

Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Durumunda Kalan Çalışanların, Uzaktan Çalışma Modelinin Olumlu ve Olumsuz Yönlerine Dair Görüşleri Üzerine Nitel Bir Araştırma 8

Birol Altun¹

Özet

Bu çalışmanın amacı yakın dönemde yaşanan bir sağlık krizi olan pandeminin etkisi ile yaygınlaşan uzaktan çalışmanın çalışanlar açısından olumlu ve olumsuz yönlerini ortaya koymaktır. Ofislerden yürütülen standart çalışma modelinde olduğu gibi çalışanlar açısından uzaktan çalışma modelinde de olumlu ve olumsuz yönler bulunmaktadır. Araştırma da elde edilen veriler aynı durumun uzaktan çalışma modelinde de olduğunu göstermektedir. Uzaktan çalışma modeli pandemi ile ortaya çıkmış bir çalışma modeli değildir. 1970 'li yıllarda meydana gelen işgücü piyasalarındaki esnekleşme ile birlikte o tarihten itibaren özellikle gelişmiş ülkelerde yaygınlık göstermeye başlamıştır. Bu dönemlerde Dördüncü Sanayi Devrimi'ndeki gelişmelere bağlı olarak teknolojik alanda ilerlemeler sağlanmıştır. Zamanla dijitalleşme yaygınlaşmıştır. Bu gelişmeler çerçevesinde özellikle hizmet sektöründeki işler uzaktan yapılmaya başlanmıştır. Covid-19 pandemisi döneminde salgının yayılmasını önlemek amacıyla alınan karantina ve kapanma önlemleri çerçevesinde tüm dünya da uzaktan yapılabilecek işler uzaktan yapılmaya başlanmıştır. Pandemiden dolayı da işler uzaktan çalışma modelinin bir biçimi olan çalışanların evlerinden gerçekleştirilmiştir. Ülkemizde pandemi öncesi çok sınırlı olan bu model büyük yaygınlık göstermiştir. Birçok sektörde (üretim, tarım) uygulama bulamayan uzaktan çalışma, özellikle hizmet sektöründe çok yaygınlaşmıştır. Bu nedenle bu araştırma, ülkemizde pandemiye karşı alınan önlemler nedeniyle yaygınlaşan uzaktan çalışma modelinin ülkemizdeki çalışma hayatına etkisini araştıracaktır. Katılımcıların ilk kez deneyimledikleri bu konuya ilişkin algıları, deneyimleri ve bu duruma

1 Dr., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
ORCID: 0000-0002-9452-2752, E-mail: altunbirol38@gmail.com

yönelik tutumları nitel araştırma yöntemi ile ayrıntılı olarak incelenmiştir. Araştırma, 27 örneklemden ve 33 yarı yapılandırılmış açık uçlu sorudan oluşan bir metinle yürütülmüştür. Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklem grubu kartopu yöntemi ile belirlenmiştir. Örneklem grubundan elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. Uzaktan çalışma modelinin salgından korunma, çalışma esnekliği, çalışan özerkliği ve istihdama olumlu etkileri gibi bulgulara ulaşılmıştır. Ayrıca sosyal izolasyon, uzun süre çalışma, ergonomi sorunları ve iletişim problemleri gibi bulgular tespit edilmiştir. Yapmış olduğumuz nitel çalışma çok geniş kapsamlı olup bu çalışmamızda uzaktan çalışma yapan katılımcıların modelle ilgili geliştirdikleri olumlu ve olumsuz görüşlerine yer verilecektir. Katılımcıların görüşleri çerçevesinde kodlamalar yapılmış ve katılımcı görüşlerine yer verilmiştir.

1.GİRİŞ

2019 yılı Aralık ayında Çin'in Wuhan eyaletinde ortaya çıkan ve kısa süre içerisinde tüm dünyayı saran Covid-19, Dünya Sağlık Örgütü tarafından 11 Mart 2020 tarihinde pandemi (salgın hastalık) olarak ilan edilmiştir. Pandeminin kaynağı konusunda ülkeler birbirlerini suçlamışlardır fakat nedeni tam olarak anlaşılamamıştır. İlk zamanlarda nasıl yayıldığı da tam olarak anlaşılamamıştır. Yapılan araştırmalarla salgının hava yoluyla yayıldığı tespit edilmiştir. Bu duruma bağlı olarak da dünya genelinde karantina ve kapanma önlemleri uygulanmıştır. Dünya üzerinde hareketlilik sınırlandırılmaya çalışılmıştır (Who, 2020). Pandemi değişik mutasyonlara uğrayarak etkinliğini Mart 2022 yılına kadar sürdürmüştür. Aşılama ve karantina önlemleri sona erme sürecini hızlandırmıştır. WHO/DSÖ'nün verilerine göre, küresel olarak Ağustos 2025 tarihinde WHO/DSÖ'ne bildirilen 7.100.621 ölüm vakası ile birlikte 778.537.973 onaylanmış Covid-19 vakası meydana gelmiştir. Ağustos 2025 tarihli kayıtlara göre dünya genelinde toplam 13.642.098.070 doz aşı yapılmıştır (Who, 2025). Hükümetlerin aldığı önlemler ve geliştirilen birçok aşı ve yaygın aşılama pandeminin sönümlenmesine neden olmuştur.

Pandemi dünyada birden fazla ülkede veya kıtada, çok geniş bir alanda yayılan ve etkisini gösteren salgın hastalıklara verilen genel isimdir. WHO/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). WHO/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, 2019).

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).

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 olumlu ve olumsuz yönlerini belirlemek, uygulama sırasında yaşanan sorunları ele alıp, bu konuda yapılan tartışmalara değinerek ileride yapılması gereken düzenlemelere yol göstermek amaçlanmaktadır. Daha açıklayıcı olması açısından bir kaç araştırma sorusu belirlenmiştir. *“Uzaktan çalışanların algıladıkları olumluluklar nelerdir? “Uzaktan çalışanların algıladıkları olumsuzluklar nelerdir? “Olumlu ve olumsuz algılar çalışmalarını etkilemekte midir?* Bu çalışma pandemi nedeniyle de olsa çalışma hayatlarında ilk defa uzaktan çalışma modelinin deneyimleyen kişilerin deneyimlerine yer vermesi açısından önemlidir. Bu kişilerle bu türden çalışma yapılması literatüre katkı sunmaktadır.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Uzaktan Çalışma

Uzaktan çalışma modeli 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. Çalışan bilgi işlem aletlerinin verdiği imkân sayesinde işyeri ile bağlantılı kalabilmekte ve hizmet üretimini gerçekleştirebilmektedir. Uzaktan çalışma kavramı ile ilgili olarak 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 diğer kavramlara değinmekle beraber asıl kavram olarak uzaktan çalışma (remote work) kavramı kullanılacaktır (Ilo, 2016; Ilo, 2020a).

Gerçek anlamda ilk “uzaktan çalışma” olarak tanımlanan tele çalışma biçimi 1970’lerde Kaliforniya’da IT (Bilgi Teknolojileri) sanayisindeki çalışanların evden uzaktan çalışmak 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. Uzaktan çalışma çok ilgi görse dahi Covid-19 salgınından önce uzaktan çalışmanın çoğu ara sıra yapıyordu. İşçilerin 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, 2020b).

Uzaktan çalışma kavramı üzerine değişik tanımlamalar mevcuttur. Pandemi öncesinde işgücü piyasalarında yaygınlaşan tele çalışma kavramı pandemi döneminde uygulanan toplu uzaktan çalışma deneyimi kavramı ile birlikte değerlendirilmektedir. Bu dönemde uzaktan çalışma (remote work) kavramı kullanılmaya başlanmıştır ve birçok yayında ele alınmaktadır. Genellikle Avrupa Birliği kökenli çalışmalarda telework kavramı üzerinden konular ele alınırken, ABD kökenli çalışmalarda remote work kavramıyla

daha çok karşılaşılmaktadır. Uzaktan çalışma modeli ile bu modelin alt türleri arasında terim birliği bulunmamaktadır. Tarihsel süreç içerisinde uzaktan çalışma, evde çalışma ve tele çalışma kavramları üzerinde değişik tanımlamalar gerçekleştirilmiştir. Zamanla bu üç kavram arasındaki anlam kargaşasını gidermek için uzaktan çalışmayı tele çalışma ve evde çalışmanın bir üst kavramı olarak ele almak yerinde olmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili yönetmelikte bu şekilde bir tanımlama mevcuttur. Uzaktan çalışmanın kanundaki tanımı “*Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.*” şeklindedir. Yazılı olarak kurulmasına vurgu yapılmaktadır. Uzaktan çalışma ile ilgili olarak yapılacak sözleşmede işin tanımı, yapıma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümlerin yer alması belirtilmektedir. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği’nde ise ayrıca uzaktan çalışma da sözleşmenin şekli ve içeriği, çalışma mekanının düzenlenmesi, malzeme ve iş araçlarının temini, çalışma süresi, üretim maliyetlerinin karşılanması, iletişim, verilerin korunması, iş sağlığı ve güvenliği ve uzaktan yapılamayacak işler ele alınmıştır (Mevzuat, 2025a; Mevzuat 2025b; Şanlı, 2023: 26).

