

YER VE ZAMAN KAVRAMINDAN BAĞIMSIZ ÇALIŞMA: BİREYSEL ETKİLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Atılhan NAKTİYOK^(*)

Özet

Bu çalışmanın amacı, ekonomik, teknolojik ve sosyolojik değişimlerin bir sonucu olan, yer ve zaman kavramından bağımsız çalışmanın etkilerini ortaya koymaktır. Bu amaca ulaşmak için çalışma zamanın önemli bir kısmını, bir iş yerinden veya bir işverenden uzakta geçiren 537 işgörene bir anket uygulanmıştır. Elde edilen bulgular, bu tarz çalışmanın hem olumlu hem de olumsuz etkilerinin olduğu ve olumlu etkilerinin demografik özellikler açısından farklılaştığı yönündedir.

Anahtar Kelimeler: İş yeri dışında çalışma, Uzaktan Çalışma, Evden Çalışma, İş Merkezlerinde Çalışma

1.Giriş

1980 li yıllardan itibaren, bilgi devrimi, teknolojik değişim ve küresel bakış açısıyla birlikte, işletmelerin faaliyetlerini sürdürdükleri ortamın; coğrafi, eğitimsel, teknolojik, ekonomik, siyasi ve hukuki unsurlarında, yaşamın niteliğinde, sosyal ve ahlaki değerlerde ve mesleki bakış açılarında önemli değişimler yaşanmıştır. Bu gelişim ve değişim çizgisi içerisinde, birçok işletme, zamanın üstel bir fonksiyonu şeklinde gelişme gösteren değişim olgusuna cevap vermede etkin olmak amacıyla, maksimum esnekliği teşvik eden insan kaynakları uygulamalarını benimseyerek, istihdamın, tasarım ve yapısını yeniden şekillendirmeye başlamıştır. Bu noktada, çalışanları, işyerinin coğrafi sınırlarından kurtaran, yer ve zaman kavramından bağımsız çalışma (teleworking) stratejisi, birçok işletme tarafından uygulanmaya başlanmıştır.

20.yy nin son çeyreğinde oluşan ekonomik, sosyolojik ve teknolojik değişimlerin bir sonucu olan, iş yerine gitmeden çalışma, yeni bir olgu değildir. Bununla birlikte iletişim teknolojisindeki gelişmeler, bilgi işçilerinin sayısındaki artış, iş yaşamının demografik yapısındaki oluşumlar, çift gelirli ailelerin iş yaşamında yaygınlaşması, çağdaş yaşam tarzına uygun iş çevresi yaratma düşüncesi, iş yaşam kalitesindeki iyileşmeler ve ekonomik genişlemenin durgunluğa dönüştüğü son yıllarda, örgütsel küçülmenin işletme plan ve politikasının önemli bir parçası olması, bu tarz çalışma fikrinin önemini artırmıştır. Sonuçta birçok işletme, bu tarz çalışmayı, bireye ve örgüte olan yararları nedeniyle, işgören verimliliğini artırma ve işletme maliyet azaltma yolu olarak görmekte ve teşvik etmektedir. Örneğin bu konuda yapılan araştırmalarda, 2002 yılına kadar sadece Amerika Birleşik Devletleri'nde 54 milyon işçinin yer ve zaman kavramından bağımsız çalışacağı tahmin edilmektedir (Ahmadi vd, 2000:84).

^(*) Yrd.Doç.Dr., Atatürk Üniversitesi, İ.İ.B.F., ERZURUM

Yer ve zaman kavramlarından bağımsız çalışma, ortaya çıktığı yıllardan itibaren birçok araştırmaya konu olmuştur. Bununla birlikte araştırmaların çoğu Amerika ve Avrupa ülkelerindeki işletmeler ve çalışanlar üzerine odaklanmıştır. Bu çalışmada, ülkemiz işletmeleri açısından göreceli olarak yeni bir konu olan, yer ve zaman kavramından bağımsız çalışmanın, bu tarz çalışanlar üzerine olan etkisini incelemeye yönelik survey modeline dayanan bir araştırma yapılmıştır.

2. Yer ve Zaman Kavramlarından Bağımsız Çalışma

Yer ve zaman kavramlarından bağımsız çalışma (teleworking), bir işçinin çalışma zamanının önemli bir kısmını, bir iş yerinden veya bir işverenden uzakta çalışmasını gerektiren geniş bir iş etkinliği dizisini kapsar (Black ve Porter,2000;556-557). Bu nedenle olguyu ortaya koymak için, bilgi ve iletişim araçlarını kullanarak evden çalışma (telecommuting), iş merkezlerinde çalışma (telecottage, satellite office vb), uzaktan çalışma (remote working) ve mobil çalışma (mobilework) gibi değişik terimler kullanılmıştır (Hobbs ve Armstrong, 1998:366-367). Aslında bu terimlerin tümü yer ve zaman kavramından bağımsız çalışma ile eş anlamlı veya yakın ilişkili olup, örgütlerin, bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanma imkanlarına göre, iş yeri dışında yapılan farklı çalışma etkinliklerini içerir. Başka bir ifade ile çalışanların ihtiyaç duyduğu esnekliği sağlayan bir iş tercihini ortaya koyan yer ve zaman kavramlarından bağımsız çalışma, geleneksel ve merkezi işyerinin, coğrafi ve örgütsel engellerini kaldırmak için, bilgi ve iletişim teknolojisinin esnek iş yeri ile birleştirilmesidir (Yap ve Tng,1990; Chapman vd,1995; Sturgeon,1996; Lim ve Teo, 2000; Huczynski ve Buchanan, 2001; Black ve Porter,2000). Bu tarz çalışmada iş, geleneksel iş yerinden, çalışanların tercih edeceği bir yere gidebilir.

