalışanların motivasyonlarını artırarak öznel iyi oluş ve iş doyumunu düzeylerini olumlu bir şekilde etkilemektedir (Wheatley, 2017; Dolan, Peasgood ve White, 2008; Ryan and Deci, 2001).

Ayrıca uzaktan çalışanlar üzerine yapılan araştırmaların birçoğunda özellikle çift kariyerli ailelerde uzaktan çalışmanın, iş-aile çatışmasını azaltan bir çalışma biçimi olarak görülmüştür (Sullivan, 2012; Nadiv, 2022; Otonkorpi-Lehtoranta, Salin, Hakovirta, Kaittila, 2022). Çift kariyerli aile kavramı, ebeveynlerin ikisinin de kariyer basamaklı işlerde çalışma durumu olarak tanımlanabilir (Öztürk, Çarıkçı & Alparşlan, 2018). Öte yandan trafik sorunu olan mega şehirlerde ve seyahat sürelerinin nispeten fazla olduğu yerlerde, işveren ofislerine gitmek yerine evinden ya da şehrin farklı lokasyonlarında bulunan kiralık hazır ofis konseptlerinden çalışma imkânı, çalışanlar için önemli vakit tasarrufu sağlayarak iş dışındaki yaşamlarına daha fazla vakit ayırmalarına yardımcı olabilir (Stiles & Smart, 2020).

Uzaktan çalışma biçiminin zaman yönetiminin iyileşmesi, çeşitli sosyal becerilerin gelişmesi, üretkenlik ve verimlilikte artış, sosyal hayata ve aileye daha fazla zaman ayırma gibi katkıları aracılığıyla, stres ve zorlanma gibi bazı durumlardan daha uzak bir yaşamı çalışanlara sunduğu belirtilmektedir (Baruch, 2000). Bu çerçevede çalışanların iyi kurgulanmış bir uzaktan çalışma uygulamasında fayda göreceği birçok etken bulunmaktadır. Ayrıca bazı dezavantajlı grupların ancak uzaktan çalışma biçimi sayesinde kariyerlerine devam edebilmeleri ya da iş hayatına girebilmeleri mümkün olabilmektedir (Linden, 2014). Bu anlamda uzaktan çalışma biçimi, çalışan bireyler ve işgücü piyasasına önemli bir katkı sunmaktadır. Fiziksel bir engeli bulunup, işe gidip gelmekte zorluk yaşayacak bireylerin uzaktan çalışma biçimi sayesinde işgücü piyasasına dahil olması ve böylelikle işverenlerin nitelikli işgücünden mahrum kalmaması bu duruma spesifik bir örnek olarak verilebilir.

### **2.1.2. Uzaktan çalışmanın işverenler açısından faydaları**

Uzaktan çalışma, işverenlerin önemli maliyet kalemlerinden kurtulmalarına da katkı sağlamaktadır. İşverenler, iş sözleşmelerine bağlı olarak, çalışanların toplu taşıma harcamaları, ya da onlara tahsis edilen araçların yakıt giderleri ve bakım-onarım harcamaları ile otopark ücretleri gibi giderlerin, işverenlerce karşılandığı harcama kalemlerinden kurtulmuş olurlar (Daniels, Lomond & Standen, 2000). Ayrıca fiziki ofis altyapılarına harcanan arsa, arazi, bina vb. satın alma-kiralama maliyetleri ya da bunlara ilişkin aydınlatma, ısınma vb. enerji harcamalarının önemli bir kısmından ya da tamamından tasarruf edebilirler (Bloom, Liang, Roberts ve Ying, 2015).

Öte yandan yukarıda anılan birçok çalışan açısından sağlanan fayda dolaylı olarak işveren faydasına da dönüşebilmektedir. Çalışanların hissettiği özerklik, öznel iyi oluş vb. birçok faktör işyerinde motivasyonlarının artması, üretkenlik düzeyinin yükselmesi ve buna bağlı iş performansı artışı işverenlerin uzaktan çalışma biçiminden edineceği önemli faydalardan sayılabilir (Aksoy & arkadaşları, 2021). Ayrıca ofise gidip gelme zorunluluğuna da ortadan kaldırması açısından işe devamsızlığı da önemli ölçüde düşürdüğü ve bu sayede işverenlerin çalışanların işgücünden daha etkili bir şekilde yararlandığını gösteren çalışmalar da mevcuttur (Chiru, 2017).

Ayrıca salgın hastalıklar, afetler vb. olağanüstü şartlarda ofise gitme zorunluluğu ve fiziki bir ofiste bulunma mecburiyetini ortadan kaldıracak uzaktan çalışma yöntemi, çalışanların işgücünden zor dönemlerde dahi faydalanma imkânı sağlamakta, önemli bir rekabet avantajı yaratmakta ve işgücü kaybını önleyebilmektedir. (Sütlü & Keleş-Tayşir, 2022; Adhikari, 2020). Tüm bunlardan hareketle işverenlerin her ne kadar çalışan kontrolü çekinceleri olsa da (Takahashi, Yokoya ve Higuchi, 2023) uzaktan çalışma biçimini uygulamaları ve fayda sağlamaları için birçok sebebi bulunmaktadır.

### **2.1.3. Uzaktan çalışmanın toplumsal açıdan faydaları**

Uzaktan çalışma biçimi, evden çalışma ya da özellikle mega kentlerde çalışanın ikamet ettiği yere yakın, "konsept ofis" kullanımları ile işlerin yürütülmesine olanak sağlar. Bu sayede çalışanlar evlerinden hiç çıkmadan ya da birçoğu yürüme mesafesi sayesinde motorlu araç kullanmaksızın çok kısa yolculuklar yaparak ofislerine ulaşım sağlamaktadır. Böylece trafik sorununun akaryakıt kullanımının ve karbon salınımının azalmasına katkı sağlanmaktadır (Asgari & Jin, 2018, Harpaz, 2002). Trafiğin azalması

sonucu trafik kazalarındaki azalma, risk düzeyinin düşmesiyle sigorta primleri, tazminat ödemeleri, tamir masrafları vb. birçok kalemde bireysel anlamda tasarruf sağladığı gibi ulusal ekonomiye sağladığı katkı açısından toplumsal faydaya da dönüşmektedir (Kaplanhan, 2021).

Evden çalışma ya da ikamete yakın kiralık hazır ofis kullanımı sayesinde trafik sorunlarını azalttığı gibi karbon salınımının düşmesine de katkıda bulunan uzaktan çalışma, aynı zamanda ofisler için sarf edilecek enerji, altyapı harcamaları vb. birçok kaynağın da verimli kullanılmasına olanak tanımaktadır (Tan, Erhart & Tereci, 2020; Harpaz, 2002). Böylece yaşanabilir ve sürdürülebilir şehirlerin yönetilmesinde kolaylıklar sunarak toplumsal açıdan önemli katkılarda bulunmaktadır.

## 2.2. Literatür taraması

Literatürde uzaktan çalışanların farklı değişkenler aracılığıyla incelendiği oldukça fazla araştırma olsa da (Otonkorpi-Lehtoranta vd., 2022; VanZoonen, 2021; Zang, Yu ve Marin, 2021) uzaktan çalışma tutumuna dair geliştirilen bir ölçek aracılığıyla çeşitli değişkenlerle ilişkilerin incelendiği araştırmalar oldukça sınırlıdır (Koçoğlu, 2024; Farah ve Aydoğan, 2023; Başol ve Çömlekçi 2021). Öte yandan uzaktan çalışmanın sosyo-demografik faktörler açısından incelendiği çalışmalar da sayıca fazla değildir. Bu başlıkta da araştırmamızın amacı ve yöntemiyle yakından ilişkili araştırmalara ve araştırmadan elde edilen bulguların kısa bir değerlendirilmesine yer verilecektir.

