

E-Çalışma Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: İş-Yaşam Dengesi, Verimlilik, Örgütsel Güven ve Esneklik Bağlamında Bir İnceleme

Sertaç Ercan¹ 

ÖZET

Amaç: Uzaktan çalışma yöntemlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte uzaktan çalışmanın sistematığını, bileşenlerini, çalışanlar ve işverenler üzerindeki etkilerini, verimliliğini, avantajlarını ve dezavantajlarını tespit edip ölçmenin önemi de artmaktadır. Bu amaçla, çalışmada uzaktan çalışan bireylerin uzaktan çalışmaya ilişkin algılarını ve uzaktan çalışmanın üzerlerindeki etkilerini ölçmeyi amaçlayan E-Çalışma Ölçeği Türkçeye uyarlanmıştır.

Yöntem: Çalışmaya konu olan ölçek, örgütsel güven, esneklik, iş-yaşam dengesi ve verimlilik olmak üzere çalışanların algı ve durumlarını dört alt boyutta ölçmektedir. Ölçeğin Türkçeye çeviri çalışmasında, beş aşamalı çeviri tekniğinden faydalanılmıştır.

Bulgular: Çeviri sonrası, saha çalışmasından elde edilen verilerle güvenilirlik analizleri ardından açıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Daha sonra elde edilen verilere ilişkin fark testleri ile ölçek test edilmiştir. Fark testleri sonucunda, cinsiyet değişkeni ile örgütsel güven, iş-yaşam dengesi ve verimlilik; çalışma süresi ile verimlilik arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Özgünlük: E-Çalışma Ölçeği, bireylerin uzaktan çalışmaya ilişkin durumlarını ve algılarını ölçerek bireyler üzerinde farkındalık oluşturmayı hedeflerken aynı zamanda yönetici ve kurumlara uzaktan çalışmanın, çalışanlar, iş verimliliği ve iş performansı üzerindeki etkilerini tespit edip anlamalarına yardımcı olmaktadır. Ancak bu konuda sınırlı sayıda Türkçe ölçeğe bulunmaktadır. Dolayısıyla Türkçeye uyarlanan bu ölçek, Türkçe literatürdeki önemli bir boşluğu doldurmayı hedeflemektedir.

Anahtar Kelimeler: İş-Yaşam Dengesi, Uzaktan Çalışma, Verimlilik.

JEL Kodları: J24, M10, M12.

Adaptation of E-Work Scale into Turkish: A Study on Software Sector in the Context of Work-Life Balance, Productivity, Organizational Trust and Flexibility

ABSTRACT

Purpose: With the widespread use of remote working methods, the importance of identifying and measuring the systematics, components, effects on employees and employers, efficiency, advantages and disadvantages of remote working is also increasing. For this purpose, the E-Work Scale, which aims to measure the perceptions of individuals working remotely regarding remote working and the effects of remote working on them, was adapted to Turkish.

Methodology: The scale measures the perceptions and situations of employees in four sub-dimensions: Organizational trust, flexibility, work-life balance and productivity. The five-stage translation technique was used in the translation study of the scale into Turkish.

Findings: After translation, reliability analyses were conducted with the data obtained from the field study, followed by exploratory and confirmatory factor analyses. Then, the scale was tested with difference tests on the obtained data. As a result of the difference tests, it has been determined that there is a significant and positive relationship between working hours and productivity and gender and organizational trust, work-life balance and productivity.

Originality: The E-Work Scale aims to raise awareness among individuals by measuring their status and perceptions regarding remote working, while also helping managers and institutions identify and understand the effects of remote working on employees, work efficiency and work performance. However, there are a limited number of Turkish scales on this subject. Therefore, this scale adapted to Turkish aims to fill an important gap in the Turkish literature.

Keywords: Work-Life Balance, Remote Working, Productivity.

JEL Codes: J24, M10, M12.

¹ Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Balıkesir, Türkiye

Sorumlu Yazar-Corresponding Author: Sertaç Ercan, sercan@bandirma.edu.tr

DOI: 10.51551/verimlilik.1537544

Araştırma Makalesi / Research Article | Geliş / Submitted: 23.08.2024 | Kabul / Accepted: 17.12.2024

Atıf/Cite: Ercan, S. (2025). "E-Çalışma Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: İş-Yaşam Dengesi, Verimlilik, Örgütsel Güven ve Esneklik Bağlamında Bir İnceleme", *Verimlilik Dergisi*, 59(1), 185-198.

EXTENDED ABSTRACT

Remote work has become an essential, and even indispensable, organizational tool for effective performance in an increasingly competitive global market (Kowalski and Slebarska, 2022: 1). The significance of this subject underscores the necessity of identifying and measuring the systematics, components, impacts, efficiency, advantages, and disadvantages of remote work on employees and employers. This study, driven by this need, aims to adapt the E-Work Scale (developed by Charalampous et al., 2023) into Turkish to measure the impacts of remote work on employees.

E-work positively influences productivity, introduces a novel approach to work-life through the flexibility it provides, contributes to reducing work-life conflicts, and thereby enhances employee job satisfaction (Baruch, 2000: 45-46; Fonner and Roloff, 2010: 357; Grant et al., 2013: 543). Studies indicate that the greater the flexibility individuals have regarding their work environment, the higher their levels of well-being and work-life balance (Ter Hooven and Zoonen, 2015: 238). However, E-work can also negatively affect employees' well-being (Barber and Santuzzi, 2015: 185; Fonner and Roloff, 2010: 358; Grant et al., 2013: 544).

These dynamics highlight the importance of monitoring and assessing employees' personality traits, motivations, and effectiveness in the context of remote work. This study contributes to understanding employees' status regarding work-life balance, productivity, organizational trust, and flexibility perceptions.

The scale was initially based on the work of Grant et al. (2013) and subsequently developed by the same team in 2019, with a revised version finalized in 2023 (Charalampous et al., 2023). The scale measures employees' perceptions and experiences of remote work across four dimensions: organizational trust, flexibility, work-life balance, and productivity. Within the scope of this research, the scale was adapted into Turkish. Pilot testing for the scale's contextual and sample suitability was conducted on remote workers in the software sector.

Reliability and validity analyses were conducted for the translated E-Work Scale. Reliability analyses showed that the scale is highly reliable overall ($\alpha = 0.84$). Subsequently, validity analyses were performed. Exploratory factor analysis revealed a total explained variance of 77.18%, indicating a strong explanatory power. Confirmatory factor analysis demonstrated that the factor loadings of the items were at satisfactory levels.

The study examined the relationship between remote work in the software sector and the subdimensions of the E-Work Scale: organizational trust, flexibility, work-life balance, and productivity. Significant statistical differences were identified across variables, such as gender. Male participants had higher average scores for e-work (3.98) than female participants (3.54), suggesting that men perceive remote work more positively than women.

In the organizational trust dimension, male participants (4.13) also scored higher than female participants (3.75), indicating stronger trust perceptions regarding remote work. Similarly, in the work-life balance dimension, male participants (3.68) outscored female participants (3.42), suggesting that men experience fewer negative effects on work-life balance due to remote work. Lastly, in the productivity dimension, male participants (4.01) scored significantly higher than female participants (3.25), indicating that men perceive remote work as more beneficial for productivity.

Statistical differences were also observed in the dimensions of e-work and productivity based on work experience. Participants with longer work experience viewed remote work more positively and perceived greater productivity benefits.

The scale is expected to assist organizations, employers, and managers in developing strategies to support and sustain the productivity and motivation of remote workers. Measuring remote work provides employers with insights to enhance both employee well-being and productivity.

Studies using the scale developed by Charalampous et al. (2023) have demonstrated significant relationships between its dimensions and variables such as mental health, disengagement, and techno-stress in remote workers. These findings can guide future research.

Although the Turkish literature contains numerous studies on remote work, there are limited tools to measure its impacts on employees and their perceptions. This adaptation of the scale into Turkish enhances its importance. The scale serves as a guide for businesses in Turkey to measure the motivation and productivity of their remote employees. It is suitable for all sectors and organizations utilizing remote work methods.

Finally, applying the scale across different samples and sectors will further strengthen its validity and reliability. Future studies integrating concepts such as agile management and techno-stress are anticipated to make significant contributions to the literature.