ILO bu konuda değişik tanımlamalar yapmaktadır. Aynı şekilde EUROFOUND çalışmalarında bu tanımlara rastlanılmaktadır. Uzaktan çalışma standart çalışma ortamlarının dışında yani ofis, fabrika, atölye gibi işverenin sağladığı çalışma ortamı dışında alternatif çalışma ortamlarında yapılan ve genellikle kişilerin evlerinde yaptıkları çalışmalardır. AB Sosyal Ortaklarının Uzaktan Çalışmaya İlişkin Çerçeve Sözleşmesi (2002) uzaktan çalışmayı işi organize etme ve/veya gerçekleştirme biçimi olarak tanımlar. Bu tanım çerçevesinde yazılı bir iş sözleşmesi/ilişkisi bağlamında, işverenin işyerinde yapılabilen işin düzenli olarak bu işyerinden uzakta yapılması durumu ve bu süreçte bilgi teknolojisi (bilgisayar, tablet, telefon) araçlarının kullanılması olarak tanımlar (Eurofound, 2020a).

Uzaktan çalışmanın tanımına baktığımızda bu şekilde çalışmayı mümkün kılan bilgi işlem teknolojilerindeki gelişmelerdir. Bilgi işlem teknolojilerinin gelişimine bağlı olarak dijitalleşme hızla artmaktadır. Pandemi döneminde tüm dünyada uzaktan çalışma deneyiminin gerçekleşebilmesi bu alanlardaki gelişime bağlı olduğundan dünyadaki ve ülkemizdeki dijitalleşme verilerine bakmak bu konu hakkında fikir edinmemiz açısından yararlı olacaktır. Hootsuite (2023) ve We Are Social (2023) tarafından düzenli olarak hazırlanan dijital dünya raporlarını inceleyecek olursak, pandemi döneminde

dijitalleşmenin ne kadar hızla arttığı görülebilir. 4. sanayi devrimi, küreselleşme ve teknoloji alanında meydana gelen gelişmeler ve Covid-19 pandemisinin katalizör etkisi dijitalleşmenin tüm dünyaya yayılmasını hızlandırmaktadır. İnternetin yaygın kullanımı pandemi döneminde işgücü piyasalarında büyük uzaktan çalışma deneyiminin gerçekleştirilmesini sağlamış olup ayrıca pandeminin yaygınlaşmasını ve ölümlerin artmasını engellemiştir. Büyük Uzaktan çalışma deneyimi dünyada ve ülkemizde ekonomilerin durma noktasına gelmesini engellemiş ve çalışanların işlerine evden devam etmelerini sağlamıştır. Böylece işsizlik rakamlarının piyasayı bozacak düzeylere ulaşması önlenmiştir.

Pandemi döneminde salgının yayılmasını önlemek amacıyla uzaktan çalışma faaliyetleri çalışanların evlerinden gerçekleştirilmiştir. Uzaktan çalışma model olarak işverenlerin oluşturdukları standart ofis ortamı dışında evlerde, uydu ofislerde, ortak ofislerde ve mobil olarak da gerçekleştirilebilir. Pandemiden sonra zorunluluk ortadan kalktığından uzaktan çalışan kişiler ev dışında uydu ofislerde, ortak ofislerde ve mobil olarak da uzaktan çalışma yürütebilmektedirler. Araştırmalar pandemi sonrası dönemde uzaktan çalışmanın işgücü piyasalarında bir norm olduğunu göstermektedir. Özellikle ABD ve Avrupa Birliği ülkelerinde oran olarak pandemi döneminde olduğu kadar olmasa da varlığını sürdürmekte ve ortalama %15 civarına ulaşmaktadır. Uzaktan çalışma pandemi döneminde tüm dünya tarafından denenmiştir. Böylece olağanüstü dönemlerde bu modele hızlıca geçiş mümkün olmaktadır. Örneğin yeni bir salgın, büyük çaplı depremler, savaşlar işlerin yürütülmesi için bu modelin uygulamaya alınabileceğini göstermektedir (Flex Indeks, 2025; The Hill, 2025).

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 çalışma

deneyimine katılmış kişilerin deneyimlerinden yararlanarak, fenomen detaylıca anlaşılmasına 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. Pandemi döneminde hizmet sektöründe beyaz yakalı diye ifade edilen işler uzaktan çalışma modeline yönlendirilmişlerdir. Uzaktan bu dönemde evlerden yapılabilen işler uzaktan çalışma modeline uygundur. Seçim yaparken de hizmet sektöründe yürütülen işler ve bu işleri yapan kişiler hedeflenmiştir. Sorulara cevap veren ilk katılımcılardan örneklemi 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 doygunluğa 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 Çözümlemesi

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 olumlu yönleri bulunmaktadır. Uzaktan çalışma modelinin çalışanlar açısından olumsuz yönleri 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 Onyedi 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. İnanılrlık 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; Kıral, 2021: 98; Özcan, 2018: 101; Özdemir ve Tüti, 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 gözlemlenmiştir. 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 önlisans, 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 itibarıyla yaptıkları işler normal zamanda da uzaktan çalışma modeline uygun işlerdir. Araştırmamıza katılan tüm katılımcılar hizmet sektöründe yer almaktadır. Uzaktan çalışma sektörü olarak hizmet sektöründe daha rahat uygulanabilmektedir. Katılımcıların hepsi belirsiz süreli iş sözleşmesi çerçevesinde kadrolu bağımlı çalışanlardır.

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	Y. Lisans	34	Denetimci
K9	Erkek	Lisans	45	Yetkili
K10	Erkek	Lisans	38	Yönetici
K11	Kadın	Önlisans	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	Y. Lisans	47	Yönetici

4. UZAKTAN ÇALIŞMA MODELİNİN OLUMLU VE OLUMSUZ YÖNLERİ

4.1. Uzaktan Çalışanların Modelle İlgili Olumlu Buldukları Yönler

Uzaktan çalışmanın çalışanlar açısından olumlu yönleri ile ilgili elde edilen veriler incelendiğinde 12 adet olumlu yön boyutu elde edilmiştir. 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 ifade ettikleri olumlu yönlere değinilmiş hem de içerik analizi ile kodlamalar yapılmıştır. Elde edilen veriler literatür kısmında belirttiğimiz sonuçlarla uyum sağlamaktadır. Çalışan özerkliği, çalışmanın verimliliği, çalışma zamanlarında esneklik ve planlama yapabilme, maliyet unsurlarında azalış, bulaştan korunma gibi olumluluklar vurgulanmıştır.

Uzaktan Çalışmanın Çalışanlar Açısından Olumlu Buldukları Yönler Ana Kategorisi, Alt Kategori ve Kodlar

Ana Kategori	Alt Kategori	Kodlar
Uzaktan Çalışmanın Çalışan Açısından Olumlu Yönleri		Pandeminin bulaş riskinden kurtulma
		Erken kalkma zorunluluğunun olmaması
		Sabahları işe gitme stresine girmemek
		Sabahları erkenden kalkıp hazırlanma stresine girmemek
		Yol, kıyafet ve yemek masrafının kısılması
		Yoğun trafikte ve kalabalıklı uzun süre seyahat etmemek
		Yollarda geçen zamanın çalışana kalması
		Ev işlerinin yapılmasının planlanabilmesi
		Farklı bir çalışma modelini deneyimleyip tecrübe kazanma
		Çalışma programını kendine göre yapmak ve planlamak
		Aile bireyleriyle daha fazla vakit geçirmek
		Ofisteki gibi sürekli takip altında olunmaması

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. Araştırma da katılımcılar bu duruma dikkat çekmişlerdir. Uzaktan çalışmanın kendilerini ve ailelerini bulaştan koruduğunu vurgulamışlardır.

