

**PANDEMİYLE BAŞLAYAN UZAKTAN ÇALIŞMA: TÜRKİYE HİZMET SEKTÖRÜNDE
BİR FENOMENOLOJİK ARAŞTIRMA¹****Birol ALTUN²** **Serap PALAZ³** **ÖZET**

Bu çalışmanın amacı, yakın dönemde yaşanan küresel bir sağlık krizi olan Covid-19 pandemisinin etkisiyle yaygınlaşan uzaktan çalışma modelinin, çalışanlar açısından avantajlarını ve dezavantajlarını ortaya koymaktır. Geleneksel ofis temelli çalışma modelinde olduğu gibi, uzaktan çalışma modelinde de çalışanlar açısından çeşitli olumlu ve olumsuz yönler bulunmaktadır. Pandemi ile birlikte hayatımıza giren uzaktan çalışma uygulaması, özellikle daha bağımlı ve belirsiz süreli iş sözleşmelerine sahip çalışanlar için hem Türkiye’de hem de dünyada yeni bir deneyim olmuştur. Üretim ve tarım gibi sektörlerde yaygın bir uygulama alanı bulamayan bu model, özellikle hizmet sektöründe hızla benimsenmiştir. Bu nedenle, bu araştırma Türkiye’de pandemi sürecinde alınan önlemlerle birlikte yaygınlaşan uzaktan çalışma modelinin çalışma yaşamına etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışanların ilk kez deneyimledikleri bu konuya ilişkin algıları, deneyimleri ve bu duruma yönelik tutumları nitel araştırma yöntemi ile ayrıntılı olarak incelenmiştir. Araştırma, 27 katılımcı ve 33 yarı yapılandırılmış açık uçlu sorudan oluşan bir metinle yürütülmüştür. Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Katılımcı grubu kartopu örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Katılımcı grubundan elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. Araştırma sonucunda, uzaktan çalışmanın salgından korunma, esnek çalışma imkânı, çalışan özerkliği ve istihdama katkı gibi olumlu etkilerinin bulunduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, sosyal izolasyon, uzun çalışma süreleri, ergonomik yetersizlikler ve iletişim sorunları gibi olumsuzluklara da dikkat çekilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan Çalışma, Covid-19, Nitel Araştırma, Uzaktan Çalışmanın Avantajları, Uzaktan Çalışmanın Dezavantajları

¹ Bu makale, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı’nda hazırlanmakta olan “Covid-19 Pandemi Döneminde Hizmet Sektöründe Uzaktan Çalışmaya Yönelik Fenomenolojik Bir İnceleme” başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

² Doktora Öğrencisi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, altunbirol38@gmail.com

³ Prof. Dr., Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, spalaz@bandirma.edu.tr



**REMOTE WORKING STARTED WITH THE PANDEMİC: A PHENOMENOLOGİCAL
RESEARCH IN THE TURKİSH SERVICE SECTOR**

ABSTRACT

The aim of this study is to reveal the advantages and disadvantages of the remote working model, which has become widespread due to the impact of the Covid-19 pandemic, a recent global health crisis, for employees. As with the traditional office-based working model, the remote working model also has various positive and negative aspects for employees. The remote working practice that came into our lives with the pandemic has been a new experience both in Turkey and around the world, especially for employees who are more dependent and have indefinite-term employment contracts. This model, which could not find widespread application in sectors such as manufacturing and agriculture, was quickly adopted especially in the service sector. Therefore, this research aims to examine the effects of the remote working model, which has become widespread with the measures taken during the pandemic in Türkiye, on working life. The perceptions, experiences and attitudes of the employees towards this issue, which they experienced for the first time, were examined in detail with the qualitative research method. The research was conducted with a text consisting of 27 participant and 33 semi-structured open-ended questions. Purposive sampling method was used in the study. The sample group was determined by the snowball sampling method. The data obtained from the participant group was subjected to content analysis. As a result of the research, it was determined that remote working has positive effects such as protection from the epidemic, flexible working opportunities, employee autonomy and contribution to employment. However, negative aspects such as social isolation, long working hours, ergonomic inadequacies and communication problems were also highlighted.

Keywords: Remote Working, Covid-19, Qualitative Research, Advantages of Remote Working, Disadvantages of Remote Working

1. GİRİŞ

2019 yılı Aralık ayında Çin'in Wuhan eyaletinde ortaya çıkan ve kısa süre içerisinde tüm dünyayı saran Covid-19, Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından 11 Mart 2020 tarihinde pandemi (salgın hastalık) olarak ilan edilmiştir (WHO, 2020). Pandemi değişik mutasyonlara uğrayarak etkinliğini Mart 2022 yılına kadar sürdürmüştür. DSÖ'nün verilerine göre, küresel olarak Ağustos 2024 tarihinde DSÖ'ne bildirilen 7.058.381 ölüm vakası ile birlikte 775.917.102 onaylanmış Covid-19 vakası meydana gelmiştir. Ağustos 2024 tarihli kayıtlara göre dünya genelinde toplam 13.640.000.000 doz aşı yapılmıştır (WHO, 2023). Hükümetlerin aldığı önlemler ve geliştirilen birçok aşı ve yaygın aşılama pandeminin sönmelenmesine neden olmuştur.

Pandemi dünyada birden fazla ülkede veya kıtada, çok geniş bir alanda yayılan ve etkisini gösteren salgın hastalıklara verilen genel isimdir. DSÖ'nün tanımlamasına göre, bir hastalığın pandemi olabilmesi için genel ifadelerle üç kriter aranmaktadır. Bunlar arasında; yeni bir virüs veya mutasyona uğramış bir etken olması, insanlara kolayca geçebilmesi, insandan insana kolay ve sürekli bir şekilde bulaşması olarak sayılabilir. (WHO, 2020). DSÖ Başkanı Tedros Adhanom Ghebreyesus, 31 Aralık 2019 tarihinde Covid-19 kodlamasının açılımını; “korona” için “CO”, “virüs” için “VI”, “hastalık” için “D” şeklinde tanımlamıştır. 19 ise yılı ifade etmektedir. Böyle bir isim, belirli bir bölgeyi, hayvan türlerini veya insanı damgalamaktan kaçınmak için seçilmiştir (WHO, 2020). Pandemi öncelikle sağlık (can güvenliği) olmak üzere sosyal ve ekonomik olarak büyük etkiler meydana getirmektedir.

Covid-19 pandemisi bir sağlık krizi olmasına rağmen ekonomik, sosyal ve çevresel etkiler meydana getirmektedir. Pandeminin yayılmasını önlemek ve pandemiye ortadan kaldırmak amacıyla alınan karantina ve kapanma önlemleri, dünya ekonomileri üzerinde olumsuz etkiler yapmıştır. Turizm, seyahat ve perakende gibi iş alanları pandemiden olumsuz etkilenmişlerdir. Alınan önlemler dünya işgücü piyasalarına olumsuz etkiler yapmış olup, işgücü piyasalarında bozulmalara neden olmuştur. Özellikle işsizlik ve istihdam alanında olumsuz etkiler göstermiş olup, tüm ülkelerde işsizlik oranları artma eğilimine girmiştir. İstihdam alanında ise daralmalar meydana gelmiş, bu dönemde pandeminin etkisi ile ülkelerin Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla (GSYH) ve hane halkı gelir miktarlarında daralmalar meydana gelmiştir. Dünya genelinde istihdamda bu dönemde %2,4 düzeyinde düşüş yaşanmıştır. Bu yüzde oranı da 114.000.000 istihdam kaybı anlamına gelmektedir. Dünya genelinde çalışabilecek çalışma çağındaki nüfusu oluşturan 15-64 yaş aralığındaki nüfusun haftalık çalışma saatlerinde -2,5 değişim yaşanmış olup, haftalık çalışma saatleri azalmıştır. Aynı şekilde bu dönemde dünya genelinde 233.000.000 saat iş kaybının olduğunu belirtilmektedir. 2019-2020 yılları arasındaki dönemde dünya genelinde işsizlik %1,1 oranında artmışken, sayısal olarak da 33.000.000 çalışan işsiz kalmıştır (ILO, 2021)

Pandemi ile mücadele kapsamında ülkeler tarafından karantina ve kapanma önlemleri uygulanmaya başlanmıştır. İşgücü piyasalarında işlerin yürütülmesi için dünyada ve ülkemizde, esnek çalışma modellerinden olan uzaktan çalışma modeline geçilmiştir. Uzaktan çalışma modeli hem kamu sektöründe hem de özel sektörde uygulanmıştır. Dördüncü sanayi devrimi ile gelişen teknolojik ve dijital ilerlemeler uygulamayı kolaylaştırmaktadır. Özellikle pandemi öncesinde gelişmiş ülke iş piyasalarında yaygınlaşan uzaktan çalışma modeli bu dönemde tüm dünya ülkeleri işgücü piyasalarında uygulanmaya başlamıştır. Bu dönemde uzaktan çalışma oranları hizmet sektörünün yaygın olduğu gelişmiş ülkelerde %45 oranlarına ulaşmaktadır (EUROFOUND, 2020). Ülkemizde bu dönemde yapılan çalışmalar göstermiştir ki bu oran %35 seviyelerine ulaşmaktadır. Pandemi sonrası yapılan çalışmalarda pandemi bitimiyle bu modelin uygulanmasının oranlarının düşmesine rağmen yaklaşık %17 oranında uygulanmaya devam edeceği vurgulanmaktadır (EUROFOUND, 2020).

Uzaktan Çalışma ile ilgili yürütmüş olduğumuz nitel araştırmamızın ana problemi “Pandemi öncesinde uzaktan çalışma deneyimi bulunmayan ve bu modeli ilk kez bu dönemde uygulamak durumunda kalan çalışanlar, bu süreci nasıl yaşamışlardır?” Söz konusu süreci hangi bağlamda anlamlandırmaktadırlar?” olarak belirlenmiştir. Ayrıca araştırmamızın ana problemlerine bağlı olarak alt problemler oluşturulmuştur. Uzaktan çalışma fenomeninin çalışanlar açısından avantaj ve dezavantajları olmuş mudur? İlk defa deneyimledikleri bu süreç içerisinde ne gibi zorluklarla karşılaşmışlardır? Bütün bu deneyim sonucunda fenomen ile ilgili duygu ve düşünceleri nelerdir? Bu makale çalışmasında alt problemlerden olan “Uzaktan çalışma fenomeninin çalışanlar açısından avantaj ve dezavantajları olmuş mudur?” problemi ele alınıp incelenmektedir.