1. GİRİŞ

Uzaktan çalışma son dönemde popüler olsa da oldukça eski tarihli çalışmalarda da değinilen bir kavramdır. Örneğin, uzaktan çalışmayı ilk kez tanımlayan araştırmacılardan biri olan Nilles (1975) uzaktan çalışmayı “tele çalışma” şeklinde adlandırmış; Martino (1979) ile Giuliano (1981) ise çalışmalarında “uzaktan çalışma” ve “sanal ofis” kavramlarını kullanmışlardır. Şüphesiz ki bundan yaklaşık dört sene önce başlayan COVID-19 pandemisi uzaktan çalışma açısından bir dönüm noktası (Sullivan, 2020) olmuştur. Böylece uzaktan çalışma, rekabetin giderek arttığı küresel pazarda etkili performans için önemli ve hatta vazgeçilmez bir organizasyonel araç haline gelmiştir (Kowalski ve Slebarska, 2022: 1).

Uzaktan çalışma oranları incelendiğinde Avrupa Birliği ortalamasının %10,2 olduğu görülmektedir. Uzaktan çalışma oranının en yüksek olduğu ülke %25,3 ile İrlanda; en düşük olduğu ülke ise %1,4 ile Romanya’dır. Avrupa Birliği ülkeleri arasında en büyük ekonomiye sahip olan Almanya’da ise oran %14,5’tir (Statista, 2024). Yapılan araştırmalarda Türkiye’de bu konuyla ilgili resmi bir oran tespit edilememiştir. Ek olarak yapılan bir çalışmada, çalışanların %98’i kariyerlerinin bir bölümünde uzaktan çalışmayı istedikleri belirtilmektedir (Bump, 2024). Yine farklı bir çalışma ise 2028 yılına kadar örgütlerdeki tüm çalışma gruplarının %73’ünün uzaktan çalışma imkanlarına sahip olması beklendiğini ortaya koymaktadır (Upwork, 2019). Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) Özgür Burak Akkol’a göre (Yıldırım, 2024) “Türkiye’de esnek çalışma modellerinin geliştirilmesi önem arz etmektedir. Bundan 4 yıl önce uzaktan çalışmaya izin veren işveren oranı %1’in altında iken bugün büyük işletmelerin %78’i bu imkânı veriyor. Türkiye’de nüfusun %30’unun uzaktan çalışması mümkün.” Bu bilgiler ışığında birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de uzaktan çalışmanın önemli bir çalışma biçimi olduğu ve olacağı tahmin edilebilir.

Konunun bir başka yönünü ise uzaktan çalışmanın avantajlarından biri olan zaman tasarrufu oluşturmaktadır. Euronews’in (2023) verdiği bilgilere göre uzaktan çalışma sayesinde oluşan ortalama zaman tasarrufu 72 dakikadır (Araştırmanın yapıldığı 27 ülke ortalaması). Türkiye’de bu süre 69 dk’dır. En fazla zaman tasarrufu sağlayan ülkeler 102 dk. ile Çin, 100 dk. ile Japonya ve 99 dk. ile Hindistan; en az zaman tasarrufu ise 51 dk. ile Sırbistan, 54 dk. ile Polonya ve 55 dk. ile ABD’dedir. Dolayısıyla uzaktan çalışma, yalnızca işgücü ve işveren açısından değerlendirilmemeli, aynı zamanda ekonomiye olan katkıları da tartışılmalıdır. Böylece tasarruf edilen zamanı ailesi ve diğer kişisel işleri için ayıran birey, iş-yaşam dengesini sağlayabileceği belirtilmektedir (Jeffrey Hill ve diğerleri, 2004: 290-291).

Tüm bu veriler bizi uzaktan çalışmanın sistematüğünü, bileşenlerini, çalışanlar ve işverenler üzerindeki etkilerini, verimliliğini, avantajlarını ve dezavantajlarını tespit edip ölçmenin elzem olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada işte bu ihtiyaçtan yola çıkarak uzaktan çalışmanın çalışanlar üzerindeki etkilerini ölçmeyi hedefleyen, Charalampous ve diğerleri (2023) tarafından son hali verilen ölçeğin (E-Çalışma Ölçeği) Türkçeye kazandırılması hedeflenmektedir. Zira ilk bakışta, uzaktan çalışma verimliliği ve motivasyonu artırıcı bir yöntem gibi görünse de bu konuda aksini düşünen yöneticiler ve araştırmacılar da bulunmaktadır (Allen ve diğerleri, 2015; Charalampous ve diğerleri, 2019; Golden ve Gajendran, 2019). Tam da bu endişeler ve pozitif görüşler eşliğinde E-Çalışma Ölçeği’nin önemi artmaktadır. Böylece uzaktan çalışmanın bireyler üzerindeki bu pozitif ve negatif yönlerinin ilgili ölçekle tespit edilebileceği düşünülmektedir.

E-Çalışma Ölçeği, bireylerin uzaktan çalışmaya ilişkin durumlarını ve algılarını ölçerek bireyler üzerinde farkındalık oluşturmayı hedeflerken aynı zamanda yönetici ve kurumlara uzaktan çalışmanın, çalışanlar, iş verimliliği ve iş performansı üzerindeki etkilerini tespit edip anlamalarına yardımcı olmaktadır. Böylece Türkçeye uyarlanan bu ölçek, Türkçe literatürdeki önemli bir boşluğu doldurmayı hedeflemektedir.

Çizilen bu çerçeve kapsamında araştırmada, öncelikle e-çalışma ölçeğinin kavramsal altyapısına ve arkaplanına değinilmekte, çevirisi gerçekleştirilen çalışmanın çeviri süreci hakkında bilgi vermekte, ölçeğin test edilmesinde için gerçekleştirilen pilot çalışmadan bahsedilmekte ve bulgular paylaşılmaktadır. Son olarak ise sonuçlar yorumlanarak uygulama ve araştırmacılar için öneriler sunulmaktadır.

2. E-ÇALIŞMA ÖLÇEĞİ: KAVRAM ve ARKAPLAN

Bu araştırma kapsamında E-Çalışma, ülkemizde uzaktan çalışma, elektronik çalışma, esnek çalışma, evden çalışma; İngiltere’de e-çalışan/işçi (e-worker); ABD’de tele-working (çalışma) gibi şekillerde ifade edilen çalışma sistemini tanımlamak için kullanılmıştır. COVID-19 pandemi döneminden bu yana oldukça yaygınlaşan ve popüler hale gelen uzaktan çalışma yöntemleri, günümüzde, işletmelerin esnekliği ve karar alma hızları ile birleştirilerek çeviklik kavramıyla birlikte de anılmaktadır. İlk bakışta E-Çalışma, teknolojik imkanları kullanarak şirketin ofisleri veya üretim tesisleri dışında herhangi bir mekânda, çalışanın iş arkadaşlarıyla direkt temas kurmadan iletişim kurabilme olanağına sahip olduğu, esnek çalışma kabiliyeti olarak tanımlanmaktadır (Di Martino ve Wirth, 1990: 529; Grant ve diğerleri, 2019: 17; Olson, 1983: 182). Nilles (1975: 1147) e-çalışmayı, bilgi teknolojilerini kullanarak işle ilgili seyahatlerin azaltılması, çalışanları şehir merkezine taşınması yerine işi çalışanların bulunduğu yere taşınması şeklinde tanımlamaktadır.

E-Çalışma verimliliği pozitif olarak etkilemekte, oluşturduğu esneklikle iş hayatına yeni bir yaklaşım getirmekte, iş-yaşam arasındaki çatışmaların azaltılmasına katkı sağlamakta ve böylece çalışanların iş tatmininin artırılmasına imkân sunmaktadır (Baruch, 2000: 45-46; Fonner ve Roloff, 2010: 357; Grant ve diğerleri, 2013: 543). Araştırmalar, bireyler çalışma mekânı konusunda ne kadar fazla esnekliğe sahip olurlarsa refah düzeylerinin o kadar fazla arttığı ve iş-yaşam dengesini sağladıklarını göstermektedir (Ter Hooven ve Zoonen, 2015: 238). Bununla birlikte E-Çalışma, çalışanların iyi oluş halini (well-being) negatif olarak da etkileyebilmektedir. Aşırı ve sürekli iletişim ile işyerinden gelecek baskılarla, iş verimliliği ve performansı üzerinde de olumsuz etkilere sebebiyet vermektedir (Barber ve Santuzzi, 2015: 185; Fonner ve Roloff, 2010: 358; Grant ve diğerleri, 2013: 544).