“Ailem ve ben hastalığın bulaş riskinden uzak kalmıştık”

“Hem işlerimizi yürütebiliyor hem de hastalıktan uzak kalıyorduk”

“Hastalansak bile ailecek kendi evimizde karantina tedbirlerine uyum sağlayabiliyorduk. Bu şekilde hastalığı etrafımızdaki insanlara bulaştırmıyorduk”

Erken Kalkma Zorunluluğunun Olmaması

Büyük şehirlerde yaşayan katılımcılar işlerine gidebilmek için güne erken başlamak zorundadırlar. Çocuk sahibi olan çalışanlar ayrıca çocuklarının okul, kreş gibi organizasyonlarını da yapmak durumundadırlar. Bu sorumluluklar kişilerin güne erken başlamalarına neden olmaktadır. Evde çalışma yürüten kişiler işe gitmek zorunda olmadıklarından ve çocuklarına da evde bakma imkanına sahip olduklarından güne erken başlamak durumunda kalmamaktadırlar. Biraz daha fazla uyku uyumak imkanlarına sahip olmaktadır. İş haricinde hobileri ile ilgilenabilmektedirler. Kendilerine serbest zaman kalmaktadır. Yollarda geçirilen zaman çalışanlara kalmaktadır. Bu durum uzaktan çalışmanın avantaj boyutunu oluşturmaktadır.

“Sabah erken kalkmaktan kurtuldum. Biraz daha uyuduğum için kendimi gün içinde zinde hissediyordum”

“İşe gitmek için erken kalmam gerekmiyordu fakat ben her zamanki saatimde kalkıp iş saatine kadar yapmak istediğim bazı işlerimi yapıyordum”

Sabahları İşe Gitme Stresine Girmemek

Modern şehirlerde insanlar genellikle işyerlerine uzak yerlerde ikamet etmektedirler. İnsanlar işe gitmek için belli bir mesafeyi gitmek durumundadırlar. Araçlarıyla veya toplu taşıma araçlarıyla yolculuk eden insanlar ya trafik yoğunluğuyla ya da kalabalıklarla mücadele etmek durumunda kalırlar. Kişiler mesai saatlerinin başlangıcında ya da biraz öncesinde ofiste olmak isterler. İşe sürekli geç kalmak pek hoş karşılanan bir durum değildir. Uzaktan çalışırken kişiler ofise yetişmek durumunda olmadıklarından böyle bir strese girmediklerini belirtmişlerdir.

“Kendi aracım ile işime gidiyordum fakat o gün hava durumu veya başka nedenlerle trafiğin yoğun olması beni tedirgin ediyordu. Beni en çok strese sokan şey işe geç kalmaktı. İşverenimiz ve yöneticilerimiz bu durumdan hoşnut olmuyorlardı. Onun için biraz daha erken yola çıkıyordum”

“İşe giderken toplu taşıma kullanıyordum. Genellikle araçlar yoğun oluyordu ve bindiğim durakta beklemek durumunda kalıyordum. Bu durum beni strese sokuyordu. Hem diğer insanlarla mücadele ediyordunuz bir de işinize geç kalabiliyordunuz. Evden çalışmak bu stresimi azalttı”

Sabahları Erkenden Kalkıp Hazırlanma Stresine Girmemek

Çalışanlardan çalışma hayatında, bazı kurallara uymaları beklenmektedir. İnsanlar işe giderken kendilerine öz bakım yapmaktadırlar. Genellikle kadın çalışanlar bu konuda titiz olmaktadır. Ayrıca kişiler kılık ve kıyafetlerine de dikkat etmek durumundadırlar. Genellikle iş günlerinde insanlar sabahları bir telaş içerisinde olmaktadır. Kahvaltı, kıyafet seçimi ve özbakım belli bir süre almaktadır. Fakat uzaktan evde çalışmak bu durumların yarattığı stresi ortadan kaldırmıştır.

“Sabahları uzun süren özbakım (makyaj) yapma ihtiyacından kurtuldum. Uzun süre ayna karşısında zaman geçirmek durumunda kalmıyordum”

“Her iş günü kıyafet seçiminden kurtulmuştum. Kameraların açık olmadığı günlerde yataktan kalkıp, yüzümü yıkayıp, kendime bir kahve ve bir dilim ekmek hazırlayarak mutfaktaki masama geçip çalışabiliyordum”

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. Katılımcılar uzaktan çalışmak suretiyle bu tür masraflarının kısıldığını belirtmişlerdir.

“İşe gidiyorsunuz, insanlara karışıyorsunuz, tabi 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 yansdı”

“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”

Yoğun Trafikte ve Kalabalık ile Uzun Süre Seyahat Etmemek

Şehirlerde insanların en zorluk çektikleri konu ulaşım olmaktadır. İster aracınızla ister toplu taşıma ile seyahat edin, şehirlerin alt yapısı uygun değilse yoğun bir trafikte kalabiliyorsunuz. Yoğun trafik aracınızla giderken sizi çok yormaktadır. Sürekli dikkatli olmak, dur kalk yapmak yorucu olmaktadır ayrıca yakıt giderlerinizin artmasına neden olmaktadır. Toplu taşımada ise yoğun kalabalıklarla birlikte seyahat etmek durumunda kalabiliyorsunuz. Bu durum hastalığın bulaş riskini arttırmaktadır. Katılımcılar uzaktan çalışmanın bu tür durumları ortadan kaldırdığına değinmişlerdir.

“Kendi aracım ile işe gidiyordum. Sabahları olağanüstü bir trafik oluyordu. Sürekli dur kalk yapıyordunuz. Egzoz dumanlarından hava çok kirli oluyordu. Bütçemin bir kısmını yakıt giderlerine harcamak durumunda kalıyordum”

“İşime toplu taşıma araçlarıyla gidiyordum. Çok kalabalık oluyorlardı. Bazen nefes alacak yer kalmıyordu. Pandemi döneminde böyle bir yolculuk çok riskli olurdu. Adeta insanlarla mücadele ediyordunuz. İtiş kakış oluyordu”

Yollarda Geçen Zamanın Çalışana Kalması

Çalışanlar işlerine ulaşmak için belli bir zaman harcamak durumundadırlar. İkametleri ve işyerleri arasındaki mesafe uzadıkça harcanan zaman artmaktadır. Katılımcılar uzaktan çalışma deneyiminin bir avantajı olarak bu zamanın kendilerine kaldığını ve serbest zaman olarak kullandıklarını ifade etmişlerdir.

“Normal zamanlarda işe gidiş gelişim yaklaşık üç saat sürmekteydi. Uzaktan çalışırken bu süre bana kaldı. Çocuklarımla ve ev işleriyle daha fazla zaman harcayabiliyordum, çocuklarım bu durumda memnun oluyorlardı”

“Ben pandemi öncesi dönemde yeni iş değiştirmiştim ve gidiş gelişim eski işime göre bir saat daha fazla sürmekteydi. Yeni işime gidiş gelişim ortalama iki saat sürüyordu. Bu zaman evde çalışma ile bana kaldı. Bazen uyuyarak, bazen kitap okuyarak bu artı zamanı kullanabiliyordum”

Ev İşlerinin Yapılmasının Planlanabilmesi

Çalışan insanların üzerinde önemli bir yüküdür ev işleri. Özellikle evli, çocuklu kadın çalışanlar bu durumdan çok şikâyetçidirler. Ev işleri genelde onların üzerine kalmaktadır. Evden uzaktan çalışmak ebeveynlerin ve çalışanların ev işlerini planlamasına imkan vermektedir. Yolda geçen zamanın bile bu kişilere kalması planlama yapmalarını kolaylaştırmaktadır.

