

# HİTİT SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

Hitit Journal of Social Sciences

e-ISSN: 2757-7949

Cilt | Volume: 18 • Sayı | Number: 1

Nisan | April 2025

## Z Kuşağının Eğitime Katılma ve Uzaktan Çalışma Pratikleri: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma

Participation in Education and Remote Working Practices of Generation Z: A Research on University Students

**Elif ŞAHİN**

**Corresponding Author | Sorumlu Yazar**

Dr. | Dr.

Akdeniz Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Antalya, Türkiye  
Akdeniz University, Faculty of Letters, Department of Sociology, Antalya, Türkiye

[elifgun@akdeniz.edu.tr](mailto:elifgun@akdeniz.edu.tr)

<https://orcid.org/0000-0002-5916-7871>

<https://ror.org/01m59r132>

### Makale Bilgisi | Article Information

**Makale Türü | Article Type:** Araştırma Makalesi | Research Article

**Geliş Tarihi | Received:** 28.09.2024

**Kabul Tarihi | Accepted:** 26.04.2025

**Yayın Tarihi | Published:** 30.04.2025

### Atıf | Cite As

Şahin, E. (2025). Z kuşağının eğitime katılma ve uzaktan çalışma pratikleri: üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 213-232. <https://doi.org/10.17218/hititsbd.1557690>

**Değerlendirme:** Bu makalenin ön incelemesi iki iç hakem (editörler-yayın kurulu üyeleri) içerik incelemesi ise iki dış hakem tarafından çift taraflı kör hakemlik modeliyle incelendi. Benzerlik taraması yapılarak (Turnitin) intihal içermediği teyit edildi.

**Etik Beyan:** Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.

**Etik Bildirim:** [husbeditor@hitit.edu.tr](mailto:husbeditor@hitit.edu.tr)  
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/hititsbd>

**Çıkar Çatışması:** Çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

**Finansman:** Bu araştırmayı desteklemek için dış fon kullanılmamıştır.

**Telif Hakkı & Lisans:** Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmaları CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.

**Review:** Single anonymized-Two Internal (Editorial board members) and Double anonymized - Two External Double-blind Peer Review

It was confirmed that it did not contain plagiarism by similarity scanning (Turnitin).

**Ethical Statement:** It is declared that scientific and ethical principles have been followed while conducting and writing this study and that all the sources used have been properly cited.

**Complaints:** [husbeditor@hitit.edu.tr](mailto:husbeditor@hitit.edu.tr) - <https://dergipark.org.tr/tr/pub/hititsbd>

**Conflicts of Interest:** The author(s) has no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The author(s) acknowledge that they received no external funding to support this research.

**Copyright & License:** Authors publishing with the journal retain the copyright to their work licensed under the CC BY-NC 4.0.

## Participation in Education and Remote Working Practices of Generation Z: A Research on University Students<sup>1</sup>

### Abstract

In the contemporary era, it is becoming increasingly important to clarify the educational participation and employment practices of higher education students in the triangle of education, work and career. In recent years, a growing number of university students have entered the labour market for reasons other than gaining competitive advantage and experience, namely compulsory participation. The present study aims to understand the effects of the remote model on the balance between education and employment of university students. This study focuses on the advantages and disadvantages of the remote model in Generation Z, which is identified with technology and socialisation, in the context of the coexistence of education and employment. In this study, which was designed according to the qualitative research design, semi-structured interviews were conducted with 13 participants who have experience of working remotely while doing their undergraduate or graduate education, studying or graduated from various universities in Turkey, using the snowball sampling technique. The data obtained were coded and analysed systematically and thematically and various visual tools were used. The findings were analysed under three headings, and in general, the reasons why the participants were primarily motivated to work while continuing their university education, their ability to balance between work and education, and the difficulties of working remotely were analysed. In addition to these, the skills and contributions of the remote work model to the participants and the effects of remote working practices on the career goals of the individuals were also analysed. The results of the study showed that the relationship between education and work and the cultural predisposition to the work performed have a crucial importance in terms of the effectiveness of education and work. However, the results of the study also suggest that if the work-life balance of Generation Z, which values sociality and freedom, is not established, their experience of remote working, despite their strong identification with technology, will have a negative impact on many areas of their daily lives, particularly their education. The findings provide significant insights about Generation Z's professional experiences, their expectations regarding their working life and career goals, and their attitudes towards the remote business model. It is also important in terms of providing insights into the advantages and disadvantages of the remote business model for students who want to work while continuing their education and the methods of balancing education and work.

**Keywords:** Flexible working, Remote working, the Generation Z cohort, the work-life balance, university students

## Z Kuşağının Eğitime Katılma ve Uzaktan Çalışma Pratikleri: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma<sup>2</sup>

### Öz

Günümüzde yükseköğretim öğrencilerinin eğitime katılma ve istihdam pratiklerinin, eğitim, iş ve kariyer üçgeninde açıklığa kavuşturulması giderek önem kazanmaktadır. Özellikle son dönemlerde rekabet avantajı sağlama ve deneyim kazanma amaçları dışında zorunlu nedenlerden ötürü pek çok üniversite öğrencisi işgücü piyasasına dahil olmaktadır. Bu perspektiften hareketle araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin eğitim ve istihdam dengesini sağlamalarında uzaktan iş/çalışma modelinin etkilerini anlamaktır. Çalışmanın sorğu alanı bağlamında, teknoloji ve sosyalleşme ile özdeşleşen Z kuşağında uzaktan iş modelinin, eğitim ve istihdamın bir aradılığı kapsamında ortaya çıkardığı avantajlara ve dezavantajlara odaklanılmıştır. Nitel araştırma desenine göre tasarlanan bu çalışmada, kartopu örnekleme tekniği kullanılarak lisans veya lisansüstü eğitimlerini gerçekleştirirken uzaktan çalışma deneyimine sahip, Türkiye'nin çeşitli üniversitelerinde okuyan veya mezun 13 katılımcı ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler sistematik ve tematik biçimde kodlanarak analiz edilmiş ve çeşitli görsel araçlardan faydalanılmıştır. Bulgular, üç başlık altında irdelenmiş olup genel itibarıyla katılımcıların üniversite eğitimlerini sürdürürken öncelikli olarak çalışmaya yönelme sebepleri, iş ve eğitim arasında denge kurabilme durumları ve uzaktan çalışmanın zorlukları ele alınmıştır. Bunların yanı sıra, uzaktan iş modelinin katılımcılara kazandırdığı beceriler ve katkılar ve uzaktan çalışma pratiklerinin, bireylerin kariyer hedefleri üzerindeki etkileri de irdelenmiştir. Araştırma sonuçları, eğitim ve işin ilişkili olması ve yapılan işe ilişkin kültürel yatkınlığa sahip olunmasının, eğitim ve işin verimliliği açısından belirleyici bir öneme sahip olduğunu ortaya koymuştur.

<sup>1</sup> Ethical approval for this study was obtained from the Scientific Research and Publication Ethics Committee of Social and Human Sciences at Akdeniz University on 26.03.2024, with the decision numbered 06/119.

<sup>2</sup> Bu çalışma için etik onay, Akdeniz Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 26.03.2024 tarih ve 06/119 sayılı olarak alınmıştır.

Aynı zamanda çalışma bulguları, teknoloji ile yakinen özdeşleşmiş olsalar dahi sosyalliğin ve özgürlüğün önemli olduğu Z kuşağının eğitim iş dengesi kuramadığı takdirde uzaktan çalışma deneyimlerinin, eğitimleri başta olmak üzere gündelik yaşamlarının pek çok alanını olumsuz yönde etkilediğine işaret etmektedir. Elde edilen bulgular, iş hayatına yeni katılan Z kuşağının mesleki deneyimlerine, çalışma yaşamına ve kariyer hedeflerine ilişkin beklentilerine ve uzaktan iş modeline yönelik yaklaşımlarına yönelik önemli bilgiler sunmaktadır. Aynı zamanda araştırma sonuçları uzaktan iş modelinin, eğitimlerini sürdürürken çalışmak isteyen öğrenciler için oluşturduğu avantaj ve dezavantajlara ve eğitim ve iş dengesi kurma yöntemlerine ilişkin de içgörü sağlaması açısından önemlidir.

**Anahtar Kelimeler:** Esnek çalışma, Uzaktan iş modeli, Z kuşağı, eğitim-iş dengesi, üniversite öğrencileri.

## Giriş

Kuşak farklılıkları ve değişen toplumsal ihtiyaçlar, üretimde yeniden yapılanmayı kaçınılmaz kılmış, esnekleşme tam da bu noktada önemli hale gelmiştir. Kapitalizmin yeniden yapılanma süreci ile üretim biçimi kitlesel olmaktan esnek üretim biçimine doğru evrilmeye başlamış, tek tip ve katı üretim tarzından çeşitliliğe ve değişime uyum sağlayacak nitelikte bir esnekleşmeye yönelinmiştir (Castells, 2003, ss.210-227). Artık toplumsal yaşam daha esnek, standartlaşmadan ve merkezileşmeden uzak bir çeşitliliğin hakimiyetindedir (Toffler, 2008). Bu çağın temsilcisi olan bilgisayar, mekânsal ve zamansal kısıtları aşındırmıştır (Kumar, 1999, ss.23-24). Teknolojinin beraberinde getirdiği yeni koşullar, yeni çalışma biçimlerini ve iş yapma alışkanlıklarını gerektirmektedir (McLuhan ve Fiore, 2019, s.20). Enformasyon teknolojilerinin sağladığı esneklik, beraberinde yeni çalışan tipini ve çalışma modelini ortaya çıkararak mevcut üretim ilişkilerini derinden etkilemiştir (Castells, 2003, s.355).

Günümüzde covid-19 salgını ile eve kapanma sürecinin beraberinde getirdiği alternatif eğitim ve çalışma metotları, gündelik pratiklerin dijital araçlarla iç içe geçme sürecini hızlandırmıştır. Pandemi koşulları, pek çok işletme ve kurumun esnek çalışma modellerine entegrasyonunu zorunlu kılmıştır. Bu dönemde esnek çalışma modelleri içerisinde uzaktan çalışma, görünürlük ve yaygınlık kazanmıştır. Uzaktan çalışma modeli, hem işletmeler ve kurumlar hem de çalışanlar açısından alternatif alanlar açmıştır. Günümüzde alternatif iş modellerinin oluşmasında teknolojik gelişmelerin yanı sıra ortaya çıkan toplumsal ihtiyaçlar ve kuşakların değişen beklentileri de belirleyici bir önem arz etmektedir.

Günümüzde pek çok öğrenci, maddi gereksinimlerin yanı sıra deneyim ve farklı kariyer fırsatları elde edebilmek adına çeşitli kaygılardan ötürü çalışma yaşamına dahil olmaktadır. Bu makalede, üniversite eğitimleri sırasında dahil oldukları çalışma yaşamını uzaktan iş modeli kapsamında deneyimleyen Z kuşağı gençlerinin, eğitim-iş dengesine odaklanılmaktadır. Alan yazında çeşitli çalışmalar tarafından öğrencilerin istihdam deneyimleri irdelenmiş olmakla birlikte, bunun görece yeni yaygınlık kazanan uzaktan iş modeli çerçevesinde nasıl tecrübe edildiği ve bu iş modelinin eğitimlerini sürdürme ve kariyerleri üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu hususu açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.