Araştırmanın konusu Covid 19 Pandemisi süresince çalışma hayatında yaşanan zorunlu nitelikteki dönüşümlerden biri olan uzaktan çalışma modelidir. Çalışma ile pandemi süresince uzaktan çalışma modeli ile çalışanların, çalışma deneyimlerinin ortaya konulması hedeflenmektedir. Bu çalışmanın amacı yakın tarihli bir sağlık krizi olan pandemi nedeniyle ilk defa ve zorunlu olarak uzaktan çalışmak durumunda olan çalışanların bu dönemde yaşadıkları deneyimleri ve modeli nasıl anlamlandırdıklarını ortaya koymaktır. Ayrıca uzaktan çalışma modelinin çalışanlar açısından avantajlarını ve dezavantajlarını belirlemek, uygulama sırasında yaşanan sorunları ele alıp, bu konuda yapılan tartışmalara değinerek ileride yapılması gereken düzenlemelere yol göstermek amaçlanmaktadır. Bu çalışma çalışma hayatlarında ilk defa uzaktan çalışma modelini deneyimleyen kişilerin deneyimlerine yer vermesi açısından önemlidir. Bu kişilerle bu türden çalışma yapılması literatüre katkı sunmaktadır.

Araştırmanın kapsamını, Covid-19 pandemisi ile birlikte dünyada olduğu gibi ülkemizde de geniş uygulama alanı bulan ve ilk kez ve zorunlu olarak uzaktan çalışma modeli uygulayıcısı olan uzaktan çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma kapsamı belirlenirken uzaktan çalışma gerçekleştirmiş farklı mesleklerdeki kişiler bilinçli olarak belirlenmiş ve kartopu örnekleme yöntemiyle diğer uzaktan çalışanlara ulaşılarak katılımcı sayısı artırılmıştır. Araştırma kapsamına katılan ofis çalışanlarının seçiminde uzaktan çalışma yapmış ve bu konuda bilgi sahibi ofis çalışanlarının seçimine özen gösterilmiştir. Mümkün olduğunca farklı mesleklerde uzaktan çalışma deneyimine sahip çalışanlar araştırmaya katılmaya çalışılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Uzaktan Çalışma

Uzaktan çalışma işgücü piyasalarındaki esnekleşme ve pandeminin etkisi ile yaygın hale gelmiştir. Özellikle pandeminin işgücü piyasalarında yarattığı etkiyi azaltmada uzaktan çalışma modeli etkili olmaktadır. Uzaktan çalışma esnek çalışma modellerinden birisidir. Uzaktan çalışma işveren tarafından oluşturulan mekânın dışında, çalışanın evinden ya da farklı mekânlardan (uydu ofis)

çalışmanın yürütülmesidir (ILO, 2016). Çalışan bilgi işlem aletlerinin verdiği imkân sayesinde işyeri ile bağlantılı kalabilmekte ve hizmet üretimini gerçekleştirebilmektedir.

Uzaktan çalışma kavramının tanımı konusunda tam bir netlik yoktur. Literatürde başlangıçta tele çalışma olarak tanımlanan model zamanla uzaktan çalışma şeklinde kavramsallaştırılmıştır. Bu yüzden alan yazında bu çalışma şekli yerine kullanılan farklı kavramlar mevcuttur. Bu kavramlar tele çalışma, telecommuting, e-çalışma (e-work), uzaktan çalışma (remote work), sanal çalışma (virtual work), dağıtılmış çalışma (distributed work), vardiyalı çalışma, esnek çalışma (flexible work), mesafeli çalışma (distance working), evden çalışma (work from home) şeklinde kavramsallaştırılmıştır. Çalışmamızda uzaktan çalışma (remote work) kavramı kullanılacaktır (ILO, 2016; ILO, 2020).

Gerçek anlamda ilk “uzaktan çalışma” olarak tanımlanan tele çalışma biçimi 1970’lerde Kaliforniya’da Bilgi Teknolojileri (IT) sanayisindeki çalışanların evlerinden çalışmaları için bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarını kullanmaya başlamasıyla ortaya çıkmaktadır. Bu dönemde daha önceki endüstriyel ve büro işlerinde olduğu gibi, kadınların gelir elde etmelerine ve yine evde bulunmalarına ve evde ücretsiz bakım işi yapmalarına izin vermenin bir yolu olarak savunulmaktadır. Covid-19 salgınından önce uzaktan çalışma modeli gelişmiş ülkeler işgücü piyasalarında, çok yoğun olmamakla birlikte hizmet sektöründe beyaz yakalı olarak ifade edilen çalışanlar tarafından uygulanıyordu. Çalışanların yalnızca küçük bir yüzdesi bunu kalıcı olarak yapıyordu. Amerikan zaman kullanımı anketine göre ücretli ve maaşlı çalışanların % 29’u evden çalışabiliyordu, ancak yalnızca % 4’ü bunu yapmalarını gerektiren işlere sahipti (Abolina ve Veselova, 2021: 11; ILO, 2020).

Uzaktan çalışma çalışanların işverenin oluşturmuş olduğu mekânın dışında çalışma faaliyetlerini yürütmesidir. Çalışanlar teknolojik aletler sayesinde uzaktan çalışmalarını yürütmektedirler. Çalışanlar işveren kuruluşunun bulunduğu bölgede veya dışında bu faaliyetlerini yürütebilmektedirler. Uzaktan çalışma kısaca işin tamamen veya kısmen yürütülmekte olduğu (ofis, fabrika) yer dışında alternatif bir çalışma ortamında gerçekleştirilmesidir. Halk sağlığı nedeniyle pandemi döneminde bu yerler insanların barındıkları evleri olmuştur. Fakat uzaktan çalışma denilince sadece ev anlaşılmaz. Çalışanlar faaliyetlerini farklı mekânlarda da yürütebilirler. Uzaktan çalışma amacıyla tasarlanmış uydu ofislerde, komşu bürolarda ve geçici iş istasyonlarında çalışma gerçekleştirilebilir. Ayrıca teknolojik aletler sayesinde mobil (hareket halinde) olarak uzaktan çalışma gerçekleştirilebilir. Bu durumu değerlendirirken kişinin mesleği ve istihdamdaki durumunu göz önünde bulundurmak gerekir. Bu durum bağımlı çalışan ve bağımsız çalışanlar açısından farklı sonuçlar verir. Bağımlı çalışanlar için bu durum işin, işçinin bağımlı olduğu ekonomik birimin binaları, tesisleri, işveren ofisi, şantiye çiftlik ve atölyede gerçekleştirilmesidir. Bağımlı çalışan açısından yapılan iş ve çalışma şeklinin bağımlı olduğu ekonomik birim (işveren) tarafından onaylanması gerekmektedir. İş ekonomik birimin veya müşterinin kontrolü altında olmayan işçinin kendi evi, ortak çalışma alanları, uzaktan çalışma mekânları ve kafeleri içerebilir. Bağımsız çalışanlar için durum biraz farklıdır. Bağımsız çalışanlar daha çok kendi hesabına

çalışan kişileridir. Bu kişiler işleri işletmenin veya bir müşterinin sabit binaları veya işçinin kendi evi dışında alternatif bir yerde yürütüyorlarsa bu durum uzaktan çalışma olarak tanımlanabilir (Aydınöz,2014: 33; Bazzani ve Miguel, 2024: 17; Demircioğlu, 2022: 27; ILO, 2020; Özcan, 2018: 30; Şanlı, 2023: 26; Vartiainen, 2021: 15).

Tele Çalışma (Telework) teknolojik ve bilimsel gelişmelere bağlı olarak işgücü piyasalarının esnekleştiği dönemlerde yayılmaya başlayan fakat işgücü piyasalarında çok yaygın olmayan bu çalışma şekli pandemi dönemi ile yaygınlaşmıştır. Kişiler bilgisayar, tablet ve telefonlarla işler yapmaya başlamışlardır. Tele çalışma uzaktan çalışma gibi alternatif ortamlarda, ofis dışında gerçekleşse de tele çalışma uzaktan çalışmanın bir alt kategorisi olarak tanımlanabilir. İşin tamamen veya kısmen varsayılan işyeri dışında alternatif bir yerde yapılması anlamına gelmektedir. Bu çalışma şeklinde bilgi ve iletişim teknolojileri yoğun olarak kullanılmaktadır. Burada önemli olan kişisel elektronik eşyaların kullanılmasıdır. Tele çalışmayı oluşturan üç tane unsur bulunmaktadır. Bunlar teknoloji (bilgisayar, tablet, telefon ve diğer teknolojik aletler), organizasyon (asıl iş yerine bağımlılık durumu) ve mesafedir (çalışmanın iş yeri dışında gerçekleştirilmesi). Tele çalışma işin yapılış şekline göre dörde ayrılmaktadır. Evde tele çalışma özellikle bilgisayar programcıları, muhasebeciler, finansçılar ve yazılımcılar bu şekilde çalışmayı tercih ederler. Tele merkezde tele çalışma, uydu ofislerde, komşu bürolarda ve tele köylerde çalışma gerçekleştirilir. Geçici mobil tele çalışma, hareket halinde dışarda müşteri ziyaretlerinde bu şekilde çalışılır. Karma tele çalışma, iş yeri dışındaki evde, uydu bürolarda ya da mobil şekilde çalışmadır (Bazzani ve Miguel, 2024: 17; Demircioğlu, 2022: 26; ILO,2020; Özcan, 2018: 40; Şanlı, 2023: 27; Vartiainen, 2021: 15).

