



Yazılım Geliştiricilerin Evden Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajlarına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi

Muhammet TORTUMLU*

Öz

Bu çalışmanın amacı, COVID-19 pandemisi öncesinde ofiste çalışırken pandemi sonrası dönemde evden çalışmaya geçen yazılım geliştiricilerin uzaktan çalışma deneyimlerini incelemektir. Araştırmada nitel araştırma desenlerinden fenomenolojik yaklaşım tercih edilmiştir. Araştırma verileri İstanbul, Ankara ve İzmir şehirlerinde ikamet eden, COVID-19 pandemisi öncesinde ofisten, pandemi kısıtlamalarından sonra örgütün tam zamanlı olarak evden çalışma kararı ile evden çalışmaya dönen 19 yazılım geliştiriciden toplanmıştır. Çalışma grubuna kartopu örnekleme yöntemi ile ulaşılmıştır. Verilerin analizinde betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Analiz sonucunda ortaya çıkan kodlar, evden çalışmanın avantajları ve evden çalışmanın dezavantajları olmak üzere iki temada toplanmıştır. Çalışma sonucunda, yazılım geliştiricilerin evden çalışmanın avantajları temasında [1] işe gidiş-geliş kaynaklı zaman tasarrufu, [2] odaklanma, [3] ev konforu, [4] etkili zaman yönetimi [5] kişisel gelişim; evden çalışmanın dezavantajları temasında ise [1] yalnızlık ve sosyal izolasyon, [2] düşük aidiyet hissi, [3] yüz yüze etkileşim ihtiyacı, [4] çalışma arkadaşlarından kopukluk, [5] atalet faktörlerinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Evden Çalışma, Uzaktan Çalışma, Yazılım Geliştirici, Avantajlar, Dezavantajlar

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Investigation of Software Developers' Views on the Advantages and Disadvantages of Working from Home

Abstract

The aim of this study is to examine the working from home experiences of software developers who transitioned from working in an office before the COVID-19 pandemic to working from home in the post-pandemic period. The research employs a qualitative research design with a phenomenological approach. Data for the study were collected from 19 software developers who reside in Istanbul, Ankara, and Izmir. These developers had shifted from office-based work before the COVID 19 pandemic to full-time working from home due to pandemic restrictions. The study group was reached using a snowball sampling method. Descriptive analysis was used to analyze the data. The emerged codes were grouped into two themes: advantages of working from home and disadvantages of working from home. In the findings, under the theme of advantages of working from home, software developers highlighted [1] time saved from commuting, [2] enhanced focus, [3] home comfort, [4] effective time management, and [5] personal development. Regarding the disadvantages of working from home, the identified themes were [1] loneliness and social isolation, [2] reduced sense of belonging, [3] need for face-to-face interactions, [4] disconnect from coworkers, and [5] presence of factors causing inertia. This study concludes that working from home presents a range of benefits and challenges for software developers.

Keywords: Working from Home, Remote Working, Software Developer, Advantages, Disadvantages

Article Type: Research Article

* Dr. Öğr. Üyesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Spor Fakültesi, Spor Yöneticiliği Bölümü, mtortumlu@mehmetakif.edu.tr, ORCID iD: 0000-0002-7245-1017

1. GİRİŞ

Yaklaşık yüz yıllık bir süre içinde, İkinci Dünya Savaşı ve sonrasındaki gelişmeler ile bugün arasında önemli değişiklikler yaşanmıştır. Özellikle 1970'lerin başında kişisel bilgisayarların icadı ve kullanımının yaygınlaşması, internetin tüm dünyada yayılması ve bilgi iletişim teknolojilerinin gelişimi, işletmelerin iş süreçlerinde büyük bir devrim yaratmıştır. Bu dijital devrim, sanayi toplumundan bilgi çağına geçişi ve bugünün dijital çağı olarak adlandırılmasının temelini oluşturmuştur. Dijitalleşme, "bir organizasyon, endüstri, ülke vb. tarafından dijital veya bilgisayar teknolojisinin kullanımının benimsenmesi veya artması" olarak tanımlanabilir (Brennen ve Kreiss 2014). Dijitalleşme ile birlikte bireyler arasındaki etkileşim, yeni nesil telefonlar ve sosyal medya platformları gibi araçlarla sağlanmış ve işletmeler açısından üretim, pazarlama ve diğer iş süreçleri ile birlikte çalışma şekli ve yöntemlerini de değişime uğramıştır.

Zamanla daha fazla sayıda insan, bilgi teknolojilerine, mobil cihazlara ve yaygın internet bağlantısına erişim sağladıkça çalışanlar, evler, kafeler ve ortak paylaşımlı ofisler dahil olmak üzere herhangi bir yerden görev yapabilmektedir. İşveren tarafından sağlanan alanlar dışında yapılan iş, birçok isimle bilinmesine rağmen (sanal çalışma vb.) bu çalışma "telecommuting" (uzaktan çalışma veya evden çalışma) olarak ilk defa Nilles (1994) tarafından alanyazına kazandırılmıştır. Bu çalışma türü, çalışanların işlerini bağlı oldukları işletmelerin ana ofisleri dışında herhangi bir yerde çalışmasını ifade etmektedir. Bu çalışma yöntemi, taşıma maliyetinden ve bakım maliyetlerinden tasarruf etmenin yanı sıra daha ucuz işgücü istihdam etme olanağından ötürü, çevre üzerinde de olumlu bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla işletmelerin ve çalışanların uzaktan çalışma formlarına olan ilgisi artmaktadır. Nitekim gelecekte işyerlerinin nasıl olacağı üzerine yapılan bin işe alım yöneticisinin katılım sağladığı bir araştırmada, çoğu yöneticinin tam zamanlı çalışanların %38'inin gelecek 10 yıl içinde uzakta çalışan olarak işe alınacağı düşüncesinde olduğu saptanmıştır (Upwork, 2019). Bir başka öngörüye göre 2025 yılına kadar, çalışanların yaklaşık %70'inin en az beş gün uzaktan çalışması beklenmektedir (Molla, 2019). Teknolojik gelişmeler, yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasını sağlayarak örgütlerin ve örgüt unsurlarının yeniden yapılandırılmasını gerektirmektedir (Ahlers, 2016). Bilgi ve iletişim teknolojisinin (BİT) gelişmesi ve ardından dijitalleşme, işverenin konumundan uzak bir mesafede çalışmayı mümkün kılan evden çalışmayı ortaya çıkarmıştır (Olson ve Primps, 1984).

Evden çalışma, zamanla modern çalışma hayatının ayrılmaz bir parçası olmuş ve birçok çalışan için rutin hale gelmiştir (Society of Human Resource Management, 2016; Vilhelmson ve Thulin, 2016). Ancak bu çalışma modelinin çalışanların duygu, davranış, tutum ve verimlilikleri ile ne aşamada ilişkili olduğu önemli bir sorudur. Yapılan bir araştırmada evden çalışmanın çalışan performansı ve iş tatminini artırdığı ve işten ayrılma niyetini düşürdüğü saptanmıştır (Bloom vd., 2015). 2019 yılında ortaya çıkan COVID-19 pandemisi ile tüm dünyada uzaktan yürütülebilecek işlerin çoğu evden yürütülmek zorunda kalmış (Yasenov, 2020) ve milyonlarca çalışan zorunlu olarak evden çalışmayı deneyimlemiştir. Bu süreçte evden çalışmanın etkilerine yönelik birçok araştırma yapılmıştır (Ipsen vd., 2021; Green vd., 2020; Mustajab vd., 2020). Pandemi sonrasında uzaktan çalışma pratiği kazanmış birçok işletme çalışanları ve iş süreçlerinin verimliliği açısından çalışma modellerini revize etme eğilimine girmişlerdir.