## 1. Kuşak Farklılıkları ve İş Modellerinde Yaşanan Dönüşüm

Teknolojik gelişmeler önemli olmakla birlikte, demografik ihtiyaçlar ve beklentiler yeni iş modellerinin oluşumunda teşvik edici bir unsurdur. Çünkü bireyler teknolojik gelişmelere pasif alıcılar olarak değil, ekonomik ve toplumsal ihtiyaçları çerçevesinde adapte olmaktadır. Özellikle bir toplumun demografik yapısı önem arz etmekte, bu bağlamda kuşak farklılıkları, iş modellerinin oluşması, kabul görmesi, yaygınlaşması ve verimliliğinde belirleyici olmaktadır. Kuşak beklentilerindeki farklılık, yeni çalışma modellerinin ön plana çıkmasındaki makro etkenlerden birisidir (TİSK, 2022, s.58). Örneğin yaşanan işgücü ile beceri yitimi, aynı şirket içerisinde çalışan farklı kuşaklara hitap edebilme ve büyüyen küresel pazarda müşterilerin taleplerini kesintisiz karşılayabilme gibi hususlar, esnek çalışma modellerinin ortaya

çıkmasında teşvik edici olmuştur (The Future of Work Institute, 2012, s.5). Bu bağlamda kuşak kavramı ve tartışmaları önem arz etmektedir. Alt grupları tanımlamak için popüler bir kavram olarak kullanılan kuşak, karmaşık gerçekliğin anlaşılmasının bir yoludur (Chen, 2010, s.132). Ekonomik ve toplumsal olaylar sonucunda ayrılan dönemlerde yetişen ve ortam farklılığından etkilenen jenerasyonlar kuşak olarak tanımlanmaktadır (Keleş, 2011, s.129). Bir başka tanıma göre ise kuşak toplumsal, iktisadi ve kültürel olaylara göre sınıflandırılan belirli bir tarihsel zaman diliminde doğanların benzer ortak özelliklere sahip olması durumudur (Adıgüzel ve diğerleri, 2014, ss.165-167). Her kuşak, kendi döneminde gerçekleşen olaylar, yaşanmışlıklar ve kültürel unsurlar çerçevesinde algılar ve yorumlar (Özdemir, 2019, s.133). Kuşakların deneyimledikleri olaylar ve yetişme biçimleri, onların kendilerine özgü bir çalışma değeri üretmelerine neden olabilmektedir (Yıldırım, 2018, s.77). Bu bağlamda kuşaklar, karakterinin yanı sıra çalışma teknikleri ve beklentileri itibarıyla da farklılık gösterebilmektedir (Keleş, 2011; TİSK, 2022; The Future of Work Institute, 2012; Yıldırım, 2018; Özkan ve Solmaz, 2015). Çünkü her yeni kültürel dönem ile onu deneyimleyen kuşak değişmekte ve böylece kültür ve kuşak arasında karşılıklı bir etkileşim söz konusu olmaktadır (Özdemir, 2019, s.128). Farklılıkların işletmelerde verimliliği doğrudan etkileyebilmesi sebebiyle bu farklılıkların iyi yönetilmesi önem arz etmektedir (Erden Ayhün, 2013, s.95).

Alan yazında farklı türde kuşak tanımlamaları söz konusudur. Bu araştırmada, mevcut yükseköğretim sürecinde yer almaya devam eden veya yeni mezun olan Z kuşağı konu edilmektedir. Z kuşağı genellikle 1995 ile 2010 arasında doğanlar olarak tanımlanmakta, teknolojiye bağlılık, internet, hız, bireysellik ve özgürlük, bu kuşağı betimleyici unsurlar arasında yer almaktadır (Toprakçı Alp ve diğerleri, 2019, ss.804-805). Z kuşağı, kendisinden önceki kuşaklardan farklı olarak iletişime açık ve samimi bir ortamda çalışmayı isteyen, bağımsızlıklarına düşkün, otoriteden hoşlanmayan, yeni bilgiye açık ve çalıştığı ortamda mutlu olmayı önemseyen bir jenerasyondur (Özkan ve Solmaz, 2015, ss.477-480). Bu araştırma, günümüzde işgücü piyasasına yeni dahil olmaya bağlayan Z kuşağının iş deneyimlerini açıklığa kavuşturmak açısından da önem arz etmektedir.

## 2. Esnek ve Uzaktan Çalışma Modeli

Esnek çalışma modeli, insan sermayesinden en iyi şekilde faydalanmayı hedefleyerek günümüzde değişen koşullara ve isteklere uyum sağlayabilmenin bir yöntemidir (Akbaş Tuna ve Türkmen, 2020, s.3247). Dijitalleşmenin beraberinde getirdiği imkanların, esnek çalışmayı mümkün kılacak zemini oluşturmasındaki katkısı tartışılmazdır. Ancak dijitalleşme, esnek çalışma modellerinin ortaya çıkması ve yaygınlaşmasında tek belirleyici etken değildir. İşin esnekleşmesi, teknolojik yeniliklerin bir sonucu olmanın yanı sıra bir sebebidir; maliyet azaltma amacıyla tercih edilen alternatif çalışma ve üretim modelleri, teknolojiyi bu kapsamda geliştirmeye teşvik etmektedir (Erol, 2021, s.100). Esnek çalışma modellerinin ortaya çıkmasında teknolojik gelişmeler, ekonomik kriz ve işsizlik, küreselleşme ve rekabet, işgücü ve demografik yapı ve toplumsal değerlerden kaynaklı değişikliklerin etkili olduğu ifade edilebilir (Başdoğan, 2015, ss.21-26; Çelik, 2007, ss.12-18; The Future of Work Institute, 2012; TİSK, 2022, ss.56-60). Neoliberal ekonomi politikalarındaki karın maksimizasyonu ve rekabet anlayışının da yeni çalışma türlerinin ortaya çıkmasındaki etkisi de göz ardı edilmemelidir (Balkız, 2015, s.4). Bu çalışma modelleri, istihdam sorununa kesin bir çözüm olmamakla birlikte, istihdamın artmasında ve işsizlikle mücadelede kayda değer bir katkıya sahiptir (TÜSİAD, 2009, s.2). Rekabet ve verimlilik artışının yanı sıra geleneksel çalışma süreçlerine dahil ol(a)mayan gruplar için istihdam alanı yaratması yeni nesil çalışma

modellerinin faydaları arasındadır (TİSK, 2022, ss.110-122). Bu kapsamda bakmakla yükümlü bulunan aile üyesine sahip olanlar ve eğitim, spor ve kamusal hizmetlerden faydalanmak isteyenler için esnek çalışma modelleri cezbedici fırsatlar sunabilmektedir (UNISON, 2014, s.5).

Alan yazında esnek çalışma modellerinin farklı sınıflandırmalar ile ön plana çıktığı görülmektedir (Özçelik, 1995; Başdoğan, 2015; TİSK, 2022; Öztürkoğlu, 2013). Bu araştırmada, esnek çalışma modelleri kapsamında yer alan, özellikle Covid-19 pandemisi ile kullanım alanının yaygınlık kazandığı uzaktan çalışma modeline odaklanılmıştır. Uzaktan çalışma, iletişim teknolojilerinden faydalanılarak işyerinin fiziksel sınırlarını ortadan kaldıracı, görev ve sorumlulukların tamamının veya bir kısmının iş yeri dışında gerçekleştirilmesine dayanan bir çalışma faaliyetidir (Şimşek ve diğerleri, 2023, s.66).

Pandemi dönemi, uzaktan çalışmayı başlatıcı bir unsur olmamakla birlikte ön plana çıkmasında etkili olmuştur (Akbaş Tuna ve Türkmendağ, 2020, s.3248). Covid-19 salgınının olumsuz etkilerinden korunabilmek amacıyla küresel ölçekte hızlı bir şekilde pek çok işletme ve kurum, uzaktan çalışma sürecine geçmiştir (ILO, 2020, ss.5-6). Her iş, yapısı gereği uzaktan çalışmaya uygun olmasa da pandemi dönemi, potansiyelleri görebilme imkânı sağlamış, büyük şirketler geleneksel çalışma düzenlerini sorgulamış, bazı şirketler tarafından geleneksel modeller terk edilerek uzaktan çalışma modellerine geçildiği kamuoyunu duyurulmuştur (TİSK, 2022, ss.10-13).

### 3. İşgücü Piyasasında Öğrenci İstihdamı

Bireyler merak, meslek sahibi olmak, bilimsel çalışmalar yapmak, sosyalleşmek, deneyim edinmek ve kariyer olanakları gibi çeşitli sebeplerden dolayı üniversite kapılarını aralamaktadır. Nedenleri çeşitlense dahi üniversite eğitimi işgücü, bilim insanı ve insan kaynağı yetiştirmeye hizmet eden en büyük kurumlardan birisidir. Bu bağlamda eğitimin verimliliği, istihdam yapısına eklenen ve eklenecek olan öğrenciler ve mezunlar açısından oldukça önemlidir. Üniversite öğrencileri, eğitim süreçlerini gerçekleştirirken gönüllü veya zorunlu çeşitli sebeplerden ötürü çalışmaktadır. Bu kapsamda eğitim sürecinin artan maliyeti ve öğrenci borçluluğu, gündemde olan konulardan birisi haline gelmiştir (Holmes, 2008, s.305). Neoliberal politikalar sonucunda eğitime ayrılan finansal payın azalması, eğitimin bireyselleşmesi, küreselleşme sonucunda eğitimin tektipleşmesi ve kitleselleşmesi yönündeki eğilimler, öğrenci borçluluğu ve istihdamına kapı aralayan unsurlar arasındadır (Balkız, 2015, ss.2-3). Eğitim sisteminin metalaşmasının yanı sıra ailenin işlevlerinin değişmesi ve kuşak özellikleri gibi çeşitli durumlar da öğrencilerin işgücü piyasasına dahil olmasını beraberinde getirmiştir (Tosun, 2022, ss.4-14). Yaygınlık kazanması ile birlikte üniversite eğitimi, toplumun her kesimi için ulaşılabilir hale gelmiş ve yoksul statüde bulunan öğrencilerin, eğitim giderlerini karşılamak için çalışma yaşamına dahil olmalarını beraberinde getirmiştir (Koç, 2017, ss.84-85). Bu bağlamda eğitim masraflarını karşılamak, iş deneyimi kazanmak, güvence sağlamak, sosyalleşme ve benlik saygısı kazanmak gibi hususlar, öğrencilerin çalışma yaşamına dahil olmasının sebepleri arasındadır (Tosun, 2022; Kırlioğlu ve Özdemir, 2023; Balkız, 2015; Kahraman ve Kahraman, 2016; Özmen, 2023; Aydemir ve diğerleri, 2022). Üniversite öğrencilerinin çalışma deneyimlerinin incelendiği pek çok çalışma mevcut olmakla birlikte, teknoloji ile özdeşleşen Z kuşağının, günümüzde yaygınlık kazanan uzaktan iş modelini nasıl deneyimledikleri, bunun eğitimlerinin sürdürülebilirliği ve kariyer yolculukları üzerindeki etkisi açıklığa kavuşturulması gereken durumlar arasındadır. Bu çalışma kapsamında, halihazırda yükseköğretim kurumlarında yer



alan ve yeni mezun olup, istihdama eklemlenecek Z kuşağının, eğitime katılma süreçlerini, yeni iş modellerinden birisi olan uzaktan iş yapma pratikleri çerçevesinde nasıl deneyimledikleri ele alınmıştır.