Koçoğlu (2024), araştırmasında 227 uzaktan (Kovid-19 gibi belirli bir dönem de olsa) çalışan kişi örneklemini üzerinde Grant vd. (2019) uzaktan çalışma ölçeği yardımıyla uzaktan çalışmanın, örgütsel bağlılık ve iş-yaşam dengesi ilişkilerini incelemiştir. Araştırmada uzaktan çalışma, çeşitli sosyo-demografik değişkenler açısından da incelenmiş ve fark analizleri yapılmıştır. Yapılan analizlerin sonuçlarına göre cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, gelir düzeyi, sektör, görev pozisyonu ve çalışma tecrübesine göre uzaktan çalışma ölçeği puanlarının anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür.

Farah ve Aydoğan (2023) uzaktan çalışan, Somaliland'de yaşayan 174 katılımcıyla, uzaktan çalışma tutumunun, iş performansına etkisini araştırmışlardır. Çeşitli demografik özelliklerin, bu ilişkide düzenleyici rolü olup olmadığı incelenmiştir. Veriler, doğrusal regresyon analizi tekniği kullanılarak test edilmiştir. Bulgulara göre, çalışanların uzaktan çalışmaya ilişkin algıları, iş performansını pozitif yönde etkilemektedir. Ancak yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, hiyerarşik pozisyonun bu ilişkide düzenleyici bir etkisi görülmemiştir. Tecrübe faktörünün ise uzaktan çalışma tutumunun iş performansına etkisinde düzenleyici rolünün olduğu belirlenmiştir.

Otonkorpi-Lehtoranta vd. (2022), uzaktan çalışan ve 18 yaşından küçük en az bir çocuğa sahip olan 348 Fin ebeveyninden pandemi kısıtlamaları uygulanmaktayken veri toplayarak, iş-aile dengesine yönelik insan kaynakları (İK) uygulamalarını ve iş-aile-yaşam dengesini araştırmışlardır. Araştırmada fark analizi, tündengelim-tümevarım ve içerik analizi gibi analiz teknikleri kullanılmıştır. Sonuçlar, Kovid-19 dönemindeki izolasyon kuralları kapsamında uzaktan çalışma sürecinde kadınların, erkeklere göre daha fazla sorumluluk üstlendiğini ve bu durumdan daha fazla etkilendiğini ortaya koymuştur. Ayrıca, iş ve aile sorumlulukları arasındaki sınırların geleneksel çalışma biçimine göre daha bulanıklaştığı ve hatta kısmen ortadan kalktığı görülmüştür. Bu sınırların yönetimi ve aile içi sorumlulukların paylaşımında cinsiyet farklarının belirgin bir şekilde ortaya çıktığı saptanmıştır.

Mevcut araştırmada da kullanacağımız ölçeği geliştiren Başol ve Çömlekçi (2021), uzaktan çalışma tutumunu çeşitli sosyal ve demografik faktörler açısından incelemiştir. Veriler, Kovid-19 pandemisi döneminde en az 1 saat uzaktan çalışmış katılımcılardan toplanmıştır. Toplam 415 katılımcıdan elde edilen veriler, t-testi, anova ve korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Bulgular, eğitim seviyesi yükseldikçe beyaz yakalı çalışanların uzaktan çalışma tutumunun yükseldiğini göstermiştir. Yine iş yükü, uzaktan çalışma imkânlarının yeterliliği, pandemiden önce uzaktan çalışma deneyimi, uzaktan çalışma sıklığı gibi faktörlere göre uzaktan çalışma tutumunun anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Öte yandan cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, özel ya da kamu sektöründe

çalışıyor olma gibi durumların uzaktan çalışma tutumunda anlamlı farklar oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Literatür incelendiğinde uzaktan çalışmanın demografik değişkenler açısından incelenmesinin zorunlu olarak uzaktan çalışmaya geçiş dönemlerinde olması ve uzaktan çalışma için sağlanması gereken araç-gereç ile çeşitli sosyal düzenlemelerin olmadığı göz önünde bulundurulması, iş gereklerinin uzaktan çalışmaya uygun olması ve uzaktan çalışanlara doğrudan uzaktan çalışma ile ilgili bir ölçek uygulanarak gerçekleştirilmesi önem arz etmektedir.

Bu doğrultuda araştırma sorusu; “Çalışanların uzaktan çalışmaya dair tutumu, çeşitli demografik değişkenler açısından farklılaşmakta mıdır?” olarak belirlenmiştir.

### **3. Araştırma Yöntemi**

Bu bölümde araştırmada kullanılan model, çalışma grubu, veri toplama araçları ve verilerin analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

#### **3.1. Araştırma modeli**

Araştırma, nicel veri analizi yöntemine göre yapılandırılmıştır. Verilerin analizinde araştırmanın amacına uygun olarak nicel veri analizi yöntemlerinden fark analizi tekniği tercih edilmiştir. Araştırma sorusunu test etmek amacıyla bağımsız örnekler t testi ve tek yönlü anova varyans analizi teknikleri kullanılmıştır. Veri toplama yöntemi olarak anket tercih edilmiştir.

#### **3.2. Evren ve örneklem**

Türkiye’de uzaktan ya da hibrit (karma) şekilde çalışmakta olan 20-65 yaş aralığında bulunan 147 (% 44.7) kadın ve 182 (% 55.3) erkek olmak üzere 329 katılımcı araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması 33.47’dir. Veriler kolayda örnekleme yöntemi ile toplanmıştır. Kolayda örnekleme, en kolay ulaşılabilen cevaplayıcıdan başlayarak hedef sayıya ulaşana dek veri toplama işleminin devam ettiği ve yaygın olarak kullanılan bir örnekleme tekniğidir (Karagöz, 2019). Çevrimiçi platformda hazırlanan anket soruları bağlantı linki üzerinden çağrı merkezleri, kiralık ofis konsepti firmaları, finans kuruluşu yetkilileri, teknoparklar ve bağlı şirketler ile çevrimiçi eğitim kuruluşları vb. birçok kuruluşa yalnızca uzaktan ya da hibrit çalışanlarına iletilmiştir. Ayrıca her ihtimal göz önüne alınarak çalışma şekli ile ilgili bir kontrol sorusu da gönüllü olarak katılım beyanının hemen sonrasına konulmuştur. Çalışma şeklini “geleneksel (konvansiyonel)” olarak işaretleyen çalışanlar için anket sonlandırılmıştır. Elde edilen 441 veriden “geleneksel” çalışma biçimini seçtiği görülen 112 yanıt veri setinden çıkarılmış ve analizlere 329 veri ile devam edilmiştir. Veri toplama araçlarında kullanılan ölçeğimizde toplam 16 ifade bulunmaktadır. Hair, Black, Tatham & Anderson (2010) örneklemin ölçekteki ifadelerin en 5 katı, Everitt (1975) ve Nunnally (1978) ise ifade sayısının en az 10 katı olması gerektiğini savunmuştur. Örneklem sayısı ölçek ifade sayısı üzerinden hesaplandığında yukarıda anılan yazarlara göre yeterli düzeye ulaşılmıştır.

#### **3.3. Veri toplama araçları**

Verilerin toplanmasında Başol ve Çömlekçi (2022) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan “Uzaktan Çalışma Tutumu Ölçeği” ile araştırmacılar tarafından hazırlanmış demografik özelliklerin belirlenmesine yönelik soruların bulunduğu “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır.