21. yüzyılın başlangıcıyla, bilgi teknolojisi kullanımında son derece büyük bir artış olmuş ve birçok bilgi iletişim teknolojileri (BİT) şirketinin maliyet tasarrufu nedeniyle uzaktan çalışmayı kullanmaya başlamıştır. Özellikle BİT yazılım sektöründe faaliyet gösteren işletmeler yazılım geliştiriciler (Software Developer) olarak adlandırılan çalışanlarla bilgisayar program ve uygulamaları ile faaliyetlerini yürütmektedirler. Yazılım geliştirme, yoğun konsantrasyon ve odaklanma gerektiren bir iştir (Capretz ve Ahmed, 2010). Yazılım geliştiriciler zorlu görevleri uzun saatler boyunca yerine getirmek zorundadır (Hyman vd., 2003; Meyer vd., 2017). Bu zorlu görevler ve çalışma koşulları

içerisinde yazılım geliştiricilerin, yaratıcı, sistematik, kararlı ve stresle başa çıkabilmeleri beklenmektedir (Capretz ve Ahmed, 2010; Acuna vd., 2006). Yazılım geliştirici mesleği hızla popüler bir meslek haline gelmekte ve mesleği icra eden kişilerin sayısı artmaktadır (Evans Data, 2019). Diğer taraftan alan yazında da yazılım geliştiriciler üzerinde araştırma ilgisi artmaktadır (Graziotin vd., 2015; Novielli vd., 2015; Graziotin vd., 2018; Tokdemir, 2022). Türkçe alan yazında Tortumlu (2022)'nin araştırmasına göre, yazılım geliştiriciler arasında hibrit çalışma modelini benimseyenler (haftada iki gün evden, üç gün ofiste veya üç gün evden, iki gün ofiste çalışanlar), evden veya ofisten tam zamanlı çalışanlara kıyasla daha yüksek işe ilişkin duygusal iyi oluş düzeylerine sahiptir. Ayrıca araştırmada, hibrit çalışanların, yalnızlık hissi konusunda daha düşük bir deneyim yaşadıkları görülmüştür. Evden çalışan yazılım geliştiriciler iş yerinden ve ikliminden uzak, bilgisayar ve çeşitli teknolojik araçlarla online toplantı ve iletişim ağlarını kullanarak görev yapmaktadır. Öyle ki evden çalışma fiziksel ve duygusal olarak izole bir süreci zorunlu kılmaktadır. Bu süreç örgüt açısından çeşitli avantajlar barındırır da çalışanların duygu ve tutumlarında birçok olumsuz duygu ve tutumun ortaya çıkmasına neden olabilir. Dolaylı olarak bu durum uzun dönemde örgüt faaliyetlerinin aksamasına, çalışan-örgüt arasındaki bağın zayıflamasına, çalışanlar arasındaki bağların kurulamamasına ve iş gücü devir hızının artmasına yol açabilir. Tüm bu etkenler göz önüne alındığında evden çalışanların evden çalışma deneyimlerinin incelenmesinin örgütlerin insan kaynakları politika ve uygulamalarına ışık tutacağına inanılmaktadır.

BİT sektöründeki işletmeler evden ve hibrit çalışma gibi alternatif yöntemler uygulamaktadırlar. İş yerinden uzakta evden çalışmanın çalışanların algı ve görüşleri açısından nasıl değerlendirildiği önemlidir. Zira evden çalışmanın çalışanların duygu ve tutumları açısından olumlu ya da olumsuz yansımaları yaşam kalitelerini, iş performanslarını ve verimliliklerini etkileyebilir. Nitekim son zamanlarda yapılan araştırmalar çalışma modellerinin çalışanların tutum ve davranışları ile ilişkisinin olduğuna yöneliktir (Bloom vd., 2022; Wontorczyk ve Roźnowski, 2022; Tortumlu, 2022). Bu araştırma da yazılım sektöründe faaliyet gösteren ve evden çalışma modelini tercih eden işletmelerin uygulayacağı insan kaynakları politikalarına ışık tutması açısından, yazılım geliştiricilerin evden çalışma deneyimlerine dikkat çekmektedir.

2. YÖNTEM

Bu çalışmada, evden çalışan yazılım geliştiricilerin evden çalışma deneyiminin nasıl değerlendirdikleri ortaya konmaya çalışılmıştır. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Fenomenoloji desenin temel amacı bireyin deneyimlerini açıklayabilmektir (van Manen, 2007: 12). Fenomenoloji, yirminci yüzyılın başından bugüne kadar yaşanan deneyimi anlamlandırmaya çalışan felsefi bir hareket sonucu ortaya çıkmıştır (Wilson, 2015: 38). Fenomenoloji, belirli bir kavram veya durumla ilgili bireylerin anlayışını, bakış açılarını, duygularını ve görüşlerini ifade etmelerini sağlayan ve bu fenomeni nasıl deneyimlediklerini ifade eden nitel araştırma yöntemlerinden biridir (Patton, 2014; Rose vd., 1995: 1124). Bu çalışmada da yazılım sektöründe evden çalışan yazılım geliştiricilerin evden çalışmanın deneyimlerinin incelenmesi için fenomenoloji deseni tercih edilmiştir.

2.1. Araştırmanın Amaç ve Kapsamı

Bu araştırmanın amacı COVID-19 pandemisi öncesinde ofisten çalışan, pandemi sonrasında tam zamanlı olarak evden çalışmaya dönen yazılım geliştiricilerin evden çalışma ile ilgili deneyimlerinin incelenmesidir. Bunun için aşağıda gösterilen araştırma sorusu oluşturulmuştur:

1. Evden çalışan olarak evden çalışmaya ilişkin deneyimleriniz nelerdir?

2.2. Araştırmanın İnanırlığı ve Güvenirliği

Araştırmaların inanırlık ve güvenirlilikleri, araştırmanın kabul görmesi ve inandırıcılığı açısından temel kriterdir. Nitel araştırma uygulamalarında kesin bir geçerlilik ve güvenirlilik saptaması güçtür (Baltacı, 2019: 380). Nitel araştırma, güçlü veri toplama yöntemlerine sahip olup araştırmacılara zengin sonuçlara ulaşmada önemli araçlar sağlar. Ancak bu süreçte, toplanan verilerden farklı sonuçlar çıkabilir. Dolayısıyla böyle bir durum, araştırmacıyı öznel varsayımlara götürerek verileri yanlış anlamasına sebebiyet verebilir. Nitekim verilerin gerçeği ne kadar iyi yansıttığını anlamak için bir doğrulama mekanizması şarttır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu mekanizmalardan biri uzman incelemesi (peer debriefing) yöntemidir (Creswell, 2003; Denzin ve Lincoln, 2008; Sandelowski, 1986). Uzman incelemesi, araştırma konusuyla ilgili nitel araştırma yöntemleri konularında uzman kişilerden, yapılan araştırmayı farklı boyutlarıyla incelemeleri istenerek, inanırlığı artıran bir tekniktir (Creswell, 2003). Bu araştırmada geçerlilik ve güvenirligi güçlendirebilmek için uzman incelemesi tekniği kullanılmıştır. Bu değerlendirme sürecinde uzmanlar, araştırmanın tasarımından elde edilen verilere, analiz yöntemlerine ve sonuçların yazım sürecine kadar olan tüm süreçlere eleştirel bir yaklaşımla bakarak araştırmacıya geri bildirim sağlarlar (Başkale, 2016).

Araştırmada elde edilen verilerin toplanma yöntemi, analiz edilmesi ve veri toplama araçları şeffaf bir şekilde rapor edilmiş ve katılımcıların ifadelerine yer verilmiştir. Bu yöntem araştırmanın dış güvenirligini artırmaktadır (Connelly, 2016). Diğer taraftan araştırmanın iç güvenirligini artırmak için ortaya çıkan sonuçlar ve veriler 2 uzmana sunularak eleştirel bir bakış açısı aranmış ve ayrıca katılımcılarla tekrar paylaşılmış teyit etmeleri istenmiştir. Tüm bu uygulamalar araştırmanın iç güvenirligini artırmaktadır (Creswell, 2002; Neuman ve Robson, 2014).