Evde Çalışma (Work At Home) sanayi devrimi öncesi dönemde yaygın olan daha çok endüstriyel amaçla yapılan çalışma şeklidir. Bu tarz çalışma şekli 15 yy. Avrupa tarım toplumlarında yerel pazarlara mal üretimi şeklindedir. Bu tarz çalışma sipariş üzerine imalat sistemi (putting out system), aile içi imalat veya ev imalatı (ev sanayisi) olarak adlandırılmaktadır. Kırsal kesimlerde yaşayan çalışanlar işverenlerden aldıkları ara ürünlerle ilgili basit işçilikleri evlerinden yapmakta ve ek bir gelir elde etmektedirler. Ayrıca tarım ekonomilerinde gerçekleştirilen işlerde bundan sayılmaktadır. Bu küçük üreticiler kendi evlerinde, kendi üretim araçlarını kullanarak, tüccardan aldıkları hammadde ile genellikle tekstil alanında mevsimlik olarak çalışmaktadırlar. Tüccarlar hem satın alan girişimci hem de hammadde tedarik eden tedarikçi konumundadırlar. Evde çalışma tamamen veya kısmen işçinin kendi konutunda gerçekleşen işi ifade eder. İşin tamamının veya bir kısmının yürütüldüğü fiziksel konum, işçilerin kendi evidir. Bu konum varsayılan işyerinden bağımsızdır. Evde çalışma istihdam edilişteki statüden bağımsızdır. Hem bağımsız hem de bağımlı çalışanlar evden çalışabilirler. Uzaktan çalışmanın bir alt türü olarak evde çalışma yukarıda tanımlandığı gibi klasik evden çalışma ve evde tele çalışma şeklindedir (Cerman ve Ogilvie. 1996:1-20; ILO,2020; Mendels. F. 1972: 241-261; Tezgel, 2013: 98-114; Üşür, 2011: 221-224).

Ev Tabanlı Çalışma (Home Based Work) bu şekilde evden yapılan işler daha çok bağımsız çalışanlar tarafından yapılan, tele çalışmaya benzeyen tablet, bilgisayar ve telefon gibi bilgi işlem aletlerine dayanan çalışmadır. Bu kişiler esas işyeri kendi evleri olan işçiler olarak tanımlanabilirler. Ev eksenli çalışma evde çalışma kategorisinin bir alt kategorisidir (Bazzani ve Miguel, 2024: 17, ILO, 2020; Vartiainen, 2021: 15).

Uzaktan çalışma modeli ile ilgili olarak literatür çalışması yapıldığında modelin çalışanlar açısından birtakım avantajlarının olduğu tespit edilmektedir. Uzaktan çalışma modeli pandemi döneminde istihdama olumlu etki yapmaktadır. Özellikle hizmet sektöründe istihdam edilen çalışanların büyük bölümü işlerini bu modelle gerçekleştirebilmektedirler. İşgücü piyasalarında dezavantajlı kesimler olarak ifade edilen kadınlar, gençler, yaşlılar ve engelli çalışanlar model sayesinde istihdamda kalabilmektedirler. Bu dönemde salgından korunmak amacıyla karantina ve kapatma önlemleri uygulanmıştır. İşlerin uzaktan yapılabilmesi salgının yayılmasını engellemekte ve çalışanların salgından korunmasını sağlamaktadır. Bu model uzaktan çalışanlar için çalışma zamanlarında esneklik sağlamaktadır. Çalışanlar zamanlarını kendileri düzenleyebilmekte ve çalışma programlarını yapabilmektedirler. Çalışan verimliliğinin artışı sağlamaktadır. Çalışanlar uzaktan çalışırken standart çalışma modelinde olduğu gibi verimli çalışabildiklerini ifade etmektedirler. Çalışan özerkliği sağlamaktadır. Çalışanlar kendi planlamalarını yapabilmekte ve daha bağımsız çalışabilmektedirler. Yüksek düzeyde iş özerkliği ve inisiyatif kullanma becerisine sahip çalışanların bilgi, yetenek, deneyim ve yaratıcılıklarını daha iyi ortaya koydukları belirtilmektedir (Boztepe, 2022: 50; EC, 2024; Kıcı, 2019: 187).

Uzaktan çalışma modeli ile ilgili olarak literatür çalışması yapıldığında modelin çalışanlar açısından birtakım dezavantajlarının olduğu tespit edilmektedir. Çalışanlar uzaktan çalışırken sosyal izolasyon duygusuna kapılmaktadırlar. Ofis ortamında olmadıklarından yalnızlık hissi oluşmaktadır. Çalışanlar iş-yaşam dengesi problemleri yaşayabilmektedirler. İkisi arasında denge sağlamakta zorlanmaktadırlar. Çalışanlarda presenteizm (işte varolmama/olamama) duygusu oluşmakta ve verim ve performans düşüşü yaşanmaktadır. Normal mesai saatlerini aşan uzun çalışma saatleri meydana gelmektedir ve bu durum çalışanları yormaktadır. Ayrıca bu esnek mesai ücretleri çoğu zaman ödenmemektedir. İşverenler açısından uzakta oldukları için çalışanların denetimi problemleri çıkmaktadır. Ayrıca uzaktan çalışanlar açısından iş sağlığı ve güvenliği sorunları oluşmaktadır. Uzaktan çalışanlar uygun çalışma ortamları oluşturamadıklarında ergonomik problemler yaşanmaktadır. Uzaktan çalışma modeline uygun sosyal güvenlik düzenlemelerinin olması gerekmektedir. Ayrıca bilgi güvenliği sorunları yaşanmaktadır. İnternet üzerinden çalışılıyor olması ve ofisten uzak olunması bu türden sorunların yaşanmasına neden olmaktadır (Arslan ve Ercan, 2020: 189; Bazzani ve Miguel, 2024: 163, Baycık, Doğan, Yangın ve Yay, 2021: 1695, Boyacı, 2020, 11, Ünlü, 2021: 49-52).

3. YÖNTEM**3.1. Araştırmanın Metodolojisi**

Bu araştırma nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma sürecinde araştırmacı, keşfedici bir bakış açısıyla, bireylerin algıları, duyguları, tecrübeleri, düşünceleri gibi öznel verilerden hareket ederek, sosyal gerçekliğin doğasını anlamaya çalışmaktadır. Araştırmamızda nitel araştırma desenlerinden olan fenomenolojik araştırma deseni kullanılmıştır. Bu araştırma deseni bireylerin belirli bir fenomene yönelik algılarını, duygularını ve deneyimlerini somutlaştırmak için kullanılmaktadır. Bu araştırma deseni ile yapılan çalışmalarda bireylerin yaşantılarını ve deneyimlerini nasıl yorumladıklarına ve anlamlandırdıklarına odaklanılmaktadır. Çalışmamızda fenomen olarak “uzaktan çalışma” deneyimi belirlenmiştir. Uzaktan alışma deneyimine katılmış kişilerin deneyimlerinden yararlanarak, fenomen detaylıca anlaşılmaya çalışılmıştır (Creswell, 2019: 14).

3.2. Araştırmanın Örneklem Seçimi

Bu araştırmada örneklem seçiminde amaçlı örnekleme yöntemi seçilmiştir. Bu yöntem araştırmacının çalışmaya katılacak bireyleri ve mekânları seçmesine imkân vermektedir. Araştırmacı, çalıştığı kişilerin vermiş olduğu kararlar çerçevesinde bilgiler vermesini arzular. Örneklem seçiminde amaçlı örneklem türlerinden biri olan kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır. . Sorulara cevap veren ilk katılımcılardan örnekleme arttırmak amacıyla, uzaktan çalışma yapmış arkadaşları ya da tanıdıklarının iletişim bilgileri istenerek sorular kendilerine yönlendirilmiş ve geri dönüşler sağlanmıştır. Örneklem büyüklüğü; verilerin çalışma için yeterli olmasına paralel olarak belirlenmiştir. Çalışmada 27 çalışandan alınan verilerle belli bir doğunluğa ulaşılmıştır. (Creswell,2023: 158-160; Kumar, 2011: 221).

3.3. Veri Toplama Yöntemi

Çalışma kapsamında yapılan veri toplama süreci Ocak 2023- Mart 2023 arası dönemde gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aşamasında, literatür taraması ve konuyu deneyimlemiş bazı kişilerle yapılan görüşmeler çerçevesinde hazırlanan, yarı yapılandırılmış açık uçlu 33 adet görüşme sorusundan oluşan soru metni, internet (e-posta) üzerinden uzaktan çalışanlara yönlendirilmiştir. Kendilerinden alınan geri dönüşler ham haliyle dosyalanmış, katılımcıların kişisel bilgileri korunmuş ve kayıtların gizliliğine özen gösterilmiştir. Cevapların kendini tekrar etmeye başlaması ile veri toplamaya son verilmiştir.

3.4. Metinlerin Analizi ve Verilerin özömlenmesi

Araştırmamızda elde ettiğimiz verileri daha detaylı analiz etmek amacıyla içerik analizinden yararlanılmaktadır. İçerik analizi toplanan verilerin daha ayrıntılı incelenmesini ve bu verileri açıklayan kavram, kategori ve temalara ulaşılmasını gerektirmektedir. Araştırmamızda toplanan verilere

odaklanılmış ve sıklıkla tekrarlanan veya katılımcıların yoğun vurgu yaptıkları olay ve olgulardan kodlara ulaşılmıştır. Kodlardan alt kategorilere ve ana kategorilere ulaşılmıştır (Baltacı, 2019: 377; Karataş, 2015: 75; Metin ve Ünal 2022:277; Özdemir, 2020: 329).

3.5. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmamıza katılan çalışanların soruları benzer şekilde algıladıkları ve deneyimlerini olduğu gibi yansıtacakları varsayılmıştır. Araştırma sorularımız birtakım varsayımlar esas alınarak oluşturulmuştur. Varsayımlarımız şu şekildedir: Uzaktan çalışma modelinin çalışanlar açısından avantajları bulunmaktadır. Uzaktan çalışma modelinin çalışanlar açısından dezavantajları bulunmaktadır.

3.6. Araştırmanın Sınırları

Araştırmamızın kısıtlarından birisi kullanılan modelin yalnızca belirli bir uzaktan çalışma modelini içeriyor olmasıdır. Çalışmamızda model olarak sadece evden çalışma esas alınmıştır. Diğer çalışma modelleri ile ilgili olarak da çalışmalar yapılabilir. Bir kısıtlılık da katılımcı grubunu oluşturan kişilerin üniversite mezunu olmalarıdır. Ancak bu durum şöyle bir avantaj yaratmaktadır. Yüksek eğitilmiş kesimlerin uzaktan çalışma modeline uyumları daha kolay olmaktadır. Bu tür çalışmalar eğitim seviyesinin düşük olduğu kesimler de dâhil edilerek tekrarlanabilir.