#### 4. Metodoloji

Makale kapsamında, eğitimini sürdürürken çeşitli sebeplerden ötürü iş hayatına dahil olan Z kuşağı öğrencilerinin, uzaktan iş modeline ilişkin deneyimleri, fırsatlar, riskler, avantajlar ve dezavantajlar çerçevesinde ele alınmaktadır. Çalışan öğrenci deneyimlerine ilişkin geniş bir alan yazını bulunmakla birlikte, bunun yeni bir iş modeli olarak uzaktan iş deneyimi çerçevesinde ele alınması gereklilik arz etmektedir. Bunun yanı sıra, işgücü piyasasına yeni dahil olan Z kuşağının çalışma yaşamından beklentileri, kariyer hedefleri ve yeni çalışma modellerine yönelik tutumlarının açıklığa kavuşturulmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bunların dışında alan yazınında, öğrencilerin eğitim ve iş dengesini kurma yöntemlerine ilişkin yeterli bilgi de söz konusu değildir (Broadbridge ve Swanson, 2005, s.238). Bu durum, uzaktan iş modelinin eğitim ve işin bir aradılığı kapsamında yarattığı avantajları ve dezavantajları açığa çıkarması açısından da önemlidir. Öğrencilerin giderek daha fazla iş hayatında yer almaları, çalışmanın akademik başarılar üzerindeki etkilerinin yanı sıra çalışma kadar eğitim politikalarını da etkileyen bir unsur olması açısından önemlidir (Balkız, 2015, s.3). Alan yazındaki bu eksiklikler dikkate alınarak, uzaktan çalışma deneyiminin öğrencilerin eğitim ve iş dengesini sağlamaları üzerindeki etkilerinin anlaşılması amaçlanmıştır.

Araştırmanın uygulanması, Akdeniz Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından 26.03.2024 tarihli, 06/119 toplantı ve karar sayısı gereğince uygun bulunmuştur. Çalışma, 1995 ile 2010 yılları arasında doğmuş olan, Türkiye'nin çeşitli yükseköğretim kurumlarında ve farklı düzeylerinde öğrenim görürken uzaktan çalışma deneyimine sahip 13 birey ile gerçekleştiren yarı yapılandırılmış görüşmelere dayanan bir nitel araştırmadır. Görüşmecilerin temel sosyo-demografik özelliklerinin yanı sıra çalışırken ki eğitim durumları, kademeleri, yaptıkları işler, o anki kazançları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Araştırma kapsamında görüşme yapılan öğrencilerin belirlenmesinde halihazırda belirlenmiş olan katılımcılar aracılığıyla diğer katılımcılara ulaşıldığı kartopu örnekleme tekniği kullanılmıştır (Onwuegbuzie ve Leech, 2007, ss.112-113). Verilerin tekrar etmeye başlayıp, yeni verilere ulaşılmadığı aşamada (Glaser ve Strauss, 2006, s.61) veri toplama süreci sonlandırılmıştır. G2, G4, G5, G6, G11 ve G13 olarak kodlanmış katılımcılarla görüşmeler yüz yüze, G1, G3, G7, G8, G9, G10 ve G12 olarak kodlanmış katılımcılarla ise görüşmeler, farklı şehirlerde yaşamaları sebebiyle online platformlarda gerçekleştirilmiş ve tüm görüşmeler katılımcı izinleri doğrultusunda ses kaydına alınmıştır. Bilgisayar ortamına aktarılan görüşme verileri, MAXQDA 2020 isimli nitel veri analiz programına aktarılmış ve veriler sistematik ve tematik biçimde kodlanmıştır. Bu programın sağladığı kodları ve alt kodları hiyerarşik şekilde sunan Hiyerarşik Kod – alt Kod modeli, koda dahil olan katılımcı görüşlerini sunan Tek Vaka Modeli (Kodlu bölümler) ve kod-katılımcı eşleşmesini ve yoğunluğunu sunan Kod-Matris Tarayıcısı görsel araçlarından faydalanılmıştır.

Görüşmeler 2024 yılı nisan ve haziran ayarında gerçekleştirilmiş olup toplanan veriler, gerçekleştirilen görüşmeler ve zaman ile kısıtlıdır. Aynı zamanda zamansal ve mekânsal sınırlılıklar sebebiyle görüşmelerin bazılarının çevrimiçi platformlar aracılığıyla gerçekleştirilmiş olması sebebiyle soruların derinleştirilememesi, araştırmanın bir diğer kısıtıdır.

**Tablo 1.** Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri

| Katılımcı | Cinsiyet | Medeni durum | Doğum yılı | Doğum yeri    | Uzatan çalışırken öğrenim görülen üniversite                                                              | Uzaktan çalışma kapsamında gerçekleştirdiği iş | Çalışma süresi         | Uzaktan çalışma durumu (Mevcut durum) | Ortalama gelir (çalışılan yıl)               |
|-----------|----------|--------------|------------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------------|
| G1        | K        | Bekar        | 1999       | İsparta       | Dokuz Eylül Üniversitesi – Afet Yönetimi-YL Mezunlu                                                       | Öğretmenlik                                    | 1 yıl (2021)           | Hayır                                 | Aylık gelir 3.000TL                          |
| G2        | E        | Bekar        | 2000       | Antalya       | Akdeniz Üniversitesi, Felsefe Bölümü, Lisans 4. Sınıf                                                     | Müşteri temsilcisi                             | 4 ay (2022)            | Hayır                                 | Günlük gelir 350 TL                          |
| G3        | K        | Evli         | 1997       | Malatya       | Ege Üniversitesi, Yüksek Lisans, Tez Dönemi                                                               | Haber sitesi editörlüğü                        | 2023 yılından itibaren | Evet                                  | Asgari ücret                                 |
| G4        | E        | Bekar        | 2000       | Denizli       | Akdeniz Üniversitesi-Grafik Tasarımı-Lisans Mezun                                                         | Grafik tasarım                                 | 2018 yılından itibaren | Evet                                  | Proje bazlı olarak 10.000 TL 50.000 TL arası |
| G5        | E        | Bekar        | 2003       | Burdur        | Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi, Bilgisayar Programcılığı, 1. Sınıf                                 | Çağrı merkezi                                  | 2 ay (2024)            | Hayır                                 | Aylık 12.000 TL                              |
| G6        | K        | Bekar        | 2001       | İsparta       | Akdeniz Üniversitesi- Sosyoloji Yüksek Lisans, Ders Dönemi                                                | Hesap Yöneticisi                               | 7 ay (2023-2024)       | Hayır                                 | Aylık 14.000 TL                              |
| G7        | E        | Bekar        | 2000       | Malatya       | İnönü Üniversitesi, Siyaset Bilimleri, Lisans 4. sınıf                                                    | Çağrı merkezi-müşteri temsilcisi               | 2019 yılından itibaren | Evet                                  | Asgari ücret                                 |
| G8        | E        | Bekar        | 1998       | Erzurum       | Marmara Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, Doktora, Ders Dönemi                           | Rehberlik ve psikolojik danışmanlık            | 2021 yılından itibaren | Evet                                  | Aylık 45.000 TL                              |
| G9        | E        | Bekar        | 2000       | Adana         | Osmangazi Üniversitesi, Tıbbi Sekreterlik ve Dokümantasyon Mezun                                          | Çağrı karşılama-Müşteri temsilcisi             | 1 yıl (2021)           | Hayır                                 | Asgari ücret                                 |
| G10       | K        | Evli         | 2000       | Elazığ        | Erciyes Üniversitesi, Eczacılık, 5. Sınıf                                                                 | E-ticaret, Ev dekorasyonu                      | 2023 yılından itibaren | Evet                                  | Aylık 35.000 TL                              |
| G11       | E        | Bekar        | 2000       | Kahramanmaraş | Akdeniz Üniversitesi, Tarım Makineleri ve Teknoloji Mühendisliği, 4. Sınıf                                | E-ticaret, Elektrik elektronik                 | 3 ay (2024)            | Hayır                                 | Asgari ücret                                 |
| G12       | E        | Bekar        | 2000       | Kars          | Kafkas Üniversitesi-Sosyal Bilgiler Öğretmenliği 2. sınıf                                                 | Müşteri temsilcisi, Canlı destek hattı         | 2022 yılından itibaren | Evet                                  | 25.000 TL - 30.000 TL arası                  |
| G13       | E        | Bekar        | 1995       | Şanlıurfa     | Ege Üniversitesi Gazetecilik Bölümü, Yüksek Lisans, Tez Dönemi ve Akdeniz Üniversitesi, Felsefe, 4. Sınıf | Dış ticaret, Aracılık, danışmanlık             | 2024 yılından itibaren | Evet                                  | Aylık 50.000TL                               |

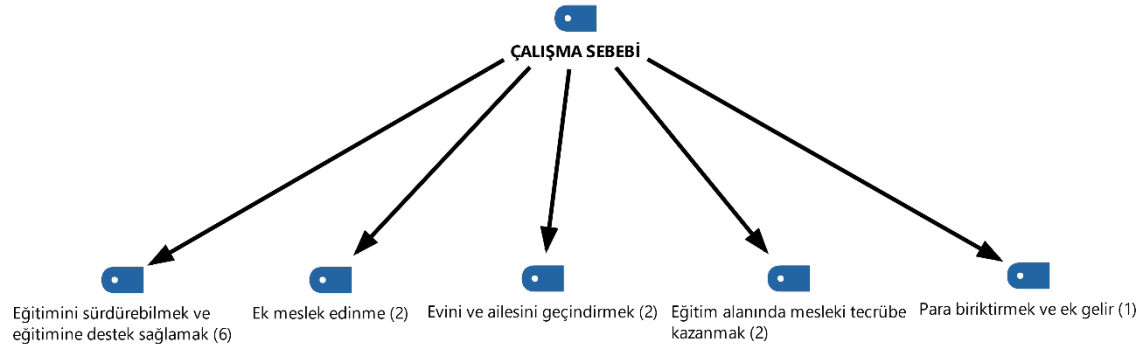
## 5. Bulgular

Katılımcılarla gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşmeler neticesinde elde edilen bulgular, 5 başlık altında incelenmiştir.

### 5.1. Çalışma Sebepleri

Görüşmelerde katılımcılara, eğitimlerini sürdürürken öncelikli olarak çalışmaya yönelme sebebi sorulmuş ve elde edilen veriler 5 tema kapsamında kategorize edilmiştir.

**Şekil 1.** Öğrencilerin Öncelikli Çalışma Sebebine İlişkin Hiyerarşik Kod-Alt kod Modeli



"En öncelikle geçim kaygısı. Annemlerden çok destek gelmiyor, kirayı çıkarmaya da ucu ucuna yetişebiliyordum. O yüzden çalışmaya karar verdim." (G5, E, 2003, Önlisans 1. Sınıf)

"Açıkçası kendine yetebilmektir. Aileden bir şey almak çok da iyi olmuyordu, alsam bile yetmiyordu. Destek ek gelir olarak başlamıştım." (G9, E, 2000, Önlisans mezunu)

Verilerde geçim kaygısı ön plana çıkmış olup eğitimi sürdürebilmek ve eğitime destek sağlayabilmek amacıyla katılımcıların çalışmaya yöneldikleri anlaşılmaktadır. Alan yazını da ekonomik kaygılar ve imkansızlıkların, öğrencileri çalışmaya iten önemli unsurlar arasında yer aldığına işaret etmektedir (Kırlıoğlu ve Özdemir, 2023; Özmen, 2023; Aydemir ve diğerleri, 2022; Balkız, 2015, s.67).