#### **3.4. Uzaktan çalışma tutumu ölçeği**

Başol ve Çömlekçi (2022) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan ölçek 16 madde ve her bir boyutu dörder ifadeden oluşan dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları sırasıyla; Olumlu Tutum, Beceri Geliştirme, Olumsuz Tutuma Direnç ve Kurumsal Destek boyutlarıdır. Ölçek maddelerinin faktör yükleri .70 ile .91 aralığında değişmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen değerler  $\chi^2/sd=2,17$ , RMSEA=.06, NFI= .97, NNFI= .98, CFI= .99, GFI= .92 ve AGFI=.89 şeklindedir.

Hesaplanan bu değerler uyum sınırları içinde yer almaktadır. İç tutarlılık katsayı değeri .91 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu değerler ölçme aracının geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu çalışma için hesaplanan iç tutarlılık katsayı değeri ise .87 olarak hesaplanmıştır.

### 3.5. Verilerin analizi

Veriler SPSS 26 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizine başlamadan önce normalliğin test edilmesi amacıyla ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmıştır. Veriler normal dağılım gösterdiği için ölçeğin alt boyutlarının puan ortalamalarının cinsiyet, medeni durum ve aynı işte daha önce geleneksel çalışma değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla bağımsız örneklem t testi kullanılmıştır. Ayrıca çalışma şekli tercihi, yaş, uzaktan çalışma süresi ve haftalık ortalama uzaktan çalışma saati değişkenlerine göre farklılaşma olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir.

### 4. Bulgular

Bu bölümde uzaktan çalışma tutumunun alt boyutlarına ait puan ortalamalarının bazı demografik değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan bağımsız örnekler t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına yer verilmiştir.

**Tablo 1**

*Betimsel İstatistikler*

Alt Boyutlar	N	$\bar{X}$	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Olumlu Tutum	329	14.961	3.883	-.710	-.255
Beceri Geliştirme	329	14.985	3.307	-.597	.133
Olumsuz Tutuma Direnç	329	14.195	3.815	-.520	-.204
Kurumsal Destek	329	15.286	3.337	-.824	.666

Uzaktan Çalışma Tutumu Ölçeğinin alt boyutlarına ait betimsel istatistikler Tablo 1'de verilmiştir. Ortalama ve standart sapma değerlerinin yakın değerler olması ve çarpıklık/basıklık katsayı değerlerinin -1 ile +1 aralığında olması normal dağılımın bir göstergesidir. Normal dağılım olduğu için verilerin analizinde bağımsız örneklem t testi ve ANOVA kullanılacaktır.

**Tablo 2**

*Cinsiyet Değişkenine Göre Uzaktan Çalışma Tutumunun Alt Boyut Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistik ve T-Testi Sonuçları*

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Olumlu Tutum	Kadın	147	3.79	.93	.908	.365
	Erkek	182	3.70	1.00		
Beceri Geliştirme	Kadın	147	3.82	.80	1.520	.130
	Erkek	182	3.68	.85		
Olumsuz Tutuma Direnç	Kadın	147	3.61	.93	1.029	.304
	Erkek	182	3.50	.97		
Kurumsal Destek	Kadın	147	3.91	.82	1.666	.097
	Erkek	182	3.75	.84		

$p < .05$

Tablo 2 incelendiğinde, 147'si kadın ve 182'si erkek olmak üzere 329 katılımcı olduğu görülmektedir. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre uzaktan çalışma algısının alt boyutları olan olumlu tutum,



beceri geliştirme, olumsuz tutuma direnç ve kurumsal destek puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilmesi için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre; olumlu tutum ( $p=.365$ ,  $p<.05$ ), beceri geliştirme ( $p=.130$ ,  $p<.05$ ), olumsuz tutuma direnç ( $p=.304$ ,  $p<.05$ ) ve kurumsal destek ( $p=.097$ ,  $p<.05$ ) puan ortalamaları cinsiyete göre farklılaşmamaktadır. Kadınların işgücüne katılımları açısından uzaktan çalışmanın önemli bir imkân sunduğu göz önüne alındığında kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla uzaktan çalışma tutumuna dair daha olumlu bir bakış açısı geliştirmeleri beklenebilirdi. Ancak bulgulara göre iki grup arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

**Tablo 3**

*Medeni Durum Değişkenine Göre Uzaktan Çalışma Tutumunun Alt Boyut Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistik ve T-Testi Sonuçları*

	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Olumlu Tutum	Evli	178	3.736	.998	-.084	.933
	Bekar	151	3.745	.941		
Beceri Geliştirme	Evli	178	3.722	.863	-.578	.564
	Bekar	151	3.775	.784		
Olumsuz Tutuma Direnç	Evli	178	3.669	.950	2.525	.012
	Bekar	151	3.406	.942		
Kurumsal Destek	Evli	178	3.878	.799	1.332	.184
	Bekar	151	3.755	.872		

$p<.05$

Tablo 3 incelendiğinde, katılımcıların 178'inin evli ve 151'inin bekâr olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumlarına göre uzaktan çalışma algısının alt boyutları olan olumlu tutum, beceri geliştirme, olumsuz tutuma direnç ve kurumsal destek puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığı bağımsız örneklem t testi yapılarak incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre; olumlu tutum ( $p=.933$ ,  $p<.05$ ), beceri geliştirme ( $p=.564$ ,  $p<.05$ ) ve kurumsal destek ( $p=.184$ ,  $p<.05$ ) puan ortalamaları medeni durum değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Ancak olumsuz tutuma direnç ( $p=.012$ ,  $p<.05$ ) alt ölçeği evli katılımcıların lehine farklılaşma göstermektedir. Başka bir değişle olumsuz tutuma direnç alt boyutu özelinde evli çalışanların, uzaktan çalışmaya dair tutumları, bekâr çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Uzaktan çalışma biçiminin, önemli aile dostu İK politikalarından biri olduğu göz önüne alındığında, evli çalışanların uzaktan çalışma tutumlarının bekâr çalışanlara göre daha yüksek olması beklenen bir durum olduğu söylenebilir.

**Tablo 4**

*Uzaktan Çalışma Tutumunun Alt Boyut Puanlarının Çalışma Şekli Tercihine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları*

	Kaynak	KT	Sd	KO	F	p
Olumlu Tutum	Gruplar arası	90,542	2	45,271		
	Grup içi	218,614	326	.671	67,508	.000
	Toplam	309,155	328			
Beceri Geliştirme	Gruplar arası	16,909	2	8,455		
	Grup içi	207,274	326	.636	13,297	.000
	Toplam	224,183	328			
Olumsuz Tutuma Direnç	Gruplar arası	31,986	2	15,993		
	Grup içi	266,486	326	.817	19,564	.000
	Toplam	298,472	328			
Kurumsal Destek	Gruplar arası	2,349	2	1,175		
	Grup içi	225,972	326	.693	1,694	.185
	Toplam	228,321	328			

$p < .05$

Tablo 4'te, katılımcıların olumlu tutum ( $p = .000$ ,  $p < .05$ ), beceri geliştirme ( $p = .000$ ,  $p < .05$ ) ve olumsuz tutuma direnç ( $p = .000$ ,  $p < .05$ ) puan ortalamalarının çalışma şekli tercihi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Ancak, kurumsal destek alt ölçeğinin puan ortalamalarının farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $p = .185$ ,  $p < .05$ ). Anlamlı fark tespit edilen toplam 3 alt boyutta, hangi grupların diğerlerinden nasıl farklılaştığını tespit etmek amacıyla post-hoc testlerinin yapılması gerekmektedir.