3.7. Etik

Çalışmada etik kurallara uyulmaktadır. Çalışmamız için gerekli olan kurul izni çalışmayı yürüttüğümüz Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik kurulundan (Toplantı No ve Karar tarihi: 2022/9 – 04./11/2022) alınmıştır. Saha çalışması kurul tarafından alınan izin sonrasında yürütülmüştür. Çalışmaya katılan kişiler kodlanmak suretiyle tanımlanmaktadır. Kendileri hakkında kişisel bilgiler istenmemiş ve temin edilme yoluna gidilmemiştir. Kendilerine gönderilen soru formlarında gönüllü katılım ve bilgilendirilmiş onay formu kullanılmıştır.

3.8. Araştırmacının Rolü

Çalışmamızı yürütürken fenomenimiz olan uzaktan çalışma modelini pandemi döneminde deneyimlemiş bir araştırmacı olarak, yaşadığım deneyimin oluşturduğu duygu ve düşüncelerden mümkün olduğunca sıyrılarak çalışma yürütülmüştür. Katılımcılara paylaşımları konusunda herhangi bir yönlendirmede bulunulmamıştır. Kendilerinin paylaştığı bilgileri en yalın haliyle aktarılmıştır. Böylece çalışılan fenomenin özünün tüm çalışmaya yansıtılması sağlanmaktadır.

3.9. Güvenirliğin ve Geçerliliğin Sağlanması

Nitel araştırmaların değerlendirilmesinde belli ölçütler mevcuttur. İnanılabilirlik ölçütü için, yapılan çalışmada katılımcıların uzaktan çalışma deneyimleri olduğu gibi yansıtılmaya çalışılmıştır.

Aktarılabirlik ölçütü için, çalışmamızın her aşaması ayrıntılı şekilde işlenmiş ve açıklanmıştır. Böylece araştırma raporunu okuyanlar, elde edilen sonuçların kendi ortamlarına uygunluğunu test edebilirler. Güvenirlik ölçütü için, veriler toplanırken katılımcılara herhangi bir yönlendirme yapılmamıştır. Veriler metin üzerinden temin edildiğinden dolayı katılımcılar geniş zaman dilimi içerisinde cevaplandırabilmişlerdir. Doğrulanabilirlik ölçütü için, çalışmamızda teyit edilebilirliği sağlamak amacıyla katılımcıların görüşlerinden örnekler verilmiştir. Kategori ve kodlamalarda titiz davranılmış konunun ayrıntıları gözden kaçırılmadan işlenmiştir (Başkale, 2016: 23; Kırıl, 2021: 98; Özcan, 2018: 101; Özdemir ve Tuti, 2021: 222).

3.10. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablo 1’de yer alan verilere göre araştırmaya katılan 27 katılımcının 13’ü kadın ve 14’ü erkektir. Araştırmada kadın erkek dengesi gözetilmiştir. Pandemi nedeniyle zorunlu uzaktan çalışma deneyimine katılmak durumunda bulunan katılımcıların yaş ortalamaları 35,6’dır. En genç katılımcı K15 ‘in yaşı 26’dır. En yaşlı katılımcı K7’nin yaşı 50’dir. Katılımcıların eğitim durumuna bakacak olursak ülkemizde yaygınlaşan üniversite eğitimi dolayısıyla bir tek K11 ön lisans, K8 ve K27 yüksek lisans mezunudur. Diğer 24 katılımcı farklı bölümlerden mezun olsalar da lisans mezunlardır. Katılımcılar kurum içi çalışma pozisyonu olarak beyaz yakalı ve uzman statüsündedirler. Katılımcıların pozisyon itibariyle yaptıkları işler normal zamanda da uzaktan çalışma modeline uygun işlerdir. Araştırmamıza katılan tüm katılımcılar hizmet sektöründe yer almaktadır. Uzaktan çalışma sektör olarak hizmet sektöründe daha rahat uygulanabilmektedir. Katılımcıların hepsi belirsiz süreli iş sözleşmesi çerçevesinde kadrolu bağımlı çalışanlardır.

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyet, Eğitim, Yaş ve Kurum içi pozisyonu

Katılımcı Kodu	Cinsiyet	Eğitim Durumu	Yaş	Kurum İçi Pozisyonu
K1	Kadın	Lisans	32	Uzman
K2	Kadın	Lisans	44	Takım Lideri
K3	Kadın	Lisans	35	Ticaret Uzmanı
K4	Kadın	Lisans	38	İthalat Uzmanı
K5	Erkek	Lisans	30	Uzman
K6	Erkek	Lisans	37	Müşavir
K7	Erkek	Lisans	50	Gümrük Müşavir Yard
K8	Erkek	Yüksek Lisans	34	Denetimci
K9	Erkek	Lisans	45	Yetkili
K10	Erkek	Lisans	38	Yönetici
K11	Kadın	Ön Lisans	29	Müşteri Temsilcisi
K12	Erkek	Lisans	34	Uzman Yardımcısı
K13	Kadın	Lisans	29	Pazarlama Sorumlu Uzmanı
K14	Kadın	Lisans	34	İK. Ekip Lideri

K15	Erkek	Lisans	26	Finans Uzmanı
K16	Erkek	Lisans	36	Yönetici
K17	Kadın	Lisans	35	Büro Elemanı
K18	Erkek	Lisans	33	Yönetici
K19	Kadın	Lisans	37	İhracat Uzmanı
K20	Kadın	Lisans	30	Satın alma Yöneticisi
K21	Erkek	Lisans	40	Yetkili
K22	Erkek	Lisans	40	İthalat Uzmanı
K23	Kadın	Lisans	34	İhracat Uzmanı
K24	Erkek	Lisans	35	Yazılımcı
K25	Kadın	Lisans	33	Pazarlama Uzmanı
K26	Erkek	Lisans	28	Metin Yazarı
K27	Kadın	Yüksek Lisans	47	Yönetici

4. ARAşTIRMANIN BULGULARI

4.1. Uzaktan Çalışma Deneyimi

Uzaktan çalışma, bireysel düzeyde çalışanların çeşitli deneyim ve algıları ile şekillenmektedir. Çalışanların psikolojik ve fizyolojik süreçleri, uzaktan çalışma modelinin etkinliğini belirleyen temel unsurlar arasındadır. Bu bağlamda, bu bölümde çalışanların yaşadığı avantajlar ve dezavantajlar ele alınmaktadır.

4.2. Uzaktan Çalışmanın Çalışanlar Açısından Avantajları

Uzaktan çalışmanın çalışanlar açısından avantajları ile ilgili elde edilen veriler incelendiğinde 5 adet avantaj boyutu elde edilmiştir (Tablo 2). Uzaktan çalışmanın kodlarını oluşturan başlıklar literatüre ve bu alanda yapılmış çalışmalarda elde edilen verilere uygundur. Fenomenolojik araştırmalarda deneyimlerin öne çıkarılması amaçlanmaktadır. Çalışmamızda hem uzaktan çalışma deneyimine sahip katılımcıların belirledikleri avantaj boyutlarına değinilmiş hem de içerik analizi ile kodlamalar yapılmıştır.

Tablo 2. Uzaktan Çalışmanın Çalışanlar Açısından Avantajları Ana Kategorisi, Alt Kategori ve Kodlar

Ana Kategori	Alt Kategori	Kodlar
Uzaktan Çalışmanın Çalışan Açısından Avantajları		Pandeminin bulaş riskinden kurtulma
		Yol, kıyafet ve yemek masrafının kısılması
		Farklı bir çalışma modelini deneyimleyip tecrübe kazanma
		Çalışma programını kendine göre yapmak ve planlamak
		Aile bireyleriyle daha fazla vakit geçirmek

Pandeminin Bulaş Riskinden Kurtulma

2019 Mart ayında pandemi ilan edilen salgına karşı alınan karantina önlemleri işgücü piyasalarında uzaktan çalışma modeline geçilmesini sağlamıştır. İnsandan insana hava yoluyla bulaşan salgına karşı insanların çalışmalarını evlerinden yapmaları hem işlerin aksamaması hem de hastalığın bulaş riskinin azalmasına neden olmuştur (WHO, 2020). Katılımcılardan K1 ve K5 bu durumu aşağıdaki şekilde ifade etmişlerdir.

“Ailem ve ben hastalığın bulaş riskinden uzak kalmıştık, Hem işlerimizi yürütebiliyor hem de hastalıktan uzak kalıyorduk” (K1, Kadın, Uzman)

“Hastalansak bile ailecek kendi evimizde karantina tedbirlerine uyum sağlayabiliyorduk. Bu şekilde hastalığı etrafımızdaki insanlara bulaştırmıyorduk” (K5, Erkek, Uzman)

Yol, Kıyafet ve Yemek Masrafının Kısılması

Çalışanlar çalışma hayatında elde ettikleri gelirin bir kısmını ulaşma, kıyafete ve yemek giderlerine harcamak durumundadırlar. Çalışılan yere göre değişmekle birlikte iş gücü piyasasında yol ve yemek masrafları genellikle çalışanların bütçelerinden karşılanmaktadır. Çalışanlar iş yerlerine şık gidebilmek içinde kıyafet harcamaları yapmak durumundadırlar. Katılımcılardan K19 ve K21 bu konuyu aşağıdaki şekilde dile getirmişlerdir.

“İşe gidiyorsunuz, insanlara karışıyorsunuz, tabii ki her gün aynı kıyafetle gitmeniz uygun olmuyor. Bu konuda da harcama yapmanız gerekiyor. Uzaktan çalışırken sınırlı oranda kıyafet almak durumunda oldum. Bu da bütçeme olumlu yansıdı” (K19, Kadın, Uzman)

“İşverenimiz yol, yemek gibi masraflarımızı karşılamıyordu. Bu harcamaların verilen maaş içerisinde olduğunu belirtiyordu. Dolayısı ile bende harcama yapmak durumunda kalıyordum. Evden çalışmak bu tür masraflarımı azalttı” (K21, Erkek, Yetkili)

Farklı Bir Çalışma Modelini Deneyimleyip Tecrübe Kazanma

Katılımcılar daha önce hiç yapmadıkları bir çalışma modelini zorunlu bir durum olsa da deneyimlemişlerdir. Özellikle gelişmiş ülkelerde yaygınlaşan esnek çalışma modellerinden birisi olan uzaktan çalışmayı kendi ülkelerinde deneyimlemişlerdir. Katılımcılardan K8 ve K10 bu durumu aşağıdaki gibi açıklamışlardır.