“Evli ve çocuklu bir kadın olarak iş ve ev sorumluluğunu birlikte götürmek benim açımdan zorlayıcı olmaktadır. Evden uzakta çalışmak işin yanında ev işlerini de planlamama yardımcı oluyordu. Bana kalan zamanı ev işlerinde kullanabiliyordum”

“Çalışırken ev işlerini genellikle hafta sonuna bırakıyordum. Bu durum tatil yapmamı engelliyordu. Evde çalışırken boş zamanlarımda ev işlerini de yetiştirebiliyordum. Hafta sonu bana kalıyordu”

Farklı Bir Çalışma Modelini Deneyimleyip Tecrübe Kazanma

Katılımcılar daha önce hiç yapmadıkları bir çalışma modelini zorunlu bir durum olsa da deneyimlemiş olmuşlardır. Özellikle gelişmiş ülkelerde yaygınlaşan esnek çalışma modellerinden birisi olan uzaktan çalışmayı kendi

lkelerinde de deneyimlemişlerdir. Katılımcılar bu deneyimleri çerçevesinde işgücü piyasasında aranan kişiler olmak durumuna kavuşmuşlardır. Teknolojik gelişmelere bağılı olarak bu tür çalışma modelleri ülkemizde de yaygınlık göstermeye başlamıştır. Katılımcılar yeni bir şeyi deneyimlemenin kendileri açısından faydalı olduğunu ve gerekirse uzaktan çalışma yapılabilecek işlerde de çalışabileceklerini vurgulamışlardır.

“Uzaktan çalışma benim için farklı bir deneyim olmuştur. Daha önce böyle bir çalışma modelinin olduğunu duymuştum fakat deneyimlememiştım. Benim için değışik ve faydalı bir deneyim oldu”

“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”

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. Katılımcılar evde işlerini kendilerinin planladıklarını belirtmişlerdir.

“Çalışırken öncelikle yapılması gereken işleri tasnif ediyordum. Aciliyet taşımayan işleri öteliyordum bazen de mesai saatleri dışına bırakabiliyordum. Evde ortam sakinleşince yapıyordum.”

“Gün içinde arkadaşlarımla ve yöneticilerimle bağılı olduğum zamanlarda rutin işleri yapıyordum. Ekstra işlerimi öteleyebiliyordum”

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 da aile bireyleriyle vakit geçirebilmektedirler. Uzaktan çalışma deneyimi ve pandemi önlemleri aile bireylerinin bir arada kalmasını sağlamıştır. Katılımcılar evden çalışmalarının aile bireylerine daha fazla fırsat verdiğini ifade etmişlerdir.

“Yoğun bir çalışma programım vardı. Evde çocuklarıma fazla zaman ayıramıyordum. Genellikle yorgun oluyordum. Uzaktan çalıştığım için fırsat buldukça çocuklarıma zaman ayırabildim”

“İş nedeniyle eşim ve ben ortak bir takım faaliyetler yapamıyorduk. İkimizde evde olduğumuz için birlikte film izleme, müzik dinleme ve kitap okuma gibi faaliyetlerimiz oldu.”

Ofisteki Gibi Sürekli Takip Altında Olunmaması

Özellikle hizmet sektöründe ofisler düzenlenirken geniş bir alanda arka arkaya sıralanmış masalarda çalışma düzeni oluşturulur. Çalışanlar birbirlerini görebilmektedirler. Ayrıca yöneticiler ve işverenler çalışanlarını yüzyüze takip edebilmektedirler. Çalışanlar kendilerini sürekli takip halinde hissedebilirler. Bu durum psikolojik olarak da çalışanı rahatsız eder. Kendinizi sürekli çalışmak zorunda hissedebilirsiniz. Uzaktan çalışırken sürekli bir takip durumu olmamaktadır. Oluyorsa da az kişi tarafından ekrandan takip edilmektesiniz. Katılımcılar bu olumsuz takip sürecinin evde çok fazla olmadığını ve bu durumun kendilerini rahatlattığını vurgulamışlardır. İşverenlerin ve yöneticilerin uzaktan çalışan elemanlarını sürekli takip ediliyorlarmış psikolojisine sokmamaları önemlidir. Çalışanlarına güvenmeli ve onları serbest bırakabilmelidirler.

“Ofiste çalışırken arkadaşlarım ve yöneticilerim tarafından sürekli takip edildiğim düşüncesine kapılıyordum. Evde çalışırken ekran üzerinden belirli sayıda kişi ile iletişim halinde oluyorsunuz. Rahatsız edici seviyeye ulaşmıyor”

“Ofiste sürekli çalışmak durumunda hissediyordum. Patron veya yöneticimiz beni izliyor olabiliirdi ve kaytaran çalışan olmak istemiyordum. Bu durum beni çok yoruyordu ayrıca ofiste her hareketinize dikkat etmek durumundasınız. Oysa evde acıkınca ya da ihtiyacım varsa mola verebiliyordum. Kimsenin gözüne batmıyordu. Ama ofiste masanızda olmamak bazen problemler çıkmasına neden oluyordu”

4.2. Uzaktan Çalışanların Modelle İlgili Olumsuz Buldukları Yönler

Uzaktan çalışmanın çalışanlar açısından dezavantajları ile ilgili elde edilen veriler incelendiğinde 24 adet olumsuz yön boyutu elde edilmiştir. Tüm çalışma modellerinde olduğu gibi uzaktan çalışmanın da çalışanlar açısından olumlu yönleri yanında olumsuz yönleri de bulunmaktadır. Bu bölümde elde edilen veriler literatüre uygun sonuçlardan oluşmaktadır. Literatür kısmında ele aldığımız sosyal izolasyon, bağlantıyı kesme hakkı, iş ve özel hayat uyumu, presenteizm, iş disiplini gibi konularla uyumlu sonuçlar elde edilmiştir.

Uzaktan Çalışmanın Çalışanlar Açısından Olumsuz Yönleri Ana Kategorisi, Alt Kategori ve Kodlar

Ana Kategori	Alt Kategori	Kodlar
Uzaktan Çalışmanın Çalışanlar Açısından Olumsuz Yönleri		Yalnızlık ve asosyalleşme
		İş arkadaşlarıyla yüz yüze görüşmenin avantajını kaybetmek
		İş akışının sağlanmasında zorluk çekmek (Evrak sirkülasyonu)
		Uzaktan çalışmaya uyum sürecinde zorluklar
		Raporluyken çalışmak durumunda kalmak
		Aile bireylerine vakit ayırmak zorunda kalmak
		Karşılığı alınmayan uzun mesai saatlerinin olması
		Sosyalleşme ihtiyacı için sosyal medyayı kullanmak
		İş arkadaşlarıyla işlerle ilgili fikir alışverişinin sınırlı olması
		Ofisteki gibi disiplinli olunamaması
		İş ve özel hayat dengesini sağlamakta zorluklar
		Çalışmanın yoğunlaştığı dönemde stresin artması
		Bedenen evde zihnen işte olmak
		Teknik problemler ve iletişimin aksaması
		İş evraklarının arşivlenmesi ve korunması problemi
		Sağlığa olumsuz etkisi
		Ev masrafları artıyor
		Pandemi dönemi olduğu için bulaş durumunda ev sakinlerine bulaştırmak
		Yattığınız yerde yatarak çalışıyorsunuz gibi negatif düşünceler
		Ülkenizdeki ve dünyadaki pandemi haberlerine sürekli maruz kalmak
		Kariyeri negatif etkilemesi, görünür olamamak
		Rahatlığa alışıp verimliliğin düşmesi
		İş yerinde uygulanan yeniliklere ayak uyduramama
		Çalışanların öz bakımlarının azalması

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 kapılmışlardır. Çalışanların bu tür psikolojik

sorunlar yaşamaması açısından şirketlerin çalışanlarına yönelik birtakım organizasyonlar ve sanal etkinlikler düzenlemeleri önemlidir.

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

İş Arkadaşlarıyla Yüz yüze Görüşmenin Avantajını Kaybetmek

Aynı ofis ya da işyerinde çalışırken insanlar birbirleriyle etkileşim içerisinde olmaktadır. İş yaşamının çizmiş olduğu örgüt sosyolojisi ve örgüt psikolojisi içerisinde insanlar bir arada işlerini yapmaktadırlar. Yüz yüze iletişimdeki etki sanal iletişimde bulunmamaktadır. Karşınızdaki insanın jest ve mimikleri iletişimi canlı hale getirmektedir. Sabah kahvaltıları, öğle yemekleri ve servisler çalışanların birbirleriyle sosyalleşme ortamlarıdır. Uzaktan çalışmaya geçince iletişim bilgisayarlar ve telefonlardan sağlanan sanal bir ortama geçmiştir. İletişimdeki duygu geçişkenliği ortadan kalkmıştır. Bu geçişkenliğin sağlanmasında şirket yöneticilerine önemli görevler düşmektedir. Belli programlar düzenlemeleri oluşan boşluğu doldurmada faydalı olacaktır. Katılımcılar verdikleri cevaplarla bu duruma değinmişlerdir.