2.3. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu COVID-19 pandemisi öncesinde ofisten çalışan, pandemi kısıtlamalarından sonra örgütün tam zamanlı olarak evden çalışma kararı ile evden çalışmaya dönen 19 yazılım geliştiriciden oluşmaktadır. Evden çalışan yazılım geliştiriciler bağlı oldukları işletmelerin buldukları il veya ülkelerden uzakta başka il veya ülkede uzaktan bilgisayar ve yazılım programları vasıtasıyla görev yapabilen çalışanlardır. Araştırmaya katılım sağlayan yazılım geliştiricilere yönelik çeşitli kişisel bilgiler Tablo 1’de gösterime sunulmuştur.

Tablo 1. Araştırmanın Çalışma Grubuna Ait Kişisel Bilgiler

Faktör	Değişken	N	%
Cinsiyet	Erkek	14	73.7
	Kadın	5	26.3
Yaş	20-24 arası	5	26.3
	25-29 arası	10	52.6
	30-34 arası	4	21.1
İkametgâh	İstanbul	12	63.2
	Ankara	4	21.1
	İzmir	3	15.7
Medeni Hâl	Bekâr	13	68.4
	Evli	6	31.6
Öğrenim Durumu	Lisans	15	78.9
	Lisans Üstü	4	21.1
Tecrübe	3-5 Yıl	10	52.6
	6-8 Yıl	7	36.8
	9 ve üstü Yıl	2	10.6
Toplam Yazılım Geliştirici Sayısı		19	100.00

Verilere göre, araştırmaya katılım sağlayan bireylerin %26,3'ünün (n=5) kadın, %73,7'sinin (n=14) ise erkek yazılım geliştiricilerden oluştuğu anlaşılmaktadır. Çalışma grubu içerisindeki bireylerin %26,3'ü (n=5) 20-24 yaş, %52,6'sı (n=10) 25-29 yaş, %21,1'i (n=4) 30-34 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların %52,6'sı (n=10) 3-5 yıl, %36,8'i (n=7) 6-8 yıl, %10,6'sı (n=2) 9 ve üstü yıl kıdeme sahip olduğu anlaşılmıştır. Çalışma grubunun %68,4'ü (n=13) bekârken %31,6'sı (n=6) ise evlidir. Katılımcıların %78,9'u (n=15) lisans ve %21,1'i (n=4) lisans üstü eğitim durumunun olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılım sağlayan yazılım geliştiricilerin %63,2'si (n=12) İstanbul, %21,1'i (n=4) Ankara, %15,7'si (n=3) ise İzmir illerinde ikamet etmektedir.

2.4. Veri Toplama Süreci

Araştırmada nitel araştırma tekniklerinden biri olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Nitel araştırmalarda çalışma grubunun küçük tutularak zengin ve kapsamlı bilgiyi toplamak amaçlanmaktadır (Lichtman, 2012). Fenomonolojik araştırmalarda başlıca veri toplama tekniği görüşmedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Araştırmanın çalışma grubu evden çalışan yazılım geliştiriciler olduğundan bu süreçte çalışanlara erişmekte zorluklar yaşanmıştır. Bu zorlukların üstesinden gelebilmek için nitel araştırmalarda kullanılabilen örnekleme yöntemlerinde kartopu örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntem dikkate alınarak çalışma grubuna uygun referans bir kişi seçilmiş, bu kişi aracılığı ile diğer kişilere ulaşılmıştır. Bu yöntemde katılımcılar araştırmacıları yönlendirerek çalışma grubunu büyütür ve dolayısıyla bu durum kartopu etkisi olarak tanımlanmaktadır (Yağar ve Dökme, 2018).

Araştırmada yapılan görüşmeler çevrimiçi ortamda ortalama 10-15 dakika aralığında sürmüştür. Görüşme sırasında katılımcılara araştırmanın ahlaki ve etik boyutu açıklanmış, kişisel bilgilerin paylaşılmayacağına dair bilgi verilmiş ve buna istinaden görüşmeler kayıt altına alınmıştır. Nitel görüşmelerde katılımcılara çok fazla sayıda soru yöneltilmemesi gerektiği ifade edilmiştir (Weiss, 1994: 65). Yarı yapılandırılmış mülakatlarda ana görüşme sorularının sayısı mümkün mertebe az sayıda tutulmalı, takip ve sonda sorusu türetilmelidir (Roulston, 2010; Rubin ve Rubin, 2012). Soru sayısı ile ilgili herhangi bir standardın olmadığı ve çok fazla soru sormanın daha etkin olacağı şeklindeki varsayımın yanıltıcı olduğu düşünülmektedir (Polat, 2022: 169).

Araştırmacılara kişisel olarak yaş, cinsiyet, ikametgâh, deneyim, medeni durum ve öğrenim durumu sorulduktan sonra araştırma kapsamında oluşturulan 1 soru yöneltilmiştir. Araştırmacı tarafından görüşme sırasında araştırma sorusu çerçevesinde takip soruları sorulmuş, konunun derinlemesine anlaşılmasına özen gösterilmiştir. Tüm bu veri toplama süreci yaklaşık 15-20 gün sürmüştür. Bu süreçte toplamda 19 yazılım geliştirici ile görüşülmüştür. Nitel araştırmalarda örneklem sayısı kaç olursa olsun, ideal örneklem büyüklüğüne ulaşmış olmaya kararın verilmesi, bilgilerin doyuma ulaşmasıyla oluşan tekrarlanma döngüsü ile gerçekleşir (Baltacı, 2018). Zira bir seviyeden sonra araştırmaya katılım yapacak yeni örneklem, araştırmanın geçmiş bölümlerinde yer alan örneklem sunduğu veriyi sunacaktır (Morgan ve Morgan, 2008). Bu araştırmada da veri toplama esnasında verilen cevapların tekrarlanmaya başlaması sonucunda veri toplama süreci durdurulmuştur.

2.5. Verilerin Analizi

Fenomonolojik araştırmalarda verilerin analiz edilmesi, deneyimleri ve anlamları ortaya çıkarma çabasıdır. Bu araştırmada bu deneyim ve anlamları analiz etmek için içerik analizi yöntemi tercih edilmiştir. İçerik analizi, toplanan verilerin daha ayrıntılı incelenerek açıklayan kavram, kategori ve temalara ulaşılmasını gerektirir. Bu yöntemde, toplanan veriler üzerinde yoğunlaşılır ve veri setinde sık tekrarlanan veya katılımcının vurguladığı olay ve olgulardan kodlar çıkarılır (Baltacı, 2019). Bu araştırmada da yapılan görüşmeler çerçevesinde katılımcıların görüşlerinin içeriği sistematik bir şekilde ayrıştırılmış, kodlar oluşturulmuştur.

Araştırmada, sorulan soru sonucunda elde edilen veriler içerik analizi ile incelenmiş, ortaya çıkan görüşler yorumlama ve çıkarımlarla analiz edilmiştir. Bu sayede yazılım geliştiricilerin evden çalışma deneyimleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Veriler, sorulara verilen cevaplara göre bulgular kısmında tablolara işlenmiş ve görselleştirilmiştir.

Elde edilen verilerin analiz edilmesinde aşağıda gösterilen kodlama ve tanımlama tekniğini tercih edilmiştir:

A1: Araştırmacının sorusu,

K¹, K², K³, ...: Görüşüne başvuru katılımcıları (Yazılım geliştiriciler).