“Uzaktan çalışma benim için farklı bir deneyim olmuştur. Daha önce böyle bir çalışma modelinin olduğunu duymuştum fakat deneyimlememiştim. Benim için değişik ve faydalı bir deneyim oldu” (K8, Erkek, Denetmen)

“Yaptığım işin gerekirse uzaktan da yapılabileceğini öğrenmiş oldum. Bu tür işleri hep çok donanımlı kişilerin yapabileceklerini düşünürdüm. Bu şekilde bir istihdam durumunda başarılı olabileceğimi düşünüyorum” (K10, Erkek, Yönetici)

Çalışma Programını Kendine Göre Yapmak ve Planlamak

Çalışanlar ofis ortamında çalışırken önceden belirlenmiş bir çalışma programına göre hareket etmektedirler. Evde çalışırken genellikle belirlenmiş bir çalışma programı bulunmamaktadır. O nedenle işlerin yolunda gitmesi için planlamayı çalışanın yapması gerekmektedir. Çalışanlar iş planlaması açısından bir özerkliğe sahip olmuşlardır (Kıcırcı, 2019: 187). Katılımcılardan K12 ve K14 bu konuda aşağıdaki gibi görüş bildirmişlerdir.

“Çalışırken öncelikle yapılması gereken işleri tasnif ediyordum. Aciliyet taşımayan işleri öteliyordum bazen de mesai saatleri dışına bırakabiliyordum. Evde ortam sakinleşince yapıyordum.” (K12, Erkek, Uzman Yardımcısı)

“Gün içinde arkadaşlarımla ve yöneticilerimle bağlı olduğum zamanlarda rutin işleri yapıyordum. Ekstra işlerimi öteleyebiliyordum” (K14, Kadın, Ekip Lideri)

Aile Bireyleriyle Daha Fazla Vakit Geçirmek

İnsanlar yaşamlarını sürdürebilmek için çalışmak durumundadırlar. Çalışmaya ayrılan zaman oldukça fazladır. İnsanlar bazen haftanın beş günü bazen altı gününü çalışarak geçirmektedir. Ülkemizde çalışma süresi kanunen haftada 45 saat olmasına rağmen ortalama 50 saat civarındadır. İnsanlar bu süreyi gelir elde etmek için harcamaktadırlar. Geri kalan zamanlarında aile bireyleriyle vakit geçirebilmektedirler. Uzaktan çalışma deneyimi ve pandemi önlemleri aile bireylerinin bir arada kalmasını sağlamıştır. Katılımcılardan K16 ve K18 konu hakkındaki görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir.

“Yoğun bir çalışma programım vardı. Evde çocuklarıma fazla zaman ayıramıyordum. Genellikle yorgun oluyordum. Uzaktan çalıştığım için fırsat buldukça çocuklarıma zaman ayırabildim” (K16, Erkek, Yönetici)

“İş nedeniyle eşim ve ben ortak birtakım faaliyetler yapamıyorduk. İkimizde evde olduğumuz için birlikte film izleme, müzik dinleme ve kitap okuma gibi faaliyetlerimiz oldu.” (K18, Erkek, Yönetici)

4.3. Uzaktan Çalışmanın Çalışanlar Açısından Dezavantajları

Uzaktan çalışmanın çalışanlar açısından dezavantajları ile ilgili elde edilen veriler incelendiğinde 7 adet dezavantaj boyutu elde edilmiştir (Tablo 3). Tüm çalışma modellerinde olduğu gibi uzaktan çalışmanın çalışanlar açısından avantajları yanında dezavantajları da bulunmaktadır.

Tablo 3. Uzaktan Çalışmanın Çalışanlar Açısından Dezavantajları Ana Kategorisi, Alt Kategorisi ve Kodlar

Ana Kategorisi	Alt Kategorisi	Kodlar
Uzaktan Çalışmanın Çalışanlar Açısından Dezavantajları		Yalnızlık ve asosyalleşme
		Uzaktan çalışmaya uyum sürecinde zorluklar
		Raporluyken çalışmak durumunda kalmak
		Karşılığı alınmayan uzun mesai saatlerinin olması
		İş ve özel hayat dengesini sağlamakta zorluklar
		Kariyeri negatif etkilemesi, görünür olamamak
		Ev masrafları artıyor

Yalnızlık ve Asosyalleşme

Daha önce uzaktan çalışma tecrübesine sahip olmayan katılımcılar, pandemi nedeniyle bir anda alışık olmadıkları bir çalışma düzenine geçmişlerdir. Evde belki bir odada ya da salonun bir kenarında bilgisayar başında çalışmak çalışanlarda yalnızlık hissinin oluşmasına neden olmuştur. İletişim kanallarının sınırlı olduğu ortamda uzun süre çalışmak psikolojik olarak çalışanları etkilemiştir. Tek başlarına çalıştıkları ortamda yalnızlık hissi gibi duygulara kapılmaktadırlar. Katılımcılardan K2 ve K4 duygularını şu şekilde ifade etmişlerdir.

“Çalışırken sosyal izolasyon hissine kapıldım. Bu durum bende çalışırken stres yaratıyordu ve verimliliğimi olumsuz etkiliyordu. Bu histen uzaklaşmak için arkadaşlarla gerek telefonda gerek bilgisayardan görüntülü olarak görüşmeler yaptım. Sosyal medya da geziniyordum. Tabi hiç birisi gerçek insan ilişkilerinin ve ofis ortamının tadını vermiyordu.” (K2, Kadın, Takım Lideri)

“Uzaktan çalışmanın en büyük dezavantajı aslında yalnızlık olarak karşımıza çıkmaktadır. Ofis ortamında farklı insanlarla diyalog olumsuz düşüncelerin beynimize girmesini engellemektedir. Dört duvar arasında kalmak insanı bunaltmaktadır. Bu düşüncelerden uzaklaşmak için fırsat buldukça aile bireyleriyle zaman geçirdim.” (K4, Kadın, Uzman)

Uzaktan Çalışmaya Uyum Sürecinde Zorluklar

Çalışanların pandemi nedeniyle alınan önlemlere bağlı olarak bir anda uzaktan çalışmaya geçmeleri, hiç denemedikleri bir modeli uygulamak durumunda kalmanın şokunu yaşatmıştır. Bu şoku sadece çalışanlar değil üyesi bulundukları şirketler de yaşamışlardır. Katılımcılardan K14 ve K16 yaşadıkları zorlukları şu şekilde açıklamışlardır.

“Haberi televizyondan duydum. Pandeminin yayılmasının önüne geçebilmek için ülke genelinde genel karantina önlemi uygulanma kararı alınmıştı. Mümkün olan işlerin uzaktan çalışarak yapılacağı duyuruldu. İşyerimle bağlantıya geçtiğimde şirketinde böyle bir karar aldığını duydum. Hiçbir hazırlık yapılmamıştı. Elimizde bilgisayarlarımız bile yoktu. Üst üste toplantılar yapıldı. Malzemeler tedarik edilmeye çalışıldı. Uzaktan bağlanmakta bile zorluklar yaşadık. Bu durum hepimizde stres yarattı.”
(K14, Kadın, Ekip Lideri)

“Uzaktan çalışmaya geçilmişti fakat işleyiş nasıl olacaktı. Yöneticilerimiz kendi deneyimlerinden ve diğer şirket deneyimlerinden yararlanarak sistemi oturmaya çalışıyordu. İşleyici oturtmak birkaç hafta sürdü. Bu süreçte tüm çalışanlar olağanüstü çaba gösterdiler. Çok stresliydi. Yüzmeyi bilmiyorsunuz ama sizi havuza atıyorlar benzer psikolojiydi.” **(K16, Erkek, Yönetici)**

Raporluken Çalışmak Durumunda Kalmak

Çalışanlar iş hayatında sağlık sorunları yaşadıklarında (meslek hastalığı; iş kazası, diğer rahatsızlıklar bu dönemde pandemi) hakları bağlamında sağlık kuruluşlarından rapor almak suretiyle işe gelmeden dinlenme hakkına sahiptirler. İşverenler çalışanların bu haklarını uygulamak durumundadırlar. Bu çalışanlara tanınmış bir sosyal güvenlik hakkıdır. Pandemi döneminde normal sağlık sorunları dışında çalışanlar Covid-19 hastalığına yakalanmaktadır. Katılımcılar gerek normal rahatsızlıkları gerekse Covid-19 nedeniyle rahatsızlandıkları halde çalışmaya devam ettiklerini ve bu durumun presentizm (işte varolmama) sebep olduğunu belirtmişlerdir. Şirketlerin verimlilik açısından bu tür durumlarda çalışanlarına anlayış göstermeleri gerektiği anlaşılmaktadır (Karaçınar, 2022: 49-50). Katılımcılardan K18 ve K20 yaşadıkları tecrübeleri şu şekilde ifade etmektedirler.

“Evet, raporlu iken de çalıştım. Hasta da olsak laptop ile evden çalışma mantığı insanlar tarafından daha kolay algılandığı için, hasta olsak da istirahat etmeden işlere bakmaya devam ettim. Bir diğer önyargı da yattığımız yerde çalışıyormuşuz düşüncesidir. Ama bu şekilde çalışmak çokta verimli olmamaktadır.” **(K18, Erkek, Yönetici)**

“Evet, raporlu iken çalıştım. Covid-19 hastalığına yakalandığımda 9 gün rapor almama rağmen raporu işletmedim ve 3 gün istirahat edip kalan günlerde çalıştım. Nasılsa evde karantina altındaydım. Fakat çalışmam hiç verimli değildi. Daha önceki yapabildiğim işlerin yarısını yapabiliyordum İşin bir an önce bitmesini istiyordum.” **(K20, Kadın, Satın Alma Birimi)**

Karşılığı Alınmayan Uzun Mesai Saatlerinin Olması

Pandemi öncesi dönemde ülkemiz mevzuatına göre haftalık çalışma saati 45 saattir. Bu sürenin aşıldığı durumlarda çalışanlara fazla mesai ücreti ödenmektedir. Bazı iş kollarında esnek çalışma saatleri olsa da genelde karşılığı ödenmektedir. Uzaktan çalışma modeline hızla geçilince bu konular gündeme gelmemiştir. Çalışanlardan iş bitimine kadar daha fazla çalışma talepleri olmuştur. Bilgisayarla ve

telefonla işyerinizle ve yöneticilerinizle sürekli bağlantı halinde olduğunuzdan dolayı normal zamandaki mesai kavramı ortadan kalkmaktadır. Uygulamada çalışanların belli mesai saatleri içerisinde çalışmaları ve bitince çalışmayı bırakmaları gerekmektedir. Mevzuatsal anlamda çalışanların bağlantıyı kesme haklarının olması gerekmektedir. Katılımcılar yanıtlarında çok fazla çalıştıklarını fakat karşılığını alamadıklarını vurgulamışlardır (Maillot, Meyer, Poulmaire ve Vayre, 2022: 23). Katılımcılardan K26 ve K19 konuya dair aşağıdaki görüşleri paylaşmışlardır.