Günümüz pazar ekonomisinde istihdama dahil olabilmenin en temel gereklerinden birisi deneyimdir. Kariyer belirsizlikleri ve işgücü piyasasına daha avantajlı katılabilmek adına pek çok öğrenci iş ve eğitimi birleştirmektedir (Hall, 2010, s.448). Hem sektör hem de eğitim kurumlarının iş birliği ile desteklenen iş ve çalışma deneyimi, öğrenciler için olumlu fırsatlar sunabilir (McKee, 2000, s.111). Katılımcıların bir kısmı, maddi olarak ihtiyaçları olmasa dahi mezun olduklarında iş yaşamına daha hızlı dahil olabilmek ve ilerleyebilmek adına çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

"Piyasa mezun olduğumuzda yetişmiş bir çalışan olmamızı, yetişmiş bir tasarımcı olmamızı istiyor. Çoğu hatta iki yıl deneyimli bir tasarımcı arıyor. Fakat hiç kimin, nerede yetiştiğini düşünmüyorlar. Bu yüzden de çoğu tasarımcı arkadaşım çok düşük ücretlere mezun olduğunda çalışıyor. İlk sebeplerden birisi kendimi geliştirmek, kendimi bir noktaya getirmek." (G4, E, 2000, Lisans Mezunlu)

Benzer şekilde alan yazında iş deneyimi edinme, gelecek ve kariyerine fayda sağlama gibi durumlar öğrencileri çalışmaya iten sebepler arasında yer almaktadır (Kırlıoğlu ve Özdemir, 2023; Aydemir ve diğerleri, 2022; Balkız, 2015). Bir diğer ifadeyle kültürel sermaye edinme isteği, öğrencilerin istihdama yönelmesinde etkili olmaktadır (Balkız, 2015, s.3). Bu durum, yalnızca tecrübe kazanımına ilişkin olmayıp, piyasada iş bulamama ihtimaline karşın



öğrencilerin aldığı bir tedbir olarak da görünürlük kazanmaktadır. Bu bağlamda katılımcıların bir kısmı, istihdam koşullarındaki belirsizlikleri göz önünde bulundurarak ikinci bir meslek dalına sahip olabilmek için çalıştıklarını belirtmiştir. Bu tema kapsamında elde edilen bulgular, kendine güvenen ve geleceğini garanti altına almak isteyen Z kuşağına ilişkin ipuçları sunmaktadır (Özkan ve Solmaz, 2015, s.480).

"Her zaman ticari yakınlığım vardı, onu da bırakmak istemedim açıkçası. Hem okulla ikisini birden yürütebileceğini düşündüm, bana bir gelir olsun diye değil de okuldan sonra harici bir işim olsun diye. Sırf erken başlamak adına. Farklı bir platforma çevirdim, mağazayı sanallaştırdım diyebilirim." (G11, E, 2000, Lisans 4. sınıf öğrencisi)

Bir diğer tema ise, evliliğe ilişkindir. Öğrencilik sürecinde evli veya çocuk sahibi olan katılımcılar, ev giderlerinde yardımcı olabilmek adına çalıştıkları ifade etmektedirler.

"En başta maddi konular önemli hele de günümüzde yani belli başlı ödemelerimiz oluyor vesaire. Böyle bir şeyle motivasyonla çalışmaya başladım, tabi ki de geçim derdi." (G3, K, 1997, Yüksek lisans, tez dönemi)

"Evli olmam ve geçindirecek bir ev ve çocuk olması." (G10, K, 2000, Lisans 5. sınıf)

Girişimcilik, hayat boyu öğrenme isteği, ekonomik güvencesizlik ve kaygılar, Z kuşağını betimleyici unsurlardır ve bu durum onların sürekli rekabet halinde olmalarını beraberinde getirmektedir (Görmez, 2021, s.526). Bu bağlamda katılımcıların iş yaşamına dahil olma sebeplerine bakıldığında ekonomik güvencesizlik, mesleki tecrübe ve gelecek kaygılarının ön plana çıkması paralellik arz etmektedir.

Kendi ayakları üzerinde durabilmek ve ekonomik özgürlük elde etme isteği öğrencilerin çalışma sebepleri kapsamında karşılaşılan bir diğer önemli unsurdur (Aydemir ve diğerleri, 2022; Balkız, 2015, s.69). Elde edilen verilerde de benzer bulgulara rastlanmış, katılımcılardan biri, maddi ve mesleki kaygıların ötesinde hayat standartlarını yükseltebilmek adına çalışmaya başladığını belirtmiştir.

"Araç almak için" (G7, E, 2000, Lisans 4. Sınıf)

Teknoloji, istihdamın artması veya azalmasında bir etkiye sahip olmamakla birlikte çalışma biçiminde önemli değişiklikler meydana getirebilme kabiliyetine sahiptir (Castells, 2003, ss.356-357). Teknolojik gelişmelerin sağladığı imkanlar ışığında değerlendirildiğinde, uzaktan çalışma kapsamında gelişen iş modelleri, esnek çalışma koşulları ile öğrencilerin eğitimlerini sürdürürken işgücü piyasasına dahil olmalarına imkân sağlayabilir. Katılımcıların ifadelerinden hareketle yüz yüze işlere kıyasla, zamansal ve mekânsal esneklikleri göz önünde bulundurulduğunda uzaktan iş imkânının, öğrenciler için cazip bir alan sunduğu anlaşılmaktadır.

"Okulumun olmasıydı. Baktığım yüz yüze işlerde benim okul günlerime izin verebilecek kimse yoktu. Yapabileceğim diğer işlere baktım. Onlar diyordu ki sadece pazar günü izinlisin ve bu olamaz. Okula gidemem o zaman." (G6, K, 2001, Yüksek lisans, ders dönemi)

"Eğitimi daha iyi ve daha çabuk tamamlamak için işin sağladığı imkanlar, işi daha cazip hale getiriyor bana." (G12, E, 2000, Lisans 2. Sınıf)

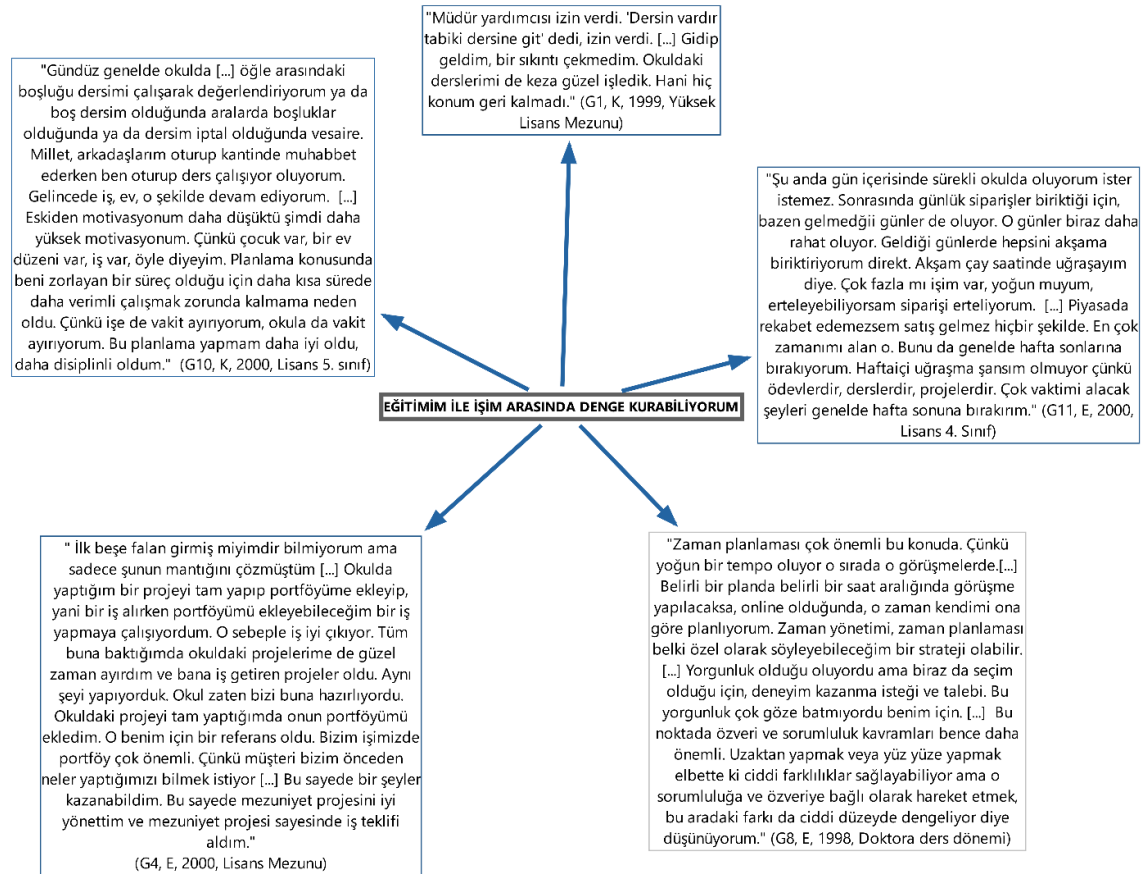
"Bu işe başladım, bu uzaktan değildi, yüz yüze işte çalışıyorduk. Pandemi dolayısıyla uzaktan çalışma durumuna geçtik. Çalışmaya devam ediyordum bende şartlara uyum sağladım diyeyim, yani yaptığım şey buydu. Değişmedi o durum." (G7, E, 2000, Lisans 4. sınıf)

Katılımcılardan ikisi (G1 ve G7) haricinde hepsi uzaktan çalışma modeli kapsamında yer alan bir işi, bilinçli olarak tercih etmişlerdir. Katılımcılar eğitimlerini sürdürürken çalışma saatlerinin derslerine uyum sağlaması, zamandan ve fiziksel çabadan tasarruf gibi faydalarını gözeterek uzaktan çalışma kapsamında yer alan bir iş modeli bilinçli olarak tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Günümüzdeki genç nesil zaman kavramını önemsenmekte olup, zaman harcayan gereksiz olarak gördükleri durumlara tepki göstermekte ve tüm gereksinimlerini sağlayabildikleri ekranlar var iken bir işyerine gitmeyi vakit harcamak olarak görmektedirler (Unvan ve Özturan, 2020, s.558).

## 5.2. Çalışan mı Öğrenci mi? Daha Çok Hangisi?

İş ve eğitim dengesini konu edinen çalışmalarda farklı bulguların mevcudiyeti dikkat çekmektedir (Holmes, 2008; Balkız, 2015; Hall, 2010). Bu durum, iş ve eğitimin niteliklerinin yanı sıra bireysel motivasyonlar ışığında da keşfedilmesi gereken farklı dinamiklerin olduğuna işaret etmektedir. Bu araştırma kapsamında 5 katılımcı, eğitimi ile işi arasında denge kurabildiğini ve hem eğitimlerinin hem de işlerinin gerekliliklerini yeterli düzeyde sağlayabildiklerini ifade etmiştir.