3. BULGULAR

Araştırmanın sorusuna (Evden çalışan olarak evden çalışmaya ilişkin deneyimleriniz nelerdir?) verilen cevap ve görüşler Tablo 2 ve Tablo 3'te yer almaktadır. Katılımcıların vermiş oldukları cevaplar ve görüşmeler sonucunda toplamda 10 kod 2 ana tema altında toplanmıştır. Oluşturulan 2 ayrı tema 2 ayrı tablo şeklinde gösterime sunulmuştur. Tablolarda katılımcıların sorulara benzer cevaplar ve yaklaşımları gruplar halinde ayrılmış, görüşleri temsilen katılımcılardan birkaçının ifadeleri eklenmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Evden Çalışmanın Avantajları Açısından Deneyimleri

A1: Evden çalışan olarak evden çalışmaya ilişkin deneyimleriniz nelerdir?	Kodlayarak Temalandırma	
	Kodlar	Temalar
<i>K¹, K², K³, K⁹, K¹¹, K¹⁴, K¹⁵, K¹⁶, K¹⁷, K¹⁸</i> : Ofise gitmek için yolda geçirdiğin en az 1-2 saat cebinde kalıyor ki bu en büyük artı. İşe geç kalmak gibi bir problem yok, günün birkaç saatini yolda harcamak yok. Trafikte vb. vakit kaybetmek yok. Zamanın yolda ve hazırlanmakla geçmiyor. İstanbul'da iş-ev arası git-gel 4 saate yakın sürüyordu normal şartlarda.	İşe Gidiş- Geliş Kaynaklı Zaman Tasarrufu	
<i>K¹, K³, K⁴, K⁷, K⁸, K⁹, K¹³, K¹⁸</i> : Çalışırken dikkatini dağıtacak kimse yok. Ben işe yoğunlaşmadığımda görevimi yapamam. Evden çalışırken de çevresel etkilerden uzak çalışarak odaklanabiliyorum. Tam konsantrasyon halinde çalışabiliyorum. Çalışırken daha dikkatliyim ve beni bölen bir etken olmuyor. Herhangi birilerinin aralarında yaptıkları dedikodulara, etrafımda çay içip iş dışında başka şeylerle uğraşan kişiler yok. Ben ve işim baş başayız.	Odaklanma	Evden Çalışmanın Avantajları
<i>K⁴, K⁵, K⁶, K¹¹, K¹², K¹⁶</i> : Evde isteğim rahat kıyafetlerimle çalışabiliyorum. Belirli bir sınır yok bu konuda. Sadece toplantılarda kısa bir hazırlık yapmak gerekiyor o kadar. Küçük bir tatil kasabasında yaşayabiliyorum, zaman kaybını önleme ve kendi evinizde olmanın konforu paha biçilemez.	Ev Konforu	
<i>K¹, K⁷, K⁵, K¹⁹</i> : Evime, kendime daha fazla vakit ayırabiliyorum. Zaman planlamasını kendime göre yapabiliyorum. Bir yerlerde oyalanma, zaman kaybetme gibi bir şey olmayınca otomatik olarak zamanı doğru kullanabildiğimi düşünüyorum. Gün içinde istediğim şeylere vakit ayırabiliyorum. Sürekli gezebiliyorum. İstedğim yerden ülkeden çalışabiliyorum. İşin çıktığında zamanını daha özgürce kullanabiliyorsun. Çalışma saatleri senin isteğine ve sorumluluk bilincine göre şekilleniyor.	Etkili Zaman Yönetimi	
<i>K⁵, K¹⁴, K¹⁷</i> : Kendine çok daha fazla zaman ayırabiliyorsun, kişisel gelişim için muazzam bir fırsat	Kişisel Gelişim	

Tablo 2'de araştırmaya katılım sağlayan yazılım geliştiricilerin evden çalışmaya ilişkin deneyimleri evden çalışmanın avantajları teması ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Verilen cevaplara bakıldığında 10 yazılım geliştiricinin evden çalışmada işe gidiş geliş kaynaklı ortaya çıkan zaman tasarrufuna dikkat çekmiştir. 8 katılımcı, ofis ortamından farklı olarak evden çalışmanın çalışırken odaklanmayı artırdığını ifade etmiştir. Katılımcıların bir kısmı da evden çalışmanın zamanı etkili bir

şekilde yönetmeyi kolaylaştırdığını ve kişisel gelişim için bir fırsat olduğu görüşünü beyan etmişlerdir. Yazılım geliştiricilerin görüşlerinden hareketle oluşturulan kodlara bakıldığında; işe gidiş-geliş kaynaklı zaman tasarrufu, odaklanma, ev konforu, etkili zaman yönetimi ve kişisel gelişim kavramları ön plana çıkmıştır. Bu kodlar evden çalışmanın avantajları teması altında toplanmıştır.

Araştırmanın ikinci teması ile ilgili verilen cevap ve görüşler Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. Katılımcıların Evden Çalışmanın Dezavantajları Açısından Deneyimleri

A1: Evden çalışan olarak evden çalışmaya ilişkin deneyimleriniz nelerdir?		
	Kodlar	Kodlayarak Temalandırma Temalar
<i>K², K³, K⁹, K¹⁰, K¹¹, K¹⁵, K¹⁶, K¹⁷, K¹⁸</i> : Sürekli evde olmak aşırı sıkıyor insanı. Bu da yalnızlık ve kopukluk hissi doğuruyor. Çoğu zaman yattığın yerle çalıştığın yer aynı oluyor. Çalıştığın kurum dahil dış dünyadan uzaklık hissi oluşuyor. Belki de bunun sebebi kültürümüzdür, bilmiyorum ama bu kopukluk hissi rahatsız edici. Her ne kadar esnek olsam da çalışma alanı tercihinde, standart olan ev oluyor.	Yalnızlık ve Sosyal İzolasyon	
<i>K¹, K⁴, K⁵, K⁷, K¹³, K¹⁴, K¹⁷</i> : Aşırı sıkıcı. İş arkadaşlarımdan kopuğum, kendimi şirkete ait hissetmiyorum. İşyerindeki acısıyla tatlısıyla yaşanan sosyal ilişkiler yok. Bir paylaşım yok açıkçası. Ekran ve seslerle bağ kurulmuyor ki, yüz yüze zaman geçirmeden bir duygusal bir ilişki yürütmek zor.	Düşük Aidiyet Hissi	Evden Çalışmanın Dezavantajları
<i>K², K³, K⁹, K¹⁵, K¹⁶</i> : Hayatla olan sosyal ilişkin iş saatleri içinde 0'a iniyor arkadaşlarla bir çay molası, bir öğle arası bile önemliymiş, zaten oturarak çalıştığımızdan hareket etme durumumuz daha azalıyor. İnsan bir surat görmek istiyor. Yüz yüze günaydın, hayırlı işler, merhaba demek ne kadar önemliymiş.	Yüz Yüze Etkileşim İhtiyacı	
<i>K¹, K⁴, K⁵, K⁷</i> : Çalışma arkadaşlarım kimlerdir, nelerden hoşlanırlar, nasıl karaktere sahiptirler bilmiyorum. Genelde ofiste herkes kendine göre bir arkadaş dost seçer takılırdı. O bile çalıştığım kurumda bir değerdi benim için. Şimdi çalıştığımız kurumla ilgili bir görüş paylaşacak güvendiğim bildiğim kimse yok. Sadece profesyonel bir ilişki.	Çalışma Arkadaşlarından Kopukluk	
<i>K¹⁷, K¹⁹</i> : Uyuşukluk ve hareketsizlik zamanla can sıkıcı hale geldi. Uyku sürem ve üşengeçliğim arttı. Kendimi 65 yaş üstü emekli insanlar gibi hissediyorum. Oturmaktan kötürüm oldum tabiri caizse. Bu durumlar kilo almama da yol açtı.	Atalet	