“Uzaktan çalışırken sürekli bağlantı halindeydim. Uzaktan çalışmak yerine ofiste çalışmayı tercih ederdim. Çünkü ofiste çalışırken çok az mesai yapıyordunuz. Fakat uzaktan çalışırken çok fazla mesai yapıyorsunuz. Çalışma saatleriniz çok fazla esnekleşmektedir. Üstelik işverenler bu durumu normal karşıladıklarından fazla mesai ödemesi alamıyorduk. Uzaktan çalışmak her an çalışmak gibi. İş yerinizle sürekli bağlantı halinde olmayı düşünüyorsunuz. Yöneticilerinizin mesai saatleri dışında da talepleri olabiliyor. Ülkemizde işgücü piyasasında işsizlik fazla olduğundan bu tür taleplere tepki veremiyorsunuz. Üstelik fazla mesai ödemesi de yapılmıyordu.” (K26, Erkek, Metin Yazarı)

“Normal zamanlarda normal mesai saatleri içerisinde (09-18) çalışıyordum. Fakat dış ilişkiler departmanında olduğum için işlerin yoğun olduğu dönemlerde fazla çalıştığım saatler çok oluyordu. Benim açımdan çok yorucu oluyordu. Fakat fazla çalıştığım saatlerin ücretleri bana ödenmiyordu. Sanırım bu dönemde çoğu şirkette fazla çalışılan sürelerin ödemeleri yapılmıyordu.” (K19, Kadın, İhracat Uzmanı)

İş ve Özel Hayat Dengesini Sağlamakta Zorluklar

Çalışma hayatında çalışanların en zorlandıkları konulardan birisi iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi sağlamaktır. Evli ve çocuklu çalışanlar bekar çalışanlara göre bu dengeyi sağlamakta daha fazla zorlanmaktadırlar. Uzaktan çalışmaya geçilince pandemi nedeniyle sadece çalışanlar değil eş ve çocuklar da evlere kapanmıştır. Bu durum çalışanların denge sağlamasında negatif etki yapmaktadır. Başlangıçta evde olma düşüncesi bu dengeyi sağlamayı kolaylaştıracağı düşünülmüşse de zamanla zorluklar ortaya çıkmaya başlamıştır. Özellikle evli kadın çalışanlar bu dengeyi tutturmakta daha fazla zorlanmaktadırlar (Arar, 2020: 101; Erdoğan, 2022: 10). Katılımcılardan K14 ve K17 yaşadıkları zorlukları şu şekilde ifade etmektedirler.

“Uzaktan çalışırken iş ve özel yaşam birbirine girdi. İşe gittiğinizde ofis sizin kamusal alanınız oluyordu ve onun kurallarına göre işlerinizi yapıyordunuz. Ev ise özel alnınız oluyordu ve kalan zamanınızda ev işlerinizi yapabiliyordunuz. Uzaktan çalışırken iki mekân iç içe geçti. Kurallar karıştı. Ev işleri ve işimle ilgili sorumluluklarımı aynı mekânda zorlanarak yaptım.” (K14, Kadın, İ.K Ekip Lideri)

“Uzaktan çalışırken çalışma saatleri bayağı şaşıyordu. Hep aklınızda iş oluyordu. Ofis ortamında mesai bitince bilgisayarınızı kapatıyor. Masanızı topluyor ve ofis dışındaki hayatınıza geçiş

yapıyordunuz. Evde çalışırken bu pek mümkün olmuyordu. Ev sakinleri de olunca hem çalışırken hem de mesai bitince onlarla ilgilenmek zorunda kalıyordunuz.” (K17, Kadın, Büro Elemanı)

Kariyeri Negatif Etkilemesi, Görünür Olamamak

İş yaşamında görünür olmak çok önemlidir. Yaptığınız işlerin, çalışma gayretinizin görülmesini istersiniz. Bu durum hem takdir edilmeniz hem de terfi alabilmeniz açısından önemlidir. Uzaktan çalışırken böyle bir durumun olamayacağı düşüncesi yaygındır (Hoxha, Simeli, Tsekouropoulos, ve Vasileou 2023:15). Katılımcılardan K3 ve K15 bu konudaki görüşlerini şu şekilde ifade etmektedirler.

“Şirketimizde terfi dönemi yaklaşırken uzaktan çalışma modeline geçtik. Terfi beklediğim için bu durum beni rahatsız etti. Çünkü çalışmalarım ve kendim şirkette görünür olmaktan çıkmıştık. Pandemi nedeniyle uzaktan çalışmaya geçildiği ve geçici bir durum olduğu düşünüldüğünden terfi döneminde kimseye iyileştirme yapılmadı.” (K3, Kadın, Ticaret Uzmanı)

“Uzaktan çalışırken sadece ücretlerde düzenleme yapıldı. Terfiler verilmedi. Terfileri gele arkadaşlar bu durumdan rahatsız oldular. Yaklaşık üç yıl terfi alamamaları söz konusuydu. Aslında uzaktan çalışılırken de terfi verilebilirdi. Olumsuz etki yarattı.” (K15, Erkek, Finans Uzmanı)

Ev Masrafları Artıyor

Uzaktan çalışırken tüm aile ev içerisinde olduğundan ev giderlerinde artış olmaktadır. Bu dönemde ısınma, elektrik, su, internet, beslenme, iletişim masraflarında artış meydana gelmiştir. (Fana, Massimo ve Moro, 2021, 1-36). Katılımcılardan K1 ve K5 ev giderlerinde artış olduğunu ifade etmişlerdir.

“Evet. Ev giderlerimizde artış oldu. Özellikle faturalarımızda bir artış meydana geldi. İnternet paketini yükseltmek zorunda kaldık. Elektrik, ısınma ve su gibi giderlerimizde de artış oldu. Korunmak için maske, dezenfektan, ıslak mendil gibi giderlerimizde artış gösterdi” (K1, Kadın, Uzman)

“Yeni internet paketi aldık. Kulaklık, kamera gibi malzemeler aldık. Uygun çalışma ortamı için mobilyalar almak zorunda kaldık. Özellikle elektrik ve su masraflarımız çoğaldı.” (K5, Erkek, Uzman)

5. UZAKTAN ÇALIŞMA MODELİ İLE İLGİLİ ULUSAL VE ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRNEKLERİ

Pandemi tüm dünyayı etkilemiştir. Tüm ülkelerde farklı oranlarda olsa da uzaktan çalışma modeli uygulanmıştır. Bu kısımda uzaktan çalışma modeli ile ilgili olarak yapılmış ulusal ve uluslararası çalışmalara yer verilecektir (Tablo 4). Çalışmalardan elde edilen bulgular uzaktan çalışmanın avantajlarını ve dezavantajlarını ortaya koymaktadır. Bu yönüyle çalışmamızı desteklemektedir. Çalışmaların yapıldığı ülke çeşitliliği pandeminin tüm dünyada etkisini göstermektedir.

Tablo 4. Uluslararası ve Ulusal Çalışma Örnekleri

Çalışma Adı- Yazar	Katılımcı Sayısı ve Ülke	Bulgular
“A Qualitative and Longitudinal Study on the Impact of Telework in Times of COVID-19” MAILLOT, S.A.,MEYER, T., POULMAİRE,P.S. ve VAYRE, E. (2022)	22- Fransa	-Uzun çalışma saatleri -İş-yaşam dengesi sorunları -Pandemiden korunma duygusu
“Autonomy and Control in Mass Remote Working During the Covid-19 Pandemic. Evidence from A Cross-Professional and Cross-National Analysis” FANA, M.,MASSİMO, S.F and MORO A. (2021)	25-İtalya- Fransa	-Uzaktan çalışmaya geçiş zorlukları - İletişim Problemleri -İş-yaşam dengesi sorunları -Masraflarda artış
Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective” LİU, Y.PARKER, K.S, QİAN, J. ve WANG, B.(2020)	Çin- 39	-İş-yaşam dengesi sorunları - Yalnızlık duygusu -Yoğun iş temposu
“Koronavirüs Salgını ve Sosyal İzolasyonun Psikolojik Semptomlar Üzerindeki Etkilerinin Psikolojik Sağlamlık ve Stresle Baş Etme Tarzları Açısından incelenmesi” BİLGE, Y. ve BİLGE, Y.(2020)	Türkiye-1245	-Yeni modeli uygulama zorluğu -Psikolojik gerilimler -İletişim problemleri
Benefits and Challenges of Teleworking for a Sustainable Future: Knowledge Gained through Experience in the Era of COVID-19” HOXHA, G.,SİMELİ, I.,TSEKOUROPOULOS, G.,and VASİLEOU, A.(2023)”	Yunanistan-125	-Uzaktan çalışmanın dezavantajları -Sosyal İzolasyon -Kariyer problemleri -İş yaşam dengesi sorunları
“Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity” AKBAR,A.M.,BAUW, A., HAMİD, A.M., IRAWAN, A., MUSTAJAB, D. ve RASYID,A. (2020)	Endonezya- 50	-Çalışana kalan zaman -Çalışmada esneklik -Ev ortamının rahatlığı -Aile bireyleriyle etkileşim halinde olma -Salgından korunma
“ Enforced Remote Work During COVID-19 and the Importance of Technological Competency: A Job Demands-Resources Perspective” AYDOĞMUŞ, M.E.,GUNBAS, N. ve KARACA,A. (2023)	Türkiye- 131	-Verimlilik artışı -Modeli deneme şansı -Teknolojik aletleri kullanımı geliştirme -Rahat çalışma ortamı