Yer ve zaman kavramından bağımsız çalışanlar, işlerinin büyük bir kısmını, her gün düzenli olarak işyerine gidip gelmekten çok evde, dışarıda, veya iş merkezlerinde yapar. Bu tarz çalışanlar iş yeriyle, fax makinesi, internet, intranet, video konferans, elektronik posta gibi iletişim araçları yardımı ile temas kurarlar. Temelde iş yeri dışında çalışmanın 3 önemli türü vardır. Bunlar evden çalışma, iş merkezlerinde çalışma ve mobil çalışma olarak sıralanabilir.

Evden Çalışma (Home-Based Telecommuting): Bir iş yeri veya işverene bağlı olarak, düzenli bir şekilde evde çalışan personeli temsil eder (Wexley ve Latham,2002:308-310). Bu tarz çalışanlar malzeme almak veya toplantılar için nadiren işyerine giden ve çalışma günlerinin çoğunu evde geçiren “full time evde çalışanlar” ve haftada iki veya üç gün evde çalışan “part time evde çalışanlar” olarak iki ana guruba ayrılır. Bilgisayar programlamacısı, sistem analizcisi, telefon veya elektronik posta yardımı ile sipariş alan memurlar ve veri işleme memurları bu kategoriye girer (Hobbs ve Armstrong,1998:366).

İş Merkezlerinde Çalışma (Satellite Offices, Neighborhood Work Centers):

Bu tür iş merkezleri sadece tek bir işletmenin personelinin içinde çalıştığı uydu iş merkezi (satellite office) veya birden fazla işletmenin personelini içinde barındıran yerel iş merkezi (Neighborhood Work Center) şeklinde oluşur. Örneğin, Tokyo'nun dış mahallelerinde Xerox şirketinin bir uydu iş merkezi vardır. Bu nedenle çalışanlar, şehir merkezindeki işyerine gitmek zorunda kalmadan, uydu iş merkezinde çalışabilirler (Kurland ve Bailey, 1999: 54-55) . Uydu ve yerel iş merkezleri evden çalışmanın bir alternatiftir. Çünkü iş merkezleri, bazı toplumsal özellikler göz önüne alındığında, tamamen evde çalışmaktan sıkılan personele ve coğrafi olarak yayılmış bireyleri yönetmekte zorlanan yöneticilere çekici gelebilir (Hobbs ve Armstrong, 1998:367)

Mobil Çalışma (Mobile Working): Evden ve iş merkezlerinden çalışanların aksine, mobil çalışanlar, çalışma zamanlarının büyük bir kısmını, ev veya iş merkezi dışında (yolda, arabada, otelde, müşteri tanıtımında vb) geçirirler (Huczynski ve Buchanan, 2001;93). Günümüzde birçok şirket mobil çalışan personele sahiptir. Pazarlama yöneticileri, pazarlamacılar, yatırım bankerleri, danışmanlar ve işini yapmak için sürekli gezmek zorunda olan personel mobil çalışanlara örnek olarak verilebilir (Kurland veBailey,1999;55).

3.Yer ve Zaman Kavramından Bağımsız Çalışmanın Örgütsel ve Bireysel Etkileri

Yer ve zaman kavramından bağımsız çalışma, hem örgüt hem de birey açısından birçok, olumlu ve olumsuz sonuç doğurabilir.

Bu tarz çalışmanın örgüt açısından doğurduğu olumlu sonuçlar; verimlilikte artış, iş gücü devir ve dönüşüm oranlarında azalma, iş gücü arzında genişleme, yer ve zaman maliyetlerinden tasarruf, personel morali ve motivasyonunda iyileşme olarak sıralanabilir (Kurland ve Bailey, 1999:56; Lupton ve Haynes, 2000:323-324; Robins, 2001;302-304; Huczynski ve Buchanan, 2001; 93-95). Örneğin, personeline yer ve zaman esnekliği sağlayan Amex Life Accurance (%20), Blue Cross/Blue Shield (%20), Travellers Insurance (%20), Smart Valley (%18-23), I.B.M (%15), Information Access (%20-30) ve Mountain Bell (%30) gibi şirketlerin verimlilik oranlarında %10-30 arasında bir artış olduğu görülmüştür. 1000 yönetici üzerinde yapılan bir araştırmada yöneticiler, yer ve zaman kavramından bağımsız çalışmanın, personelin moralini (%79) ve verimliliğini (%51) artırdığını, buna karşın, maliyetleri (%64), işgücü devir (%63) ve devamsızlık oranını (%61) azalttığını belirtmiştir (Ahmedi vd, 2000:86). Benzer şekilde evden çalışma stratejisini uyguladıktan sonra, I.B.M (75 milyon dolar), AT&T (80 milyon dolar), Pasifik Bell (kişi başına 1200 dolar) gibi şirketler yıllık gayri menkul giderlerinde önemli ölçüde tasarruf etmiştir (Sturgeon,1996:27-28; Kurland ve Bailey, 1999:58; Black ve Porter, 2000;557).