E-Çalışma'nın avantajlarının ve dezavantajlarının olduğu bir gerçektir. Gerçek ne olursa olsun, çalışanların %98'i kariyerlerinin bir döneminde uzaktan çalışmak istediklerini belirtmektedir. Bir tahmine göre 2025 yılına kadar ABD'de yaklaşık 32 milyon bireyin uzaktan çalışacağı ifade edilmektedir ki toplam işgücünün %22'sine (Haan, 2023) tekabül eden bu oran, yukarıda belirtilen Avrupa Birliği ortalamasının yaklaşık iki katıdır. Buradan yola çıkarak iş gücünde -ki uzaktan çalışanlar çoğunlukla iş gücünün kalifiye kısmını oluşturmaktadır- ciddi bir oranının uzaktan çalıştığı ve çalışmaya devam edeceği ortadadır. Bu durum, uzaktan çalışanların kişilik özelliklerini, motivasyonlarını ve etkinliğini izlenmesinin ve ölçülmesinin önemini göstermektedir. İşbu çalışma da bu amaç doğrultusunda çalışanların iş-yaşam dengesi, verimlilik, örgütsel güven ve esneklik algıları bağlamında buldukları durumu tespit etmeye katkı sunmaya çalışmaktadır.

3. E-ÇALIŞMA ÖLÇEĞİNDE ANAHTAR KAVRAMLAR

Bu araştırmada Türkçeye uyarlaması ve kısa bir pilot çalışması yapılan E-Çalışma Ölçeği, dört ana değişkenden oluşmaktadır: Örgütsel güven, esneklik, iş-yaşam dengesi ve verimlilik. Bu başlık altında bu kavramlara ilişkin açıklamalara ve uzaktan çalışmayla ilişkisine yer verilmektedir.

3.1. Örgütsel Güven

Araştırmalarda örgütsel güven ile E-çalışma arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler olduğu, işletmelerin çalışanlarına uzaktan çalışma konusunda güven duymalarının işe olan bağlılık ve güveni arttırdığı keşfedilmiştir (Iqbaria ve Guimaraes, 1999: 158; Pyörä, 2011: 392). E-çalışma düzeninde, çalışanlar kendilerine güvenildiğini düşündüğü ve hissettiği durumlarda gurur, tatmin gibi olumlu duygular geliştirmekte ve bu durum performanslarına olumlu şekilde yansımaktadır. Ancak, çalışanların kurumu tarafından kendisine güven duyulmadığını hissetmesi durumunda uzaktan çalışmanın yansımaları negatif olmakta, iş performansını düşürmekte ve hatta işten ayrılmalara kadar varan tepkilere dönüşmektedir (Charalampous ve diğerleri, 2022: 349). Özellikle uzaktan çalışma yöntemlerinin benimsendiği durumlarda performans ve verimlilikten taviz vermeden güven ve kontrol dengesinin sağlanması daha fazla önem arz etmeye başlamıştır.

3.2. Esneklik

Zaman ve mekân kısıtlılıklarının ortadan kalkması (Charalampous ve diğerleri, 2023: 47) anlamında kullanılan esneklik kavramı, örgütsel bağlılığı ve çalışanın iyi oluş halini pozitif etkilemektedir (Richman ve diğerleri, 2008: 194; Ter Hoeven ve Van Zoonen, 2015: 238). Ancak esneklik de uzaktan çalışma kavramı gibi yeni bir kavram değildir. 2000'li yıllarda ABD'de çalışanların %43'ü (Shellenbarger, 2003), Almanya'da ise %29'u (Manpower Argus, 2000) esnek çalışma saatlerine sahipti. Günümüze geldiğimizde esneklik elbette çalışma saatlerinin ötesinde bir anlam içermektedir ve artık işletmeler için rekabet üstünlüğü açısından vazgeçilmez bir araca dönüşmüştür (Barney, 1991: 102; Kossek ve Lautsch, 2018: 38). Araştırmalar, çalışma zaman ve mekanındaki esnekliklerin çalışanların işe olan sadakatini artıracığını (O'Donnellan, 2024), iş-yaşam dengelerinin ve iş memnuniyetlerini iyileştireceğini (Haan, 2023) göstermektedir.

3.3. İş-Yaşam Dengesi

E-Çalışma ölçeğinin Türkçeye uyarlandığı çalışmanın aslında kavram iş-yaşam çatışması (work-life interference) şeklinde çevrilebilecek bir ifadeyle belirtilmiştir. Ancak kavramın gerek Türkçe literatürde iş-yaşam dengesi şeklinde yaygınlık kazanmış olması gerekse diğer olumlu değişkenlerin yanında olumsuz değişkenin anlamayı zorlaştırdığı ve sistematığı bozduğu kanaatinde "iş-yaşam dengesi" şeklinde kullanılması uygun görülmüştür. İş-yaşam dengesi, çalışanın zamanını, enerjisini ve sorumluluklarını toplumsal rolleri arasında eşit dağıtabilmesi (Brough ve diğerleri, 2020: 475; Felstead ve Henseke, 2017: 195-196; Kirchmeyer 2000. 80; Shirmohammadi ve diğerleri, 2022: 165) ve böylece iş içi ve iş dışı talepler arasındaki çatışmaların engellenmesi (Greenblatt, 2002: 179) olarak ifade edilebilir. Bununla birlikte uzaktan çalışmanın iş-yaşam dengesine katkılarının yanında, iş tatminini düşürerek iş-yaşam çatışmalarına sebebiyet verdiği (Blazhevski ve diğerleri, 2021: 32), işten kazanılan zamanın bir kısmının yine işe gitmesi ya da mesai kavramının muğlaklaşması sonucu iş yükünü arttırdığı (Başol ve Çömlekçi, 2021: 755),

işverenin aşırı takip, denetim arzusu gibi negatif durumlar (Grant ve diğerleri, 2013: 531) sebebiyle iş-yaşam dengesini olumsuz etkilediğini belirten çalışmalar da mevcuttur.

3.4. Verimlilik

E-Çalışmanın verimliliği pozitif etkilediği birçok araştırmada ortaya konmuştur (Arunmozhi ve diğerleri, 2021; O'Donnellan, 2024). Bireylerin evde daha uzun süre çalışma eğiliminde olması (Kelliher ve Anderson, 2010: 84-85), ofis ortamında uzakta olmanın getirdiği politik olaylardan uzak kalmanın sonucu olarak işe daha iyi odaklanma fırsatı (Fonner ve Roloff, 2010: 357) bu pozitif etkilerin bazılarını oluşturmaktadır. Bununla birlikte bazı araştırmalar da verimliliğin işin özelliklerine göre farklılaştığı ifade edilmektedir. Bireysel odaklanma gereken yazı, tasarım gibi bazı işler için uzaktan çalışma verimli olsa da ekip çalışması ve yaratıcı görevler gerektiren işler için verimliliği düşürebilmektedir (Boell ve diğerleri, 2016: 125). Ayrıca uzaktan çalışmanın bazı bireylerde tekno-strese (techno-stress) sebep olarak verimliliği azalttığı da belirtilmektedir (Taraftar ve diğerleri, 2010: 304). Sonuç olarak, destekleyici bir çalışma ortamı, doğru iletişim ve uygun teknolojik araçlar geliştirmek, uzak çalışmanın üretkenliği optimize etmek için çok önem göstermektedir (Singh ve diğerleri, 2024: 162-163).

4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

4.1. E-Çalışma Ölçek Çeviri Çalışması

Ölçek ilk kez Grant ve diğerlerinin (2013) yapmış oldukları çalışmaya dayandırılarak yine Grant ve diğerleri (2019) tarafından geliştirilmiş ve aynı ekip tarafından 2023 yılında revize edilerek son hali verilmiştir (Charalampous ve diğerleri, 2023). Ölçek, örgütsel güven, esneklik, iş-yaşam dengesi ve verimlilik olmak üzere çalışanların uzaktan çalışmaya ilişkin algı ve durumlarını dört alt boyutta ölçmeyi hedeflemektedir.

Çeviri çalışmasında, beş aşamalı çeviri tekniğinden faydalanılmıştır (Brislin ve diğerleri, 1973). Bu aşamalar şu şekildedir: (1) İlk çeviri (2) İlk çeviriyi değerlendirme (3) Geri çeviri (4) Geri çeviriyi değerlendirme (5) Uzman görüşü. Bu çerçevede, E-Çalışma Ölçeği, birinci aşamada üç uzman tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Gerçekleştirilen ilk çeviriler yönetim ve strateji alanında uzman olan iki farklı araştırmacı tarafından incelenmiştir. İnceleme süreci ifadelerin alan yazınına uygunluğu ve anlaşılabilirliği bağlamında gerçekleştirilmiştir. Daha sonraki aşamada ise ifadeler tekrar İngilizceye çevrilerek orijinal ilk haliyle karşılaştırılmıştır. Aşamalar tamamlandıktan sonra elde edilen çeviriler, son kez araştırmaya katkı veren uzmanlar tarafından tekrar incelenmiş ve çeviri çalışması tamamlanmıştır.