“Uzaktan çalışma benim açımdan iş yaparken hızlı karar almamı engelledi. İşimle ilgili çok fazla insana aynı anda soru sormak için sürekli toplantılar yapmak zorunda kaldım. Bu konuları ofiste iken insanların yanına giderek yüz yüze halledebiliyordum. Gerekirse hızlı aksiyon alarak ilgili kişilerle toplantılar yapabiliyorduk. İşlerin yavaş ilerlemesine neden oldu.”

İş Akışının Sağlanmasında Zorluk Çekmek (Evrak sirkülasyonu)

İşlerin yapılabilmesi için işveren tarafından ofis ortamında çalışırken oluşturulmuş bir iş akışı bulunmaktadır. Dışardan alınacak evraklarla ilgili bir akış sağlanmıştır. Tedarik edilmesi gereken malzemeler için bir organizasyon temin edilmiştir. İş yapılan bankalardan alınacak evraklarla ilgili de bir düzen oluşturulmuştur. Fakat uzaktan çalışma sırasında her çalışan kendi evinde çalıştığı için aralarında gerek evrak gerek diğer malzemelerin akışının sağlanması gerekecektir. Örneğin bir belge için gerekli yaş imza için imza yetkisi olan kişilere gidilmesi gerekmektedir. Oysa ofiste herkes bir arada olduğu için on dakikada yapılacak iş saatleri bulabilmektedir. Yaşanan zorlukların kolay atlatılabilmesi için çalışanların ve yöneticilerin birbirlerini idare etmeleri önemlidir. Katılımcılar evrakların ve diğer malzemelerin dağıtımında yaşanan sorunları dile getirmişlerdir.

“Uzaktan çalışmanın benim ve arkadaşlarım açısından olumsuz etkilerinden biri işimizde yoğun evrak akışının olması idi. Hem o evrakları muhafaza etmeniz, tasni etmeniz ve bir başka çalışana düzgün şekilde iletmeniz gerekiyordu. Örneğin bankadan para çekilecekse bu işlem şirketimizde çift imza gerektiriyordu. Bir de talimatın yazılması gerekiyordu. Evrak en az dört kişiyi dolaşıyordu. Bu büyük bir zaman kaybı yaratmaktadır.”

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. Pandemi döneminde bu süreç karşılıklı yardımlaşmalarla çözülmüştür. Katılımcılar verdikleri cevaplarda uyum sürecinde yaşadıkları zorlukları ifade etmişlerdir.

“Haber 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 aldığımı 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.”

Raporluyken Çalışmak Durumunda Kalmak

Çalışanlar iş hayatında sağlık sorunları yaşadıklarında (meslek hastalığı; iş kazası, diğer rahatsızlıklar bu dönemde covid) 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 da 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.

“Evet, raporlu iken de çalıştım. Hasta da olsak dizüstü ile evden çalışma mantığını insanlar tarafından daha kolay algılandığı için, hasta olsak da istirahat etmeden işlere bakmaya devam ettik. Bir diğer önyargı da yattığımız yerde çalışıyormuşuz düşüncesidir. Ama bu şekilde çalışmak çokta verimli olmamaktadır.”

Aile Bireylerine Vakit Ayırmak Zorunda Kalmak

Çalışanlar normal zamanlarda işe gittikleri için aile bireyleriyle işten arta kalan zamanlarda ilgilenmektedirler. Genellikle hafta sonları vakit geçirilmektedir. Fakat pandemi nedeniyle alınan karantina kararlarından dolayı tüm aile bireyleri evde karantinaya alınmışlardır. Bu durum ebeveynler için çocuklarla da ilgilenmek durumunda kalmalarına neden olmuştur. Ayrıca bakıma ve ilgiye muhtaç yetişkinler varsa onlarla da ilgilenilmek durumunda kalınmıştır. Katılımcılar bu süreçte sorumluluklarının arttığını ve aile bireylerine daha fazla zaman ayırdıklarını ve bu durumun yorucu olduğunu ifade etmişlerdir.

“İlk defa deneyimlediğim uzaktan çalışma sırasında en zorlandığım iş ve özel yaşamı dengelemektir. Ofiste çalışırken her şey standart şekle girmişti. Çocuğunuz okulda, eşiniz kendi işinde ve sizde ofisinizdeydiniz. Uzaktan çalışmaya geçince herkes evde ona göre işinizi ve özel yaşamınızı ayarlamamız gerekiyor. İkisi arasındaki sınır çoğu zaman birbirine giriyor. Benim için çok zor oldu. Çocukla birlikte organizasyonu yapmak zor oluyordu. Öte yandan aileme de zaman ayırmam gerekiyordu.”

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. Şirketlerin uzun çalışma saatleri ve bunların ücretleri konusunda da destekleyici olmaları gerekmektedir. Bu durum aynı zamanda bir motivasyon kousudur. Şirketler bu durumu kendi lehlerine fırsata çevirmemeli, durumu çalışanlarının lehine yorumlamalıdır.

“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.”

Sosyalleşme İhtiyacının Karşılanabilmesi İçin Sosyal Medya Platformlarının Aşırı Kullanımı

İnsanlar sosyal varlıklardır. İster iş yaşamında olsun ister özel hayatta olsun birbirleriyle etkileşimde olmayı isterler. Genellikle yüz yüze iletişim insanların çoğunun tercihidir. İnsanlar ofis ortamında çalışma yaparken arkadaşları ile yüz yüze iletişim imkânına sahiplerdi. Birlikte kahvaltı yapmak, yemek yemek, bir takım aktiviteler planlayabilmek sosyalleşme ihtiyaçlarını karşılıyordu. İnsanlar evden çıkıp şehir hayatına karıştıklarında farklı deneyimler edinebilmektedirler. Tanıdığınız birine günaydın demek, tanıdık esnafa kolay gelsin demek ve cevap almak insana yaşadığı hissini verebilmektedir. Aynı amaçla seyahat eden insanların içerisinde bulunmak, hava durumlarıyla mücadele etmek, araç beklemek hepsi iletişim ihtiyaçlarının giderilmesini sağlamaktadır. Pandemi ile birlikte alınan önlemlerle insanların özel yaşamında da bu türden etkileşimlerine sınırlama getirilmiştir. Bir de uzaktan çalışma modelinin uygulanması insanların iş yaşamında da birbirlerinden soyutlanmalarına neden olmuştur. İnsanlar teknolojik aletlerle iletişime girmek durumunda kalmışlardır. Teknolojik gelişmelere bağlı olarak gelişen sosyal medya platformları insanların birbirleriyle sosyalleşme mecraları olmuştur. Uzaktan çalışma yürüten çalışanlar sosyalleşmek için sosyal medyayı kullanmak durumunda kalmışlardır. Fakat bu durum yüz yüze iletişim kadar doğal olmamıştır. Bazı zamanlar telefonun başında uzun zaman geçirilmesine neden olmuştur. Çalışanlar sosyalleşmek için sosyal medyayı kullanmayı çok tatminkâr bulmamışlardır.

“Sosyal medya da sosyalleşme seçeneğine başvurdum. Normal zamanda yüz yüze görüştüğüm arkadaşlarımla sosyal medya üzerinden bağlantılar kurduk fakat yüz yüze iletişim gibi tat vermedi. Sanal ortamda insanların jest ve mimiklerini takip edemiyordunuz. Birde uzun zaman geçiriyorduk ve bu durum yorucu oluyordu.”

İş Arkadaşlarıyla İşlerle İlgili Fikir Alışverişinin Sınırlı Olması

İş yaşamında çalışanlar yapılan işin bir parçası olarak sürekli iletişim halindedirler. Aynı birimde çalışan kişiler işlerin yapılışı sırasında sürekli olarak etkileşim içerisinde dirler. Ayrıca iş yerlerinde birimlerde birbirleriyle iletişim halindedirler. Normal zamanlarda bir çalışan bir arkadaşından bilgi almak istediğinde onunla iletişim kurar ve kısa sürede o bilgiyi alır. Ya da

bir konuda toplantı yapılması gerekiyorsa kısa sürede ilgili kişiler toplantı salonunda bir araya gelebilir. Fakat uzaktan çalışırken biriminizden birine soru sormak için ulaşmanız zor olmaktadır. Farklı birimlerden birilerini bir araya getirip toplantı yapmak çok uzun zaman almaktadır. Bu durum çalışanları strese sokmaktadır. Katılımcılar cevaplarıyla bu duruma vurgu yapmışlardır.”