Bu tarz çalışmanın örgütler açısından doğurduğu olumsuz etkilerin en önemlisi, yöneticilerin, çalışanların performansını fiziksel olarak gözlemlememesidir. Eğer bir yönetici astlarını göremez ise onların üstün ve zayıf taraflarını fark edemeyebilir. Bu nedenle verimliliği ölçmek, güven sağlamak, denetim, değerlendirme ve yönetim sorun oluşturur (Kurland ve Bailey,1999;59; Lim ve Teo, 2000:569). Ayrıca yöneticiler takım sinerjisi yaratmada ve çay molalarında, öğle yemeğinde ve koridorlarda öğrenme gibi inter aktif ve informal öğrenmenin eksikliğini gidermede, örgüt kültürünü fiziksel olarak uzakta bulunan bireylere aktarmakta güçlük çekebilirler.Yer ve zaman kavramlarından bağımsız çalışma, işyerindeki sosyal yapıyı da olumsuz etkileyebilir. Çünkü işyerinde kalanlar, kendilerinin yer ve zaman kavramından bağımsız çalışanlara oranla daha fazla iş yaptıklarına inanabilirler (Kurland ve Bailey,1999;59-60). Örgütler açısından önemli bir problemde veri güvenliği ile ilgilidir. Belirli veri ve bilgiler gizli olduğu için, bunların yetkili olmayan tarafların eline geçmesi, sızması, açıklanması, kaybedilmesi, değiştirilmesi, yok edilmesi gibi tehdit ve riskler vardır. Ayrıca işletmenin yer ve zaman kavramından bağımsız çalışanlara verdiği araçların, kişisel amaçlar için kullanılması güven sorunu doğurabilir (Surgeon,1996;28-30).

Bu tarz çalışmanın bireysel açıdan, en önemli yararı işten eve, evden işe gidış geliş zamanı azaltması veya ortadan kaldırmasıdır. Bu durum özellikle büyük şehirlerde yaşayanlar için trafikle ilgili stresi azaltmanın yanı sıra personelin ulaşım giderlerinde de tasarruf sağlar (Niles, 1996:19; Kurland ve Bailey,1999:60-61). Ayrıca evde çalışma, iş ve özel yaşam arasında denge kurulmasına katkıda bulunur ve eşlerin her ikisinin de çalışmak zorunda olduğu ailelerde ilişkilerin zayıflamasını önleyebilir* (Teo ve Lim, 1998:255). Yer ve zaman kavramından bağımsız çalışma yönetici ve meslektaşlardan görünmezlik ve esnek plan imkânı sağladığı için çalışanlara, kendi iş yaşamlarında daha fazla yetki, özgürlük, kontrol ve esnek zaman imkânı sağlar. Sonuçta bütün iş yaşamı iyileşir, motivasyon ve iş tatmini artar. İyileşen iş yaşamı, artan motivasyon ve tatmin personelin moral ve enerjisinde yükselmeye yol açarak, bireyin verimliliğine olumlu katkıda bulunur.

Bireyler için yer ve zaman kavramından bağımsız çalışmanın olumsuz yönleri psikolojiktir. Birçok insan, etraflarındaki insanlarla ilişki kurmayı ve iş yeri yaşamının sosyal yönünü sevdiği için işe gider. Bu nedenle iş yerinden ayrı çalışma onları sosyal ve mesleki izolasyona uğratabilir (Hobbs ve Armstrong,1998;367). İş arkadaşları ile karşılıklı ilişki eksikliğinden, dedikodu ve söylentilerden, iş yeri haberlerinden, yeni gelişme ve olaylardan haberdar olamamaktan ortaya çıkan mesleki ve sosyal izolasyon, çalışanlarda yalnızlık hissi yaratarak içsel gerginliği artırabilir (Furnham,2000;352-353). İşyerinden

* Bu olumlu etki mobil çalışmada görülmez. Çünkü bu tarz çalışan bireyler iş günlerinin büyük bir kısmında seyahat etmek ve iş günlerini ailelerinden uzakta geçirmek zorundadırlar .