4.2. Örneklem ve Veri Toplama Yöntemi

Türkçeye uyarlama çalışması yapılan ölçeğin pilot ölçümleri, bağlam-örneklem uyumu için yazılım sektöründe uzaktan çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yazılım sektörünün işleyişi ve yapısı nedeniyle uzun zamandır uzaktan çalışma yöntemlerini kullanması ve son dönemde bu yöntemlerin yaygınlaşması bu sektörün tercih edilme sebebi olmuştur.

Veriler, basit rastlantısal örneklem yöntemiyle yazılım sektöründe faaliyet gösteren ve uzaktan çalışan iş gücünden, 2023 yılı haziran ila eylül ayları içerisinde online anket yöntemiyle toplanmıştır. Anket sektör temsilcilerinin bulunduğu sosyal medya platformlarından dağıtılmış olup toplamda 153 geri dönüş alınmıştır. Bu formlardan eksik ve hatalı olanlar ayıklandıktan sonra kalan 132 anket formu analizler için değerlendirilmiştir.

4.3. E-Çalışma Ölçeği

E-Çalışma Ölçeği, "örgütsel güven", "esneklik", "iş-yaşam dengesi" ve "verimlilik" olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek toplamda 20 maddeden oluşmaktadır. Boyutların dağılımı ise şu şekildedir: Örgütsel güven alt boyutu 1., 2., 3., 4. ve 5.; esneklik alt boyutu 6., 7., 8. ve 9.; iş-yaşam dengesi alt boyutu 10., 11., 12., 13., 14. ve 15.; verimlilik alt boyutu ise 16., 17., 18., 19. ve 20. maddelerden oluşmaktadır. Ölçeğin maddeleri "Hiç Katılmıyorum (1)" ile "Tamamen Katılıyorum (5)" şeklinde 5'li likert olacak şekilde düzenlenmiştir. 15. madde ters ifade olarak düzenlenmiştir. Tablo 1'de E-Çalışma Ölçeği'nin alt boyutları ve maddeleri yer almaktadır.

5. BULGULAR

Bu bölümde örnekleme dair açıklayıcı bulgulara, Türkçeye uyarlaması yapılan E-Çalışma Ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik analizlerine yer verilmiştir. Aynı zamanda ölçek değişkenleri ve katılımcılara ait bazı demografik özellikler arasında fark testleri gerçekleştirilerek yazılım sektöründe e-çalışmaya ilişkin bazı tespitlerde bulunulmuştur.

Tablo 1. E-çalışma ölçeği

Alt Boyut	No	İfade
Örgütsel Güven	1	Kurumum, uzaktan çalışırken görevlerimi en iyi şekilde yapacağım konusunda bana güvenir.
	2	Uzaktan verimli çalışmak için uygun olanakları sağlayacağı konusunda kurumuma güveniyorum.
	3	Uzaktan çalışırken yöneticim, yaptığım her işin ayrıntısını kontrol ederek beni yönetmeye çalışmaz.
	4	Uzaktan çalışırken bana kariyer geliştirme fırsatları sağlayacağı konusunda yöneticime güveniyorum.
	5	Uzaktan çalışırken göz önünde olmamama rağmen işlerimi en iyi şekilde yapacağım konusunda yöneticim bana güvenir.
Esneklik	6	İşim o kadar esnek ki istediğim zaman uzaktan çalışmaya kolayca ara verebilirim.
	7	Yöneticim, tüm işlerin tamamlanması koşuluyla kişisel ihtiyaçlarımı karşılamak için çalışma saatlerimi esnetmeme izin veriyor.
	8	İşimi en iyi şekilde tamamlamam koşuluyla uzaktan çalışırken herhangi bir mekânsal kısıtlama yoktur.
	9	İş ve iş dışı yükümlülüklerime uygun şekilde gün içinde çalışma saatlerimi bölerek esnek bir şekilde çalışabiliyorum.
İş-Yaşam Dengesi	10	Uzaktan çalışmak, ailem/arkadaşlarımla veya diğer iş dışı faaliyetlerle geçirmek istediğim zamanı engellemiyor.
	11	Uzaktan çalışırken çalışma saatlerim dışında işle ilgili sorunları pek düşünmem.
	12	Uzaktan çalışırken iş-yaşam dengemden memnunum.
	13	Uzaktan çalışma sebebiyle işe erişiminin sürekli olmasının çok yorucu olmadığını düşünüyorum.
Verimlilik	14	Uzaktan çalışırken, tekrar kendime gelebilmek için işe ne zaman ara vermem gerektiğini biliyorum.
	15	Uzaktan çalıştığım da sosyal ilişkilerim zarar görüyor.*
	16	Uzaktan çalışırken işime daha iyi konsantre olabiliyorum.
	17	Uzaktan çalışmak, işlerimi tamamlama ve hedeflerime ulaşma konusunda beni daha etkin kılıyor.
	18	Uzaktan çalışırken işlerim bölünse bile yöneticimin kalite beklentilerini karşılarım.
	19	Uzaktan çalışma imkânım sayesinde genel olarak iş üretkenliğimin arttığını düşünüyorum.
	20	Uzaktan çalıştığım da işyerinden gelen iş talepleriyle daha etkin bir şekilde baş edebiliyorum.

*Ters ifade

5.1. Açıklayıcı Bulgular

Aşağıda yer alan Tablo 2’de yazılım sektöründe faaliyet gösteren katılımcıların bazı demografik özelliklerine yer verilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular

Özellikler	F	%
<i>Cinsiyet</i>		
Kadın	45	34,1
Erkek	87	65,9
<i>Eğitim Durumu</i>		
Lisans	114	86,4
Lisansüstü	18	13,6

Tablo 2’de görüldüğü üzere katılımcıların %65,9’unu erkek katılımcılar oluşturmaktadır. Talent Grid (2021) tarafından hazırlanan rapora göre Türkiye’de çalışan yazılımcıların %88,2’sini erkekler oluşturmaktadır. Rapordan bugüne geçen zaman içerisinde bu oranın kadınlar lehine iyileştiği (NTV, 2022) göz önüne alındığında çalışmada örneklemindeki erkek-kadın oranının sektör dinamikleri ile uyumlu olduğu ifade edilebilir. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde ise %86,4’ünün lisans seviyesinde eğitim aldığı görülmektedir. Tarafımızca, sektörde diplomadan ziyade yetenek ve becerilerin ön plana çıkması, örgün eğitimin ikinci planda kalmasına sebep olduğu düşünülmektedir.

Tablo 3, katılımcılara iş hayatıyla ilgili sorulara verilen cevapları içermektedir. Buna göre, katılımcıların bir yazılımcı olarak ortalama çalışma süresi 8,44 yıl olarak tespit edilmiştir. Katılımcılar arasında iş hayatına yeni başlayanlar olduğu gibi 20 yıldan fazla faaliyet gösteren yazılımcılar da bulunmaktadır. Benzer şekilde

uzaktan çalışma sürelerine bakıldığında ise katılımcıların ortalama 3,12 yıldır uzaktan çalıştığı görülmektedir. Verilerin 2023 yılı altıncı ila dokuzuncu ayları arasında toplandığı göz önüne alındığında ortalama uzaktan çalışma süresinin hemen hemen Covid-19 pandemi dönemiyle eşleştiği söylenebilir. Yapılan birçok araştırma pandemiyle birlikte ülkemizde de uzaktan çalışma uygulamalarının hız kazandığını ve arttığını göstermektedir (Bilginoğlu, 2021: 1100; Baycık ve diğerleri, 2021: 1721). Bununla birlikte yazılım sektöründe belli alanlarda uzun süreden bu yana uzaktan çalışma yöntemlerinin uygulandığı bilinmekte ve elde edilen bulgulardan da böyle olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3. Katılımcıların çalışma hayatına ilişkin bulgular

<i>İfade</i>	<i>Ort.</i>	<i>Maks.</i>
Yazılımcı olarak toplam çalışma süresi (yıl)	8,44	26
Yazılımcı olarak toplam uzaktan çalışma süresi (yıl)	3,12	23
Günlük ortalama uzaktan çalışma süresi (saat)	7,59	12