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

2019 yılının sonlarına doğru Çin'in Wuhan kentinde başlayıp dalgalar halinde tüm dünyaya yayılan Covid-19 pandemisi yaklaşık iki yıl sürmüştür. Pandemi dünya üzerinde hemen hemen her bölgede etkili olup, insanlığın ortak bir sorunu haline gelmiştir. Alınan karantina önlemleri ve aşılama ile etkisini kaybetmiştir fakat tümüyle ortalıktan kalkmamıştır. Pandemi dünya ekonomileri ve ülkemiz ekonomisi üzerinde çok olumsuz etkiler yapmıştır. Bu dönemde mücadele uluslararası mücadeleden çok ulusal düzeyde sürdürülmüştür. Pandeminin hava yolu ile yayıldığına anlaşılmaması ülkeleri teması azaltmak amacıyla birtakım önlemler almaya yönlendirmiştir. Bunlardan en yaygını karantina önlemleri olarak insanların hareketliliği kısıtlamaktır. Bu durum ekonomilerin işleyişinde sorunlar yaşanmasına neden olmaya başlamış ve bu sıkıntılı durumdan kurtuluş yolu olarak, esnek çalışma modellerinden olan uzaktan çalışma modeli uygulanmaya başlanmıştır. Dördüncü sanayi devrimi ile gelişen teknolojik ve dijital ilerlemeler uygulamayı kolaylaştırmaktadır. Özellikle pandemi öncesinde gelişmiş ülke iş piyasalarında yaygınlaşan uzaktan çalışma modeli bu dönemde tüm dünya ülkeleri işgücü piyasalarında uygulanmaya başlamıştır. Pandemi döneminde uzaktan çalışma oranları hizmet sektörünün yaygın olduğu gelişmiş ülkelerde %45 oranlarına ulaşmıştır. Aynı şekilde bu dönemde ülkemizde hizmet sektöründe bu oran %35 seviyelerindedir. Pandemi sonrası yapılan çalışmalarda pandemi bitimiyle bu modelin uygulanmasının oranlarının düşmesine rağmen yaklaşık %17 oranında uygulanmaya devam edeceği vurgulanmaktadır (EUROFOUND, 2020).

Çalışmamızda uzaktan çalışmanın pratik uygulamalarını ortaya koymak amacıyla çalışanların deneyimleri detaylı olarak ele alınmıştır. Çalışmamızda daha önce bu modeli deneyimlememiş kişilerle çalışılmış ve onların görüşleri çerçevesinde konu ele alınmış ve detaylandırılmıştır. Amaç ölçüm yapmak olmadığından ve çalışanların deneyimlerini ayrıntılı yansıtabilmek açısından nitel çalışma tercih edilmiştir. Elde edilen veriler fenomenolojik yaklaşımla ele alınıp çözümlenmiştir. Çalışanların uzaktan çalışırken yaşadıkları deneyimleri ve tecrübeleri detaylı olarak yansıtabilmek, için nitel araştırma desenlerinden olan fenomenolojik yaklaşım kullanılmıştır.

Pandemi nedeniyle ilk defa uzaktan çalışma modelini uygulayan çalışanlarla ilgili yaptığımız çalışmamız bu konuda yapılmış ulusal ve uluslararası çalışmaları destekler niteliktedir. Bu çalışmalarla ilgili benzeri sonuçların yanında farklı olarak çalışmamızda bazı kavramlar ve sonuçlar bir araştırma bütünü içerisinde ele alınmıştır. Avantajlar ve dezavantajlar detaylandırılmıştır. Sosyal izolasyon, Presentizm, Bağlantıyı kesme hakkı, örgütlenme sorunları, iş güvenliği ve sağlığı, sosyal güvenlik problemleri gibi kavramlar bir çalışma içerisinde bir arada incelenmiştir. Bu yönüyle literatüre katkı sunmaktadır.

Yapmış olduğumuz nitel çalışmada uzaktan çalışmanın çalışanlar açısından 5 tane avantajı belirlenmiştir. Bunlardan ilki kişilerin yeni bir çalışma modelini deneyimlemiş olmalarıdır. Daha önce

bu tür çalışma yapmamış kişilerin bu modeli deneyimlemeleri ve konuya vurgu yapmaları önemlidir. Uzaktan çalışırken çalışanlar işlerini planlayabilme imkânına sahiptirler. Bu avantaj onların iş organizasyonu ve disiplini konusunda fikir vermektedir. İşe gidiş geliş sürelerinin çalışana kalması çalışanın hobilerine ve kendini geliştirme programları yapabilmesine imkân sunmaktadır. Bulaş riskinden uzakta kalmakta sağlık açısından önemli bir avantajdır.

Çalışmamızda uzaktan çalışma ile ilgili 7 tane dezavantaj belirlenmiştir. Dezavantajların avantajlardan fazla olması ilginç bir sonuçtur. Uzaktan çalışmanın avantajlı bir durum olduğuna dair inancı desteklememektedir. Dezavantajlardan olan iş-aile dengesini sağlama zorluğu yaşandığı dile getirilmiştir. Çünkü evde çalışmak aileye yakın olmak anlamına gelmektedir. Fakat aksine iş yoğunluğu, ev kalabalığı ve ev sorumlulukları olumsuz bir etki yaratmaktadır. Uzaktan çalışırken çalışanların yaşadıkları sosyal izolasyon duygusu olumsuz etkiler yapabilmektedir. Çalışanın kendisini yalnız hissetmesi psikolojik sorunlara yol açabilmektedir (Yanık ve Yeşilçınar, 2021: 104). Bu konuda işverenlere, yöneticilere ve çalışma arkadaşlarına önemli görevler düşmektedir. İş yerinde bu konu ile ilgili farkındalık yaratılması önemlidir. Raporluyken evde olunduğu için çalışma durumunda olmak çalışanın sağlığı ve verimliliği açısından olumsuz bir durumdur. İşveren ve yöneticilerin bu konuda çalışanlarına destek vermeleri gerekmektedir. Uzun çalışma saatleri de önemli bir dezavantajdır. Çalışanların esnek çalışma saatleriyle çalışmaları hem strese hem de verimlilik düşüşüne neden olmaktadır. Çalışanların bağlantıyı kesme haklarının olması önemlidir. İşverenler ve yöneticiler çalışanlarını bu konu da zorlamamalıdır. Ayrıca normal zamandaki gibi mesai kavramı geliştirilmeli ve fazla çalışma bedeli çalışana ödenmelidir. Ofiste görünür olmama bir diğer dezavantajdır ve ücret ve kariyer konularında etki göstermektedir. Çalışanların bu konularda haklarının gözetilmesi önemlidir. Yöneticilere önemli görevler düşmektedir.

Pandeminin Bahar 2022 yılı itibariyle etkisini yitirmesi ve bu kapsamda alınan önlemlerin kaldırılması işgücü piyasalarında çoğu çalışanın ofislerinde ve işyerlerinde çalışmaya başladığını görebiliriz. Ancak pandemi ile yaygınlık gösteren uzaktan çalışma modeli ortadan kalkmamıştır. Pandemi dönemine göre oran azalmış olsa bile varlığını tüm dünya işgücü piyasalarında ülkeler arasında eşit oranda olmasa bile sürdürmektedir. Hükümetler ulusal düzeyde uzaktan çalışma ile ilgili olarak mevzuatsal düzenlemeler yapmak durumundadırlar. Pandemi döneminde bu tür düzenlemeler sağlık krizi olduğu için çok fazla gündeme gelmemiştir. Örneğin bağlantıyı kesme hakkı, kullanılan ekipmanların maliyeti, iletişim olanakları, enerji maliyetleri, sağlık ve güvenlik tedbirleri, meslek hastalığı ve iş güvenliği, işverenin uzaktan çalışanlarla ofiste çalışanlara eşit muamele etmesi, iş organizasyonu, yöneticilerin eğitimi, teknolojik yatırımlar, örgütlenme ve sosyal güvenlik konuları, siber güvenlik önlemleri gibi konularda mevzuatsal düzenlemeler yapmalı ve işleyişin kurallarını koymalıdır. Hükümetler bu düzenlemeleri sosyal diyalog içerisinde gerçekleştirmelidir. İşçi ve işveren temsilcilerinin de dinlendiği platformlarda bu konular ele alınmalı ve işgücü piyasasında sosyal

barışı bozmayacak şekilde önlemler uygulanmalıdır. Ülkelerde mevzuatsal düzenlemeler yapılmış olsa bile bu mevzuatsal düzenlemelere uygun hareket etmek önemlidir. Uygulamaların mevzuatsal düzenlemeler çerçevesinde yürütülmesini sağlamak için denetimler yoğunlaştırılmalı ve caydırıcı önlemler alınmalıdır.

Çalışmamızda elde ettiğimiz bulgular bundan sonra bu alanda çalışma yapacak araştırmacılara yol gösterici niteliktedir. Ayrıca çalışmamızda örnekleme ülkemizdeki çalışanlar oluşturmaktadır. Bu yönüyle yerel bir nitelik taşıyor olsa da pandemi ve konu itibarıyla evrensel sonuçlar içermektedir. Literatür taraması yaptığımız yabancı yayınlarda, diğerk ülkelerde bu modelle çalışan kişilerin aynı sorunları yaşadıkları ve konu ile ilgili benzer görüşleri dillendirdikleri görölmektedir. Ayrıca çalışanlara yönelik olarak yapılan bu tür çalışmaların işverenlere, yöneticilere, mevzuat düzenleyicilere dönük yapılması yerinde olacaktır. Çünkü bu kesimler bu çalışma modelinin bir parçasıdır. Çalışmamızda yer alan çalışma grubu daha önce uzaktan çalışma deneyimi olmayan fakat pandemi nedeniyle zorunlu olarak bu modeli uygulayan çalışanlardan oluşmaktadır. Ülkemizde uzaktan çalışmayı zorunluluk olarak değil de seçim olarak yapan çalışma gruplarıyla akademik çalışmalar yürütülebilir. Her iki çalışma grubunun birlikte yer aldığı bir akademik çalışma yürütülebilir. Pandemi insanlık tarihindeki en büyük sağlık, ekonomik, sosyal ve çevresel bir krizdir. Krizin ekonomiler üzerindeki etkilerini daha iyi anlamak için ülkeler bazında, sektörler temelinde çalışmalar yapılabilir. Ayrıca pandemi döneminde en çok zorluk çeken kadın, genç, yaşlı ve engelli kesimler olmaktadır. Bu kesimlerin istihdamında bu dönemde sıkıntılar yaşanmıştır. Bu kesimlere yönelik olarak uzaktan çalışma modeli çerçevesinde akademik çalışmalar yürütülebilir.