**Tablo 5**

*Uzaktan Çalışma Tutumunun Alt Boyut Puanlarının Çalışma Şekli Tercihine Göre Gruplar Arası Karşılaştırılmasına İlişkin Games-Howell Analizi Sonuçları*

	Baz Grup	N	Karşılaştırılan Grup	Ortalama Farkı	p
Olumlu Tutum	Tamamen Uzaktan	120	Hibrit (Kısmen Uzaktan)	,619*	.000
			Geleneksel	1,807*	.000
	Hibrit (Kısmen Uzaktan)	175	Tamamen Uzaktan	-,619*	.000
			Geleneksel	1,188*	.000
	Geleneksel	34	Tamamen Uzaktan	-1,807*	.000
			Hibrit (Kısmen Uzaktan)	-1,188*	.000
Beceri Geliştirme	Tamamen Uzaktan	120	Hibrit (Kısmen Uzaktan)	,377*	.000
			Geleneksel	,695*	.000
	Hibrit (Kısmen Uzaktan)	175	Tamamen Uzaktan	-,377*	.000
			Geleneksel	0.317	.059
	Geleneksel	34	Tamamen Uzaktan	-,695*	.000
			Hibrit (Kısmen Uzaktan)	-0.317	.059
Olumsuz Tutuma Direnç	Tamamen Uzaktan	120	Hibrit (Kısmen Uzaktan)	,311*	.013
			Geleneksel	1,091*	.000
	Hibrit (Kısmen Uzaktan)	175	Tamamen Uzaktan	-,311*	.013
			Geleneksel	,780*	.000
	Geleneksel	34	Tamamen Uzaktan	-1,091*	.000
			Hibrit (Kısmen Uzaktan)	-,780*	.000

p<.05

Tablo 4'te ilk üç alt boyutta gruplar arası anlamlı fark olduğu görülmüştü. Tablo 5'te ise hangi gruplar arasında ne yönde anlamlı farkların olduğu görülebilmektedir. Anova Post-Hoc testlerinden Games-Howell seçilmesinin nedeni gruplar arasındaki örneklem sayılarında eşit dağılım olmamasıdır. Tablo 5 incelendiğinde; olumlu tutum, beceri geliştirme ve olumsuz tutuma direnç alt boyutlarında katılımcıların çalışma tercihlerinden "geleneksel" çalışma şekline nazaran, "tamamen uzaktan" ve "hibrit (kısmen uzaktan)" çalışma şekli lehine anlamlı fark görülmektedir. Ayrıca yine aynı boyutlarda "geleneksel" çalışma şekli tercihine göre "hibrit (kısmen uzaktan)" çalışma şekli lehine anlamlı fark bulunmuştur. Kurumsal destek alt boyutunda gruplar arası anlamlı fark bulunmadığından Anova post-hoc testine tabi tutulmamıştır.

Çalışanların tercihine bırakılacak olsa hangi çalışma türünü tercih edeceklerine dair sorulan soruda beklendiği üzere, uzaktan ya da hibrit çalışmayı tercih edenlerin uzaktan çalışma tutumu ölçek puanlarının, geleneksel çalışmayı tercih edenlere oranla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Yine beklenebileceği gibi uzaktan çalışmayı tercih edenlerin puan ortalamaları ise hibrit çalışmayı tercih edenlere oranla 3 alt boyutta anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ölçek uzaktan çalışma tutumuna dair olumlu bir tutum içinde olanların puanlarının daha yüksek olacağı bir olduğu düşünüldüğünde çalışanların çalışma türü tercihlerindeki eğilimlerinin de bu minvalde gerçekleşmesi beklenebilir bir durumdur.

**Tablo 6**

*Uzaktan Çalışma Tutumu Alt Boyut Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları*

	Kaynak	KT	Sd	KO	F	p
Olumlu tutum	Gruplar arası	6.895	5	1.379		
	Grup içi	302.260	323	.936	1.474	.198
	Toplam	309.155	328			
Beceri Geliştirme	Gruplar arası	.681	5	.136		
	Grup içi	223.502	323	.692	.197	.964
	Toplam	224.183	328			
Olumsuz Tutuma Direnç	Gruplar arası	10.932	5	2.186		
	Grup içi	287.540	323	.890	2.456	.033
	Toplam	298.472	328			
Kurumsal Destek	Gruplar arası	5.418	5	1.084		
	Grup içi	222.903	323	.690	1.570	.168
	Toplam	228.321	328			

$p < .05$

Tablo 6'da katılımcıların uzaktan çalışma algısının alt boyutlarına ait puan ortalamalarının yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları verilmiştir. Katılımcıların olumlu tutum ( $p = .040$ ,  $p < .05$ ) puan ortalamalarının yaş değişkenine göre farklılaşma gösterdiği tespit edilmiştir. Fakat beceri geliştirme ( $p = .230$ ,  $p < .05$ ), olumsuz tutuma direnç ( $p = .232$ ,  $p < .05$ ) ve kurumsal destek ( $p = .386$ ,  $p < .05$ ) alt boyutlarından alınan puanların ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür. Anlamlı fark tespit edilen olumsuz tutuma direnç alt boyutunda, hangi grupların diğerlerinden nasıl farklılaştığını tespit etmek amacıyla post-hoc testlerinin yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

**Tablo 7**

*Uzaktan Çalışma Tutumu Alt Boyut Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Gruplar Arası Karşılaştırılmasına İlişkin Scheffe Analizi Sonuçları*

	Baz Grup	N	Karşılaştırılan Grup	Ortalama Farkı	p
Olumsuz Tutuma Direnç	20-24 yaş	37	25-29 yaş	-.241	.888
			30-34 yaş	-.337	.691
			35-39 yaş	-.475	.340
			40-44 yaş	-.496	.311
			45 yaş ve üzeri	-.702	.127
	25-29 yaş	88	20-24 yaş	.241	.888
			30-34 yaş	.095	.995
			35-39 yaş	-.233	.832
			40-44 yaş	-.254	.794
			45 yaş ve üzeri	-.460	.427
	30-34 yaş	68	20-24 yaş	.337	.691
			25-29 yaş	.095	.995
			35-39 yaş	-.137	.985
			40-44 yaş	-.159	.974
			45 yaş ve üzeri	-.365	.716
	35-39 yaş	57	20-24 yaş	.475	.340
			25-29 yaş	.233	.832
			30-34 yaş	.137	.985
			40-44 yaş	-.021	1.000
			45 yaş ve üzeri	-.227	.957
40-44 yaş	52	20-24 yaş	.496	.311	
		25-29 yaş	.254	.794	
		30-34 yaş	.159	.974	
		35-39 yaş	.021	1.000	
		45 yaş ve üzeri	-.205	.974	
45 yaş ve üzeri	27	20-24 yaş	.702	.127	
		25-29 yaş	.460	.427	
		30-34 yaş	.365	.716	
		35-39 yaş	.227	.957	
			40-44 yaş	.205	.974

p<.05

Tablo 7’de, hangi yaş grupları arasında ne yönde anlamlı farkların oluştuğu görülebilmektedir. Anova Post-Hoc testlerinden Scheffe seçilmesinin nedeni gruplar arasındaki örneklem sayılarının dengeli dağılım göstermesidir. Tablo 7 incelendiğinde; yapılan Post-Hoc testinde herhangi bir grup arasında anlamlı düzeyde bir fark görülemedi. Bu yüzden Post-Hoc testi sonucu oluşturulan yaş gruplarına göre herhangi bir alt boyut için anlamlı bir farklılık oluşmadığı söylenebilir.

Uzaktan çalışma biçimi teknolojik altyapı ile uygulama alanı bulan bir çalışma şeklidir. Teknoloji ile genç yaş grupları arasındaki pozitif ilişki düşünüldüğünde, genç yaş gruplarının uzaktan çalışma tutumlarının daha yaşlı gruplara oranla yüksek olabileceği beklenebilirdi. Ancak buna dair anlamlı düzeyde bir farklılaşma olmadığı ve yaş gruplarının uzaktan çalışma tutumunu farklılaştırmadığı görülmüştür. Bu yüzden işveren tarafının istihdam politikalarında yaş gruplarında ziyade mesleki ve teknoloji kullanımı tecrübelerini de hesaba katarak adım atmalarının daha doğru olacağı söylenebilir.

