

Uzaktan Çalışma Hakkındaki Çalışan Algısının Demografik ve Kontrol Değişkenler Açısından İncelenmesi

Examining Employee Perceptions About Remote Working in Terms of Demographic and Control Variables

Abdurrahman AKMAN  ^a

^a Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Osmaniye, Türkiye. abdurrahmanakman@osmaniye.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Uzaktan Çalışma Evden Çalışma Tele Çalışma Esnek Çalışma Gönderilme Tarihi 23 Şubat 2025 Revizyon Tarihi 9 Ekim 2025 Kabul Tarihi 18 Ekim 2025 Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Amaç – Bu makalede şirketlerin en değerli kaynakları olan insan varlığının uzaktan çalışmaya yönelik algılarının (uygunluk algısı, ilişkilerin etkilenmesi, iş yaşam dengesi, duygusal tepki, organizasyonel destek, finansal katkı ve beceri geliştirme, toplum üzerinde etkisi) demografik değişkenler (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi) ve kontrol değişkenlerine (kadro türü, idarecilik görevi, özel çalışma alanı gerekliliği, okuyan çocuk durumu) göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Yöntem – Bu çalışma nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemi 516 kişiden oluşmaktadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Çalışmada ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizi, normallik analizi, t-testi, ANOVA testi analizi yapılmıştır. Bulgular – Çalışanların uzaktan çalışma algısının demografik değişkenler (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi) ve kontrol değişkenlerine (kadro türü, idarecilik görevi, özel çalışma alanı gerekliliği, okuyan çocuk durumu) göre anlamlı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur. Tartışma – Yönetici ve karar vericilerin, uzaktan çalışma uygulamalarına geçişte ve uygulanmasında çalışanların demografik ve kontrol değişkenlerinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu değişkenlerin uzaktan çalışma uygulamalarının etkinliği ve verimliliği üzerinde etkili olması beklenmektedir.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Remote Work Working from Home Teleworking Flexible Working Received 23 February 2025 Revised 9 October 2025 Accepted 18 October 2025 Article Classification: Research Article	Purpose – This article examines whether the perceptions of companies' most valuable resources, human assets, towards remote working (perception of suitability, impact on relationships, work-life balance, emotional response, organizational support, financial contribution and skill development, and impact on society) differ according to demographic variables (gender, marital status, age, level of education) and control variables (type of staff, managerial position, need for a special work area, children studying). Design/methodology/approach – This study was created using the survey model, one of the quantitative research methods. The sample of the study consists of 516 people. Questionnaire was used as a data collection tool in the study. In the study, validity and reliability analysis of the scale, normality analysis, t-test, ANOVA test were analyzed. Results – It was found that employees' perception of remote working showed significant differences according to demographic variables (gender, marital status, age, education level) and control variables (staff type, managerial position, need for a special work area, child studying status). Discussion – When transitioning to and implementing remote working practices, managers and decision makers need to take into account the demographic and control variables of employees. It is expected that these variables will impact the effectiveness and efficiency of remote working practices.

ETİK ONAY: Çalışmanın etik onay izni Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından 27.10.2023 tarihli 144235 sayılı karar ile alınmıştır.

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Akman, A. (2025). Uzaktan Çalışma Hakkındaki Çalışan Algısının Demografik ve Kontrol Değişkenler Açısından İncelenmesi, İşletme Araştırmaları Dergisi, 17 (4), 2799-2819.