uzakta çalışmanın statü kaybı ve kariyer gelişimi üzerine olumsuz etkisi diğer önemli bir problemdir (Naylor,2000:769). Bu tarz çalışanlar, işyerindeki görünürlükleri ve denetleyicilerle günlük ilişkileri azaldığı için, terfi ve diğer ödüllerden yararlanamayacakları korkusu duyarlar. Ayrıca özellikle teknik deneyim kazanmada önemli olan günlük karşılıklı ilişki ve beyin fırtınası eksikliği, bireyin kariyer gelişimini olumsuz etkileyebilir. Bu tarz çalışma dayanışmadan ziyade otonomiye teşvik ettiği için örgütsel bağlılığı ve örgüt kültürünü öğrenme ve benimseme kabiliyetini de azaltabilir. Diğer bir güçlük algılanan rol ve çalışma çevresiyle ilişkilidir. Özellikle evde çalışanlar işletme ortamı oluşturmakta zorlanabilirler (Lim ve Teo,2000:567; Kurland ve Bailey,1999:61). Yer ve zaman kavramından bağımsız çalışma ile ilgili yapılan birçok araştırmada, bu tarz çalışanları birey üzerine olan etkileri şöyle özetlenmiştir (Ward ve Shabha,2001:62);

- Fikir alma ve problemleri görme kabiliyetlerini kayıp edebilirler,
- Arkadaşlık ve sosyal ilişki eksikliği hissedebilirler,
- İzole olabilirler, kariyer ve şirket gelişmesine ayak uyduramayabilirler,
- Örgütsel bağlılıkları için önemli bir temel olan, şirkete ait olma duygularını kayıp edebilirler.

4.Uygulama

*Araştırmanın Amacı:*Araştırmanın temel amacı, yer ve zaman kavramından bağımsız çalışmanın, personel üzerine olan olumlu ve olumsuz etkilerini ortaya koymaktır. Bu temel amacın yanısıra, bu tarz çalışmanın etkilerinin demografik ve çevresel değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

Araştırmanın Yöntemi: Araştırmanın verileri kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak, soru formu yardımı ile İstanbul ili ve yakın çevresinde yer ve zaman kavramından bağımsız çalışan 537 işgörenden elde edilmiştir.

Çalışmada kullanılan anket formu, yer ve zaman kavramından bağımsız çalışma ile ilgili geniş çaplı bir literatür taramasından sonra Yap ve Tng'un anket formu temel alınarak oluşturulmuştur (Yap ve Tng,1990). Yer ve zaman kavramından bağımsız çalışmanın örgüt ve birey üzerine etkisini ortaya koymak amacıyla hazırlanan maddeler 5'li Likert ölçeğine göre düzenlenmiştir. Ayrıca deneklerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, yöneticilik görevi ve iş pozisyonu gibi demografik ve çevresel özelliklerini ölçmek amacıyla 6 soru hazırlanmıştır. Anket formu 28 soru ve 7 faktörden oluşmaktadır. Bu faktör gruplarından 3'ü yer ve zaman kavramlarından bağımsız çalışmanın birey üzerine olumlu etkilerini ölçmeye yönelik 13 soruyu kapsarken, 4'ü bu tarz çalışmanın birey üzerine olumsuz etkisini ölçmeye yönelik 15 soruyu kapsamaktadır. Soru kağıdının Cronbach Alpha Güvenilirlik katsayısı, 76,

Kaiser-Meyer-Malkin örneklem yeterlilik ölçütü ,86 ve Barlett küresellik testi oranı 5608,827 (p<,000) dir. Bu oranlar anket formunun güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

5. Bulgular

5.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular: Tablo 1’de görüldüğü gibi deneklerin %70,9’u erkek ve %29’u kadındır. Deneklerin 108’inin yöneticilik görevi varken, evli olanların sayısı 317 dir. %51,8’i üniversite mezunu olan personelin 216’sı 31-40 yaş grubu arasındadır. İş pozisyonu açısından %36,9’luk bir oranla pazarlama işi ile uğraşanlar ilk sırayı almaktadır.

Tablo 1: Araştırma Örneğinin Demografik Özellikleri

ÖZELLİK		F	%
Genel		537	100
Cinsiyet	Kadın	156	29,1
	Erkek	381	70,9
Yaş	20-30	133	24,8
	31-40	216	40,2
	41-50	141	26,3
	51+	47	8,8
	İlköğretim	54	10,1
Eğitim	Lise	167	31,1
	Üniversite	278	51,8
	Lisans Üstü	38	7,1
	Evli	317	59,0
Medeni Durum	Bekar	183	34,1
	Boşanmış/Dul	37	6,9
	Bilgisayar Prog.	83	15,5
İş Pozisyonu	Veri Top/Analiz	58	10,8
	Pazarlamacı	197	36,7
	Danışman	104	19,4
	Proje Yöneticisi	32	6,0
	Temsilci	63	11,7
	Yöneticilik Görevi	Var	103
	Yok	434	80,8

5.2. Bireysel Etkilere İlişkin Bulgular

Yer ve Zaman Kavramından çalışmanın birey üzerine olumlu etkilerinden ilki, iş yaşam kalitesine ilişkindir. İş yaşam kalitesi faktörü altında yer alan toplam 5 sorunun ağırlıklı ortalaması 3,6 dir. Bu grup sorular içerisinde “bu tarz çalışma stres düzeyimi azalttı” ifadesi en yüksek ortalamaya sahipken

(\bar{X} =3,76), onu sırasıyla, “iş yaşam kalitemi iyileştirdi” (\bar{X} =3,65), “iş tatminimi artırdı” (\bar{X} =3,61), “moralimi iyileştirdi” (\bar{X} =3,54) ve “işletmeye olan bağlılığımı artırdı” (\bar{X} =3,44) ifadeleri izlemektedir. Bu ortalamalara

bakıldığında deneklerin, yer ve zaman kavramlarından bağımsız çalışmanın iş kalitesi üzerine etkisini olumlu olarak değerlendirdikleri görülmektedir.