**Tablo 8**

*Uzaktan Çalışma Tutumu Alt Boyut Puanlarının Uzaktan Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları*

	Kaynak	KT	Sd	KO	F	p
Olumlu tutum	Gruplar arası	5.780	4	1.445		
	Grup içi	303.375	324	.936	1.543	.189
	Toplam	309.155	328			
Beceri Geliştirme	Gruplar arası	7.625	4	1.906		
	Grup içi	216.558	324	.668	2.852	.024
	Toplam	224.183	328			
Olumsuz Tutuma Direnç	Gruplar arası	16.279	4	4.070		
	Grup içi	282.193	324	.871	4.673	.001
	Toplam	298.472	328			
Kurumsal Destek	Gruplar arası	2.500	4	.625		
	Grup içi	225.822	324	.697	.897	.466
	Toplam	228.321	328			

$p < .05$

Tablo 8 incelendiğinde, katılımcıların olumlu tutum ( $p = .189$ ,  $p < .05$ ) ve kurumsal destek ( $p = .466$ ,  $p < .05$ ) alt boyutlarına ait puan ortalamaları uzaktan çalışma süresi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir. Ancak beceri geliştirme ( $p = .024$ ,  $p < .05$ ) ve olumsuz tutuma direnç ( $p = .001$ ,  $p < .05$ ) alt boyutlarının puan ortalamalarının uzaktan çalışma süresine göre farklılaşma gösterdiği saptanmıştır.

**Tablo 9**

*Uzaktan Çalışma Tutumu Alt Boyut Puanlarının Uzaktan Çalışma Süresi Değişkenine Göre Gruplar Arası Karşılaştırmaya İlişkin Games-Howell Analizi Sonuçları*

	Baz Grup	N	Karşılaştırılan Grup	Ortalama Farkı	P
Beceri Geliştirme	0-6 ay	61	7-12 ay	.198	.724
			13-18 ay	.377	.156
			19-24 ay	.494	.063
			24 ay ve daha fazla	.078	.967
	7-12 ay	53	0-6 ay	-.198	.724
			13-18 ay	.179	.856
			19-24 ay	.295	.556
			24 ay ve daha fazla	-.120	.910
	13-18 ay	42	0-6 ay	-.377	.156
			7-12 ay	-.179	.856
			19-24 ay	.116	.977
			24 ay ve daha fazla	-.299	.252
	19-24 ay	27	0-6 ay	-.494	.063
			7-12 ay	-.295	.556
			13-18 ay	-.116	.977
			24 ay ve daha fazla	-.416	.105
	24 ay ve daha fazlası	146	0-6 ay	-.078	.967
			7-12 ay	.120	.910
			13-18 ay	.299	.252
			19-24 ay	.416	.105
	0-6 ay	61	7-12 ay	.166	.844
			13-18 ay	.702*	.003
			19-24 ay	.628*	.030
			24 ay ve daha fazla	.343	.062
7-12 ay	53	0-6 ay	-.166	.844	
		13-18 ay	.536	.071	
		19-24 ay	.462	.236	
		24 ay ve daha fazla	.177	.766	
13-18 ay	42	0-6 ay	-.702*	.003	
		7-12 ay	-.536	.071	
		19-24 ay	-.074	.998	
		24 ay ve daha fazla	-.359	.262	
19-24 ay	27	0-6 ay	-.628*	.030	
		7-12 ay	-.462	.236	
		13-18 ay	.074	.998	
		24 ay ve daha fazla	-.284	.599	
24 ay ve daha fazlası	146	0-6 ay	-.343	.062	
		7-12 ay	-.177	.766	
		13-18 ay	.359	.262	
		19-24 ay	.284	.599	

$p < .05$

Tablo 8'de yalnızca beceri geliştirme ile olumsuz tutuma direnç alt boyutlarında gruplar arası anlamlı fark olduğu görülmüştü. Tablo 9'da ise hangi gruplar arasında ne yönde anlamlı farkların olduğu görülebilmektedir. Anova Post-Hoc testlerinden Games-Howell seçilmesinin nedeni gruplar arasındaki örneklem sayılarının eşit dağılım göstermemesidir. Tablo 9 incelendiğinde; yapılan Post-Hoc testinde yalnızca olumsuz tutuma direnç alt boyutunda, 0-6 ay süresince çalışanlar lehine, 13-18 ay ve 19-24 ay çalışanlara göre anlamlı fark olduğu görülmektedir.

Uzaktan çalışma deneyimlerinin süresi arttıkça geliştirilen uzaktan çalışma biçimine dair olumlu tutumun artması beklenirken, tüm alt boyutlarda olmasa da bazı gruplar arasında bunun tersi olduğu

görülmüştür. Sınırlı da olsa uzaktan çalışma deneyiminin artması uzaktan çalışma biçimine dair geliştirilen olumlu tutumu düşürdüğü gözlemlenmiştir. Burada işverenlerin çalışanlarına uygun ortamları hazırlaması ve desteğinin önemi ortaya çıkmakta olduğu söylenebilir.

**Tablo 10**

*Uzaktan Çalışma Tutumu Alt Boyut Puanlarının Haftalık Ortalama Uzaktan Çalışma Saati Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları*

	Kaynak	KT	Sd	KO	F	P
Olumlu tutum	Gruplar arası	19.039	3	6.346	7.109	.000
	Grup içi	290.117	325	.893		
	Toplam	309.155	328			
Beceri Geliştirme	Gruplar arası	4.901	3	1.634	2.421	.066
	Grup içi	219.282	325	.675		
	Toplam	224.183	328			
Olumsuz Tutuma Direnç	Gruplar arası	8.242	3	2.746	3.079	.028
	Grup içi	290.225	325	.893		
	Toplam	298.472	328			
Kurumsal Destek	Gruplar arası	6.197	3	2.066	3.022	.030
	Grup içi	222.125	325	.683		
	Toplam	228.321	328			

$p < .05$

Tablo 10 incelediğinde, katılımcıların olumlu tutum ( $p = .000$ ,  $p < .05$ ), olumsuz tutuma direnç ( $p = .028$ ,  $p < .05$ ) ve kurumsal destek ( $p = .030$ ,  $p < .05$ ) alt boyutlarına ait puan ortalamalarının haftalık ortalama uzaktan çalışma saatine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Ancak beceri geliştirme alt ölçeğine ait puan ortalamasının anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür ( $p = .066$ ,  $p < .05$ ).



**Tablo 11**

*Uzaktan Çalışma Tutumu Alt Boyut Puanlarının Haftalık Ortalama Uzaktan Çalışma Saati Değişkenine Göre Gruplar Arası Karşılaştırmaya İlişkin Games-Howell Analizi Sonuçları*