5.2. Güvenilirlik Analizleri

E-Çalışma Ölçeği'nin çeviri sonrası güvenilirlik ve geçerlilik analizleri kapsamında öncelikle güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Güvenilirlik, ilgili ölçeğin farklı zaman, durum, örneklem ve konumda tekrar edildiğinde aynı sonuçları göstermesi olarak ifade edilmektedir (Gegez, 2010: 185). Güvenilirlik düzeyini ölçmede yaygın bir şekilde kullanılan yöntem Cronbach Alfa katsayı değerinin incelenmesidir. Verinin güvenilir sayılabilmesi için bu katsayının alması gereken değer aralıkları bulunmaktadır. Bu güven aralıkları için farklı referans değerleri bulunsun da en kabul gören değerler şu şekildedir (Kalaycı, 2016: 405; Hair ve diğerleri, 2000: 391):

- Ölçek güvenilirlik sınırlarının altında: $\alpha < 0.40$
- Düşük güvenilirlik düzeyi: $0.40 \leq \alpha < 0.60$
- Oldukça güvenilir düzey: $0.60 \leq \alpha < 0.80$
- Yüksek güvenilirlik düzeyi: $0.80 \leq \alpha < 1.00$

Ölçek ve alt boyutlara ilişkin Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmıştır. Ölçek tutarlılığını arttırmak için güvenilirliği negatif etkileyen ifadeler ölçekten çıkarılmıştır. İfadeler çıkarıldıktan sonra tekrar gerekli analizler gerçekleştirilmiş ve sonuçlar Tablo 4'te paylaşılmıştır.

Tablo 4. Ölçklere ait güvenilirlik katsayıları

<i>Ölçek/Alt Boyut</i>	<i>İlk Aşama</i>		<i>İkinci Aşama</i>	
	<i>Değişken Sayısı</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Değişken Sayısı</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
E-Çalışma Ölçeği	20	0,84	16	0,84
1.Alt Boyut: Örgütsel Güven	5	0,79	4	0,81
2.Alt Boyut: Esneklik	4	0,77	3	0,80
3.Alt Boyut: İş-Yaşam Dengesi	6	0,58	4	0,65
4.Alt Boyut: Verimlilik	5	0,91	5	0,91

Bulgulara göre E-Çalışma Ölçeği'nin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayı 0.84 olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla ölçek bir bütün olarak yüksek derecede güvenilir. Alt boyutlarda ise bazı revizyonlar gerçekleştirilmiştir. Örgütsel Güven alt boyutunda ORG2, Esneklik alt boyutunda ESN1, İş-Yaşam Dengesi alt boyutunda İYD1 ve İYD6 ifadeleri güvenilirliği negatif etkilediği için değişkenlerden çıkarılmıştır. Son durumda alt boyutlardan İş-Yaşam Dengesi değişkeni oldukça güvenilir, diğer tüm değişkenler ise yüksek derecede güvenilir olarak tespit edilmiştir. Tablo 5'te ise madde toplam puan bağıntı katsayıları gösterilmektedir.

Güvenilirliği düşüren maddeler ölçekten çıkartıldıktan sonra kalan tüm maddelerin korelasyon değerlerinin uygun sınırlar olarak kabul edilen değerler (0,20) üzerinde (Büyüköztürk, 2019: 183) olduğu belirlenmiştir.

5.3. Geçerlilik Analizleri

Güvenilirlik analizleri sonrası ölçeğe ilişkin geçerlilik analizleri (açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri) gerçekleştirilmiştir. Bulgular aşağıda yer alan başlıklarda paylaşılmıştır.

5.3.1. Açımlayıcı Faktör Analizi

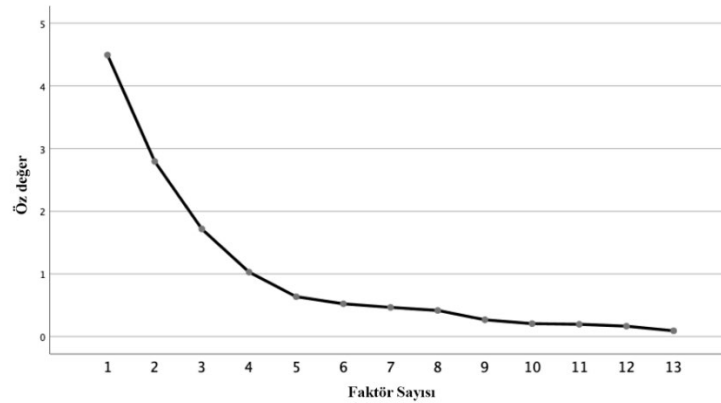
Verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser Meyer Olkin (KMO) katsayısı incelenerek ve Barlett (Sphericity) Küresellik analizi ile test edilebilmektedir (Büyüköztürk, 2019: 136). Faktör analizi için KMO katsayı değerinin 0.50'in üzerinde ve Barlett Sphericity testinin .05 düzeyinde anlamlı olması açımlayıcı faktör analizine devam etmek için yeterli olduğu ifade edilmektedir (Kalaycı, 2016: 322). E-Çalışma Ölçeği'ne ait

analiz sonuçlarına göre KMO katsayısı .77 ve Barlett Sphericity değerinin $\chi^2=1052,355$ ($p<0,01$) olduğu tespit edilmiştir. Bulgular verilerin faktör analizi için uygun değerlere sahip olduğunu göstermektedir. Açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçek maddelerinin öz değeri (eigenvalue) 1'den büyük olan 4 faktör altında toplanmaktadır. Aşağıda yer alan Şekil 1'de faktör sayısı ve öz değer ilişkisi gösterilmiştir.

Tablo 5. Ölçeğin toplam madde korelasyonları

Madde	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Çıkartıldığında Ölçeğin Cronbach Alfası	Madde	Düzeltilmiş Toplam Madde Korelasyonu	Madde Çıkartıldığında Ölçeğin Cronbach Alfası
ORG1	0,540	0,838	İYD3	0,392	0,843
ORG3	0,484	0,839	İYD4	0,373	0,854
ORG4	0,552	0,835	İYD5	0,407	0,842
ORG5	0,598	0,834	VRM1	0,369	0,844
ESN2	0,555	0,835	VRM2	0,459	0,840
ESN3	0,568	0,836	VRM3	0,654	0,834
ESN4	0,547	0,835	VRM4	0,557	0,836
İYD2	0,285	0,848	VRM5	0,537	0,836

E-Çalışma Ölçeği Cronbach Alfa Katsayısı: 0.848



Şekil 1. Faktör sayısı ve öz değer ilişkisi

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda toplam açıklanan varyans %77,18'dir. Bu değer bir faktör açıklayıcılığı için yeterli bir oran olarak belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2019: 135). Dolayısıyla mevcut varyans değerinin yüksek bir açıklama gücüne sahip olduğu ifade edilebilir.

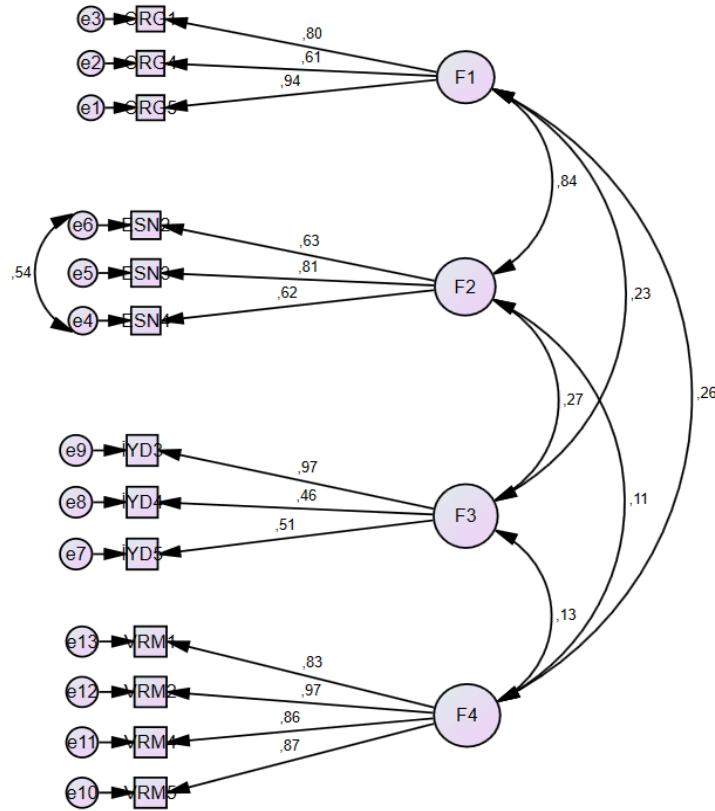
Tablo 6. Açımlayıcı faktör analizi sonuçları