Bu tarz çalışmanın diğer bir etkisi kişisel yaşam ve aile ilişkileri üzerinedir. “Ailem ile olan ilişkilerimi iyileştirdi” ($\bar{X}=3,53$), “işe gidiş geliş zamanından tasarruf ettim”, ($\bar{X}=3,59$), “işe giderken yaşadığım zaman ve ulaşım problemlerinden kurtuldum” ($\bar{X}=3,52$), “ulaşım maliyetlerinden tasarruf ettim” ($\bar{X}=3,43$) şeklindeki 4 ifadeyi kapsayan bu faktör grubunun ağırlıklı ortalaması 3,52 dir. Bu veriler, yer ve zaman kavramından bağımsız çalışmanın kişisel yaşam ve aile ilişkileri üzerine olumlu bir etki yaptığını göstermektedir.

Yer ve zaman kavramından bağımsız çalışmanın olumlu etkilerine ortaya koyan 3. grup sorular verimlilikle ilişkilidir. Bu faktör altında yer alan soruların ortalamaları şöyledir; “zamanımı planlama özgürlüğü beni mutlu ediyor” ($\bar{X}=3,60$), “İşyerindeyken çalıştığımdaya daha hızlı çalışıyorum”, ($\bar{X}=3,41$), “verimliliğimde iyileşme oldu” ($\bar{X}=3,51$) ve “verimli olduğum saatlerde çalışabiliyorum” ($\bar{X}=3,44$). Bu faktörün ağırlıklı ortalaması 3,49 dur. Bu verilerin ışığı altında, yer ve zaman kavramından bağımsız çalışmanın çalışanların verimliliğini olumlu yönde etkilediği söylenebilir.

Bu tarz çalışmanın olumsuzluklarını ortaya koyan faktör gruplarından ilki kariyer gelişimi ile ilişkili soruları kapsamaktadır. Bu sorular içerisinde en yüksek ortalamaya “üstlerim beni yeteri kadar göremedikleri için terfi zamanlarında pas geçebiliyorlar” ifadesi sahipken ($\bar{X}=3,34$), onu sırasıyla, “işletme ile ilişkim azaldı” ($\bar{X}=3,24$), “uzmanlık gelişimim için gerekli olan teknik tartışmalar kaçırıyorum” ($\bar{X}=3,23$), “mesleki gelişmem için gerekli olan informal ilişkiyi iş arkadaşlarımla kuramıyorum” ($\bar{X}=3,19$) ve “iş yerinde fiziksel görünümüm azaldığı için kariyer gelişimim olumsuz etkileniyor” ($\bar{X}=3,13$) ifadeleri izlemektedir. Faktörün ağırlıklı ortalaması ise 3,23 tür. Bu veriler, yer ve zaman kavramından bağımsız çalışmanın, kariyer gelişimi üzerine olan etkisinin olumsuz olduğunu göstermektedir.

Yer ve zaman kavramından bağımsız çalışmanın doğurduğu olumsuzluklarla ilgili 2. faktör; “iş ve özel etkinliklere zaman ayırmada güçlük çekiyorum” ($\bar{X}=3,09$), işyeri dışında çalışmanın bölünmesi daha fazla oluyor” ($\bar{X}=3,11$), “çalışmak için kendimi disipline ve motive etmede zorlanıyorum” ($\bar{X}=3,03$) ve “iş yeri dışında çalışmak işyeri içerisinde çalışmaktan daha stresli” ($\bar{X}=3,20$) şeklindeki ifadeleri kapsayan işe uyum faktörüdür. Bu faktörün ağırlıklı ortalaması 3,11 dir. Bu verilerin ışığı altında, yer ve zaman kavramından bağımsız çalışmanın, personelin işe uyumunu olumsuz etkilediği söylenebilir.

Bu tarz çalışmanın olumsuz etkilerini ortaya koyan diğer bir faktör, statü kaybına ilişkin soruları kapamaktadır. Bu faktör altında yer alan “işyerindeki statümü kaybettim” ($\bar{X}=3,28$),” kaynak ve bilgi almakta zorlanıyorum” ($\bar{X}=3,21$) ve “iş yerindekilerden daha fazla çalışıyorum” ($\bar{X}=3,25$) şeklindeki 3 sorunun ağırlıklı ortalaması 3,25 tir. Bu veriler, deneklerin bu tarz çalışmayı, statü kaybına neden olabilen bir çalışma tarzı olarak değerlendirdiklerini göstermektedir.