	Baz Grup	N	Karşılaştırılan Grup	Ortalama Farkı	p
Olumlu Tutum	0-15 saat	117	16-30 saat	-.307	.123
			31-45 saat	-.638*	.000
			45 saatten daha fazla	-.230	.535
	16-30 saat	89	0-15 saat	.307	.123
			31-45 saat	-.331	.063
			45 saatten daha fazla	.076	.971
	31-45 saat	76	0-15 saat	.638*	.000
			16-30 saat	.331	.063
			45 saatten daha fazla	.407	.075
	45 saatten daha fazla	47	0-15 saat	.230	.535
			16-30 saat	-.076	.971
			31-45 saat	-.407	.075
Olumsuz Tutuma Direnç	0-15 saat	117	16-30 saat	-.225	.286
			31-45 saat	-.066	.960
			45 saatten daha fazla	.284	.440
	16-30 saat	89	0-15 saat	.225	.286
			31-45 saat	.159	.672
			45 saatten daha fazla	.510	.050
	31-45 saat	76	0-15 saat	.066	.960
			16-30 saat	-.159	.672
			45 saatten daha fazla	.350	.300
	45 saatten daha fazla	47	0-15 saat	-.284	.440
			16-30 saat	-.510	.050
			31-45 saat	-.350	.300
Kurumsal Destek	0-15 saat	117	16-30 saat	-.035	.991
			31-45 saat	-.289	.065
			45 saatten daha fazla	-.309	.149
	16-30 saat	89	0-15 saat	.035	.991
			31-45 saat	-.254	.152
			45 saatten daha fazla	-.274	.254
	31-45 saat	76	0-15 saat	.289	.065
			16-30 saat	.254	.152
			45 saatten daha fazla	-.020	.999
	45 saatten daha fazla	47	0-15 saat	.309	.149
			16-30 saat	.274	.254
			31-45 saat	.020	.999

p<.05

Tablo 10'da yalnızca beceri geliştirme haricindeki tüm alt boyutlarda, gruplar arası anlamlı fark olduğu görülmüştü. Tablo 11'de ise hangi gruplar arasında ne yönde anlamlı farkların olduğu görülebilmektedir. Anova Post-Hoc testlerinden Games-Howell seçilmesinin nedeni gruplar arasındaki örneklem sayılarının eşit dağılım göstermemesidir. Tablo 11 incelendiğinde; yapılan Post-Hoc testinde yalnızca olumlu tutum alt boyutunda, haftalık ortalama 31-45 saat çalışanlar lehine, 0-15 saat çalışanlara göre anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

Buradan hareketle özellikle hibrit çalışanlarda sınırlı bir uzaktan çalışma süresi olduğu düşünüldüğünde uzaktan çalışmaya dair olumlu tutumun, bazı alt boyutlarda daha uzun süreler uzaktan çalışanlara oranla daha az geliştiği çıkarımı yapılabilir. Özetle uzaktan çalışma biçimini daha sık deneyimleyen çalışanların daha seyrek deneyimleyenlere oranla uzaktan çalışma tutumlarının olumlu yönde etkilendiği söylenebilir.

**Tablo 12**

*Uzaktan Çalışma Tutumu Alt Boyut Puanlarının Aynı İşte Daha Önce Geleneksel Çalışma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Betimsel İstatistik ve t-testi Sonuçları*

	Daha Önce Geleneksel Çalışma Durumu	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Olumlu Tutum	Evet	246	3,745	.993	.154	.878
	Hayır	83	3,726	.906		
Beceri Geliştirme	Evet	246	3,729	.849	-.662	.508
	Hayır	83	3,798	.760		
Olumsuz Tutuma Direnç	Evet	246	3,612	.922	2,078	.039
	Hayır	83	3,361	1.026		
Kurumsal Destek	Evet	246	3,779	.837	-1.612	.108
	Hayır	83	3,949	.819		

$p < .05$

Tablo 12 incelendiğinde, katılımcıların uzaktan çalışma şekli ile yürüttükleri işlerini daha öncesinde geleneksel yürütüp yürütmediklerine göre olumsuz tutuma direnç ( $p = .039$ ,  $p < .05$ ) alt ölçeğine ait puan ortalamalarının anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Tespit edilen farklılaşma aynı işi daha önce geleneksel şekilde çalışan katılımcıların lehinedir. Fakat olumlu tutum ( $p = .878$ ,  $p < .05$ ), beceri geliştirme ( $p = .508$ ,  $p < .05$ ) ve kurumsal destek ( $p = .108$ ,  $p < .05$ ) alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür.

Araştırmanın amacı doğrultusunda incelenen tüm bulgular değerlendirildiğinde bazı demografik değişkenlerin uzaktan çalışma tutumunu farklılaştırdığı tespit edilmiştir. Özetlenecek olursa, cinsiyet, yaş, medeni durum ve aynı işi daha önce geleneksel yürütmüş olma durumunun uzaktan çalışma tutumunu farklılaştırmadığı görülmüştür. Tercihe bırakıldığında istenen çalışma şekli, uzaktan çalışma tecrübe süresi ve haftalık ortalama uzaktan çalışma süresinin ise bazı alt boyutlarda kısmen uzaktan çalışma tutumunu anlamlı düzeyde farklılaştırdığı tespit edilmiştir.

## 5. Sonuç

Araştırma bulgularımız ile literatürdeki benzer araştırmaların bulgularını karşılaştırdığımızda bazı bulguların literatürü desteklediği bazılarının ise literatürden farklı olduğu görülmektedir. Öncelikle benzer araştırmalarda olmayıp mevcut araştırmada yer alan; tercihinize bırakılsa hangi çalışma türünü tercih etmek istediklerine dair soruda, yanıtların uzaktan çalışma tutumu ölçeğinin ilk üç alt boyutunda (olumlu tutum, beceri geliştirme ve olumsuz tutuma direnç) anlamlı olarak farklılaştığı görülmüştür. Gruplar arası karşılaştırma yapılan post-hoc testinde ise beklenen doğrultuda uzaktan çalışmayı tercih edeceklerin ölçek puanları; hibrit ve geleneksel çalışmayı tercih edenlerden daha yüksek; hibrit çalışmayı tercih edenlerin de geleneksel çalışmayı tercih edenlere göre daha yüksek olarak anlamlı

düzeyde farklılaşmıştır. Bu durum aslında uzaktan çalışma tecrübesi arttıkça çalışma biçimine uyumun arttığı ve bu anlamda işverenlerin uzaktan çalışanlara verdiği/vereceği kurumsal desteğin (eğitim, oryantasyon, teknolojik altyapı vb.) önemini ortaya çıkarmaktadır.

Önceki araştırmalarda yer almayan başka bir kriter olarak ne kadar süredir uzaktan çalışıldığının uzaktan çalışma tutumu düzeyini anlamlı olarak farklılaşmasının incelendiği Tablo 8'e göre ise beceri geliştirme ve olumsuz tutuma direnç alt boyutlarında anlamlı fark bulunmuştur. Ancak post-hoc testlerinden, yalnızca olumsuz tutuma dirençte genel olarak daha tecrübesiz olan uzaktan çalışanların olumsuz tutuma dirençlerinin daha az olduğu çıkarılabilir. Bu sonuçlardan hareketle uzaktan çalışma düzenine uyum sürecinin çalışan açısından önemli olduğu söylenebilir. Nitekim, Van Zoonen ve arkadaşlarının (2021), oldukça yüksek katılımcı barındıran (2242 uzaktan çalışan) araştırmalarında, uzaktan çalışmaya uyum konusunda işverenlerin, çalışanlarını destekleme ve adaptasyon sürecini kolaylaştırmalarının önemi, çalışan refahı ve motivasyonu açısından vurgulanmaktadır (Van Zoonen vd. 2021).

Benzer nitelikteki araştırmalarda yer almayıp araştırmamıza dahil edilen bir diğer soru olan önceden aynı işi geleneksel olarak yürütülmesi sorusu için de ölçeğin olumsuz tutuma direnç alt boyutunda anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Beklendiği gibi bu soruya "evet" yanıtını verenler yani daha önce aynı işi geleneksel olarak yürütenlerin ölçek puanları diğerlerine göre daha yüksektir. Bu anlamda iki çalışma şeklini tecrübe ederek kıyaslayabilenler uzaktan çalışmaya dair daha olumlu bir tutum içindedir çıkarımı yapılabilir.