Faktör	İfade	Faktör Yüğü	Faktörün Açıklayıcılığı (%)
Örgütsel Güven	ORG1	0,782	34,56
	ORG4	0,632	
	ORG5	0,755	
Esneklik	ESN2	0,903	7,91
	ESN3	0,522	
	ESN4	0,883	
İş-Yaşam Dengesi	İYD3	0,837	13,20
	İYD4	0,676	
	İYD5	0,780	
Verimlilik	VRM1	0,952	21,50
	VRM2	0,955	
	VRM4	0,826	
	VRM5	0,882	
Toplam			77,18
Kaiser - Meyer – Olkin Örneklem Yeterliliği			0,79
Bartlett's Küresellik Testi			Ki-kare değeri
			p değeri
			1052,355
			0.000

Tablolarda yer alan bulgulardan da anlaşılacağı üzere açımlayıcı faktör analizi kapsamında örgütsel güven, iş-yaşam dengesi ve verimlilik alt boyutlarına ait birer ifade (ORG3, İYD2, VRM3) faktör yükü dağılımlarındaki tutarsızlık sebebiyle değişkenlerden çıkartılmıştır. Kalan ölçek maddelerinin faktör yükleri 0,52 ile 0,95 arasında tespit edilmiştir. Faktör yük değeri 0,30 üzerinde olması gerektiği belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2019: 134). İlgili faktör ortak varyansı ve faktör yük değerleri Tablo 6'da yer almaktadır.

5.3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yapı geçerliliğini test etmek için gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının geçerli kabul edilebilmesi modele ait uyum indekslerinin yeterlilik göstermesine bağlıdır. Altta şeklide doğrulayıcı faktör analizi kapsamında kurulan yapıyı ve analiz sonuçlarına göre faktör dağılımları yer almaktadır.



Şekil 2. Doğrulayıcı faktör analiz modeli

Bulgular incelendiğinde ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranının (2,754), RMSEA=0.04, NFI=0.86, RFI=0.80, CFI=0.90 ve IFI=0.90 olarak görülmektedir. Tespit edilen oran ve uyum değerlerinin kabul edilebilir ve yeterli bir uyum seviyesini göstermektedir (Çokluk ve diğerleri, 2010: 315). Dolayısıyla uyum indekslerine göre modelin yapı geçerliliğini sağladığı ifade edilebilir.

Tablo 7. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

Boyut	Değişken	F1	F2	F3	F4
Örgütsel Güven	ORG1	0,803			
	ORG4	0,613			
	ORG5	0,937			
Esneklik	ESN2		0,628		
	ESN3		0,812		
	ESN4		0,620		
İş-Yaşam Dengesi	İYD3			0,967	
	İYD4			0,456	
	İYD5			0,513	
Verimlilik	VRM1				0,832
	VRM2				0,971
	VRM4				0,858
	VRM5				0,869

Uyum Değerleri: $\chi^2/df=2,754$ CFI=0,90 NFI=0,86, RFI=0,80 RMSEA=0,04 IFI= 0,90

Tablo 7, doğrulayıcı faktör analizi sonrası maddelerin faktör yükü dağılımlarını göstermektedir. Uyum değerlerinin iyi düzeyde olduğu analizde faktör yüklerinin de yeterli dağılım gösterdiği görülmektedir.

5.4. Fark Testleri

Araştırma kapsamında yazılım sektöründeki uzaktan çalışma durumunun E-Çalışma Ölçeği alt boyutları bağlamında örgütsel güven, esneklik, iş-yaşam dengesi ve verimlilik değişkenleriyle ilişkisi araştırılmıştır.

Bu inceleme için gerekli olan fark testleri öncesi verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Verilerin basıklık ve çarpıklık değerleri uygun aralıklarda olduğu için normal dağılım (Tabachnick ve Fidell, 2015: 79-83). gösterdiği için parametrik analizler için uygun olduğu kabul edilmiştir. Fark testleri için bağımsız örneklem t testi yapılmış ve bulgular paylaşılmıştır.

Tablo 8. Cinsiyete göre değişkenlere ilişkin fark testleri

Değişken	Cinsiyet	N	Ort.	S.S.	t	p
E-Çalışma	Erkek	87	3,98	,43	4,585	,000*
	Kadın	45	3,54	,67		
Örgütsel Güven	Erkek	87	4,13	,66	2,581	,011*
	Kadın	45	3,75	1,03		
Esneklik	Erkek	87	4,09	,93	1,420	,158
	Kadın	45	3,84	,97		
İş-Yaşam Dengesi	Erkek	87	3,68	,64	2,201	,030*
	Kadın	45	3,42	,69		
Verimlilik	Erkek	87	4,01	,72	4,816	,000*
	Kadın	45	3,25	1,08		

*p<0,05

Cinsiyete göre değişkenlere ilişkin farklılıklara bakıldığında e-çalışma, örgütsel güven, iş-yaşam dengesi ve verimlilik boyutlarında istatistiki olarak anlamlı (p<0,05) sonuçlar tespit edilmiştir (Tablo 8). E-Çalışma değişkeni incelendiğinde erkek katılımcıların ortalamalarının (3,98) kadın katılımcılara (3,54) göre yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre erkeklerin kadınlara göre uzaktan çalışma konusunda olumlu algılarının nispeten daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Örgütsel güven boyutuna bakıldığında yine erkek katılımcıların (4,13) kadın katılımcılara (3,75) daha yüksek ortalamaları, erkeklerin uzaktan çalışma bağlamında örgütsel güven algılarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

İş-Yaşam dengesi boyutunda ise erkek katılımcılar (3,68) yine kadın katılımcılardan (3,42) daha yüksek ortalamalara sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu tespite göre erkekler açısından, uzaktan çalışmanın iş-yaşam dengesine negatif etkisinin daha az olduğu ifade edilebilir.

Son olarak verimlilik boyutunda yüksek bir farkla erkek katılımcılar (4,01) kadın katılımcılara (3,25) göre daha yüksek ortalamaya sahiptir. Bu bulgu da erkeklerin uzaktan çalışmanın verimliliğe katkısının pozitif olduğu algısına daha fazla sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir. Kadın katılımcılar ise verimlilik konusunda neredeyse nötr sayılabilecek bir noktada bulunmaktadır.

Tablo 9. Çalışma süresine göre değişkenlere ilişkin fark testleri

Değişken	Çalışma Süresi	N	Ort.	S.S.	t	p
E-Çalışma	Ort. Altı	75	3,78	0,66	-1,265	0,000*
	Ort. Üstü	57	3,90	0,39		
Örgütsel Güven	Ort. Altı	75	3,94	0,93	-,974	0,063
	Ort. Üstü	57	4,08	0,64		
Esneklik	Ort. Altı	75	4,05	0,90	,631	0,328
	Ort. Üstü	57	3,94	1,01		
İş-Yaşam Dengesi	Ort. Altı	75	3,60	0,67	,030	0,780
	Ort. Üstü	57	3,59	0,66		
Verimlilik	Ort. Altı	75	3,59	1,04	-2,368	0,026*
	Ort. Üstü	57	3,97	0,72		

*p<0,05

Tablo 9, katılımcıların çalışma süresine göre değişkenlerin farklılaşıp farklılaşmadığını göstermektedir. Tabloya göre yalnızca e-çalışma ve verimlilik boyutlarında istatistiki olarak anlamlı farklılaşma tespit edilmiştir. Daha önce de belirtildiği üzere katılımcıların ortalama çalışma süresi 8,44 yıldır. Bu tabloda belirtilen ortalama altı ifadesi bu ortalamadan daha az çalışanları, ortalama üstü ifadesi ise bu ortalamadan daha fazla çalışanları göstermektedir.

E-Çalışma değişkeni incelendiğinde ortalama üstü çalışma süresine sahip olan katılımcıların (3,90) ortalama altı çalışma süresine sahip katılımcılara (3,78) göre yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Buna göre daha uzun çalışma süresine sahip olan katılımcıların uzaktan çalışma algılarının daha olumlu olduğu ifade edilebilir.

Verimlilik boyutunda ise ortalama üstü çalışma süresine sahip olan katılımcıların (3,97) ortalama altı çalışma süresine sahip katılımcılara (3,59) göre yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu,

daha uzun çalışma süresine sahip olan katılımcıların uzaktan çalışmanın verimliliğe pozitif katkısının daha fazla olduğunu düşündükleri şeklinde yorumlanabilir.