Yer ve zaman kavramından bağımsız çalışmanın ortaya çıkardığı olumsuzluklarla ilişkili son faktör, “ailem ve arkadaşlarım benim saygın bir işe sahip olmadığımı düşünmeye başladılar”, ($\bar{X}=3,33$), “iş arkadaşlarım kendilerinden daha az çalıştığımı düşünüyor” ($\bar{X}=3,16$) ve “yöneticilerin üzerimdeki kontrollerini kaybetmeleri beni rahatsız ediyor” ($\bar{X}=2,99$) şeklindeki üç ifadeyi kapsayan çevresel etki faktörüdür. Bu faktörün ağırlıklı ortalaması 3,16 dır. Bu ortalama, yer ve zaman kavramından bağımsız çalışmanın, çevresel etki faktörü açısından olumsuz bir sonuç doğurduğunun göstergesi olabilir.

Anket formunda yer alan toplam 28 soru genel olarak değerlendirildiğinde, yer ve zaman kavramından bağımsız çalışmanın personel üzerine olumlu etkisine ilişkin toplam 13 sorunun ağırlıklı ortalamasının 3,54 , standart sapmasının 0,61, olumsuz etkisine ilişkin toplam 15 sorunun ise ağırlıklı ortalamasının 3,19 standart sapmasının ise 0,41 olduğu görülmektedir . Bu değerlerin ışığı altında, yer ve zaman kavramından bağımsız çalışmanın iş yaşam kalitesi, verimlilik ve kişisel yaşamla ilgili unsurlar üzerine olumlu etki , buna karşın, kariyer gelişimi, iş adaptasyonu, iş statüsü ve çevresel etkilere ilişkin faktörler açısından olumsuz etki yaptığı söylenebilir. Bununla birlikte denekler, bu tarz çalışmanın olumlu etkilerini olumsuz etkilerine oranla daha önemli görmektedir .

Tablo 2’de anket formumuzda yer alan faktör grupları arasındaki korelasyon katsayıları, faktör ortalamaları ve standart sapmaları verilmiştir. Tablodan izlenebileceği gibi, bu tarz çalışma, en fazla iş yaşam kalitesi üzerine etkide bulunmaktadır. Buna karşın, işe uyum ve çevresel unsurlar üzerine etkisi diğer faktörlere oranla düşüktür. Ayrıca yer ve zaman kavramından bağımsız çalışmanın, personeli olumlu etkileyen faktörleri arasında doğru yönlü ve %99 ($p<0,01$) önem düzeyinde anlamlı sayılabilecek bir ilişki vardır. Başka bir ifade ile bu faktörlerin birinin sağladığı olumlu etki arttığında diğer faktörün sağladığı olumlu etkide artmaktadır. Benzer şekilde yer ve zaman kavramından bağımsız çalışmanın, personel açısından olumsuzluk doğuran unsurları arasında anlamlı sayılabilecek bir ilişki görülmektedir. Fakat kariyer gelişimi ile işe uyum ve çevresel etki faktörleri arasındaki ilişkinin yönü terstir. Bu durum, faktörlerden birinin yarattığı olumsuz etkinin artıp/azalmasının, diğer faktörler

üzerine olan olumsuz etkiyi azalıp/artığını ortaya koymaktadır. Bu tarz çalışmanın olumlu ve olumsuz etki yaratan faktörleri arasında ise %95 ve %99 önem düzeylerinde anlamlı sayılabilecek bir ilişkinin görülmemesi dikkat çekicidir.

Tablo 2: Faktörler Arası Korelasyon Katsayıları

FAKTÖR	\bar{X}	S.S	1	2	3	4	5	6
1.İşYaşam.Kalitesi	3,60	,63						
2.Kişisel Yaşam	3,52	,69	,74**					
3.Verimlilik	3,49	,67	,84**	,79**				
4.Kariyer Gelişimi	3,22	,55	,00	-,02	,01			
5.İşe Uyum	3,11	,85	,00	,04	,03	-,20**		
6.Statü Kaybı	3,25	,63	,03	,05	,02	-,06	,25**	
7.Çevresel Etki.	3,16	,88	,01	,02	-,02	-,31**	,61**	,24**