Uzaktan çalışma tutumunun mevcut araştırmada yaş değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum Farah ve Aydoğan (2023) ile Başol ve Çömlekçi (2021) yaptıkları araştırmalarla benzerlik arz etmektedir. Öte yandan Otonkorpi-Lehtoranta ve arkadaşlarının (2022) cinsiyet eşitsizliğine odaklanan araştırmasında bu durumun aksi yönünde bazı sonuçlara rastlanmıştır. Bir diğer deyişle Otonkorpi-Lehtoranta ve arkadaşlarının (2022) yaptığı çalışma uzaktan çalışanlarda erkek ve kadınların uzaktan çalışma tutumlarının anlamlı bir şekilde ayrıştığını gösteren bulgular ulaşılmıştır. Aynı şekilde Koçoğlu'nun (2024) yaptığı araştırmada da yine yaşlara göre uzaktan çalışma algısının değiştiği sonuçlarına ulaşılmıştır. Mevcut araştırmada ise bunun aksi yönde sonuçlara ulaşılmıştır. Ancak araştırmada kullanılan ölçekteki 4 alt boyuttan yalnızca birinde ve toplam 4 yaş grubunun ikisi arasında böyle bir anlamlı farklılık olduğu ve buna göre 18-27 yaş aralığındakilerin etkinlik/verimlilik alt boyutundaki ölçek puanlarının, 41-50 yaş aralığındakilere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilirken diğer yaş gruplarının hiçbirinde bu görülmemiştir. Dolayısıyla anlamlı bir farklılık ve yaş arttıkça ya da azaldıkça ölçek puanı artmakta ya da azalmakta gibi bir genel çıkarım yapmak doğru olmayabilir. Bu yüzden mevcut araştırmada yaş gruplarında anlamlı bir fark görülmemesi durumunun genel olarak literatürle ayrışmadığı söylenebilir. Yaş değişkeninde aslında genç çalışanların görece yaşı büyük olanlara nazaran uzaktan çalışmayı daha çok benimseyebilecekleri tahmin edilmişti. Nitekim uzaktan çalışma teknolojik iletişim araçları yardımıyla uygulamaya geçen bir çalışma biçimidir (Aydın, 2008, s.352). Bu yüzden genç yaştakilerin daha ileri yaşlardaki çalışanlara nazaran teknoloji ile daha sıcak bir ilişki içinde olabileceği öngörülmüştü. Ancak uzaktan çalışanların büyük bir kısmının Bilgi Teknolojileri (BT) sektöründe olması ve kurumların uzaktan çalışanlara eğitim, oryantasyon vb. destekleri sağlıyor olmaları anlamlı farkın oluşmamasına neden olmuş olabilir.

Uzaktan çalışma tutumunun medeni durum değişkenine göre farklılaştığı tespit edilen mevcut araştırmamızda ise Otonkorpi-Lehtoranta ve arkadaşları (2022) ile Koçoğlu'nun (2024) araştırmalarının bulgularıyla paralellik arz etmektedir. Nitekim Tablo 3'e göre evli çalışanların bekar çalışanlara göre uzaktan çalışma tutumlarının olumsuz tutuma dirençleri daha düşük düzeydedir. Yine bulgulara göre zayıf da olsa, haftalık uzaktan çalışma süresi yüksek olanların düşük olanlara nazaran olumlu tutum düzeyleri daha fazla olduğu söylenebilir. Haftalık çalışma süresi uzadıkça, çalışma şekline uyumun kolaylaşabileceği yönünden bu durumun beklenen bir durum olduğu söylenebilir.

Farah ve Aydoğan'ın (2023) yaptıkları çalışmada çalışanların uzaktan çalışmaya ilişkin algılarının iş performansları üzerinde anlamlı etkisi olduğu, ancak bu etkide yaş, cinsiyet, medeni durum gibi demografik değişkenlerin herhangi bir düzenleyici rolü olmadığı tespit edilmiştir. Mevcut araştırmada ise eğitim düzeyi hariç diğer üç değişkenin çalışanların uzaktan çalışma tutumlarının farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu anlamda Farah ve Aydoğan'ın (2023) bulguları ile mevcut araştırmanın bulgularının örtüşmektedir. Mevcut araştırmada medeni durum ölçeğin bir alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılık olduğu tespit edilmişse de genel olarak benzer sonuçlar görülmektedir. Öte yandan Koçoğlu'nun (2024) araştırmasında uzaktan çalışma için cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, gelir düzeyi, sektör, görev pozisyonu ve tecrübenin anlamlı olarak farklılaştığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Mevcut araştırmada da medeni durum ve tecrübe faktörleri açısından bulgular örtüşürken cinsiyet ve yaş açısından bulgular farklılaşmaktadır. Öte yandan belirtmek gerekir ki, Farah ve Aydoğan (2023), bağımsız değişkeni uzaktan çalışma algısı olmak üzere iki değişken arasındaki etkide, demografik değişkenlerin düzenleyici bir etkisi olup olmadığını incelerken, mevcut araştırmada yalnızca uzaktan çalışma tutumu değişkeninde demografik değişkenlerin ilgili tutumu farklılaştırması incelenmiştir.

Mevcut araştırmanın yapılan benzer araştırmalardan ayrılan en önemli yanı verilerin pandemi kısıtlamaları nedeniyle zorunlu uzaktan çalışmaya geçenlerden değil pandemi sonrasında da rutin bir uzaktan çalışma deneyimi sürdürenler üzerine yapılmış olmasıdır. Aynı zamanda uzaktan çalışmaya dair bir çalışmanın yalnızca seçilen örneklem üzerinden değil doğrudan uzaktan çalışmaya dair tutum düzeyi belirleyen bir ölçek üzerinden yapılmış olmasıdır. Mevcut araştırmadaki çalışma grubu büyüklüğü ve niteliği gibi sınırlılıklar ile diğer araştırma sonuçları ile farklılıkların bulunuyor olması göz önüne alınarak gelecekte uzaktan çalışmaya dair geniş çaplı ve farklı araştırma teknikleri ile yapılacak araştırmaların literatüre önemli katkılarda bulunacağı söylenebilir.

Uzaktan çalışma algısı ya da tutumunun inceleneceği araştırmaların örgütsel davranış bağlamında farklı değişkenlerle yapısal eşitlik modeli, doğrusal veya hiyerarşik regresyon vb. analiz teknikleri ile yapılacak çalışmalar literatüre katkı sağlayabilir. Ayrıca uzaktan çalışma ve geleneksel çalışma yöntemlerinin kıyaslamasının daha somut ortaya konabileceği deney-kontrol gruplarının olduğu, nicel ve nitel analizin birlikte kullanıldığı türden araştırmalar, çalışanlar ve işverenler açısından araştırmacılara ve profesyonellere da spesifik katkılar sunabilir.