6. TARTIŞMA ve SONUÇ

Uzaktan çalışma birçok araştırmaya farklı yönleriyle konu olmuştur. Örneğin, uzaktan çalışmanın artan önemi (Bilginoğlu, 2021; Franken ve diğerleri, 2021); uzaktan çalışmanın verimlilik ve etkinlik üzerindeki etkileri (Kowalski ve Slebarska, 2022; Pokojski ve diğerleri, 2022; Toscano ve Zappala, 2021) ve uzaktan çalışanların ruh hali, motivasyonları ve işe-işverene bakışı (Aslan ve diğerleri, 2021; Charalampous, 2019; Uşen, 2020). Uzaktan çalışma, akademik araştırmaların yanında pratik anlamda da karşılık bulmuş, her geçen gün yaygınlaşan ve dönüşen bir uygulama haline gelmiştir. Durum bu iken, uzaktan çalışmanın maliyeti, çalışanların verimliliği ve faaliyetlerin sürdürülebilirliği gibi nedenler uzaktan çalışmanın ölçümünü çok önemli kılmaktadır. Bu çalışma kapsamında Türkçeye kazandırılan E-Çalışma Ölçeği, bu ihtiyacın giderilmesi için önemli bir araç olma potansiyeli taşımaktadır. Ölçek sayesinde işletmeler ve yöneticiler, uzaktan çalışmaya ilişkin temel ihtiyaç, sorun ve gereklilikleri görebilecek ve stratejiler belirleyebileceklerdir. Ölçek, özellikle insan kaynakları profesyonelleri ve akademisyenler için iş verimliliği, esneklik ve iş-yaşam dengesi değişkenlerinin ölçümüne imkân sağlamaktadır (Grant ve diğerleri, 2019).

Ölçeğin, temelde, uzaktan çalışanların verimliliklerini ve motivasyonlarını sağlamak/desteklemek için kuruluşlara, işverenlere ve yöneticilere stratejiler geliştirmelerine yardımcı olacağı düşünülmektedir. Uzaktan çalışmanın ölçülmesi, çalışanların iyi oluş halinin devamını sağlarken aynı zaman üretkenliklerinin artırılması için işverenlere destek sağlayacaktır. Tüm bunlarla birlikte Charalampous ve diğerlerinin (2023) geliştirdiği bu ölçekle yapılan araştırmalarda, ölçeğin her bir boyutuyla uzaktan çalışanın ruh sağlığı, işten kopuş ve tekno-stres arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular, gelecek çalışmalar için araştırmacılara yol gösterici olabilir.

Uzaktan çalışma konusunda Türkçe literatürde birçok çalışma bulunsa da uzaktan çalışmanın çalışanlar üzerindeki etkilerini ve çalışanların uzaktan çalışma konusundaki algılarını ölçen sınırlı sayıda araca rastlanmıştır. Bu durum da çalışmanın önemini arttırmaktadır. Türkçeye uyarlanması yapılan ölçek özellikle Türkiye’de faaliyet gösteren işletmelerin uzaktan çalışan personelinin motivasyon ve verimliliklerini ölçmeleri için bir rehber niteliği taşımaktadır. Ek olarak, çalışmanın pilot incelemesinin yazılım sektöründe gerçekleştirilmiş olması diğer sektörlerde uygun olmadığı anlamına gelmemektedir. Ölçek, uzaktan çalışma yöntemlerini kullanan tüm sektör ve şirketler için uygun nitelikler taşımaktadır.

Son olarak, ölçeğin farklı örneklem ve sektörlerde kullanılması, değerlendirilmesi ve incelenmesi ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğini güçlendireceği düşünülmektedir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda çevik yönetim, tekno-stres gibi farklı kavramlarla birlikte gerçekleştirilecek araştırmaların alan yazına önemli katkılar sunacağı ifade edilebilir.

Çatışma Beyanı / Conflict of Interest

Yazar tarafından herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan edilmemiştir.
No potential conflict of interest was declared by the author.

Fon Desteği / Funding

Bu çalışmada herhangi bir resmi, ticari ya da kâr amacı gütmeyen organizasyondan fon desteği alınmamıştır.
Any specific grant has not been received from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

Etik Standartlara Uygunluk / Compliance with Ethical Standards

Bu çalışma için Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu’nun 14.04.2023 tarihli ve 2023-4 numaralı kararı ile onay alınmıştır.
For this study, the approval of the Ethics Committee of Bandırma Onyedi Eylül University Social and Human Sciences Ethics Committee was obtained with the decision dated 14.04.2023 and numbered 2023-4.

Etik Beyanı / Ethical Statement

Yazar tarafından bu çalışmada bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan edilmiştir.
It was declared by the author(s) that scientific and ethical principles have been followed in this study and all the sources used have been properly cited.



Yazarlar, Verimlilik Dergisi’nde yayımlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmaları CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.
The authors own the copyright of their works published in Journal of Productivity and their works are published under the CC BY-NC 4.0 license.

KAYNAKÇA

- Allen, T.D., Golden, T.D. ve Shockley, K.M. (2015). "How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings", *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.
- Arunmozhi, M., Kumar, R.K. ve Srinivasa, B.A. (2021). "Impact of COVID-19 on Global Supply Chain Management. In Managing Supply Chain Risk and Disruptions: Post COVID-19", *Springer: Cham*, 1-18.
- Aslan, M., Karakuş Uysal Ş. ve Oğuzhan, Y.S. (2021). "Uzaktan Çalışma, İş Yaşam Dengesi, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin Teorik Perspektiften İncelenmesi", *5. International Paris Conference on Social Sciences*, 7-8 Şubat 2021, Fransa.
- Barber, K.L. ve Santuzzi, A.M. (2015). "Please Respond ASAP: Workplace Telepressure and Employee Recovery", *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2), 172-189.
- Barney, J. (1991). "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage", *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Baruch, Y. (2000). "Teleworking: Benefits and Pitfalls as Perceived by Professionals and Managers", *New Technology, Work and Employment*, 15(1), 34-49.
- Başol, O. ve Çömlekçi, M. (2021). "Uzaktan Çalışmanın Sosyal ve Demografik Değişkenlerle İlişkisi", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 16(3), 755-776.
- Baycık, G., Yangın, D.D., Oğuzhan, Y.A.Y. ve Doğan, S. (2021). "Covid 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler", *Çalışma ve Toplum*, 3(70), 1683-1728.
- Bilginoğlu, E. (2021). "COVID-19 Pandemisi Sırasında Uzaktan Çalışmanın Artan Önemi: Bilinen Yanlışlar ve Doğruları", *Çalışma ve Toplum*, 2(69), 1099-1146.
- Blazhevski, S., Mileva, I. ve Bojadjev, M. (2021). "The Relationship Between Remote Work and Job Satisfaction: The Mediating Roles of Social Interaction and Work-Family Conflict", *16th Annual International Conference on European Integration*, Eylül 2021.
- Boell, S.K., Cecez-Kecmanovic, D. ve Campbell, J. (2016). "Telework Paradoxes and Practices: The Importance of the Nature of Work", *New Technology, Work and Employment*, 31, 114-131.
- Brislin, R. W., Brislin, R. W., Lonner, W. J. ve Thorndike, R. M. (1973). "Cross-Cultural Research Methods", J. Wiley, New York.
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A. ve Rasmussen, L. (2020). "Work-life Balance: Definitions, Causes, and Consequences", *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health: From Macro-Level to Micro-level Evidence* (Editör: Theorell, T.), Springer, 473-487.
- Bump, P. (2024). "60 Remote Work Stats to Know in 2024", <https://blog.hubspot.com/marketing/remote-work-stats>, (Erişim Tarihi: 29.07.2024)
- Büyüköztürk, Ş. (2019). "Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı", Pegem Akademi, Ankara.
- Charalampous M., Grant C.A., Tramontano C. ve Michailidis E. (2019) "Systematically Reviewing Remote E-workers' Well-being at Work: A Multidimensional Approach", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73.
- Charalampous, M., Grant, C.A. ve Tramontano, C. (2022). "It Needs to be the Right Blend": A Qualitative Exploration of Remote E-workers' Experience and Well-Being at Work", *Employee Relations*, 44(2), 335-355.
- Charalampous, M., Grant, C.A. ve Tramontano, C. (2023). "Getting the Measure of Remote E-working: A Revision and Further Validation of the E-work Life Scale", *Employee Relations: The International Journal*, 45(1), 45-68.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). "Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları", Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Di Martino, V. ve Wirth, L. (1990). "Telework: A New Way of Working and Living", *International Labour Review*, 129(5), 529.
- Euronews (2023). "Evden Çalışırken Zaman Tasarrufu", <https://tr.euronews.com/2023/01/30/uzaktan-calisma-turk-calisanlar-yoldan-tasarruf-ettikleri-69-dakikanin-27sini-yine-ise-har>, (Erişim Tarihi: 20.07.2024)
- Felstead, A. ve Henseke, G. (2017). "Assessing the Growth of Remote Working and Its Consequences for Effort, Well-being and Work-life Balance", *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195-212.
- Fonner, K.L. ve Roloff, M.E. (2010). "Why Teleworkers are More Satisfied with Their Jobs than are Office-based Workers: When Less Contact is Beneficial", *Journal of Applied Communication Research*, 38, 336-361.
- Franken, E., Bentley, T., Shafaei, A., Farr-Wharton, B., Onnis, L.A. ve Omari, M. (2021). "Forced Flexibility and Remote Working: Opportunities and Challenges in the New Normal", *Journal of Management & Organization*, 27(6), 1131-1149.
- Gegez, E. (2010). "Pazarlama Araştırmaları", Beta Yayınları, İstanbul.