5.3. Demografik ve Çevresel Değişkenler Açısından Yer ve zaman Kavramından Bağımsız Çalışmanın Etkileri: Tablo 3' teki verilere bakıldığında işgörenlerin, yer ve zaman kavramından bağımsız çalışmanın olumlu etkilerini değerlendirmede demografik ve çevresel değişkenler açısından farklılık gösterdikleri, buna karşın cinsiyet değişkeni dışında bu tarz çalışmanın olumsuz etkilerini değerlendirmede benzeşim gösterdikleri söylenebilir. Tek yönlü varyans analizi ve t testi sonuçlarına göre bu tarz çalışmanın iş kalitesi, kişisel yaşam ve verimlilik faktörlerinden oluşan toplam olumlu etkisini değerlendirmede cinsiyet, yaş, eğitim, iş pozisyonu, yöneticilik görevi ve medeni durum değişkenleri açısından ortalamalar arasındaki fark anlamlıyken, kariyer gelişimi, iş uyumu, statü ve çevresel etki faktörlerinden oluşan toplam olumsuz etkisini değerlendirmede sadece cinsiyet değişkeni açısından ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır. Bu verilerin ışığı altında cinsiyet değişkeni açısından kadın, yaş değişkeni açısından 51+, eğitim değişkeni açısından lisans üstü, iş pozisyonu değişkeni açısından pazarlamacı, yönetim görevi değişkeni açısından yöneticilik yapan ve medeni durum değişkeni açısından evli olan çalışanların yer ve zaman kavramından bağımsız çalışmanın olumlu yönlerinden daha fazla etkilendikleri söylenebilir. Çünkü ikiden fazla grup içeren değişkenlerde ortalamalar arasındaki farkın hangi gruptan kaynaklandığını tesbit etmek için yapılan LSD (en düşük önemli fark) testi verilerine göre yaş değişkeni açısından 51+ grubuna ait ortalamasının, 20-30 (I-J=5,62, p=000)*, 31-40 (I-J=4,75, p=,001) ve 41-50 (I-J=6,48 p=,000) yaş gruplarına ait ortalamalardan, eğitim değişkeni açısından lisans üstü grubuna ait ortalamasının, lise(I-J=4,14 p=,004) ve üniversite (I-J=3,61 p=,009) gruplarına ait

* I-J=Ortalamalar arasındaki fark p= Önem düzeyi

ortalamalardan, iş pozisyonu değişkeni açısından pazarlamacı grubuna ait ortalamaların, veri toplayıcısı/analizcisi (I-J=3,84 p=,001), danışman (I-J=4,21 p=,000), proje görevlisi (I-J=5,18 p=,001) ve temsilci (I-J=3,85 p=,001), gruplarına ait ortalamalardan, medeni durum değişkeni açısından ise evli grubuna ait ortalamaların bekar grubuna ait ortalamadan (I-J=3,87, p=,000) önemli ölçüde farklılaştığı görülmüştür ** .

Tablo 3: Demografik ve Çevresel Değişkenler Açısından Etki Farklılaşması

Etki Değişken		Olumlu Etki				Olumsuz Etki			
		\bar{X}	$\bar{X} /$	F/t	p	\bar{X}	$\bar{X} /$	F/t	p
Cinsiyet	<i>Kadın</i>	48,4	3,73	4,81	,000	49,9	3,33	5,30	,000
	<i>Erkek</i>	45,0	3,46			46,9	3,12		
Yaş	<i>20-30</i>	45,4	3,49	8,34	,000	47,4	3,16	,411	,745
	<i>31-40</i>	46,3	3,56			47,4	3,17		
	<i>41-50</i>	44,5	3,42			48,0	3,28		
	<i>51+</i>	51,0	3,92			48,5	3,23		
Eğitim	<i>İlköğretim</i>	47,5	3,66	3,55	,014	46,7	3,11	2,12	,096
	<i>Lise</i>	45,2	3,48			47,3	3,15		
	<i>Üniversite</i>	45,7	3,52			48,4	3,23		
	<i>Lisans Üst.</i>	49,3	3,79			47,1	3,14		
İş Pozisyonu	<i>Bilg. Prog.</i>	46,5	3,58	6,54	,000	48,4	3,23	,842	,520
	<i>Veri Gör. Analiz</i>	44,4	3,42			48,9	3,26		
	<i>Pazarlama</i>	48,3	3,71			47,5	3,16		
	<i>Danışman</i>	44,0	3,39			47,8	3,19		
	<i>Proje Yön</i>	43,1	3,31			47,4	3,15		
	<i>Temsilci</i>	44,3	3,41			47,1	3,14		
Yöneticilik Görevi	<i>Var</i>	51,1	3,93	8,48	,000	48,9	3,26	1,90	,059
	<i>Yok</i>	44,8	3,44			47,5	3,17		
Medeni Durum	<i>Evli</i>	47,4	3,65	14,1	,000	47,8	3,18	,445	,641
	<i>Bekar</i>	43,5	3,35			47,7	3,17		
	<i>Boşanmış/Dul</i>	46,0	3,54			48,7	3,25		

6. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, yer ve zaman kavramından bağımsız çalışmanın, olumlu ve olumsuz etkileri irdelenmeye çalışılmıştır. Sonuçta bu tarz çalışmanın, çalışanlar üzerinde iş yaşam kalitesi, kişisel yaşam ve verimlilik açısından olumlu etkilere sahip olduğu, buna karşın kariyer gelişimi, statü ve işe uyum sağlama gibi unsurları olumsuz etkilediği görülmüştür. Fakat örneklemimizde yer alan denekler, bu tarz çalışmanın olumlu etkilerini, olumsuz etkilerine oranla daha önemli görmektedir. Olguya demografik ve çevresel değişkenler açısından bakıldığında ise olumlu etkilerin bütün değişkenler açısından, olumsuz etkilerin ise sadece cinsiyet değişkeni açısından

** İki gruplu değişkenler için t testi, ikiden fazla gruplu değişkenler için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

farklılaştığı görülmüştür. Başka bir ifade ile cinsiyet değişkeni açısından kadın, yaş değişkeni açısından 51+, eğitim değişkeni açısından lisansüstü, iş pozisyonu değişkeni açısından pazarlamacı, yönetim görevi değişkeni açısından yöneticilik yapan, medeni durum değişkeni açısından ise evli olan çalışanların yer ve zaman kavramından bağımsız çalışmanın olumlu yönlerinden diğer gruplara oranla daha fazla etkilenmektedir.