1. Giriş

Ofise gitmek yerine evden çalışmak yeni bir olgu değil (Bélanger, 1999). Ekonomi tarihinde evden üretime ağırlık verilmesi ilk kez yaşanan bir durum değildir. 1800'lerde birinci sanayi devrimi sırasında fabrikaların yükselişinden önce üretimin çoğu evde yapılıyordu. Sanayi devrimiyle beraber işçilerin, evlerinden fabrikaya taşınmasının ardından günümüzde fabrikadan yeniden evlere taşınmaları tartışılır hale geldi. Sanayi devrimi sırasında fabrika sisteminin yükselişi, iş organizasyonunda en dramatik değişikliklerden birine yol açtı. Fabrikalarla birlikte işin hem yeri hem de doğası değişti. İş, evlerden merkezi tesislere taşındı ve fabrika sistemi altında çok sıkı bir şekilde düzenlendi. İşverenler artık işin nasıl, ne zaman ve hangi şekilde yapılacağını belirler hale geldiler (Clark, 1994: 128; Juhász vd., 2020: 2; Sako, 2021: 20). Evden çalışma veya uzaktan çalışma, covid-19 öncesi zamanlarda moda bir kelime olarak görülüyordu. 2020'de başlayan covid-19 pandemisi sırasında bir gerçeklik haline geldi (Muralidhar vd., 2020). Günümüzün uzaktan çalışan iş gücü, yöneticiler, profesyoneller ve diğer bilgi çalışanları da dahil olmak üzere tüm çalışan kategorilerini kapsamaktadır (Bélanger, 1999). Bazı şirketler halihazırda uzaktan çalışma politikasına sahip olabilirken (Davenport ve Pearlson, 1998; Leonardi vd., 2024: 194-206) bazı şirketler covid 19 salgının yol açtığı acil durumlar nedeniyle (Abulibdeh, 2020: 558; Sokolic, 2022: 202; Yang vd., 2021: 43) bazen de deprem gibi büyük afetler sonrası mecburiyetten dolayı (06 Şubat Kahramanmaraş Depremleri) uzaktan çalışmayı benimsemek zorunda kaldılar.

Telekomünikasyondaki ilerlemelerin toplumunu etkileyecek tek ve en önemli güç olmasının iş yaşamındaki değişikliğin bu noktaya gelmesinde etkisi büyüktür (Cairncross, 2001; Friedman, 2005). Teknolojik yenilikler günümüzde birçok meslek için uzaktan çalışmayı mümkün hale getirecek ekipmanı hayatımıza soktu. Buna ek olarak covid-19'un olumsuz etkisini hafifletmek amacıyla hükümetler radikal birçok önlem almak zorunda kaldılar. Bu önlemlerin çoğu özetle insanları uzaktan çalışmaya teşvik edilmesi şeklinde sonuçlandı. Ülkelerin çoğu okulları ve üniversiteleri tamamen kapattı ve tüm öğrenciler için çevrimiçi ve uzaktan eğitim sürecini başlattı (Abulibdeh, 2020: 552). Bu gelişmeler iş dünyasında ve çalışma alışkanlıklarında radikal bir değişime neden oldu ve uzaktan çalışma giderek yaygınlaştı (Juhász vd., 2020: 1-2; Yang vd., 2021: 43). Uzaktan çalışma, özellikle de evden çalışma günümüzde yaygın çalışma biçimi haline gelerek tipik iş algısının özelliklerini değiştirdi. Yaşanan bu gelişmeler organizasyonun belirli boyutlarının ve unsurlarının anlamının yeniden düşünülmesi ihtiyacını doğurdu. Özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler ve ardından gelen dijitalleşme olgusu, çoğunlukla uzaktan çalışma olarak adlandırılan, işverenin konumunun dışında fiziksel bir mesafede çalışma uygulamasını mümkün kıldı. Bu gelişmeler organizasyonun fiziksel boyutuna (mekâna, yere) olan zorunluluğu giderek azalttı. Mekânsal mesafe ve geleneksel işyerinin en azından kısmen ortadan kalkması nedeniyle, işin gerçekleştirilme şekli değişmeye başladı. Sanal ortama geçiş ihtiyacı hem şirketleri hem de çalışanları farklı çalışma yollarını denemeye zorladı. Covid-19 pandemisi, dünyanın dört bir yanındaki işçileri evden çalışmaya zorlayan büyük ölçekli bir deneyi tetikledi ve çoğu, işe gidip gelmede daha az zaman harcama, maliyet tasarrufu ve daha fazla esneklik gibi faydaları keşfetti (Sokolic, 2022: 202-204).