“İş yerinde iken yerimden kalkıp arkadaşşıma seslenerek iş ile ilgili fikrini almak birkaç dakikamı alıyorken, uzaktan çalışırken bazı durumlarda saatlerimi almaktadır. Uzaktan çalışırken yöneticilerinize ulaşmakta sorun oluşturmaktadır. Kendisinin odasına giderek çok kısa sürede çözüm bulacağımız konuyu uzaktan oldukça zorlanarak halledabiliyorsunuz”

Ofisteki Gibi Disiplinli Olunamaması

Uzaktan çalışma kültürü teknolojik gelişmelere bağlı olarak yaklaşık 30-40 yıl geçmişı olan bir gelişmedir. Bürokratik gelişmelere bağlı olarak, ofis kültürü yüzyıllara dayanan bir geçmişe sahiptir. Normal zamanlarda insanların çalışmalarını yürüttükleri işyerlerinin zamanla oturmuş bir kültürü mevcuttur. Uyulması gereken kurallar belirlenmiştir. Pandemi nedeniyle daha önce hiç uzaktan çalışma deneyimine sahip olmayan çalışanlar bu modeli uygulamak durumunda kalmışlardır. Ofis kültürüne alışkın olan bu çalışanlar uzaktan çalışırken kendilerini disipline etmekte zorlanmışlardır. Çünkü çalışma düzenini kendileri oluşturmak durumunda kalmışlardır.

“Uzaktan çalışmaya hazırlıksız bir şekilde geçtiğimizden dolayı iş disiplinini sağlamak benim açımdan zor oldu. Aslında ekip halinde zorlandık. İş hayatı disiplin istemektedir. Çalıştığımız ortamda uyaran sayısının az olması gerekir. Evde eşim ve çocuklar vardı ve iş disiplinini sağlamak zor oldu. Ofis ortamında ise herkes kendi işine yoğunlaştığı ve ofis düzeni de kimsenin birbirini rahatsız etmeyeceği şekilde dizayn edildiğinden ofis ortamında dikkat dağıtıcı unsur azdır.”

İş ve Özel Hayat Dengesini Sağlamakta Zorluklar

Çalışma hayatında çalışanların en zorlandıkları konulardan birisi iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi sağlamaktır. Kimi insanlar iş hayatına daha fazla zaman harcarken kimileri de özel hayata daha fazla zaman harcamaktadırlar. İkisi arasında dengeyi tutturan çalışanlar mutlu çalışanlar olmaktadır. Evli ve çocuklu çalışanlar bekâr çalışanlara göre bu dengeyi sağlamakta daha fazla zorlanmaktadırlar. Uzaktan çalışmaya geçilince pandemi nedeniyle sadece çalışanlar değil eş ve çocuklarda evlere kapanmıştır. Bu durum çalışanların denge sağlamasında negatif etki sağlamıştır. Başlangıçta ev de olma düşüncesi bu dengeyi sağlamayı kolaylaştıracığı düşünülmüşse de zamanla zorluklar

ortaya çıkmaya başlamıştır. Özellikle kadın çalışanlar bu dengeyi tutturmakta daha fazla zorlanmaktadır. Kadınların sorumlulukları ve onlara yönelik beklentiler daha fazla olduğu için bu süreçte zorlanmışlardır.

“Uzaktan çalışırken iş ve özel yaşam birbirine girdi. İşe gittiğinizde ofis sizin kamusal alanınız oluyordu ve onun kurallarına göre işlerinizi yapıyordunuz. Ev ise özel alanınız oluyordu ve kalan zamanınızda ev işlerinizi yapabiliyordunuz. Uzaktan çalışırken iki mekân içiçe geçti. Kurallar karıştı. Ev işleri ve işimle ilgili sorumluluklarımı aynı mekânda zorlanarak yaptım.”

Çalışmanın Yoğunlaştığı Dönemde Stresin Artması

Günlük yaşamda olduğu gibi iş hayatında da stres duygusu yaşanmaktadır. Çok dikkat isteyen bir işiniz varsa stres duygunuz artmaktadır. Ya da yetiştirmeniz gereken işler yoğunlaşırsa stres duygunuz artmaktadır. Daha önce uzaktan çalışma deneyimine sahip olmayan katılımcılar bu şekilde çalışmanın kendileri üzerindeki stresi arttırdığını vurgulamışlardır.

“Özellikle ay sonlarında çok stresli oluyordum. Departmanca yetiştirmemiz gereken raporlar oluyordu. Bunun içinde yoğun çalışıyorduk. Uzaktan çalıştığımız için iletişim problemleri, verilerin alınması gibi problemler yaşıyorduk ve stresimiz çok fazla oluyordu.”

“ Muhasebe departmanının da olduğum için ay sonları çok stresli oluyordu. O ay içerisinde faturalandırma yapmanız gerekiyordu ve fatura bilgilerini almanız gerekiyordu. Bazı evraklar kurye ile iletiliyordu. Faturaları yetiştirmek gerçekten çok zorluyordu.”

Bedenen Evde Zihnen İşte Olmak

Uzaktan evde çalışırken çalışanların evleri hem yaşam alanları hem de işyerleri olmaktadır. Normal zamanlarda işlerini iki farklı mekânda gerçekleştirmeleri iş ve özel yaşamlarının birbirlerine karışmasını engelliyordu. Her iki mekânın kişilere yükledikleri davranış kalıpları mevcuttur. Ev ortamında ofis ortamındaki gibi davranmak mümkün değildir. Aynı şekilde de ofis ortamında da ev ortamındaki gibi davranmak mümkün değildir. Uzaktan çalışılırken nasıl davranılacağına dair gri alanlar oluşmaktadır. Kişiler yaşam içerisinde belli rol kalıplarıyla hareket etmektedirler. Uzaktan çalışırken çalışanlar rolleri konusunda tereddütler yaşamaktadırlar. Uzaktan çalışanlar dinlenme zamanlarında da sürekli işleri düşündüklerini belirtmişlerdir. İşin eve taşınması evin ofis olarak algılanmasına neden olmaktadır. Bu durum çalışanlar için bir tür mekânsal yabancılaşmaya neden olmaktadır. Kişiler pandemiye kadar ikametgâhları olan evlerinin aynı zaman da iş yeri olarak da kullanılmaya başlanması zihinlerinde mekana dönük yabancılaşmaya neden olmuştur.

“Hem işimi hem de yaşamımı aynı mekan da sürdürüyordum. Bu durum evde olmama rağmen sürekli işlerimi düşünmeme neden oluyordu. Ayrıca hem iş hem ev aynı mekanda bana tuhaf geliyordu”

“Evde olmanıza rağmen ve mesainiz bittiği halde sürekli işinizi düşünüyordunuz. Bazende mesai dışı iletişimler oluyordu o zaman hep iş yapıyor oluyordunuz.”

Teknik Problemler Ve İletişimin Aksaması

İş yaşamında kullandığımız araçlarla ilgili teknik sorunlar yaşamaktayız. Örneğin bilgisayarlarımız arıza yapmaktadır. Bu durumda teknik servisi arayarak kolay çözüm bulabilmekteyiz. Bir konu da görüşüne başvurmamız gerekiyorsa amirimizle ya da üst yöneticilerimizle kolay iletişim kurabiliyoruz. Oysa uzaktan çalışırken bu tür sorunları kolay çözüm bulamıyoruz. Bu durum da işlerimizin aksamasına neden olmaktadır. Şirketlerin bu türden taleplere hızlı bir şekilde cevap vermeleri gerekmektedir. Katılımcılar bu türden sorunlara değinmişlerdir.

“Uzaktan çalışırken teknolojik aletleri kullanıyorduk. Bazen bilgisayarımız bozuluyordu. Ya da internetinizde sorunlar çıkıyordu. Bu tür sorunları gidermek zor oluyordu. Karantina olduğu için teknik servis elemanlarını ofisinize çağırabiliyordunuz.”

İş Evraklarının Arşivlenmesi ve Korunması Problemi

İş yaşamında yaptığınız işlerin evraklarının saklanması ve arşivlenmesi çok önemli bir yer tutmaktadır. Bazı evrakların arşivlenmesi gerekirken bazı işlemlerin de dijital ortamda korunması gerekmektedir. İşverenler yasal zorunluluk olarak evraklarını arşivlemek durumundadırlar. Örneğin faturalar ya da bankada kesilen dekontlar gibi. İşler uzaktan yapılmaya başlayınca evrakların işyeri dışına taşınması gibi bir durum ortaya çıkmıştır.