Yaptığımız çalışmada, bu tarz çalışmanın, çalışanlar üzerine birçok olumsuz etkisinin de olduğu görülmüştür. Zira 1980’li yıllar boyunca birçok araştırmacı yer ve zaman kavramından bağımsız çalışma uygulamalarının 2000’li yıllarda oldukça yaygınlaşacağı tahmin etmiş, fakat bu tarz çalışma beklendiği kadar yaygınlaşmamıştır. Bunun temel nedeni ise bu uygulamanın doğurduğu olumsuz etkilerdir. Bu nedenle, yer ve zaman kavramından bağımsız çalışma uygulamalarından önce, şirket kültürleri ve çalışanları böyle bir uygulamaya hazırlanmalı, beklentiler hakkında çalışanlar bilgilendirilmeli, uygulama projeleri hazırlanırken çalışanların fikri alınmalı, bu tarz çalışanlara işlerini etkin ve verimli bir şekilde yapabilmeleri için gerekli olan temel teknolojik araçlar yeterli ölçüde sağlanmalı, psiko-sosyal etkileri azaltmak için yeterli destek verilmeli, şirket kültürüne uyum için bu tarz çalışanlarla periyodik toplantılar yapılmalı, performans değerlendirmede objektif olunmalı, statü kaybı önlenmeli ve en önemlisi doğru iş ve doğru insan seçilmelidir.

ABSTRACT

The aim of this study is to find out the effects of teleworking which is a result of economical, technological and sociological changes. For this aim a questionnaire was applied to 537 employees who spend their working time away from a workplace or employer. Obtained data show that teleworking has both positive and negative effects and positive effects vary according to demographic features.

KAYNAKÇA

- AHMADI, Mohammad., HELMS, Marilyn M. ve ROSS, Tammy J. (2000), “Technological Developments: shaping the telecommuting work environment of the future”, *Facilities*, Vol:18, No:1/2, 83-89.
- BLACK, Stewart J. ve PORTER, Lyman W, (2000), *Management*, New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- CHAPMAN, A.J. SHEEHY, N.P., HEYWOOD, S., DOOLEY, B., COLLINS, S.C. (1995), “The organizations implications of teleworking”, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Vol: 19, 229-248.

- FURNHAM, Adrian (2000), "Work in 2020", *Journal of Managerial Psychology*, Vol:15, No:3, 242-254.
- GREENBERG, Jerald ve BARON, Robert A. (2000), *Behaviour in Organization*, Seventh Edition, New Jersey: Prentice Hall Inc.
- HOBBS, Dave ve ARMSTRONG, James (1998), "An Experimental study of social and psychological aspects of teleworking", *Facilities*, Vol:16, No:12/13, 366-371.
- HUCZYNSKI, Andrzej ve BUCHANAN, David (2001), *Organizational Behaviour*, Fourth Edition, England: Prentice Hall Inc.
- KURLAND, Nancy B ve BAILEY, Diana E. (1999), "Telework: Advantages and Challenges of Working Here, There, Anywhere and Anytime", *Organizational Dynamics*, Autumn, 53-68.
- LIM, Vieven K.G ve TEO, Thompson S.H. (2000) "To work or not to work at home", *Journal of Managerial Psychology*, Vol:15, No:6, 560-586.
- LUPTON, Paul ve HAYNES, Barry., (2000), "Teleworking-the perception-reality gap", *Facilities*, Vol: 18, No: 7/8, 323-327.
- NAYLOR, John., (1999), *Management*, London :Pitman Publishing.
- NILES, Jack M., (1996), "What does telework really do to us?", *World Transport Policy&Practice*, 2/1-2, 15-23.
- ROBBINS, Stephen P. (2001), *Organizational Behaviour*, New Jersey: Prentice Hall Inc.
- SURGEON, Alice (1996), "Telework: threats, risks and solutions," *Information Management & Computer Security*, 4/2, 27-38.
- TEO, Thompson S.H ve LIM, Vieven K.G .(1998), "Factorial dimensions and differential effects of gender on perceptions of teleworking", *Women in Management Review*, Vol:13, No:7, 253-263.
- YAP, C.S ve TNG, H. (1990), "Factors associated with attitudes towards telecommuting", *Information and Management*, Vol:19, 227-235.
- WARD, Neal ve SHABHA, Ghasson (2001) "Teleworking: an assessment of socio-psychological factors", *Facilities*, Vol:19, No: ½, 61-70.
- WEXLEY, Kenneth N ve LATHAM, Gary P. (2002), *Developing and Training Human Resources in Organizations*, New Jersey : Prentice Hall Inc.