Tablo 3'te araştırmaya katılım sağlayan yazılım geliştiricilerin evden çalışmaya ilişkin deneyimleri evden çalışmanın dezavantajları teması ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Verilen cevaplara bakıldığında 9 yazılım geliştiricinin evden çalışmada yalnızlık ve sosyal izolasyona dikkat çekmiştir. 7 katılımcı, evden çalışmanın bağlı oldukları kuruma olan bağlılıklarını zayıflattığını ifade etmiştir. 5 katılımcı evden çalışmanın yüz yüze etkileşim ihtiyacını ortaya çıkardığını dile getirmiştir. Araştırmaya katılan 4 katılımcı, evden çalışmanın çalışma arkadaşlarından kopukluğa yol açtığını inanmaktadır. Son olarak 2 katılımcı ise evden çalışmanın atalet davranışını tetiklediğini düşünmektedir. Yazılım geliştiricilerin görüşlerinden hareketle oluşturulan kodlara bakıldığında; sosyal izolasyon, düşük aidiyet hissi, yüz yüze etkileşim ihtiyacı, çalışma arkadaşlarından kopukluk ve atalet kavramları ön plana çıkmıştır. Bu kodlar evden çalışmanın dezavantajları teması altında toplanmıştır.

Araştırmaya katılan yazılım geliştiricilerin evden çalışmanın çift taraflı olarak olumlu ve olumsuz taraflarını deneyimledikleri görülmüştür. Yazılım geliştiriciler evden çalışma deneyimlerini açıklarken bir takım benzetme, somutlama gibi tekniklere başvurmuşlardır. Bu yöntemi kullanılan katılımcıların evden çalışmaya yönelik orijinal açıklamalarından birkaçı şu şekildedir:

Yukarı tükürsen bıyık, aşağı tükürsen sakal (K¹¹: Esasen zaman bakımından, evin konforundan trafik stresinden ve sesten uzaklık açısından bir hayli güzel bir durum evden çalışmak. Ama gel gör ki

zamanla sosyal yaşamdan izole oluyorsun. Üşengeçlik artıyor. Şikayetlerim var. Ama dönüp ofiste çalışmak mı diye düşündüğümde de asla diyorum. Yani ne ofisten çalışmak ne de evden çalışmak tam bir ideal benim için. Yukarı tükürsen bıyık, aşağı tükürsen sakal...)

Kimler için kimlerle çalışmak? (K¹⁴: Kurumun kültürünü tanıma ve alışma çok zor evden çalışarak. Kimin için çalıştığının büyük bir önemi yok. Çalıştığın kişilerle de ilişkin sınırlı. Dolayısıyla duygusal bağ kuramıyorsun.)

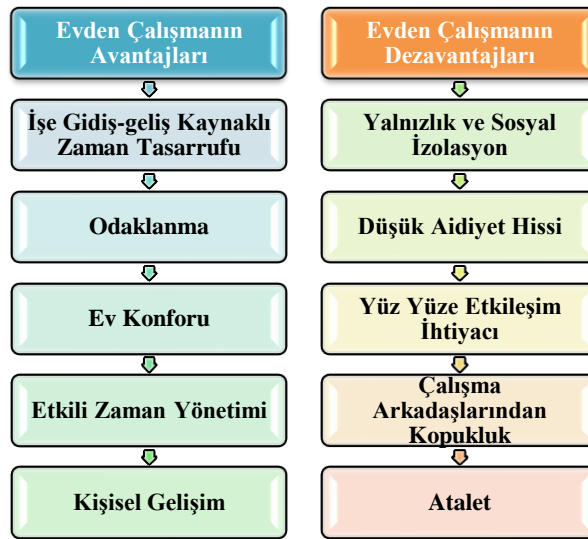
Robot gibi yaşamak. (K⁵: Ekrandan işe girmek, ekrandan tanışmak, ekrandan konuşmak, ekrandan paylaşmak, kısacası ekrandan yaşamak. Karşımdaki insan mı yoksa bir robot mu? Eminim onlar da benim gibi robotlaşan insan türü.)

Yattığın yerden çalışmak. (K¹⁶: Ev ortamının rahatlığı, giyim kuşamdaki esneklik, pijamalarla çalışma konforu bir harika. Tabiri caizse yattığın yerden çalışabiliyorsun. Ama bu demek değil ki rahat bir işim var.

Gözden uzak, gönülden irak olmak. (K¹: Çalışma arkadaşlarım ve yöneticilerimle ilişki kurmakta zorlanıyorum, bu takımın bir üyesi miyim, tam hissedemiyorum. İlişki olarak kopukluk var ve bu durum zaman geçtikçe artıyor. Yani gözden uzak olan gönülden de irak oluyor.)

Yaşlı gibi hissetmek. (K¹⁷: 65 yaş üstü insanlar gibi hissediyorum. Evden sadece ekmek almak için çıkıyorum. Bilerek biraz yolu uzatıyorum eve geldiğimde baya iyi yürüyüş yaptığıma kanaat getiriyorum.)

Araştırma sonucunda ortaya çıkan tema ve kodların genel görünümü Şekil 1'de gösterime sunulmuştur.



Şekil 1. Evden Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajları

4. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Evden çalışma son yıllarda giderek yaygınlaşan bir çalışma modeli haline gelmiştir. Özellikle teknolojinin gelişmesi ve internetin yaygınlaşması ile birlikte birçok işletme, çalışanlarına evden çalışma seçeneği sunmaya başlamıştır. Evden çalışma, birçok farklı iş kolunda uygulanabilir. Özellikle bilgisayar ve internet bağlantısı gerektiren işlerde evden çalışma seçeneği daha yaygın olarak kullanılmaktadır (Sostero vd., 2020). Bunlar arasında yazılım geliştiriciler, veri analistleri, grafik tasarımcıları ve müşteri hizmetleri temsilcileri gibi birçok iş pozisyonu bulunmaktadır. Özellikle COVID-19 pandemisi ile birlikte birçok dünya ülkesinde evden çalışma deneyimi yaygınlaşmıştır.

Ancak bu süreçte öncesinde ofisten görev yapan çalışanların COVID-19 sonrasında evden çalışmaya devam etmesi ve bu durumun çalışanlar üzerinde ne gibi etkilerinin olduğu önemli bir soru haline gelmiştir. Bu araştırma da Türkiye’de yaygın olarak evden çalışan yazılım geliştiricilerin evden çalışma deneyimleri irdelenmiştir. Araştırmada COVID-19 salgını öncesi ofiste çalışan, ancak tedbirler sonrasında örgütlerinin kararıyla ofise geri dönmeyip evden çalışmaya devam eden yazılım geliştiriciler ele alınmıştır. Çalışmada uzun yıllar evden çalışma deneyimi olan kişiler tercih edilmemiştir. Çünkü uzun süre boyunca uzaktan çalışma alışkanlığına sahip olan çalışanların ve örgütlerin muhtemel zorluklara karşı daha çevik ve hazır olabileceği düşünülmüştür.