KAYNAKÇA

ABOLINA ve VESELOVA (2021) “Remote Work: The Necessity of Today” International Scientific Conference, New Challenges in Economic and Business Development 2021: Post-Crisis Economy. ss.10-20.

AKBAR, A.M.,BAUW, A., HAMİD, A.M., IRAWAN, A., MUSTAJAB, D. ve RASYID,A. (2020) “Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity” The International Journal of Applied Business Tıjab. Volume 4 Number 1. ss. 13-22.

ARAR, T. (2020) “Akademide İş Yeri Mutluluğı ile Performans Arasındaki İlişkide İş Yaşam Dengesi ve Duygusal Zekânın Rolü” **Kırıkkale Üniversitesi S.B.E.** Yayınlanmamış Doktora Tezi

ARSLAN, E. ve ERCAN, S.(2020)“Covid-19 Pandemisi ve Sosyal İzolasyon Sürecinde Egzersizin Önemi” Spor Hekimliği Dergisi, 55(2), 188-191, DOI:10,5152/tjrm.2020.190.

AYDİNÖZ, G. (2014) “ İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma” Ankara Üniversitesi S.B.E. Doktora Tezi, Ankara.



DOI: 10.38120/banusad.1676155

BANÜSAD, 2025; 8(2), 1-25

AYDOĞMUŞ, M.E., GUNBAS, N. ve KARACA, A. (2023) “Enforced Remote Work During COVID-19 and the Importance of Technological Competency: A Job Demands-Resources Perspective” European Review of Applied Psychology 73 (2023) 100867. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2022.100867>.

BALTACI, A.(2019) “Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır” Ahi Evran Üniversitesi SBE Dergisi, C.5 S.2. ss.368-388

BAŞKALE, H. (2016) “Nitel Araştırmalarda Geçerlik, Güvenirlik ve Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi” DEUHFED 2016, 9(1), 23-28

BAYCIK, G ve DOĞAN, S ve YANGIN, D. D ve YAY, O. (2021) “Covid-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma Tespit ve Öneriler” Çalışma ve Toplum Dergisi, 2021/3: s. 1683-1728.

BAZZANİ, T. ve MİGÜEL, S.P. (2024) “Study Exploring the Social, Economic and Legal Context and Trends of Telework and the Right to Disconnect, in the Context of Digitalisation and the Future of Work, During and Beyond the COVID- 19 Pandemic <https://doi.org/10.2767/532522>. VT/2021/030 Final Report. European Commission.

BİLGE, Y. ve BİLGE, Y.(2020) “Koronavirüs Salgını ve Sosyal İzolasyonun Psikolojik Semptomlar Üzerindeki Etkilerinin Psikolojik Sağlık ve Stresle Baş Etme Tarzları Açısından incelenmesi” **Klinik Psikiyatri Dergisi**, 23(ek-1), ss. 38-51. DOI: 10,550/kpd.2020,66934.

BOYACI, B.N. (2020) Dijital Emek Platformları ve Sendikalar, Türk Metal Sendikası Yayınları, Ankara, 2020

BOZTEPE, D. (2022) “Covid-19 Sürecinde Uzaktan Çalışmanın Özerklik ve İş Yaşam Dengesi Noktasında Çalışan Algısında Performans ve Motivasyona Etkisi- Ankara’da Özel Sektör Çalışanı Evli Kadınlar Üzerine Nitel Bir Araştırma”. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi

CERMAN, M. and OGILVIE C.S.(1996) “The Theories of Proto-industrialization, University of Cambridge, ss.1-20).

CRESWELL. W.J. (2019)“Nitel Araştırmacılar için 30 Temel Beceri” Çev: Hasan Özcan, Anı yayıncılık, 2.baskı. Ankara

CRESWELL. W.J.(2023) “Nitel Araştırma Yöntemleri, Beş Yaklaşım Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni” Çev: Mesut Bütün ve Selçuk Beşir Demir, Siyasal Kitabevi, Ankara

DEMİRCİOĞLU, G .(2022) “ Uzaktan Çalışma İş Modelinde Liderin Dönüştürücü Rolü” Maltepe Üniversitesi S.B.E. Yayınlanmamış Doktora Tezi



DOI: 10.38120/banusad.1676155

BANÜSAD, 2025; 8(2), 1-25

ERDOĞAN, A.E.(2022) “Pandemi Dönemi Uzaktan Çalışma ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü” İstanbul Medipol Üniversitesi S.B.E. Yüksek Lisans Tezi.

EUROFOUND (2020) (Çevrimiçi) Labour Market Change: Trends and Policy <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/labour-market-change-trends-and-policy-approaches-towards-flexibilisation>. Erişim Tarihi: 12.12.2023

EUROPEAN COMMISSION (2024) “Flexible Working Arrangements and Gender Equality in Europe”, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/42fd7201-e68c-11ee-8b2b-01aa75ed71a1>/Erişim Tarihi:01.11.2024

FANA, M., MASSİMO, S.F and MORO A. (2021), “Autonomy and Control in Mass Remote Working During the Covid-19 Pandemic. Evidence from a Cross-Professional and Cross-National Analysis” LEM Laboratory of Economics and Management, 2921/28. ss.1-36

HOXHA, G., SİMELİ, I., TSEKOUROPOULOS, G.,and VASİLEOU, A.(2023)” Benefits and Challenges of Teleworking for a Sustainable Future: Knowledge Gained through Experience in the Era of COVID-19” Sustainability 2023, 15, 11794. [tps://doi.org/10.3390/su15151179](https://doi.org/10.3390/su15151179)

ILO (2016) Dünya Geneline Standart Dışı İstihdam, Zorlukları Anlama, İhtimalleri Yönlendirme raporu, Cenevre.

ILO (2020) (Çevrimiçi) Working from Home Estimating the Worldwide Potential, https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS_743447/lang-en/index.htm, Erişim Tarihi:12.10.2021

ILO (2021) (Çevrimiçi) World Employment and social Outlook: Trends 2021 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf, Erişim Tarihi:11.04.2022

KARAÇINAR, H.(2022) “Çalışanların Karanlık Liderlik ve Kayırmacılık Algılarının Presentizm (İşte varolamama) Üzerine Etkisi, Tekstil Sektöründe Bir Araştırma” İnönü Üniversitesi S.B.E. Doktora Tezi, Malatya,

KARATAŞ, Z. (2015) “Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri” Sosyal Hizmet e-dergisi, C.1 S.1. ss:62-81

KICIR, B, (2019) Evden Çalışma Özgürlük mü? Esaret mi? Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 21, Sayı:1 ss:173-196.

KIRAL, B. (2021) “Nitel Araştırmada Fenomenoloji Deseni: Türleri ve Araştırma Süreci” Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, C.10 S.4 ss.92-102



DOI: 10.38120/banusad.1676155

BANÜSAD, 2025; 8(2), 1-25

KUMAR, R. (2011) “Araştırma Yöntemleri Yeni Başlayanlar İçin Adım Adım Araştırma Rehberi” Editör: Ömay Çokluk, Edge Akademi, 3.Baskı, Ankara

LİU, Y. PARKER, K.S, QİAN, J. ve WANG, B. (2020) “Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective” Applied Psychology. doi: 10.1111/APPS.12290.

MAÏLOT, S.A., MEYER, T., POULMAİRE, P.S. ve VAYRE, E. (2022) “A Qualitative and Longitudinal Study on the Impact of Telework in Times of COVID-19” Sustainability, 14, 8731. <https://doi.org/10.3390/su14148731>

MENDELS, F.F. (1972) “Proto-Industrialization: The first Phase of the Industrialization Process” The Journal of Economic History, vol:32, no:1 ss.241-261

METİN, O. ve ÜNAL Ş. (2022) “İçerik Analizi Tekniği: İletişim Bilimlerinde ve Doktora Tezlerinde Kullanımı” Anadolu Üniversitesi SBE Dergisi, 22 (özel sayı 2) 273-294)

ÖZCAN, D. (2018) “Uzaktan Çalışmanın Türkiye’deki Çalışma Hayatı Üzerindeki Etkisinin incelenmesine yönelik Nitel Bir Araştırma” İstanbul Üniversitesi S.B.E. Doktora Tezi, İstanbul

ÖZDEMİR, M. (2020) “Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma” Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 11(1). ss. 323-343

ÖZDEMİR, M. ve TUTİ. A. (2023) Nitel Araştırma Desenleri: Metodolojik Bir Değerlendirme Çankırı Karatekin Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 11(2), ss. 217-235

ŞANLI, C.(2023) “İş Hukukunda Uzaktan Çalışma” Marmara Üniversitesi S.B.E Yüksek Lisans Tezi;Vartiainen, 2021: 15).

TEZGEL, O.(2013) “Manüfaktürün Ortaya Çıkışı ve Fabrika Üretimine Geçişte Manüfaktürün Rolü: Emek Süreci Bağlamında Bir Değerlendirme” Çalışma İlişkileri Dergisi, c.4 s.1 ss.98-114

ÜNLÜ, Y. (2021) “Spor Örgütlerinde Liderlik Davranışları Presentizm ve Örgütsel Bağlılık Etkileşiminin İncelenmesi” Bolu İzzet Baysal Üniversitesi S.B.E. Doktora Tezi, Bolu.

ÜŞÜR, İ (2011) “Proto Sanayileşme: Sanayileşme Tarihine Bir Katkı” Praksis Dergisi, Sayı:11, ss. 221-234

VARTİAİNEN, M. (2021) “Telework and Remote Work” Oxford Research Encyclopedia, Psychology, <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.850>

YANIK, D. ve YEŞİLÇINAR, İ.(2021) “Covid-19 Pandemi Sürecinde Yaşanan İzolasyonun Hemşirelik Öğrencileri Üzerindeki Etkileri, Niteliksel Araştırma” Sağlık Akademisyenleri Dergisi, 2021, 8(2): 103-112.



DOI: 10.38120/banusad.1676155

BANÜSAD, 2025; 8(2), 1-25

WHO (2020), (Çevrimiçi) **Emergencies diseases novel coronavirüs-2019**

<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019> Erişim Tarihi: 01.05.2022

WHO (2023), (Çevrimiçi) Media briefing on covid-19 <http://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020> DSÖ. Erişim Tarihi: 15.11.2023