“Muhasebe işi yaptığım için kestiğim faturaların saklanması gerekiyordu ve belli dönemler içinde bu faturaların firmalara ulaştırılması gerekiyordu. İşverenimiz kuryeler yoluyla bizlerden evrakları topluyor ve firmalara ulaştırıyordu. Bu faturaların kaybolmaması gerekiyordu.”

Sağlığa olumsuz etkisi

Uzaktan çalışma deneyimi hem hastalıktan korunmak hem de değişik bir çalışma biçimi olduğundan başlangıçta çok olumlu karşılanmıştır. Hem korunuyorsunuz hem de işinize devam edebiliyordunuz. Ancak zamanla bu tarz çalışmanın sağlığı da olumsuz etkilediği ortaya çıkmıştır. Uzun süre ekrana bakmak, kulaklık takmak göz ve işitme sağlığımızı etkiliyordu. Uzun süre hareketsiz bir şekilde uygun olmayan çalışma koşullarında çalışmak

bel ve boyun fıtığına neden oluyordu. Psikolojik olarak da yalnızlık hissi, stres, dışlanmışlık duygusu gibi duygulara neden oluyordu. Katılımcılar bu durumu belirtmişlerdir.

“Covid’e yakalanmamak çok önemliydi fakat uzaktan çalışmak beni çok yoruyordu. Aşırı stres oluyordum ve vücudumun değişik yerlerinde yaralar çıkıyordu. Akşama kadar uygun olmayan şartlarda ekrana bakarak çalışmak boyun ve sırt ağrılarımın artmasına neden oldu. Uyumakta sıkıntı çekiyordum.”

Ev Masrafları Artıyor

Uzaktan çalışırken tüm aile ev içerisinde olduğundan ev giderlerinde artış olmuştur. Bu dönemde ısınma, elektrik, su, internet, beslenme, iletişim masraflarında artış meydana gelmiştir. Katılımcılar ev giderlerinde artış olduğunu ifade etmişlerdir. Uzaktan çalışmanın yapıldığı dönemde artan ev masraflarına işverenin de katkıda bulunması gerekmektedir. Böylece çalışanın üzerindeki yükü azaltacaktır. Uzaktan çalışma modelinin olduğu her durumda şirketlerin bu türden destek vermeleri önemlidir. Çalışanlarını elde tutmak açısından da gerekli görülmektedir.

“Evet. Ev giderlerimizde artış oldu. Özellikle faturalarımızda bir artış meydana geldi. İnternet paketini yükseltmek zorunda kaldık. Kulaklık, kamera gibi malzemeler aldık. Elektrik, ısınma ve su gibi giderlerimizde de artış oldu. Korunmak için maske, dezenfektan, ıslak mendil gibi giderlerimizde artış gösterdi”

Pandemi Dönemi Olduğu İçin Bulaş Durumunda Ev Sakinlerine Bulaştırmak

Pandemi önlemleri nedeniyle evde olmak bulaş riskini azaltmaktadır. Fakat aile bireylerinden hepsinin evde çalışmadığı durumlarda risk oluşabilmektedir. Eşlerden birisinin dışarda çalışması ve hastalanması durumunda bu durum tüm aile bireylerinin hastalanması ile sonuçlanıyordu. Ev ortamında geniş bir yalıtım imkanı mevcut değildir.

“Eşim dışarda çalışıyordu. Ben ve çocuklar evde idik. Kendisi hastalandı ve evde karantinaya alındı. Bir oda da tutsak da hastalık hepimize yayıldı.”

Yattığınız Yerde Yatarak Çalışıyorsunuz Gibi Negatif Düşünceler

İş yaşamında işverenin, yöneticilerin ve çalışanların birbirleri hakkındaki düşünceleri işyerindeki sağlıklı çalışma ortamı üzerinde etki etmektedir. Bu kesimlerin birbirleri hakkında olumsuz düşüncelere sahip olmaları örgüt içerisinde bir takım çatışmaların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu tür durumlarda işverene ve yöneticilere çalışanlarının motivasyonu açısından önemli görevler düşmektedir. Uzaktan çalışma deneyimi işveren ve yöneticilerin bu modele hazır olmadıklarını göstermiştir. Çalışanlarının ofis

dışında kendi evlerinde, uzaktan çalışıyor olmaları, onların sıcak evlerinde, yattıkları yerden çalıştıkları şeklinde olumsuz düşüncelerin dillendirilmesine neden olmuştur. Çalışanların sıcak ev ortamında, bulaştan uzak çalıştığı düşünüliyordu ve bu durum moral bozucu oluyordu. İşverenler çalışanlar hakkında dillendirilen bu tür olumsuz görüşlere engel olacak tedbirleri almak durumundadırlar. Verimlilik kaybına neden olacaktır. Aidiyet duygusunu zedeleyecektir.

“İş yerimizde bazı departmanlar işlerinin uygunluğundan dolayı evde uzaktan çalışıyorlardı. Bu durum uzaktan çalışma imkanı olmayan arkadaşlarda bize karşı olumsuz düşüncelere neden oluyordu. “Ne güzel evde yatarak çalışıyorsun” gibi söylemler oluyordu ve bu durum canımı sıkıyordu. Sonuçta bende çalıştım.”

“Bir keresinde toplantı da üst düzey yöneticilerimizden birisi evde çalışanlar için “ne güzel yattıkları yerde çalışıyorlar” şeklinde bir cümle kullanmıştı. Bu durum sanki bizim suçumuzdu ve işle ilgili mazeret bilediremezdik. Bu durum çok can sıkıcı oluyordu.”

Ülkenizdeki ve Dünyadaki Pandemi Haberlerine Sürekli Maruz Kalmak

Pandemi döneminde hastalıkla ilgili hem ülkemizde hem de dünya da olağanüstü bir haber akışı vardı. Pandemi ile ilgili can sıkıcı haberler tüm insanların psikolojilerini etkilemektedir. Uzaktan çalışanlar sürekli evde olduğundan bu haber bombardumanından daha fazla etkilenmişlerdir. Bu dönemde güvenilir kaynak bulmak da sorun oluyordu. Televizyonlar ve sosyal medya haber kirliliği ile doludur. Çalışanlar evde olduklarından ve gelişmeleri merak ettiklerinden bu haberleri izlemek durumunda kalmışlardır. Ev içinde olundüğundan bu durum tüm aile bireylerini olumsuz etkilemiştir. Ancak ofis ortamında olsanız bu etkilenim daha sınırlı olacaktır.

“Akşam haberlerini izledikten sonra moral açısından evde bir düşüş oluyordu. Hiç iç açıcı haberler gelmiyordu ve sizinde korkunuz büyüyordu.”

“Çok fazla takip etmesem de eşim sürekli takip ediyordu. Arkadaşlarım takip ediyordu ve benimle de paylaşıyorlardı. Haberler moralimi bozuyordu.”

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. Klasik yöneticiler genelde çalışanlarının gözlerinin önünde olmasını isterler. Uzaktan sizin performansınızı ölçmeleri zor olmaktadır. Uzaktan çalışmanın kariyeri olumsuz etkilememesi için

şirketlerin ve yöneticilerin önlem almaları gereklidir. Terfisi gelmiş kişilerin terfi ettirilmesi tüm çalışanlar üzerinde olumlu etki yaratacaktır.

“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.”

Rahatlığa Alışıp Verimliliğin Düşmesi

Pandemi önlemleri çerçevesinde uzaktan çalışmaya geçmek başlangıçta uyum sorunlarına yol açtığı gibi, rahat çalışma modeli olarak da algılandı. Fakat zamanla böyle olmadığı anlaşıldı. Bazı çalışanlar nasılsa işlerimi yetiştiririm, kendi planımı kendim yaparım düşüncesiyle başlangıçta çok verimli olamamışlardır.

“Uzaktan çalışırken işleyişe uyum sağlayana kadar verimliliğimde düşüş oldu. İş evden yaptığım için rahat davranıyordum fakat zamanla işlerimi yetiştiremez oldum.”