Yapılan analizler sonucunda evden çalışmanın avantajları ve dezavantajları olmak üzere iki ana tema oluşturulmuştur. Araştırma kapsamında yapılan görüşmelerin analiz edilmesi sonucunda evden çalışmanın en büyük avantajının işe gidiş-geliş kaynaklı zaman tasarrufu olduğu görüşü hâkim olduğu görülmüştür. Geleneksel olarak ofisten çalışmada evden işe gidiş ve gelişte önemli bir zaman geçmektedir. Bu zaman kaybı büyükşehirlerde yaşayan insanlar için trafik gibi sorunlar da dahil edildiğinde hem günlük yaşam kalitesini hem de verimliliği düşürebilmektedir. Uzaktan çalışma hem maddi hem de zaman açısından tasarruf sağlamaktadır (Tuna ve Türkmendağ, 2020). Çalışanların iş yerlerine gitmek ve geri dönmek için harcadıkları zaman, işe başlamadan önce yorgunluk ve stres yaratarak, iş-yaşam dengesini olumsuz etkilemektedir (Alper, 2020). Çalışanların günlük işe gidip gelme zahmetinden kurtulması, günlük trafikte stres yaşamaması, kolay kolay yorulmaması, trafik tartışmaları ve geç kalma deneyimleri göz önünde bulundurulduğunda evden çalışmanın yaşam kalitesini arttırdığı söylenebilir (Jalagat ve Jalagat, 2019). Araştırma sonucunda evden çalışmanın avantajları olarak bir diğer görüş, odaklanmaktır. Ofis ortamının çevresel etkilerinden uzak olmak çalışma sırasında odaklanmayı artırabilir. Ancak diğer taraftan odaklanma çalışan kişinin medeni durumu ve ev içi aile ortamından da etkilenebilir. Bunun dışında evden çalışan kişi ev içerisinde izole bir çalışma ortamı hazırlama imkanına sahipse de odaklanma düzeyi artabilir. Öz disiplini yüksek, düzenli ve planlı çalışanların evden çalışma durumunda işe odaklanmaları daha da kolaylaşabilir. Özellikle çalışma saatlerinin belirlenmesi, günlük planlamanın yapılması, ev ortamında çevredekilerle sınırların belirlenmesi gibi aksiyonlar evden çalışmanın odaklanmayı artıran faktörlerindedir (Saunders, 2017). Araştırma sonucunda evden çalışmanın avantajlarından ev konforu, etkili zaman yönetimi ve kişisel gelişim unsurları ortaya çıkmıştır. Evden çalışma ev ortamının oluşturduğu konfordan yararlanmayı sağlamakta, bireysel olarak daha etkin planlama yapabilmeye olanak tanımakta ve kişisel gelişim çalışmalarına imkân verebilmektedir.

Yapılan araştırma sonucunda evden çalışmanın psikolojik ve fiziksel izolasyona yol açabildiği anlaşılmıştır. Nitekim bu sonuç alan yazında yapılan araştırmalarda ortaya çıkan sonuçlarla benzerdir (Wang vd., 2020). Fiziksel izolasyon, uzaktan çalışanların meslektaşlarından fiziksel olarak ayrılımlarını ifade etmektedir (Bartel vd., 2012). Psikolojik izolasyon ise, kişinin diğerlerinden ayrılmış hissetmesi, arzu edilen sosyal ve etkileşimli ağ bağlantılarından yoksun olması ve "desteğe, anlayışa ve etkileşimin diğer sosyal ve duygusal yönlerine ihtiyacın karşılanmaması" (Diekema, 1992; Golden vd., 2008: 1412) anlamına gelmektedir. Evden çalışan yazılım geliştiriciler, dijital etkileşimlere rağmen, çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile fiziksel olarak ayrı oldukları için ofis ortamının sağladığı duygusal tatmini tam anlamıyla yaşayamamaktadır. Özellikle iş yoğunluğunun yüksek olduğu durumlarda, yazılım geliştiriciler için iş gününü tamamlamak ve bilgisayarı kapatıp özel yaşama geçmek zor olabilir (Hyman vd., 2003; IOSH, 2014). Bu durum, yazılım geliştiricilerin, istemeseler de daha fazla izole olmaya zorlanmalarına neden olabilir. Psikolojik izolasyon ve fiziksel izolasyon çalışanların örgütleri ile bağlarını zayıflatabilen önemli unsurlardır. İş yaşamında yalnızlık çalışan mutluluğunu olumsuz etkileyebilmektedir (Tortumlu ve Taş, 2020). Diğer taraftan yapılan başka bir araştırmada psikolojik izolasyonun çalışanların örgüte olan duygusal bağlılıklarını zayıflattığı tespit edilmiştir (Wang vd.,

2020). Bütün bu sonuçlar, evden çalışan yazılım geliştiriciler için yalnızlık ve sosyal izolasyon riskinin ciddi bir mesele olduğunu ve önemsenmesi gerektiğini göstermektedir.

Araştırmanın bir başka sonucu da evden çalışmanın yazılım geliştiricilerde bağlı oldukları örgütlere olan aidiyet hissini zayıflattığına yöneliktir. Evden çalışanların kurum içi etkileşimlerini dijital araçlarla uzaktan gerçekleştirmesi bu sonucu ortaya çıkarmış olabilir. Farklı bir açıdan, daha önce ofis ortamını deneyimlemiş araştırmaya katılan yazılım geliştiriciler, fiziksel olarak paylaşım yapabilmenin örgütle oluşan bağda etkili olduğunu düşünmektedir. Fiziksel olarak izole edilmiş çalışanlar, organizasyonlarında daha az saygı gördüklerine ve eşdeğer iş arkadaşlarından daha az kariyer avantajına sahip olduklarına inanma eğilimindedirler. Bu çalışanlar ayrıca, ofiste fiziksel olarak olmadıklarında "boş iş yaptıkları" şüphesini dağıtmak için bilgi iletişim teknolojileri (BIT) aracılığıyla sürekli olarak müsait olmaları gerekebilir (Leonardi vd., 2010).

Yapılan araştırma sonucunda evden çalışanların yüz yüze etkileşime ihtiyaç duydukları anlaşılmıştır. Her ne kadar yapılan iş uzaktan çalışma fırsatı sunsa da çalışanların diğer insanlarla etkileşime girme ihtiyacını giderememektedir. Diğer taraftan evden çalışan yazılım geliştiriciler birlikte çalıştıkları çalışma arkadaşlarından kopuk olduklarını ifade etmişlerdir. Buradan da anlaşılan şudur ki, çevrimiçi ortamlarda kurulan ilişkiler rasyonel ve resmi kıvamda kalmakta, samimiyet bağlamında bir ileri düzeye taşınmamaktadır. Bu durum dolaylı olarak çalışanın örgütle olması muhtemel duygusal bağına zarar verebilir. Son olarak araştırmada evden çalışmanın ataleti ortaya çıkarabildiği anlaşılmıştır. Atalet, eyleme geçememek, tembellik etmek olarak tanımlanabilmektedir (Türkan ve Esmer, 2019). Yazılım geliştirme yoğun bir odaklanma gerektiren bir iştir (Capretz ve Ahmed, 2010). Ekran başında evden uzun soluklu çalışmalar zamanla fiziksel olarak üşengeçlik, uyuşukluk ve tembellik gibi davranışları ortaya çıkarabilir. Evden çalışma, evde çalışmanın getirdiği rahatlık ve iş yerindeki sosyal etkileşim eksikliği gibi faktörler nedeniyle bazı kişilerde fiziksel harekete ve iş yapmaya karşı bir isteksizlik oluşturabilir.

Araştırmanın ortaya koyduğu tüm sonuçlar yazılım geliştiriciler için evden çalışmanın çeşitli avantaj ve dezavantajlarının olduğunu göstermektedir. Ancak burada örgütlerin insan kaynakları politikaları için dikkate alınması gereken taraf dezavantajlardır. Dezavantajlar kapsamında evden çalışan yazılım geliştiricilerin yalnızlık, sosyal izolasyon, yüz yüze etkileşime girme ihtiyacı ve çalışma arkadaşlarından kopukluk gibi sonuçlar çalışanın fiziksel etkileşimden uzak kalması ve sosyal yaşamın hareketliliğinden yoksunluğundan kaynaklanmış olabilir. İşletmeler, evden çalışmanın muhtemel dezavantajlarını yok edecek politikalar geliştirmelidirler. Çalışanların bir araya gelmesini sağlayacak sık sık yüz yüze toplantıların, iş dışı sosyal aktivitelerin yapılması bu olumsuzlukları azaltabilir. Çalışanlar arası etkileşimi sağlayacak ve tüm bu aksiyonları planlayacak uzman bireylerin görevlendirilmesi ya da bu aktivitelerin yapılması için danışmanlık hizmetlerinden yararlanılması gerekmektedir. Bunun dışında yapılan online toplantılarda etkileşimi artırmak adına iş dışı etkinlikler, oyunlar, yarışmalar düzenlenebilir. Uzaktan çalışanların sosyal ağlarını ve ilişkilerini güçlendirmek, kurum içinde yöneticiler ve iş arkadaşları arasında duygusal bağları geliştirmek ve örgütsel bağlılığı artırmak amacıyla 'Etkileşim Birimi' adı altında ayrı bir birim kurulabilir (Tortumlu, 2022).