## Kaynakça

- Adhikari, S. P., Meng, S., Wu, Y. J., Mao, Y. P., Ye, R. X., Wang, Q. Z., Sun, C., Sylvia, S., Rozelle, S., Raat, H., & Zhou, H. (2020). Epidemiology, causes, clinical manifestation and diagnosis, prevention and control of coronavirus disease (COVID-19) during the early outbreak period: A scoping review. *Infectious diseases of poverty*, 9(1), 29. <https://doi.org/10.1186/s40249-020-00646-x>
- Aksoy, B., Güney, R., Aslan, T. N., İnsel, R., & Akdağ, H. C. (2021). *Pandemi Etkisi ile Uzaktan Çalışma ve Verimlilik Artışı*. Proceedings Book, ss.128-134.
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), ss.40-68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Asgari, H., & Jin, X. (2018). An evaluation of part-day telecommute impacts on work trip departure times. *Travel Behaviour and Society*, 12(1), ss.84-92.
- Aydin U., 2008. *Tele çalışma ve tele çalışma çerçeve Avrupa sözleşmesi*. Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan, Legal Yayınevi.
- Baruch, Y. (2000), Teleworking: Benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers, *New Technology, Work and Employment*, 15(1), ss.34-49.
- Başol, O., & Çömlekçi, M. F. (2021). Uzaktan çalışmanın sosyal ve demografik değişkenlerle ilişkisi üzerine bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(3), 755-776. <https://doi.org/10.17153/oguiibf.941442>
- Başol, O., & Çömlekçi, M. F. (2022). Uzaktan çalışma tutumu ölçeği geçerlik-güvenirlik çalışması. *Journal of Mehmet Akif Ersoy University Economics and Administrative Sciences Faculty*, 9(1), 243-261.
- Bellmann, L., & Hübler, O. (2021). Working from home, job satisfaction and work-life balance – robust or heterogeneous links?, *International Journal of Manpower*, ss.42(3), s.424-441. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2019-0458>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly journal of economics*, 130(1), ss.165-218.
- Daniels, K., Lamond, D. A., & Standen, P. (2000). *Managing telework: An introduction to the issues*. In K. Daniels, D. A. Lamond, & P. Standen (Eds.), *Managing Telework: Perspectives from Human Resource Management & Work Psychology*, ss.1-8. Thompson Learning.
- Ryan, R. M., & Deci, E.L. (2001). To be happy or to be self-fulfilled: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. In Fiske, S. (Ed.), *Annual review of psychology*, 52, s.141-166. Palo Alto, CA: Annual Reviews, Inc.
- Demirbağ, O. (2021). Old or new? Will it go on forever? An evaluation of remote working. E. Karaoğlu (Ed.), *Contemporary issues in strategic human resource management içinde* (s.45-82). Gazi Kitabevi, Trabzon.
- Dolan, P., Peasgood, T., & White, M. (2008). Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being. *Journal of Economic Psychology*, 29(1), ss.94-122. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2007.09.001>
- Everitt, B. (1975). Multivariate analysis: The need for data, and other problems. *British Journal of Psychiatry*, 126, 237-240.
- Farah, M. D., & Aydoğan, E. (2023). Uzaktan çalışmanın çalışanların iş performansını üzerindeki etkileri: somaliland örneği. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 58(3), ss.1840-1860.

- Global Workspace Analytics, (2024). Latest Work-at-Home/Telecommuting/Remote Work Statistics. <https://globalworkplaceanalytics.com/work-at-home-after-covid-19-our-forecast>. Erişim Tarihi: 09.07.2024
- Hair, J. F., Black, W. C., Tatham, R. L., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River, NJ: *Prentice Hall*.
- Harpaz, I. (2002). Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. *Work study*, 51(2), ss.74-80.
- Harvard Business Review Türkiye, (2021). Yeni İş Modelleri Kurgulanırken Çalışan Talepleri Değişiyor. <https://hbrturkiye.com/dergi/yeni-is-modelleri-kurgulanirken-calisan-talepleri-degisiyor>
- International Labour Organization, (2017). Inception Report for the Global Commission on the Future of Work. Erişim: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_591502.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591502.pdf)
- İş Kanunu (4857 sayılı), Sayı: 25134, Tertip: 5, Cilt:42, 10.06.2003.
- Kaplanhan, F. (2021). Trafik kazalarının Türkiye ekonomisine maliyeti üzerine bir inceleme, *Uluslararası Medeniyet Çalışmaları Dergisi*, 6(2), 115-140.
- Karagöz, Y. (2019). *SPSS-AMOS-META uygulamalı istatistiksel analizler (2.Basım)*. Nobel Yayıncılık.
- Koçoğlu, S. (2024). *Uzaktan çalışmanın iş-yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya]
- Linden, M. (2014). Telework research and practice: Impacts on people with disabilities. *Work*, 48(1), ss.65-67.
- Mattarelli, E., & Tagliaventi, M. R. (2010). Work-Related Identities, Virtual Work Acceptance and the Development of Glocalised Work Practices in Globally Distributed Teams, *Industry Innovation*, 17(4), s.415-443.
- Nadiv, R. (2022). Home, work or both? The role of paradox mindset in a remote work environment during the COVID-19 pandemic, *International Journal of Manpower*, 43(5), ss.1182-1203.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory (2. Baskı)*. New York: McGraw-Hill.
- Otonkorpi-Lehtoranta, K., Salin, M., Hakovirta, M., & Kaittila, A. (2022). Gendering boundary work: Experiences of work-family practices among Finnish working parents during COVID-19 lockdown, *Gender, Work & Organization*, 29(6), 1952-1968.
- Owl Lab. (2021). Rate of Remote Work 2021. <https://owllabs.com/state-of-remote-work/2021>.
- Öztürk, M., Çarıkçı, İ. H., & Alparslan, A. (2018). Çift kariyerli akademisyenlerin iş yeri ve evdeki iyi oluşları üzerine bir saha araştırması. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), ss.145-155. <https://doi.org/10.18394/iid.368544>
- Öztürkoğlu, Y. (2013). Tüm yönleriyle esnek çalışma modelleri. *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1), ss.109-129.
- Stiles, J., & Smart, M. J. (2021). Working at home and elsewhere: Daily work location, telework, and travel among United States knowledge workers. *Transportation*, 48(5), ss.2461-2491.
- Sullivan, C. (2012). Remote working and work-life balance. In N. P. Reilly, M. J. Sirgy, & C. A. Gorman (Ed.), *Work and quality of life: Ethical practices in organizations in (s.275-290)*. Springer Science + Business Media. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-4059-4\\_15](https://doi.org/10.1007/978-94-007-4059-4_15)

- Sütlü, U., & Tayşır, N. K. (2022). Uzaktan Çalışma Sürecinin Takım Olabilme Üzerine Etkileri. *TroyAcademy*, 7(3), ss.230-257.
- Takahashi, K., Yokoya, R., & Higuchi, T. (2023). Mediation of work engagement towards productive behaviour in remote work environments during pandemic: Testing the job demands and resources model in Japan. *Asia Pacific Business Review*, 29(4), ss.1149-1169.
- Tan, U., Erhart, D. K., & Tereci, A. (16-17, Ekim, 2021). Uzaktan çalışma çağında ev-ofis için insan merkezli aydınlatma değerlendirmeleri. (s.1-8). 13. Ulusal Aydınlatma Kongresi, İstanbul, Türkiye.
- Tilev, F. (2018). Esnek çalışma ve kadın istihdamı. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), ss.121-150.
- Van Zoonen, W., Sivunen, E. A., Blomqvist, K., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K., & Vartiainen, M. (2021). Understanding stressor-strain relationships during the COVID-19 pandemic: the role of social support, adjustment to remote work, and work-life conflict. *Journal of management & organization*, 27(6), ss.1038-1059.
- Wheatley, D. (2017). Autonomy in Paid Work and Employee Subjective Well-Being, *Work and Occupations*, 44(3), ss.296-328. <https://doi.org/10.1177/0730888417697232>

### **Makale Bilgi Formu**

**Yazarların Notları:** Bu makale, ilk yazarın, ikinci yazarın danışmanlığını yaptığı doktora tezinden üretilmiştir.

**Yazarların Katkıları:** Bu makalenin yazımına tüm yazarlar eşit katkıda bulunmuştur. Tüm yazarlar son metni okumuş ve onaylamıştır.

**Çıkar Çatışması Bildirimi:** Yazarlar tarafından potansiyel çıkar çatışması bildirilmemiştir.

**Telif Beyanı:** Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmalarını CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.

**Destek/Destekleyen Kuruluşlar:** Bu araştırma için herhangi bir kamu kuruluşundan, özel veya kâr amacı gütmeyen sektörlerden hibe alınmamıştır.

**Etik Onay ve Katılımcı Rızası:** Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunmaktadır.

**İntihal Beyanı:** Bu makale iThenticate tarafından taranmıştır.