### Şekil 2. Eğitim ile İş Arasında Denge Kurabilme



Eğitimi ile işi arasında denge kurabildiğini ifade eden katılımcıların iki ortak özelliği dikkat çekmektedir. Bunlardan ilki G1, G4 ve G8'de gözlemlendiği üzere eğitimleri ile yaptıkları işin ilişkili olmasıdır. Benzer bir şekilde yapılan başka bir çalışmada, iş ve çalışmayı birleştirmede sorun yaşamadığını belirten öğrencilerin, kendi alanlarıyla ilgili bir işte çalıştıkları ve eğitimlerini tamamlayıcı bir unsur olarak gördükleri belirtilmiştir (Hall, 2010, s.445). Bağımsız ve serbest olarak çalışan katılımcılar (G4 ve G8) eğitim iş dengesini sağlamalarında, öz disiplin

ve planlamalarının önem arz ettiği anlaşılmaktadır. Bir işyerinde çalışanlar için (G1) ise işveren tutumlarının önemli olduğu anlaşılmaktadır. Çalışan öğrenci sayısı giderek artmaya devam ederken, öğrenci işleri, bir öğrenme laboratuvarına dönüştürülerek çoklu öğrenme fırsatı için bir kaynak olarak kullanılabilir (Lundberg: 2004, s.211). Okulda öğrenilen teorik bilgilerin iş yaşamında pratik edilmesi durumunda, akademik ve çalışma yaşamı arasında olumlu transferler gerçekleşebilmektedir (Balkız, 2015, s.98).

Bir diğer ön plana çıkan bulgu ise katılımcıların (G10 ve G11) yaptıkları işe ilişkin kültürel bir sermayeye sahip olmasıdır. Bourdieu'ya (2010, ss.49-60) göre bilgi ve eğitim ile edinilen niteliklere karşılık gelen kültürel sermaye, toplumsal yaşamda bireylere konumları itibarıyla çeşitli avantajlar ve kozlar sağlar. Kültürel yatkınlığa sahip olanların eş veya baba gibi aile üyelerine destek ve yardımcı oldukları, bu bağlamda işe çocukluklarından veya uzun bir süredir aşına oldukları ve eğitim dalları ile doğrudan ilişkili olmasa dahi severek yaptıkları görülmektedir. Doğrudan öğrenim gördükleri alan ile bağlantılı olmasa dahi G10'un yaptığı iş, eşinin ve G11'in yaptığı iş ise babasının mesleği ile ilişkilidir.

Bahsi geçtiği üzere G1 ve G7 hariç katılımcıların hepsi, eğitimleri ile sürdürebilecekleri en kolay iş modellerinden birisi olarak görmeleri sebebiyle uzaktan iş modelini tercih etmişlerdir. Buna rağmen 8 katılımcı, eğitim ve iş arasında denge kuramadığını ve verimlilik sağlayamadığını ifade etmiştir.

"İlk iki, üç yılı çok verimliydi. Çünkü o dönem hiçbir iş yapmıyordum. O dönem yüksek lisansta da tez döneminde değildim. Sadece felsefe vardı ve kendimi çok daha geliştirdiğimi, derslerime devam sağladığımı düşünüyorum. Ama şu anda, gelmiş olmak için gibi bir şey. Yani geliyorum, anlıyorum ama aklımda kalmıyor." (G13, E, 1995, Lisans 4. sınıf ve Yüksek lisans Tez dönemi)

"Kendime ayıracak vaktim kalmıyordu. Çok az uyuyordum, beş gün çalışıyordum, iki gün okula gidiyordum. Yani kişisel bir vaktim yok. Eğitime yeterince önem veremedim, kendime yeterince önem veremedim. Bu sırada psikolojik olarak da kötüye gittim. Değişik takıntılarım ortaya çıkmaya başladı. Dokuz saat boyunca tek işiniz bilgisayara bakmak ve asla verimli olmayan, üretken olmayan işler yapmak. Bu psikolojiye hiç iyi gelmiyor. Artık kafayı yemiştim yani. Uykudan feragat, neredeyse sıfır sosyal hayat. Temel ihtiyaçları bir nevi karşılamak. Onun dışında bulabildiğim her vakitte ders çalışmak. En büyük zorluğu eğitime vakit ayıramamaktı. Çünkü beklentim daha yüksekti. Çünkü yöneticimle de konuşmuştuk bana daha büyük bir şey vaat etmişti. Ben kendi planımı bu vaat edilene göre yaptım ama gerçekte öyle olmadı. O yüzden beklenmedik bir durumun içine girdiğim için direkt kafamda kriz kriz alarmı çaldı. Buydu, hem eğitim hem kendime vakit ayıramamak, dışarı çıkmama rekorum okulun olmadığı bir zamandı. Sanırım sömestrde miydi, otuz gündü, yirmi beş gün falan hiç dışarı çıkmadım." (G6, K, 2001, Yüksek Lisans, Ders Dönemi)

"O dönemde eğitim daha geri planda kaldı ama iş de çok önemli değil benim için. Çalışmam şart değil ama okumak benim isteğim olduğu için okumam şart diye değil tamamen okumayı isteyerek geldiğim bir bölüm olduğu için öğrenmek, araştırmak, bilmek istiyordum. O yüzden eğitimin daha ön planda olmasını istiyordum. Eğitim geri plana gidince de işi bırakmak zorunda kaldım." (G2, E, 2000, Lisans 4. Sınıf)

"Eğitime zaman ayıracak enerjim kalmıyordu. Ders programı çok yoğun olmasaydı hallolurdu ama çok yoğun olunca ikisi birden yürümedi. Bir de şey diye düşündüm zaten bilgisayar okuyorum, işim de bilgisayardan, en kolay ben yaparım diye düşünüyordum. Öyle olmadı yani [...] Okula çok fazla gidemiyordum, kalkamıyordum falan, salmışım bayağı. O yüzden iş daha önce geliyordu. Çünkü geçinemiyordum kira parası falan çıkacak, faturalar. O yüzden mecbur. Yapamayınca da dönem bitince dondurdum. Dedim bari askerliği

çıkaramım belki bir fırsat olur bir şey olur diye. Öyle düşündüm.” (G5, E, 2003, Önlisans 1. sınıf)

Elde edilen verilerden hareketle, uzaktan çalışmanın, standart mesai saatlerine benzer şekilde uygulanmasının, akademik verimlilik ve zaman yönetimi açısından olumsuz etkileri olduğu anlaşılmaktadır. Derslerine yeterince odaklanamayan öğrencilerin bazıları bu sebeple işlerinden ayrıldıklarını veya dönemlerini dondurarak eğitimlerine ara vermek durumunda kaldıklarını ifade etmişlerdir.

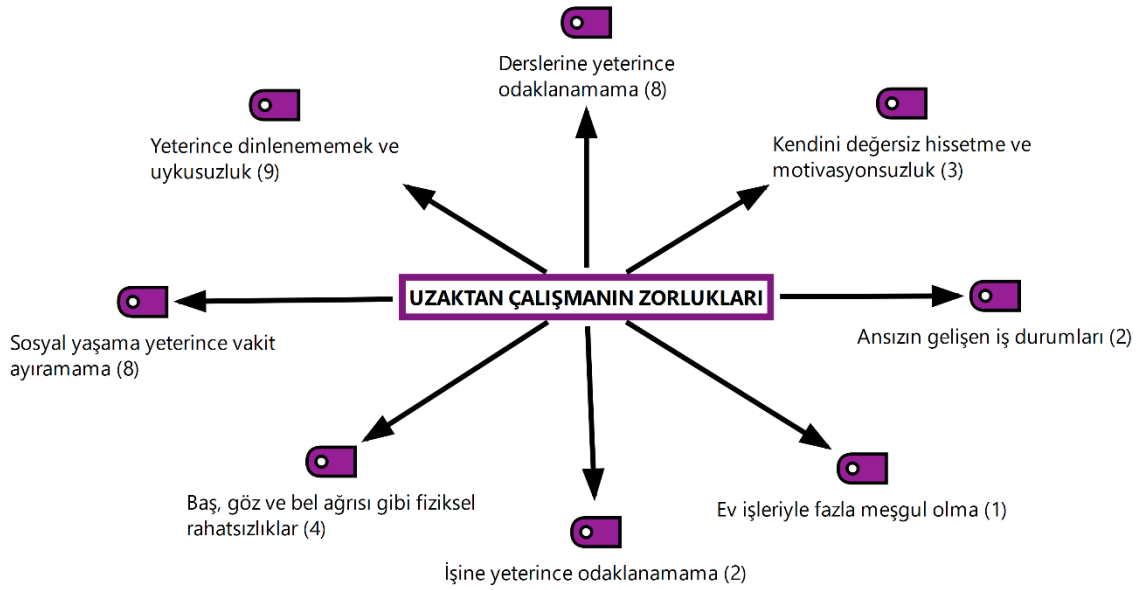
### 5.3. Uzaktan Çalışmanın Zorlukları: Ne Umduk Ne Bulduk!

Doğru entegrasyon ve motivasyonlarla eğitim ve iş arasında denge sağlanabilse de bu sürecin içerdiği zorluklar göz ardı edilmemelidir. Eğitim ve iş dengesini ele alan çalışmalar, farklı sonuçlara işaret etmektedir. Buna göre öğrencilerin zaman yönetiminde zorlandıkları (Kirlilioğlu ve Özdemir, 2023, ss.48-49), stres ve benzeri psikolojik sorunlar yaşadıkları (Kirlilioğlu ve Özdemir, 2023, s.49; Aydemir ve diğerleri, 2022), sosyal yaşama yeterince vakit ayıramadıkları (Kirlilioğlu ve Özdemir, 2023, ss.50-51; Özmen, 2023; Aydemir ve diğerleri, 2022) ve akademik başarılarını olumsuz yönde etkilediği (Aydemir ve diğerleri, 2022; Balkız, 2015, s.99) ön plana çıkan bulgular arasındadır. Akademik başarılarının düştüğünü ileten öğrenciler, işin yarattığı fiziksel yorgunluğun derse devam etme ve motive olma durumlarını olumsuz etkilediğini ifade etmiştir (Balkız, 2015, s.99). Mesai bitiş saatleri sebebiyle yurda giriş ve toplu taşımaya erişim de öğrencilerin yaşadığı bir diğer önemli zorluktur (Aydemir ve diğerleri 2022, s.281). Bu araştırma kapsamında da benzer ve ek olarak farklı bulgulara rastlanmış olup, Tablo 2’de görseli sunulduğu üzere bazı katılımcılar birden fazla zorluk dile getirmişlerdir.