Bu sonuçların ortaya çıkmasında çalışanın kişilik özellikleri, çeşitli kişiye göre özel durumlar, ev ortamı, medeni durum, yaş gibi faktörler etkili olmuş olabilir. Dolayısıyla bu kapsamda yapılacak araştırmalarda bu faktörlerin araştırma konularına dahil edilmesi ile nicel ve nitel araştırma sayısının artması alan yazına büyük katkı sunacaktır.

Etik Beyan

“Yazılım Geliştiricilerin Evden Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajlarına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi” başlıklı çalışmanın yazılması ve yayınlanması süreçlerinde Araştırma ve Yayın Etiği

Tortumlu, M. (2023). Yazılım Geliştiricilerin Evden Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajlarına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(45), 1210-1224.

kurallarına riayet edilmiş ve çalışma için elde edilen verilerde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır. Çalışma için etik kurul izni alınmıştır.

Çatışma Beyanı

Yapılan bu çalışma gerek bireysel gerekse kurumsal/örgütsel herhangi bir çıkar çatışmasına yol açmamıştır.

KAYNAKÇA

- Acuna, S. T., Juristo, N. ve Moreno, A. M. (2006). Emphasizing Human Capabilities in Software Development. *IEEE Software*, 23(2), 94-101.
- Ahlers, E. (2016). Flexible and Remote Work in the Context of Digitization and Occupational Health. *International Journal of Labour Research*, 8(1-2), 85-99.
- Alper, E. N. (2020). Evden İşyerine Ulaşımında Yolda Geçen Zamanın Çalışma Yaşamının Kalitesine Etkisi. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 22(1), 53-70.
- Baltacı, A. (2018). Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Baltacı, A. (2019). Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır?. Ahi Evran Üniversitesi *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.
- Bartel, C. A., Wrzesniewski, A. ve Wiesenfeld, B.M. (2012). Knowing Where You Stand: Physical Isolation, Perceived Respect and Organizational Identification Among Virtual Employees. *Organization Science*, 23, 743-757.
- Başkale, H. (2016). Nitel Araştırmalarda Geçerlik, Güvenirlik ve Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1), 23-28.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. ve Ying, Z. J. (2015). Does Working From Home Work? Evidence From A Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218.
- Bloom, N., R. Han ve J. Liang (2022). *How Hybrid Working From Home Works Out*. NBER Working Paper 30292.
- Brennen, S. ve Kreiss, D. (2014). *Digitalization and Digitization*. <http://culturedigitally.org/2014/09/digitalization-and-digitization/>, (03.2023).
- Capretz, L. F. ve Ahmed, F. (2010). Making Sense of Software Development and Personality Types. *IT Professional*, 12(1), 6-13.
- Connelly, L. M. (2016). Trustworthiness in Qualitative Research. *Medsurg Nursing*, 25(6), 435-437.
- Creswell, J. W. (2002). *Educational Research: Planning, Conducting and Evaluating Quantitative*. Prentice Hall Upper Saddle River, NJ.
- Creswell, J. W. (2003). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. California: Sage Publications.
- Denzin, N. K. ve Lincoln, Y. S. (2008). Introduction: The Discipline and Practice of Qualitative Research. N. K. Denzin ve Y. S. Lincoln (Eds.), *Strategies of Qualitative Inquiry* içinde (ss. 1-43).
- Diekema, D. A. (1992). Aloneness and Social Form. *Symbolic Interaction*, 15(4), 481-500.

- Tortumlu, M. (2023). Yazılım Geliştiricilerin Evden Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajlarına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(45), 1210-1224.
- Evans Data (2019). *Global Developer Population and Demographic Study*. <https://evansdata.com/press/viewRelease.php?pressID=278>, (03.2023).
- Golden, T.D., Veiga, J.F. ve Dino, R.N. (2008). The Impact of Professional Isolation on Teleworker Job Performance and Turnover Intentions: Does Time Spent Teleworking, Interacting Face-To-Face or Having Access to Communication-Enhancing Technology Matter? *Journal of Applied Psychology*, 93, 1412-1421.
- Graziotin, D., Fagerholm, F., Wang, X. ve Abrahamsson, P. (2018). What Happens When Software Developers Are (Un) Happy. *Journal of Systems and Software*, 140, 32-47.
- Graziotin, D., Wang, X. ve Abrahamsson, P. (2015). How Do You Feel, Developer? An Explanatory Theory of the Impact of Affects on Programming Performance. *PeerJ Computer Science*, 1, 18.
- Green, N., Tappin, D. ve Bentley, T. (2020). Working From Home Before, During and After The COVID-19 Pandemic: Implications For Workers and Organisations. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 45(2), 5-16.
- Hyman, J., Baldry, C., Scholarios, D. ve Bunzel, D. (2003). Work–Life İmbalance in Call Centres and Software Development. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2), 215-239.
- IOSH. (2014). *IOSH Home Office, Mobile Office Managing Remote Working*, <https://iosh.com/resources-and-research/resources/home-office-mobile-office-managing-remote-working> (16.01.2023)
- Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K. ve Hansen, J. P. (2021). Six Key Advantages and Disadvantages Of Working From Home in Europe During COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1826.
- Jalagat, R. ve Jalagat, A. (2019). Rationalizing Remote Working Concept and It's Implications on Employee Productivity. *Global Journal of Advanced Research*, 6(3), 95-100.
- Leonardi, P. M., Treem, J. W. ve Jackson, M. H. (2010). The Connectivity Paradox: Using Technology To Both Decrease and Increase Perceptions Of Distance In Distributed Work Arrangements. *Journal of Applied Communication Research*, 38(1), 85-105.
- Lichtman, M. (2012). *Qualitative Research in Education: A User's Guide*. Sage publications.
- Meyer, A. N., Barton, L. E., Murphy, G. C., Zimmermann, T. ve Fritz, T. (2017). The Work Life of Developers: Activities, Switches and Perceived Productivity. *IEEE Transactions on Software Engineering*, 43(12), 1178-1193.
- Molla, R. (2019). *How Remote Work is Quietly Remaking Our Lives*. <https://www.vox.com/recode/2019/10/9/20885699/remote-work-from-anywhere-change-coworking-office-real-estate/> (02.2023).
- Morgan, D. L. ve Morgan, R. K. (2008). *Single-Case Research Methods For The Behavioral And Health Sciences*. SAGE Publications.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A. ve Hamid, M. A. (2020). Working From Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and It's Impacts on Work Productivity. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 4(1), 13.
- Neuman, W. L. ve Robson, K. (2014). *Basics of Social Research*. Pearson Canada Toronto.
- Nilles, J.M. (1994). *Making Telecommuting Happen*. Van Nostrand Reinhold, New York.