İş hayatının günlük hayatımızda kapladığı yeri düşündüğümüzde, covid-19 salgının en büyük etkisinin işyerinde görülmesi şaşırtıcı olmamalıdır. Salgının en büyük etkisi, işin yapılma biçimi ve işin yapıldığı yeri etkileyerek iş yapma biçimimizi birçok yönden değiştirdi. Örgütler geleneksel çalışma modellerini terk ederek, uzaktan çalışma kararı aldı ve bu karar kurum içindeki işleyişi ve iş ilişkileri etkiledi (Varma vd., 2022: 219). Covid-19'un yarattığı belirsizliklere yanıt olarak birçok şirket ve üniversite çalışanlarından uzaktan çalışmalarını istemek zorunda kaldı. ABD iş gücünün yaklaşık dörtte biri zaten en azından zamanın bir kısmında evden çalışırken, covid-19 sonrası yeni politikalarla birçok çalışan ve yöneticiler ilk kez ofis dışında ve birbirlerinden ayrı çalışmak zorunda kaldılar (Larson vd., 2020). Bu değişimlerle birlikte ofisler daha az önemli hale geldi ve evden çalışma aniden zorunlu hale geldi. Evden çalışma ihtiyacının zorunlu bu ani artışı, iş gücünün dijital dönüşümünü ve çalışma ortamını benzeri görülmemiş bir hızla şekillendirdi. Dijital dönüşüm iş uzmanlarının en çok tartıştığı konular arasında yer almasına rağmen birçok kuruluş, dijital dönüşümün önemini anlama konusunda ve kaçınılmaz dönüşümü benimsemek konusunda yavaş davrandı ve yeni duruma karşı hazırlıksız yakalandı (Savic, 2020: 101). "Milyonlarca insan haber, eğlence, eğitim, iletişim ve uzaktan çalışma için çevrimiçi dünyanın güvenliğine çekilirken, dijital dönüşümün zorunluluğu önemli olmaktan kesinlikle kritik hale geldi." (Scott, 2020). İster bağımsız çalışsın ister bir kuruluş tarafından istihdam edilsin, bugün daha fazla iş, işverenden veya müşteriden uzakta gerçekleştirilebilir hale geldi. Her zamankinden daha fazla çalışan (30 yıl öncesinin üç katı) öncelikle evden, kahve dükkanlarından veya iş

yerlerinin dışındaki başka bir yerden çalışmaktadır. Uzaktan çalışmadaki bu artış, uzaktan çalışmanın faydaları ve zorlukları konusunda devam eden araştırma ilgisini teşvik etti (Spreitzer vd., 2017: 482).

Günümüzde, iş giderek “daha geçirgen sınırları olan, işin ve insanların daha özgürce içeri ve dışarı hareket ettiği bir organizasyonda” gerçekleşmektedir (Boudreau vd., 2015: 11). Ayrıca iş genellikle geçimini sağlamanın basit bir yolu olmaktan öte, insanların hayatlarını nasıl organize ettiklerini dikte etme eğiliminde olduğundan, çalışma düzenlerindeki değişikliklerin hem ekonomik hem de sosyal etkileri vardır. Buna göre, uzaktan çalışanların özelliklerine ilişkin veriler, ulaşım, istihdam, planlama ve konut alanlarındakiler de dahil olmak üzere araştırmacılar ve politika yapımcılar için ilgi çekici bir konudur (Mateyka vd., 2012: 1). Araştırmacılar ve yazarlar uzaktan çalışma konusunu uzun süredir tartışmaktadır. Son yıllarda artan bir ilgi görse de, hem niteliksel hem de niceliksel olarak daha fazla ampirik araştırmaya ihtiyaç vardır. Uzaktan çalışma düzeninin bireyler üzerindeki etkilerinin ölçülmesi önem arz etmektedir (Bélanger, 1999: 150). Gerek gelişen teknoloji gerekse geçirdiğimiz pandemiye binaen giderek artan ve yeni normal haline gelen uzaktan çalışma böylesi keşfedici araştırmalara da ihtiyaç duymaktadır. Uzaktan çalışma algısının çeşitli örgütsel davranış değişkenleri ile ilişkisine bakıldığı kadar demografik faktörlerle ilişkisine de bakılmalıdır. Bu çalışma hem covid 19 hem de 6 Şubat depremi sonrası zorunluluklardan dolayı uzaktan çalışmak zorunda kalan bireylerin uzaktan çalışmaya yönelik algıları hakkında fikir vermesi ve demografik ve kontrol değişkenlerin uzaktan çalışma üzerindeki öneminin anlaşılması açısından önemlidir. Çalışma şeklimizi etkileyen ve etkilemeye devam edecek olan uzaktan/evden çalışmanın çalışanlar üzerindeki etkisinin araştırılması önemli hale gelmektedir. Covid-19 pandemiden sonra ve bölgesel olarak yaşanan 6 Şubat Kahramanmaraş depremi sonrası uzaktan çalışmak zorunda kalan kişiler için uzaktan/evden çalışmanın ne anlama geldiğini ve çalışan kişilerin yaşamlarında yarattığı değişiklikleri anlamak için bu çalışmaya ihtiyaç duyulmuştur. Makalede, çalışanların uzaktan çalışma hakkındaki algılarının farklı değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Bunun için uzaktan çalışmanın ve zorunlu evden çalışmanın (uygunluk algısı, ilişkilerin etkilenmesi, iş yaşam dengesi, duygusal tepki, organizasyonel destek, finansal katkı ve beceri geliştirme, toplum üzerinde etkisi) çalışanların cinsiyet, medeni durum, kadro türü, idarecilik görevi, çalışma alanı, okuyan çocuk durumu, yaş, eğitim düzeyi arasındaki ilişkileri incelenmiştir.