- Giuliano, V.E. (1981). "Teleworking: A Prospectus - Part I", *Telephony*, 200(2), 67.
- Golden, T.D. ve Gajendran, R.S. (2019). "Unpacking the Role of A Telecommuter's Job in Their Performance: Examining Job Complexity, Problem Solving, Interdependence, and Social Support", *Journal of Business and Psychology*, 34(1), 55-69.
- Grant, C., Wallace, L. ve Spurgeon, P. (2013). "An Exploration of the Psychological Factors Affecting Remote E-Worker's Job Effectiveness, Well-Being and Work-Life Balance", *Employee Relations*, 35(5), 527-546.
- Grant, C.A., Wallace, L.M., Spurgeon, P.C., Tramontano, C. ve Charalampous, M. (2019). "Construction and Initial Validation of the E-Work Life Scale to Measure Remote E-working", *Employee Relations*, 41(1), 16-33.
- Greenblatt, E. (2002). "Work-life Balance: Wisdom or Whining", *Organisational Dynamics*, 31(2), 177-193.
- Haan, K. (2023). "Remote Work Statistics and Trends In 2024", https://www.forbes.com/advisor/business/remote-work-statistics/#sources_section, (Erişim Tarihi: 25.07.2024)
- Hair, J.F., Bush, R.P. ve Ortinau, D.J. (2000). "Marketing Research: A Practical Approach for the New Millennium", Irwin Professional Publishing.
- Igbaria, M. ve Guimaraes, T. (1999). "Exploring Differences in Employee Turnover Intentions and Its Determinants Among Telecommuters and Non-telecommuters", *Journal of Management Information Systems*, 16, 147-164.
- Jeffrey Hill, E., Martinson, V. ve Ferris, M. (2004), "New-concept Part-time Employment as a Workfamily Adaptive Strategy for Women Professionals with Small Children", *Family Relations*, 53(3), 282-292.
- Kalaycı, Ş. (2016). "SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri", Asil Yayın, Ankara.
- Kelliher, C. ve Anderson, D. (2010). "Doing More with Less, Flexible Working Practices and the Intensification of Work", *Human Relations*, 63(1), 83-106.
- Kirchmeyer, C. (2000). "Work-life Initiatives: Greed or Benevolence Regarding Workers' Time?", *Trends in Organizational Behavior: Time in Organizational Behavior*, Wiley, Chichester, 79-94.
- Kossek, E.E. ve Lautsch, B.A. (2018). "Work-life Flexibility for Whom? Occupational Status and Work-life Inequality in Upper, Middle, and Lower Level Jobs", *Academy of Management Annals*, 12(1), 5-36.
- Kowalski, G. ve Slebarska, K. (2022). "Remote Working and Work Effectiveness: A Leader Perspective", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22), 15326.
- Manpower Argus (2000). "Flexitime Gains in Popularity in Germany", Eylül(4).
- Martino, J.P. (1979). "Telecommunications in The Year 2000", *Futurist*, 13(2), 95-103.
- Nilles, J. (1975). "Telecommunications and Organizational Decentralization", *IEEE Transactions on Communications*, 23(10), 1142-1147.
- NTV (2022). "Yazılım Endüstrisinde Kadın İstihdamı Artıyor", <https://www.ntv.com.tr/teknoloji/yazilim-endustrisinde-kadin-istihdami-artiyor.L-Y5LRUCGEGcYjss2eO4OA>, (Erişim Tarihi: 14 Şubat 2024).
- O'Donnellan, R. (2024). "Remote Working Statistics You Need to Know in 2024", <https://www.intuition.com/remote-working-statistics-you-need-to-know-in-2024/>, (Erişim Tarihi: 10.08.2024).
- Olson, M.H. (1983). "Remote Office Work: Changing Work Patterns in Space and Time", *Communications of the ACM*, 26 (3), 182-187.
- Pokojski, Z., Kister, A. ve Lipowski, M. (2022). "RemoteWork Efficiency from the Employers' Perspective-What's Next?" *Sustainability*, 14, 4220.
- Pyöriä, P. (2005). "The Concept of Knowledge Work Revisited", *Journal of Knowledge Management*, 9, 116-127.
- Richman, A.L., Civian, J.T., Shannon, L.L., Jeffrey Hill, E. ve Brennan, R.T. (2008). "The Relationship of Perceived Flexibility, Supportive Work-Life Policies, and use of Formal Flexible Arrangements and Occasional Flexibility to Employee Engagement and Expected Retention", *Community, Work and Family*, 11(2), 183-197.
- Shellenbarger, S. (2003). "Naitonal Study of the Changing Workforce", *Wall Street Journal*, September, 2.
- Shirmohammadi, M., Au, W.C. ve Beigi, M. (2022). "Remote Work and Work-life Balance: Lessons Learned from the Covid-19 Pandemic and Suggestions for HRD Practitioners", *Human Resource Development International*, 25(2), 163-181.
- Singh, B., Kaunert, C. ve Vig, K. (2024). "Harmonizing Productivity of Employees via Work-Life Balance in Remote Working : Projecting Sound Sleep, Health, and Well-Being for Boosting Organizational Performance", *Cases on Managing Dairy Productive Chains*, IGI Global, 162 – 178.
- Statista (2024). "Percentage of Employed People Usually Working from Home in Europe 2022, by Country", <https://www.statista.com/statistics/879251/employees-teleworking-in-the-eu/>, (Erişim Tarihi: 11.08.2024).

- Sullivan, B. (2020). "Coronavirus Could be a Tipping Point (Finally) for Telecommuting", <https://www.geekwire.com/2020/coronavirus-tipping-point-finally-telecommuting/>, (Erişim Tarihi 20.04.2024).
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2015). "Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı", (Çev. Ed. Mustafa Baloğlu), Nobel, Ankara.
- Talent Grid (2021). "TR Yazılımda Kadın Raporu", https://talentgrid.io/wp-content/uploads/2021/02/TalentGrid_TR-Yaz%C4%B1%C4%B1mda-Kad%C4%B1n-Raporu_2021.pdf, (Erişim Tarihi: 14 Şubat 2024).
- Tarafdar, M., Tu, Q. ve Ragu-Nathan, T.S. (2010). "Impact of Technostress on End-user Satisfaction and Performance", *Journal of Management Information Systems*, 27(3), 303-334.
- Ter Hoeven, C.L. ve Van Zoonen, W. (2015). "Flexible Work Designs and Employee Well-being: Examining the Effects of Resources and Demands", *New Technology, Work and Employment*, 30, 237-255.
- Toscano, F. ve Zappalà, S. (2021). "Overall Job Performance, Remote Work Engagement, Living with Children, and Remote Work Productivity During the COVID-19 Pandemic", *European Journal of Psychology Open*.
- Upwork (2019). "Third Annual "Future Workforce Report" Sheds Light on How Younger Generations are Reshaping the Future of Work", <https://www.upwork.com/press/2019/03/05/third-annual-future-workforce-report/>, (Erişim Tarihi 13.04.2024).
- Uşen, Ş. (2020). "COVID-19 Salgını Döneminde "Zorunlu" Evden Çalışma: İş ve Özel Yaşama Etkileri", İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İnsan Kaynakları Araştırma Merkezi, İstanbul.
- Yıldırım, Ö. (2024). "TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Akkol: Türkiye'de çalışan nüfusun yüzde 30'u için uzaktan çalışma mümkün", <http://v.aa.com.tr/3205330>, (Erişim Tarihi: 25.07.2024).