**Tablo 2.** Çalışmanın Zorluklarına İlişkin Katılımcı Yoğunluğu (Kod Matris Tarayıcısı)

| Kod Sistemi                                         | G13... | G12... | G11... | G10... | G9... | G8... | G7... | G6... | G5... | G4... | G3... | G2... | G1... | TOPLAM |
|-----------------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| <b>UZAKTAN ÇALIŞMANIN ZORLUKLARI</b>                |        |        |        |        |       |       |       |       |       |       |       |       |       | 0      |
| Kendini değersiz hissetme ve motivasyonsuzluk       |        |        |        |        | ■     |       | ■     |       | ■     |       |       |       |       | 3      |
| İşine yeterince odaklanamama                        | ■      |        |        |        |       |       |       |       |       |       |       |       | ■     | 2      |
| Baş, göz ve bel ağrısı gibi fiziksel rahatsızlıklar |        | ■      | ■      |        |       |       |       |       | ■     |       |       | ■     |       | 4      |
| Ansızın gelişen iş durumları                        | ■      |        |        |        | ■     |       |       |       |       |       |       |       |       | 2      |
| Yeterince dinlenememek ve uykusuzluk                | ■      | ■      | ■      | ■      |       |       | ■     | ■     |       | ■     |       |       |       | 7      |
| Sosyal yaşama yeterince vakit ayıramama             |        | ■      |        | ■      | ■     |       | ■     | ■     | ■     |       | ■     | ■     |       | 8      |
| Ev işleriyle fazla meşgul olma                      |        |        |        |        |       |       |       |       |       |       | ■     |       |       | 1      |
| Derslerine yeterince odaklanamama                   | ■      | ■      |        |        | ■     |       | ■     | ■     | ■     |       | ■     | ■     |       | 8      |
| <b>TOPLAM</b>                                       | 4      | 4      | 2      | 2      | 3     | 1     | 4     | 3     | 4     | 1     | 3     | 3     | 1     | 35     |

### Şekil 3. Uzaktan Çalışmanın Zorlukları



Şekil 3'te görselleştirildiği üzere katılımcılar tarafından en fazla dile getirilen husus yorgunluk ve yeterli düzeyde dinlenememedir:

"Zaman koşulu, zaten çok zorluk yaşıyor ve derslerin olduğu günlerde benim bir saat içerisinde birçok şeyi halletmem gerekiyordu. Düşünün eve geliyorum, hemen bir şeyler atıştırıp bir şeyler yapıyorsunuz çünkü bir saat sonra işe başlayacaksınız. Yani her ne kadar oturduğunuz yerden bir çağrı işi olsa da yoğunluk var, o yoğunluğu kafa kaldırmıyor. Kafa kaldırmadığı içinde doğal olarak öyle birden hemen eve gelip işe başlayamıyorsunuz. Yarım saat, bir saat en azından bir çay ya da bir kahve yapamayınca, ee zaman da olmayınca." (G7, E, 2000, Lisans 4. sınıf)

"Freelance çalışmada savaştığım en büyük şey odaklanma. Şu anki evimde bir çalışma odam varken bile çoğunlukla kütüphaneyi tercih ediyorum. Bu kişisel bir şey tabii ki odaklanma problemimden kaynaklı da olabilir. Fakat en büyük şeylerden birisi zaman yönetimi ve odaklanma. Zaman yönetiminde uyku ile alakalı bir şey. Çünkü okuduğum dönemde derslerime yetişmem lazımdı. Derslerimde birçok bölüme nazaran sözel dersler değil, projeydi hepsi. Yani sekiz tane dersim varsa altısında proje teslimi olduğu için tasarım yaptığım şeyin aynısını proje devam ediyor, ona çalışmam gerekiyor. Bu yüzden de yorucu. Yani bir sınava bir gün öncesinden çalışamaz. Bunu bir döneme yaymam gerekiyor, proje, tasarım, hepsini planlamam gerekiyor. Bu yüzden zaman, en büyük savaştığım şeydi, uyku, odaklanma öyle." (G4, E, 2000, Lisans Mezunu)

İşine yeterince odaklanamama, saptanan bir diğer zorluktur. Özellikle eğitimin yoğun olduğu dönemlerde katılımcılar işlerine odaklanmakta zorluk yaşadıklarını dile getirmiştir.

"Tez dönemindesin, tez yazıyorsun, tabi aklım afette iken derste de ilk yardımı anlatıyorum. Bu biraz zorladı. Çünkü tezimin son aşamasına geldim, tez yazıyorum, komple afet düşünüyorum, yangındı, şu muydu, bu muydu derken falan derste de ilk yardım anlatıyorsun işte serum anlatıyorsun, ilaç anlatıyorsun, ilaçların isimleriyle afette ilgili risk falan onları karıştırdığım oldu." (G1, K, 1999, Yüksek Lisans Mezunu)

Evde geçirilen zamanın artması, aynı zamanda ev işleri ile meşguliyetin de artmasını beraberinde getirmektedir. Bu, ev merkezli çalışmanın dolaylı sonuçlarından birisi olarak ifade edilebilir.

"Ev işleriyle daha çok heba oluyorsunuz. Hani ofise gittiğinizde dışardan yiyelim muhabbeti oluyor ama tüm gün evde olunca ne gerek var, evde yapalım, hani

yyielim, içelim öyle bir şey, ekstra iş gücü.” (G3, K, 1997, Yüksek Lisans Tez Dönemi)

Özel yaşamına ve özgürlüğüne önem veren Z kuşağı için ansızın gelişen iş durumları da sorun alanlarından birisi olarak belirmektedir.

“Öğrencilerle ilgili yapılan toplantı planlamaları bazen sorun olabili. Çünkü herkese ayak uydurmak zorunda kalabiliyorduk. Çünkü olayın esas öznesi onlar oluyor. O yüzden son dakika değişiklikleri olabiliyordu. Başka bir şeyle meşgulken o toplantının araya girmesi elbette sorun yaratabiliyordu bir bunu söyleyebilirim sadece.” (G8, E, 1998, Doktora, ders dönemi)

Saptanan bir diğer tema ise katılımcıların kendilerini değersiz hissetmeleri ve yaşadıkları motivasyonsuzluğa ilişkindir. Burada özellikle yükseköğretim programlarında belirli bir düzeyde eğitim alan ve dereceye sahip olan öğrencilerin, mobing, yeterli takdir görmeme ve vasıfsız iş yapma gibi hususlar neticesinde motivasyonlarının düştüğünü ve bunun eğitimleri dahil olmak üzere hayatlarının pek çok alanında olumsuz bir etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir.

“İşin vasıfsızlığından dolayı da olabilir çok motivasyonum düştü, kendimi biraz daha değersiz falan hissetmeye başladım. Gece yatıyordum bir kalkıyordum ki geç kalmışım, diğer dersleri de boş veriyordum gidesim gelmiyor diye hiç bayağı motivasyonum düşmüştü.” (G5, E, 2003, Önlisans 1. sınıf)

“Başlarda öyle bir durum yoktu fazla etkilemiyordu ama gün geçtikçe tabii insan psikolojisini etkiliyor [...] Sürekli evin içinde olmak çok yoruyordu. [...] Bilgisayara bakıyorsun, bilgisayara bakmak insanı zaten çok fazla etkiliyor. Bu açıdan özellikle 1 yıldan sonra bazı sıkıntıları başlatmıştı. Keşke başka işe girseydim, keşke şöyle olsaydı, keşke böyle olsaydı.” (G9, E, 2000, Önlisans mezunu)

Bilgisayar başında fazla vakit geçirmenin beraberinde getirdiği fiziksel sorunlar da belirtilen şikayetler arasındadır:

“Bende genelde göz yorgunluğu baş ağrısı yapıyor. Bilgisayar dışında daha sürekli dışarıda olmaya çalışıyorum çünkü gerçekten gözümü yoruyor ve baş ağrısı oluyor ve bende baş ağrısı biraz şiddetli geçer her zaman. Onun dışında genelde açık havada çalışmaya çalışırım. Yani gün içinde kapalı ortamda kalmam çok fazla. Sürekli bilgisayarla muhatap olmak da biraz zor yorucu. Sürekli bir ekrana bakıyorsun, sürekli oradasın, kafan sürekli oraya gidiyor.” (G11, E, 2000, Lisans 4. Sınıf)

“Oturduğün yerden aslında hiçbir yükün yok sadece parmakların çalışıyor ya da beynin çalışıyor en fazla ama o kadar çok mesaj atıyorlar ve belirli kısıtlı süren var. O sürede yetiştirmeye çalışıyorsun çözüm üretiyorsun ve bu bel ağrısına ciddi anlamda bel ağrısına neden oluyordu. Hiç böyle bir şey düşünmüyordum. Çünkü ben saatlerce bilgisayar oynayabilen bir insanım, hiç de bel ağrısı çekmiyorum. Sırtımda yastık varken bile belim ağrıyordu çünkü kitleniyordum nasıl bir çözüm bulabilirim diye, boynum belim kasılıyordu nasıl çözebilirim diye, çözemiordum.” (G2, E, 2000, Lisans 4. Sınıf)

Derslere odaklanamama ön plana çıkan bir diğer sorundur.

“Özellikle tezin son dönemlerinde biraz zorlanmaya başladım. Çünkü bağlamamız gereken bir susam işi vardı. Sürekli olarak iletişim halindeydim. Hocalarımdan benden tez için düzeltmemi istedikleri kısımlar vardı. Uykusuz kaldım o dönem ve aklım almamaya başladı. Basit hatalar yapmaya başladım. Bunu ertesi gün fark ediyordum sürekli olarak. Gecesinde yazıyorum hiçbir sıkıntı yok, gündüz bir uyanıyorum çok saçma bir kelime yazmışım. Antalya yerine Antakya yazmışım gibi [...] normalde o tür kelime hataları yapmam ya da de daları yanlış yazmışım. Benzer hatalar çok fazla fark ettim. İşte öyle bir sıkıntı



yaşadım. Uykusuzluğun getirdiği bir problem yaşadım.” (G13, E, 1995, Lisans 4. sınıf ve Yüksek Lisans Tez Dönemi)

“Çağrı almıyorum sonuç itibarıyla istediğim her yerde çalışabilirim diye düşünüyordum. Bir kafede hem okumamı yapıp hem çalışabilirim hem kütüphaneye gidip task [veri işleme görevi] geldikçe yapabilirim, onun dışında ders çalışabilirim diye düşünüyordum. O kadar rahat olmuyor. İkinci bir emre kadar rahatım ama ikinci bir emre kadar sürekli bir gözün bilgisayarda olması gerekiyor. Verim açısından çok bir verim alamadım. Dediğim gibi lisansa göre notlarım düştü. Ama sıfırdan iyidir yine. Sürekli ekrana bakmak gerekiyor yani dalıp bir okuma yapmak mümkün değil.” (G6, K, 2001, Yüksek Lisans, Ders Dönemi)

Sosyal yaşam, Z kuşağının hayatlarının merkezinde olan bir unsurdur. Sürekli evde olma halinin yarattığı psikolojik bunalımlar, katılımcıların söylemlerinde derinden hissedilmektedir. Bu bağlamda iş ve eğitimin yoğunluğu, sosyal yaşamlarına harcayacakları zamanı kısıtlayabilmektedir.

“Sosyal ilişkilerimi kötü yönde etkiliyor. Çünkü okuldan kalan boş zamanlarımda normalde sosyalleşme ayırırken tabii yine kendi kişisel bakımım falan onlara vakit ayırabiliyorum ama sosyalleşmeye çok çok az vakit kalıyor, bekleyen işler oluyor.” (G10, K, 2000, Lisans 5. sınıf)

“Vakit ayırabilmişim gibi geliyordu ama yorgundum sonra çıkarız. Yok ya ben biraz yatayım, sen gel evde otururuz falan çok nadir oluyordu. Yani sonuçta evdesin çok yorulmazsın gibi geliyordu ama yorucu. Fiziksel çalıştığında daha fazla sosyal olabiliyorsun. Çünkü kafan daha az yoruluyor. Online çalıştığında direkt kafan yoruluyor. Fizikselde sekiz saat, on saat çalıştın oturdun iki saat dinlendin kendine geliyorsun. Ama kafan yorulunca hiç öyle olmuyor. Bir saat, yarım saat yok. Trafikte biri kornaya bastı çok rahatsız ediyor, sanki bıçaklanmış gibi sanki annemi öldürmüş gibi öyle hissediyorsun.” (G2, E, 2000, Lisans 4. Sınıf)

Katılımcılar kiralanabilir çalışma ofislerini duyduklarını ama hiç faydalanmadıklarını ifade etmiştir. Katılımcılardan birisi, bu sürece ilişkin deneyimlerini şu şekilde aktarmaktadır:

“Bunu finanse etmediler. Ben gördüm, karşı komşu tadilata başladı ve bir hafta tadilat vardı. Dedim ki böyle böyle bir şey yapalım siz finanse edin küçük bir stüdyo ofis bir haftalığına kiralayalım ama finanse etmediler. O yüzden matkap sesiyle çalıştım. Kendileri bilir.” (G6, K, 2001, Yüksek Lisans, Ders Dönemi)

Toffler, çalışma zamanının esnekleşmesi ile bireylerin günlük işlerine daha rahat vakit ayırabilmesini, zamanın *"kitlesellikten uzaklaşma"*sı olarak ifade eder (Toffler, 2008: 311, 316). Uzaktan çalışma her ne kadar zamansal ve mekânsal kısıtları ortadan kaldırarak daha konforlu bir iş ortamı yaratsa da kendi içerisinde bazı handikaplara sahip olduğu ifade edilebilir. Bu bağlamda teknoloji ile fazla vakit geçirmenin yarattığı fiziksel ve psikolojik hususların önemi göz ardı edilmemelidir. Çünkü yaşanan zorluklar, bireylerin boş vakitlerini de daha verimsiz geçirmeleri yönünde etkide bulunabilmektedir.