- Tortumlu, M. (2023). Yazılım Geliştiricilerin Evden Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajlarına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(45), 1210-1224.
- Novielli, N., Calefato, F. ve Lanubile, F. (2015). *The Challenges of Sentiment Detection in The Social Programmer Ecosystem*. In Proceedings of the 7th International Workshop on Social Software Engineering, 33-40.
- Olson, M. H. ve Primps, S. B. (1984). Working At Home With Computers: Work and Nonwork Issues. *Journal of Social Issues*, 40(3), 97-112.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri* (M. Bütün ve S. B. Demir, Çev. Ed.). Ankara: Pegem.
- Polat, A. (2022). Nitel Araştırmalarda Yarı-Yapılandırılmış Görüşme Soruları: Soru Form ve Türleri, Nitelikler ve Sıralama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), 161-182.
- Roulston, K. (2010). *Reflective Interviewing: A Guide To Theory and Practice*. Los Angeles: Sage.
- Rose, P., Beeby, J. ve Parker, D. (1995). Academic Rigour in the Lived Experience of Researchers Using Phenomenological Methods in Nursing. *Journal of Advanced Nursing*. 21(6), 1123-1129. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1995.21061123.x>
- Rubin, H. J. ve Rubin, I. S. (2012). *Qualitative Interviewing: The Art of Hearing Data*. Los Angeles: Sage.
- Sandelowski, M. (1986). The Problem of Rigor in Qualitative Research. *Advances in Nursing Science*, 8(3), 27-37.
- Saunders, E. G. (2017). *How To Stay Focused When You're Working From Home*. Harvard Business Review.
- Society of Human Resource Management (2016). *Employee Benefits: Looking Back At 20 Years of Employee Benefits Offerings in the U.S.* Alexandria, VA: Society of Human Resource Management.
- Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernandez-Macías, E. ve Bisello, M. (2020). *Teleworkability And The COVID-19 Crisis: A New Digital Divide?* JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology.
- Tokdemir, G. (2022). Software Professionals During The COVID-19 Pandemic in Turkey: Factors Affecting Their Mental Well-Being and Work Engagement in the Home-Based Work Setting. *Journal of Systems and Software*, 188, 111286.
- Tortumlu, M. ve Taş, M. A. (2020). İşyeri Kabalığı ve Mutluluk İlişkisinde İş Yaşamında Yalnızlığın Düzenleyici Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 706-719.
- Tortumlu, M. (2022). *Evden, Ofisten ve Hibrit Çalışanlar Arasında Karşılaştırmalı Bir Araştırma: İş Yaşamında Yalnızlık, İşe İlişkin Duygusal İyi Oluş, Lider Üye Etkileşimi ve Çalışma Arkadaşları Etkileşimi (Doktora tezi)*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Tuna, A. A. ve Türkmenbaş, Z. (2020). Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3246-3260.
- Türkan, A. ve Esmer, Y. (2019). Örgütsel Atalet Kavramına Teorik Bir Bakış. *Stratejik Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 525-534.
- Upwork (2019). Future Workforce Report. How Millennials and Gen Z are Redefining the Workforce. <https://www.upwork.com/i/future-workforce/fw/2019/> (03, 2023).

- Tortumlu, M. (2023). Yazılım Geliştiricilerin Evden Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajlarına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(45), 1210-1224.
- Van Manen, M. (1990). *Researching Lived Experience: Human Science for an Action Sensitive Pedagogy*. London: Althouse Press.
- Vilhelmson, B. ve E. Thulin (2016). Who and Where Are The Flexible Workers?, Exploring The Current Diffusion of Telework in Sweden. *New Technology, Work and Employment*, 31(1), 77–96.
- Weiss, R. S. (1994). *Learning From Strangers: The Art and Method of Qualitative Interview Studies*. New York: Free Press.
- Wang, W., Albert, L. ve Sun, Q. (2020). Employee Isolation and Telecommuter Organizational Commitment. *Employee Relations: The International Journal*, 42(3), 609-625.
- Wilson, A. (2015). A Guide to Phenomenological Research. *Nursing Standard*, 29(34), 38-43. <https://doi.org/10.7748/ns.29.34.38.e8821>.
- Wontorczyk, A. ve Roźnowski, B. (2022). Remote, Hybrid, and On-Site Work during the SARS-CoV-2 Pandemic and the Consequences for Stress and Work Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 2400.
- Yağar, F. ve Dökme, S. (2018). Niteliksel Araştırmaların Planlanması: Araştırma Soruları, Örneklem Seçimi, Geçerlik ve Güvenirlik. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), 1-9.
- Yasenov, V. (2020). *Who Can Work From Home?* IZA Discussion Paper No. 13197, Bonn, Germany.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. (9. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Extended Abstract

Investigation of Software Developers' Views on the Advantages and Disadvantages of Working from Home

Aim: The aim of this study is to examine the working from home experiences of software developers who transitioned to working from home following the business decision made in the aftermath of the COVID-19 pandemic. To address this, the following research question was formulated: What are your experiences as a working from home worker regarding working from home?

Method: In this study, an attempt has been made to explore how software developers working from home assess their experiences of working from home. The research employs the phenomenological research design as a qualitative research method to examine the experiences of software developers working from home in the software industry.

Working Group: The study group consists of 19 software developers who, prior to the COVID-19 pandemic, worked in the office but transitioned to full-time working from home following the organization's decision during the pandemic restrictions. The working from home software developers are individuals who, as a result of their organizations' commitment, can perform their duties from a different city or country, utilizing working from home computing and software programs.

It is understood that 26.3% (n=5) of the individuals participating in the research are female, while 73.7% (n=14) are male software developers. Within the study group, 26.3% (n=5) of the individuals are in the 20-24 age range, 52.6% (n=10) are in the 25-29 age range, and 21.1% (n=4) are in the 30-34 age range. Participants' professional experience reveals that 52.6% (n=10) have 3-5 years of experience, 36.8% (n=7) have 6-8 years, and 10.6% (n=2) have 9 years or more. In terms of marital status, 68.4% (n=13) of the study group is single, while 31.6% (n=6) is married. Education-wise, 78.9% (n=15) of the participants have a bachelor's degree, and 21.1% (n=4) have a postgraduate education. Geographically, 63.2% (n=12) of the software developers participating in the research reside in Istanbul, 21.1% (n=4) in Ankara, and 15.7% (n=3) in Izmir.

Findings: The responses provided by the participants and the outcomes of the interviews were categorized into two main themes: the advantages of working from home and the disadvantages of working from home. The responses to the research questions have been categorized under two overarching themes, comprising a total of 10 distinct codes. These include advantages of working from home, such as time savings related to commuting, increased focus, home comfort, effective time management, and personal development. In the theme of disadvantages of working from home, the responses are grouped under codes such as loneliness and social isolation, a diminished sense of belonging, the need for face-to-face interaction, detachment from coworker, and inertia.

Conclusion: As a result of the research, it has been determined that working from home software developers perceive time savings related to commuting, increased focus, home comfort, effective time management, and personal development opportunities as advantages of working from home. On the other hand, it is understood that loneliness and social isolation, a diminished sense of belonging, the need for face-to-face interaction, detachment from colleagues, and inertia are among the disadvantages of working from home.

The findings of the research indicate various advantages and disadvantages of working from home for software developers. However, a crucial aspect to consider for organizational human resources policies is the identified disadvantages. Within the scope of disadvantages, results such as loneliness, social isolation, the need for face-to-face interaction, and detachment from colleagues among working from home software developers may stem from the absence of physical interaction and the lack of vibrancy in social life. Businesses should develop policies to mitigate the potential disadvantages of working from home. Regular face-to-face meetings to facilitate employee gatherings and organizing non-work-related social activities can help reduce these drawbacks. Assigning specialists to foster interpersonal interactions among employees and planning these actions, or seeking consultancy services for such activities, is essential. Additionally, to enhance interaction during online meetings, non-work-related activities, games, and contests can be organized. A separate unit, as the 'Interaction Unit,' can be established with the purpose of strengthening the social networks and relationships of telecommuters, fostering emotional bonds among managers and colleagues within the organization, and enhancing organizational commitment.