İş Yerinde Uygulanan Yeniliklere Ayak Uyduramama

Katılımcılar uzaktan çalışma dönemlerinde iş yerlerindeki değişikliklere ayak uydurmakta zorlanmışlardır. İş yaşamında gerek mevzuatsal gerekse işin gerektirdiği bir takım düzenlemeler olmuştur. Uzakta olduğundan uyum sağlamak zor olmuştur.

“İşimizle ilgili bazı mevzuatsal düzenlemeler oluyordu. Bunlar için hizmet içi eğitim sağlanmaya çalışılıyordu fakat bazen çok verimli olmuyordu. Anlamak için iletişim kurmak zorunda kalıyorduk.”

“İş ile ilgili yeni düzenlemeler yapılıyor ve bize mail ortamında iletiliyordu. Doğrusu bazılarını anlamakta zorlanıyordum. Anladığım şekilde uyguluyordum fakat yanlış oluyordu. İşverenimizin bizi bu konuda destekleyecek bir birim oluşturmaları faydalı olurdu ”

Çalışanların Öz Bakımlarının Azalması

İş yaşamında hem kendinizi hem de çalıştığınız kurumu temsil ettiğinizden dolayı kendinize öz bakım yapmak durumundasınız. Görünümünüze ve kıyafetlerinize dikkat etmeniz gerekmektedir. Uzaktan evde çalışmaya geçince bu durum eskisi kadar önemli olmamaya başlamıştır.

“Kalık kıyafetime çok fazla önem vermiyordum. Tüm haftayı bir pantolon ve taytla geçirebiliyordum. Rahat şeyler giyiyordum. Kamera zorunlu değildi.”

“Sabahları işe giderken ki gibi aynanın karşısında çok uzun zaman geçirmiyordum. Elimi yüzümü yıkıyor, hafif bir makyaj, bilgisayarın başına geçiyordum.”

5.SONUÇ

Pandeminin yaşandığı dönemde zorunlu olarak ilk defa uzaktan çalışmak durumunda olan katılımcıların görüşleri çerçevesinde bu modelin olumlu ve olumsuz yanlarının olduğunu görebiliriz. Geleneksel çalışmaların yürütüldüğü ofis ortamındaki çalışmalarda da çalışanlar bir takım olumlu ve olumsuz durumlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Uzaktan çalışma pandemi sonrası dönemde de özellikle gelişmiş ülke işgücü piyasalarında da varlığını sürdürmeye devam etmiştir. Bu model pandemi sırasındaki deneyimden sonra dünya işgücü piyasalarında eşit oranda olmasa da bir norm haline gelmiştir. Uzaktan çalışma pandemi döneminde zorunlu olarak evlerden gerçekleştirilmiştir. Fakat modelin başka çalışma şekilleri de bulunmaktadır. Uydu ofislerde, ortak ofislerde ve mobil olarak da uzaktan çalışma gerçekleştirilebilmektedir. Bu biçimde çalışma formlarında da olumlu ve olumsuz yönlerin olma olasılığı vardır ve üzerine çalışmalar yürütülebilir.

Ülkemizde yayınlanan orta vadeli programlarda esnek çalışma modellerinden bahsedilmekte ve işgücü piyasalarında yaygınlaştırılacağı ifade edilmektedir (Hürriyet, 2025). Bu şekilde uzaktan çalışma modeli de kamu sektöründe yavaş yavaş yaygınlaşmaya başlayacaktır. Mevzuat yapıcılarının sadece ülkemizde değil tüm dünya da uzaktan çalışmanın olumsuz yönlerinin giderilmesi için düzenlemeler yapmaları yerinde bir tutum olacaktır. Pandemi döneminde zorunlu olarak modele hızla geçiş olduğundan mevzuatsal boşluklar çerçevesinde model uygulanmıştır. Fakat zorlayıcı unsurun olmadığı günümüzde yapılmış olan bilimsel çalışmaların verilerini de dikkate alarak düzenlemeler gerçekleştirilebilir. Son olarak bu model artık tüm dünya işgücü piyasalarında uygulanmıştır ve tümüyle ofislere dönüş gerçekleşmeyecektir. Teknolojik gelişmeler ve dijitalleşme bağlamında bu model farklı miktarlarda da olsa varlığını sürdürecektir. Dünya işgücü piyasalarında ki verilerde bu durumu desteklemektedir (Flexindeks, 2025).

Pandemiden önceki dönemde teknolojik gelişmeler ve dijitalleşmeye bağlı olarak gelişmiş ülkelerde özellikle hizmet sektöründeki bazı işler uzaktan çalışma modeli ile evlerden yapılmaya başlanmıştır. Pandemi döneminde ise zorunluluktan dolayı tüm dünya da uzaktan çalışma modeli uygulamaya konulmuştur. Pandemiden sonra yoğun olarak ofislere dönüş başlamış ve modelin uygulanma oranı azalmıştır. Fakat pandemi dönemindeki yoğun uygulamadan dolayı bu modelin fayda ve zararlarıyla ilgili çalışmalar

yapılmıştır. Bu modelin çalışanlar ve işverenler açısından fayda ve zararları analiz edilmeye başlamıştır. Model gelişmiş ülke işgücü piyasalarında yaygınlığını sürdürmektedir. Bazı işverenler ve çalışanlar modeli faydalı bulurken bazıları olumsuz etkilerinden dolayı faydalı bulmamaktadırlar. Modelin uygulanması pandemi, savaşlar, doğal afetler gibi olağanüstü durumlarda seçenek olmaktan çıkıp olumlu ve olumsuz yönlerine bakılmadan zorunlu olarak uygulanacaktır. Normal zamanlarda ise işveren ve çalışanların tercihleri çerçevesinde uygulanma imkanı bulacaktır. İşgücü piyasalarındaki esnekleşmeye bağlı olarak bu model uygulanmakta ve bu aşama da olumsuz olarak ifade edilen yönleri gerek mevzuatsal gerek idari önlemlerle giderilmeye çalışılmaktadır. Bu model verilere göre norm haline gelmiştir. Oranlar farklı olmakla birlikte dünya işgücü piyasalarında varlığını sürdürecektir (Flexindeks, 2025).

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.
- 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, Güvenilirlik ve Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi” DEUHFED 2016, 9(1), 23-28
- 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
- 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
- EUROFOUND(2020a) (Çevrimiçi) “Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?” <https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2020-07/jrc121193.pdf>, Erişim Tarihi: 06.07.2022
- FLEX İNDEKS (2025)(Çevrimiçi) Flexindeks.com. Remote work. Erişim Tarihi: 03.04.2025
- HÜRRİYET (2025)(Çevrimiçi) Dört gün mesai masada, Hürriyet.com. Erişim Tarihi: 09.09.2025
- ILO (2016) Dünya Geneline Standart Dışı İstihdam, Zorlukları Anlama, İhtimalleri Yönlendirme raporu, Cenevre. Erişim Tarihi: 05.08.2022
- ILO (2020a) (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 (2020b) COVID-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma: Uygulama Kılavuzu, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_759299.pdf Erişim Tarihi: 03.10.2021
- KARATAŞ, Z. (2015) “Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri” Sosyal Hizmet e-dergisi, C.1 S.1. ss:62-81
- KIRAL, B. (2021) “Nitel Araştırmada Fenomenoloji Deseni: Türleri ve Araştırma Süreci” Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, C.10 S.4 ss.92-102
- KUMAR, R. (2011) “Araştırma Yöntemleri Yeni Başlayanlar İçin Adım Adım Araştırma Rehberi” Editör: Ömay Çokluk, Edge Akademi, 3.Baskı, Ankara

- 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)
- MEVZUAT(2025a)İşKanunu,(Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf>,Erişim Tarihi: 16.04.2025
- MEVZUAT(2025b)(Çevrimiçi)UzaktanÇalışmaYönetmeliği <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=38393&mevzuatTur=-KurumVeKurulusYonetmeliği&mevzuatTertip=5>, Erişim Tarihi: 15.04.2025
- 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
- THEHILL (2025) (Çevrimiçi) Thehill.com. “future of remote work”. Erişim Tarihi: 10.01.2025
- WHO (2020), (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: 15.04.2023
- WHO(2019),(Çevrimiçi)Emergenciesdiseasesnovelcoronavirüs-2019 <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019> Erişim Tarihi: 01.05.2023
- WHO (2025) (Çevrimiçi) <https://data.who.int/dashboards/covid19/deaths?n=c>. Erişim Tarihi: 20.08.2025