**Tablo 3.** Uzaktan Çalışma Modelinin Katkısı

| Kod Sistemi                      | G13... | G12... | G11... | G10... | G9... | G8... | G7... | G6... | G5... | G4... | G3... | G2... | G1... | TOP... |
|----------------------------------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| UZAKTAN ÇALIŞMANIN KATKILARI     |        |        |        |        |       |       |       |       |       |       |       |       |       | 0      |
| Katkısı yok                      |        |        |        |        |       |       |       |       |       |       |       |       |       | 2      |
| Zaman yönetimi                   |        |        |        |        |       |       |       |       |       |       |       |       |       | 2      |
| İletişim becerilerinin gelişmesi |        |        |        |        |       |       |       |       |       |       |       |       |       | 6      |
| Mesleki becerilerinin gelişmesi  |        |        |        |        |       |       |       |       |       |       |       |       |       | 4      |
| TOPLAM                           | 2      | 1      | 1      | 1      | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 14     |

Katılımcılar uzaktan çalışma deneyiminin her ne kadar çeşitli zorlukları içerdiğini ifade etseler de kazandırdığı bazı beceriler olduğunu da belirtmişlerdir. Bu kapsamda iletişim becerilerinin gelişmesi ön plana çıkan hususlardan birisidir:

"Daha önce de insanlarla konuşurken çekinmiyordum ama sıkılıyordum. Dinlemeyi de fazla sevmiyorum. Bu süreçte insanları dinleyip onlarla daha etkili bir iletişim kurmayı öğrendim. Bazı şeyleri karşı taraf söylemeden kestirmeyi öğrendim. Ne söyleyebileceğini tahmin etmeyi öğrendim. Etkili bir iletişim kurmamda bayağı etkili oldu." (G12, E, 2000, Lisans 2. Sınıf)

Katkısı olmadığını belirten katılımcılar, sürekli evde bulunmanın olumsuz psikolojik etkilerine değinmektedirler. Bu bağlamda tembelleştiklerini ve boş vermişliğin kendilerini körelttiğini ifade etmişlerdir.

"Köreltti [...] enerjimi. Biraz daha dışa dönüktüm ama eve kapamaya daha çok gitti. Bunu pandemide de yaşamıştım evden çıkamayınca bu dezavantajı oldu biraz. Bir de tembelleştim gibi oldu. Aslında tembelleşme, yoğunluktan dolayı bir boş vermişlik başladı. Daha çok işime odaklanmak zorunda kaldım. Çünkü para kazanmam gerekiyor. Okula çok vakit ayıramadım zaten bilgisayar programcılığında mühendislikteki gibi değil 2 seneye tıkıştırıyorlar 4 seneyi çok yoğun geçiyor sürekli ders çalışmak gerekiyor." (G5, E, 2003, Önlisans 1. sınıf)

Eğitimleri ile ilgili bir sektörde çalışan öğrencilerin, uzaktan çalışma pratiklerinin mesleki yetkinliklerinin gelişmesi hususunda katkı sağladığı anlaşılmaktadır.

"Ben normalde dijital pazarlama bilmiyordum hiçbir şekilde. Bu işe girerken öğrendim hepsini. İşte adım adım, nedir, ürün listeleme nedir, rekabet nedir, nedir pazarlama. Nasıl diyeyim birçok şey dijital pazarlama bana öğretti bu sanal ortamda. Adım atarak öğrendim aslında kendimi o şekilde geliştirmeye başladım. Pazarlama alanında beni çok geliştirdiğini söyleyebilirim açıkçası. İnsanlar bakış açısı mücadelem birçok artışı var. Fiziksel yüz yüze görüşüyorsun evet ama online'da da muhatap olmak zorunda kalıyorsun müşteri bir ürün alıyor bu ürün yanlış diye sana tekrar geri gönderiyor. Sen pazar yerinde bir satıcı olarak ona kötü davranamazsın veya tersi cevap veremezsin bu seni etkiler ister istemez çünkü o seni bir değerlendirme puanı verecek. Sana iyi bir yorum yapacak senin mağazan daha ön plana çıkacak. Ona bile iyi davranmak zorunda kalıyorsun ister istemez onlarla mücadele etmeyi öğrendim açıkçası. Biraz iletişim dilini geliştiriyor. Normalde bu kadar fazla konuşan bir insan değilim ama döktürürüm yani." (G11, E, 2000, Lisans 4. Sınıf)

Zaman planlaması, eğitim ve iş dengesi sağlamada önemli hususlardan birisidir. Bu sebeple hem eğitim hem de iş sürecini bir arada yürütmek, zaman yönetimi ve planlamasının gelişmesini teşvik edebilir. Katılımcılardan bazıları, bu yoğun dönemin zamanlarını iyi yönetebilmeleri hususunda yaşamlarına disiplin kazandırdığını belirtmişlerdir.

"Zamanımı yönetmeyi biraz daha iyi yapmaya başladım. Çünkü o gün, o işi halletmem gerekiyor. Bir belge var, halletmem gerekiyor falan. İlk başlarda bununla ilgili sorun yaşıyordum. Çünkü zamanı yönetemiyordum. Ondan sonra kendime ona göre endeksledim zamanımı daha iyi yönetmeye başladım. Hem bir görüşmem varsa bir arkadaşımın buluşacaksam veya bir maç varsa her şeyimi saatlerimi ona göre ayarlayıp düzene koymaya başladım." (G13, E, 1995, Lisans 4. sınıf ve Yüksek Lisans Tez Dönemi)

**Tablo 4.** Öğrencilik Dönemi Deneyimlerinden Kariyer Yolculuğuna

| Kod Sistemi                                   | G13... | G12... | G11... | G10... | G9... | G8... | G7... | G6... | G5... | G4... | G3... | G2... | G1... | TOPLAM |
|-----------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| ▼ KARIYER YOLCULUĞUNDA ÇALIŞMA MODELİ TERCİHİ |        |        |        |        |       |       |       |       |       |       |       |       |       | 0      |
| Uzaktan                                       | 1      |        | 1      | 1      |       |       |       |       | 1     | 1     |       |       |       | 5      |
| Yüz yüze                                      |        | 1      |        |        | 1     | 1     | 1     | 1     |       |       | 1     | 1     | 1     | 8      |
| Σ TOPLAM                                      | 1      | 1      | 1      | 1      | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 13     |

Öğrencilik dönemleri boyunca uzaktan çalışmaya ilişkin deneyimlerinin, katılımcıların kariyer planlarını şekillendirmede de önemli katkı sağladığı görülmektedir. Bu süreçle ilişkin olumlu deneyimleri olan katılımcıların, kariyer hedeflerinde de uzaktan çalışma modeline yer verdikleri anlaşılmaktadır.

"Bu iş modeli ticarete olan bakışımı değiştirdi. Ben kamuya daha çok yönelmek istiyordum ama ticareti görünce eczane ve kozmetik kendi kozmetik markamı falan düşünmeye başladım. Dermokozmetik üzerine bir eczane veya dermokozmetik markası yine aynı şekilde aynı mağazadan kozmetik markası üzerinden üretim yapıp satış falan o şekilde bir şeyler düşünüyorum." (G10, K, 2000, Lisans 5. sınıf)

"Benim kariyer hedefim aslında hiçbir işe bağlı kalmamak. Ben aslında sekiz beş çalışabilecek biri değilim. Çünkü sabah uyanmak benim için büyük bir sorun. Tamamen zamanı satın almak için kendimi özgürleştirebilmek için her türlü işi yapabilirim. Bu yüzden online ticareti yapıyorum. Babam çünkü sabah yedide gider dükkânı açar akşam üzeri 7.00'de döner mesela. 12 saat çalışır. İmkânsız ben 7'de kalkıp yedi eve dönmem. Çünkü benim sosyal ortamım var arkadaş çevrem var Bir yere bağlı kalamam hiçbir O yüzden benim zaman satın almam lazım bir şekilde. O yüzden zaman satın alabilmek için freelance olur online olur uzaktan bir yürütmem lazım. Ne kadar çabuk finansal özgürlüğüme elde edersem o kadar özgürüm." (G11, E, 2000, Lisans 4. Sınıf)

"Okuduğumuz bölüm uzaktan çalışmada bayağı avantajlı kodlama konusunda falan. O yüzden bu konuda kariyer yapmayı düşünüyorum. Uzaktan çalışma tabii güzel olabilir [...] Bu iş hakkında konuştuğumuz için olumsuz konuşuyorum aslında." (G5, E, 2003, Önlisans 1. sınıf)

Çalışma kapsamında öngörülmeleyen ancak ön plana çıkan bir diğer hususta Z kuşağında gözlemlenen girişimcilik eğilimleridir. Katılımcılar, kendi eğitim aldıkları alanlarda çalışmasalar dahi, uzaktan çalışma deneyimlerini, mesleki alanlarına yansıtmaya yönelik eğilim sergiledikleri anlaşılmaktadır.

"Tercih edeceksen yüz yüze tercih ederim. Sonuçta danışmanlık sürecinde de öyledir. Ama her ikisinde avantajları ve dezavantajları olduğunu düşünüyorum ama yüz yüze daha tercih edilebilir açıkçası. Yüz yüze olunca kişinin fiziksel davranışlarını jest ve mimiklerini gözlemlene anlamında özellikle bütüncül bir değerlendirme anlamında daha kolay oluyor elbette. Aynı zamanda duyabilmek internetle ilgili bir problem olmaması donmalarla ilgili teknolojik olanakların yokluğundan veya zararından kurtuluyoruz eğer yüz yüze bir görüşme gerçekleştiriyorsak. Bunun ciddi dezavantajları da var özellikle etkileşim ve iletişim alanında daha güçlü yüz yüze iletişim." (G8, E, 1998, Doktora ders dönemi)

G1 ve G8 kodlu katılımcılarda ön plana çıktığı üzere, uzaktan çalışmanın avantajlarının farkında olsalar dahi öğretmenlik ve psikolojik danışmanlık gibi yüz yüze etkileşimde daha verimli olunan mesleki dallarda çalıştıkları ve çalışmayı planladıkları için kariyerlerinde yüz yüze çalışmayı tercih ettiklerini ifade etmişlerdir.

## Sonuç

Araştırma kapsamında, üniversite eğitimleri sürecinde, uzaktan iş modeli kapsamında çalışma yaşamına dahil olan öğrencilere, eğitim ve iş dengesi kurabilmelerinde uzaktan çalışma modelinin sunduğu avantaj ve dezavantajlar ele alınmıştır. Çalışma, uzaktan iş ve eğitimin bir aradalığının sunduğu fırsat ve risklere ilişkin bulgular sunmanın yanı sıra çalışma hayatına yeni katılım sağlayan Z kuşağının da eğitim deneyimlerine ve iş yaşamlarından beklentilerine ilişkin sunduğu veriler ile alan yazına katkı sunması beklenmektedir. Bulgular, farklı üniversitelerde eğitim görürken uzaktan iş deneyimine sahip, mezun veya hala öğrenimi devam eden 13 katılımcı ile gerçekleştiren görüşmelere dayanan bir nitel araştırmadır.

Elde edilen bulgular neticesinde bazı katılımcıların eğitim ve iş arasında denge kurabilirken diğerlerinin bu dengeyi kuramadığı hatta eğitimleri başta olmak üzere hayatlarının pek çok alanını olumsuz yönde etkilediği saptanmıştır. Buna göre, eğitimi ile işi arasında doğrudan veya yakinen ilişki bulunanların, eğitim ve iş arasında denge kurma, zaman planlaması yapma ve sosyal yaşama vakit ayırma hususunda zorluk çekmedikleri anlaşılmaktadır. Aynı zamanda doğrudan eğitim ile yaptıkları iş arasında ilişki bulunmasa dahi aile meslekleri sebebiyle çalıştıkları alana kültürel bir yatkınlığa sahip olan katılımcıların da denge kurmaya daha yatkın olduğu anlaşılmaktadır. Çalışmanın keyfi veya zorunluluk olması belirgin bir ayırt edicilik sağlamamakla birlikte, yapılan işe ilişkin kültürel bir yatkınlığa sahip olmak veya o alanda eğitim almak, belirleyici bir unsur teşkil etmektedir. Her ne kadar teknolojiye yatkınlığı ile bilinen Z kuşağında uzaktan çalışma deneyiminin kariyer planları üzerinde önemli etkiye sahip olması beklense de işe yatkınlık, işin yapısal özellikleri (görev tanımları, çalışma saatleri ve ortamındaki esneklik düzeyi vb.) ve işveren ile çalışma arkadaşları ile kurulan ilişkilerin, motivasyon sağlamada önemli unsurlar olduğu ifade edilebilir. Serbest çalışan katılımcılar, her ne kadar zaman yönetiminde daha esnek ve özgür olsalar da eğitim süreçlerinde anlayışlı davranabilen işveren tutumlarına sahip katılımcılarında da uzaktan çalışma deneyimine ilişkin olumlu motivasyonlar geliştiği ifade edilebilir.

Sosyalleşme Z kuşağını tanımlayıcı özelliklerden birisidir. Bu sebeple uzaktan çalışma sürelerinin ve iş yoğunluğunun artması sebebiyle yeterince sosyalleşmeyen öğrencilerin motivasyonlarının düştüğü ve hayatlarının pek çok alanına olumsuz yönde etkide bulunduğu saptanmıştır. Öyle ki işinden tatmin duymama durumunun işe veya eğitime ara vermek ile sonuçlandığı örnekler de bulgular arasındadır.

Günümüzde eğitim süreci, finanse edilmesi ve çözüme kavuşturulması gereken önemli meselelerden birisi haline gelmiştir. Bu kapsamda daha sonra yapılacak çalışmalar açısından, eğitim kurumları ile özel kurumlar arasında öğrenci istihdamına yönelik koordinasyonlu politikaların üretilmesi, eğitim-iş dengesi ve verimliliklerinin sağlanabilmesi açısından önem arz etmektedir. Daha sonra gerçekleştirilecek çalışmalar için bir diğer öneri ise yükseköğretim öğrencilerinin serbest çalışma pratikleri ve girişimcilik eğilimlerinin derinlemesine araştırılması ve incelenmesidir.

## Kaynakça

- Adıgüzel, O., Batur, H. Z., & Eksili, N. (2014). Kuşakların değişen yüzü ve Y kuşağı ile ortaya çıkan yeni çalışma tarzı: Mobil yakalılar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 165-182. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sbe/issue/23153/247307>
- Akbaş Tuna, A. & Türkmendağ, Z. (2020). Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışma uygulamaları ve çalışma motivasyonunu etkileyen faktörler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3246-3260. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.1037>
- Aydemir, İ., Ünal, V., Öngören, B., Bıyık, T., Uluocak, N. N., Topçu, R., & Özdemir, E. (2022). Çalışan yükseköğretim öğrencilerinin karşılaştıkları sorunlar. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 276-285. <https://doi.org/10.32329/uad.1060624>
- Balkız, Ö. I. (2015). Üniversite öğrencileri İşgücü Piyasasında. Ankara: Detay yayıncılık.
- Başdoğan, T. (2015). Esnek çalışanlarda esnek çalışmaya yönelik tutumun iş tatmini üzerine etkisi, [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Bourdieu, P. (2010). Sermaye Biçimleri. M. M. Şahin ve A. Z. Ünal (drl.), *Sosyal sermaye: Kuram-uygulama-eleştiri* (ss. 45-75). Değişim Yayınları.
- Broadbridge, A., & Swanson, V. (2005). Earning and learning: How term-time employment impacts on students' adjustment to university life. *Journal of Education and Work*, 18(2), 235-249. <https://doi.org/10.1080/13639080500086008>
- Castells, M. (2003). *Enformasyon çağı: Ekonomi, toplum ve kültür. Birinci cilt, Ağ toplumunun yükselişi*. Çev: Kılıç, E.), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Chen, H. (2010). Advertising and generational identity: A theoretical model. In *American Academy of Advertising. Conference. Proceedings (Online)* (p.132). American Academy of Advertising.
- Çelik, S. (2007). Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller. *TC ÇSGB Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara*.
- Erden Ayhün, S. (2013). Kuşaklar arasındaki farklılıklar ve örgütsel yansımaları. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 93-112. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/eyad/issue/57423/813902>
- Erol, A. (2021). Dijitalleşme çağında işyerinin değişimi: Sebepleri ve sonuçları. *İnsan ve İnsan*, 8(30), 97-113. <https://doi.org/10.29224/insanveinsan.963201>
- Glaser, B., & Strauss, A. (2006). Discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research. AldineTransaction.
- Görmez, B. (2021). Neoliberal özne olarak Z kuşağı. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 23(2), 509-530. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ahbvuibfd/issue/64683/929221>
- Hall, R. (2010). The work-study relationship: Experiences of full-time university students undertaking part-time employment. *Journal of Education and Work*, 23(5), 439-449. <https://doi.org/10.1080/13639080.2010.515969>
- Holmes, V. (2008). Working to live: Why university students balance full-time study and employment. *Education+ Training*, 50(4), 305-314. <https://doi.org/10.1108/00400910810880542>
- ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) (2020). *Covid-19 ortamında ve sonrasında uzaktan çalışma: Uygulama kılavuzu*. Erişim adresi: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_759299.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_759299.pdf)
- Kahraman, F., & Kahraman, A. B. (2016). Mevsimlik istihdamın eğitimli gençleri: İnşaatlarda çalışan üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (38), 183-201. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sufesosbil/issue/23719/252643>
- Keleş, H. N. (2011). Y kuşağı çalışanlarının motivasyon profillerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 129-139. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oybd/issue/16338/171055>

- Kirlioğlu, M., & Özdemir, E. (2023). Çalışan üniversite öğrencilerinin deneyimleri: Niteliksel bir çalışma. *Sosyal Çalışma Dergisi*, 7(2), 42-58. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/scd/issue/82328/1369041>
- Koç, N. K. (2017). Çağrı üzerine iş ilişkisinin güvencesizliğinde çalışan üniversite öğrencileri. *Mülkiye dergisi*, 41(3), 83-110. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mulkiye/issue/37385/432378>
- Kumar, K. (1999). *Sanayi sonrası toplumdan post-modern topluma: Çağdaş dünyanın yeni kuramları*. Ankara: Dost Kitabevi Yayınları.
- Lundberg, C. A. (2004). Working and learning: The role of involvement for employed students. *Journal of Student Affairs Research and Practice*, 41(2), 400-414. <https://doi.org/10.2202/1949-6605.1330>
- McKee, W. A. (2000). Enhancing learning by working. *Industry and Higher Education*, 14(2), 109-112. <https://doi.org/10.5367/000000000101294940>
- McLuhan, M. & Fiore, Q. (2019). Yaradığımız medya. Minotauros Kitap.
- Onwuegbuzie, A. J. & Leech, N.L. (2007). A call for qualitative power analyses, *Quality & Quantity*, 41(1), 105-21, <https://doi.org/10.1007/s11135-005-1098-1>
- Özçelik, A. O. (1995). Esnek çalışma. *İ. Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 24(1), 97-108.
- Özdemir, N. (2019). Kuşaklararasılık ve kültürel değişim. *Çocuk ve Medeniyet*, 4(7), 125-149. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cm/issue/57213/807898>
- Özkan, M., & Solmaz, B. (2015). The changing face of the employees-generation Z and their perceptions of work (A study applied to university students). *Procedia Economics and Finance*, 26, 476-483. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00876-X](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00876-X)
- Özmen, K. (2023). Üniversite öğrencilerinin çalışma deneyimleri: Yarı zamanlı çalışma. *Journal of University Research*, 6(4), 394-404. <https://doi.org/10.32329/uad.1360388>
- Öztürkçüoğlu, Y. (2013). Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri. *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1), 109-129. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/beykozad/issue/52169/682354>
- Şimşek, T., Benk, O., & Kenek, G. (2023). Esnek çalışma konulu lisansüstü tezlerin Maxqda ile bibliyometrik analizi. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 7(1), 59-86.
- The Future of Work Institute, (2012). The benefits of flexible working arrangements. A Future of Work Report.
- TÜSİAD. (2009). TİSK, TOBB ve TÜSİAD'ın esneklik konusundaki ortak görüş ve önerileri (Gözden Geçirilmiş Metin). Erişim adresi: <http://tusiad.org.tr/tum/item/2364-TISK--tobb-ve-tusiadinesneklik-konusundaki-ortak-gorus-ve-onerileri>
- TİSK. (2022). Yeni nesil çalışma modelleri. Ankara. Erişim adresi: <https://www.TISK.org.tr/dokuman/yeni-nesil-calisma-modelleri-raporu-.pdf>
- Toffler, A. (2008). Üçüncü dalga: Bir fütürist ekonomi analizi klasiği. İstanbul: Koridor Yayıncılık.
- Toprakçı Alp, G. Tuncer, A. D., Sulaiman, S. A. B., & Güngör, A. (2019, November). Çalışma hayatında Y ve Z kuşağının motivasyonel farklılıkları. In *Proceedings on 2nd International Conference on Technology and Science* (ss. 803-810).
- Tosun, C. (2022). Öğrenci emeği: Esnek işgücü piyasasında üniversite öğrencileri, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- UNISON. (2014). *Flexible working making it work*. Erişim adresi: <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2014/09/On-line-Catalogue225422.pdf>
- Unvan, M., & Özturan, Ö. (2020). Z kuşağı çalışma alanları: Değişen ofis kavramının tasarımı mekân kurgusuna etkisi. *Mimarlık ve Yaşam*, 5(2), 551-560. <https://doi.org/10.26835/my.810480>
- Yıldırım, A. (2018). X ve Y kuşaklarının esnek çalışmaya olan bakış açıları: Bir alan araştırması, [Yayımlanmamış doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.