2. Literatür İncelemesi

Uzaktan Çalışma Kavramı

Geleneksel çalışma kavramı, bir çalışanın zamanını iş görevlerine ve konuma bağlamaya dayanır ve yöneticilerin faaliyetleri koordine etmesine ve dahili iletişimi ilerletmesine olanak tanıyan merkezi bir konumda toplanan çalışanlar etrafında yapılandırılmıştır. Bu çalışma biçimi, örgüt içerisinde sosyal deneyimin paylaşılmasını, kişilerarası koordinasyonu, iş davranışlarının modellenmesini ve tavsiye verme ve aramayı mümkün kılar. Uzaktan çalışma ise, geleneksel ofis dışındaki istihdam yapılandırmalarını ifade eder ve evden çalışmaya veya tamamen mobil çalışanlara kadar uzanan bir çalışma biçimidir. Günümüzde artan sayıda çalışan uzaktan çalıştığından, şirketlerin iç iletişimi ve sosyal etkileşimi yönetmek için etkili yollar bulması ve ayrıca bu çalışanlara daha görünür olma fırsatları sağlaması uzaktan çalışanların başarılı olması için gereklidir (Mulki vd., 2009).

İşlerinin bir kısmını veya tamamını geleneksel bir iş yerinden uzakta yapan çalışanlar konusu (örneğin uzaktan çalışma, tele-iş, sanal çalışma, evden çalışma, dağıtılmış çalışma, mobil çalışanlar gibi kavramlar) son 30 yılda önemli sayıda araştırmacı tarafından incelenmiştir (Nayani vd., 2018: 125; Sokolic, 2022: 203). Uzaktan çalışmanın birçok tanımı son otuz yılda dolaşıma girdi. "Tele çalışma" ve "uzaktan çalışma", pandemi sırasında ve sonrasında son yıllarda keskin bir şekilde arttı. Tele çalışma ile uzaktan çalışma arasındaki temel fark, tele çalışanın bir ofis veya şirket binası dışında bir yerden fiziksel olarak uzaktan çalışmaya ek olarak kişisel elektronik cihazlar kullanmasıdır, oysa uzaktan çalışma ana işyerine gitmeyi veya elektronik kişisel cihazların kullanımını gerektirmez (Vartiainen, 2021). Uzaktan çalışma kavramı genellikle kuruluşun fiziksel binasından (ofis, işyeri, iş) belirli bir fiziksel mesafede yapılan çalışma olarak tanımlanır (Varma vd., 2022: 220). Mevcut araştırmalarda bu tanımlamanın ana unsurlarının (fiziksel mesafe ve ofis) çoğu insanın düşündüğünden çok daha karmaşık olduğu dile getirilmiştir. Çalışanların ofis dışında daha fazla zaman geçirmesine olanak tanıyan geniş bant ve kurumsal politikalara erişimin artmasıyla birlikte, insanlar geleneksel çalışma yeri dışına çıkarak dijital göçebeler ve mobil çalışanlar olarak oteller, ortak çalışma ofisleri, müşteri siteleri, kafeler ve daha fazlası gibi yeni çalışma alanlarına geçebilmektedir. Uzaktan çalışma, geleneksel ofisin ötesinde ve dahil

olmak üzere çeşitli yerlerde gerçekleştirilebilir. Uzaktan çalışanların tümü evden çalışmaz. İnsanların uzak bir dünyada çalışacakları dört geniş konum kategorisi sunulmuştur: (a) evde, (b) ofiste, (c) yolda ve (d) sanal ortamlarda. Uzaktan çalışma yeni bir kavram değildir. Offshore, uzaktan çalışma, sanal ekip oluşturma ve dağıtılmış ekip oluşturma, kuruluşların görevleri koordine ederken insanların ofis dışındaki konumlardan birlikte çalışmalarını sağlamak için tasarladıkları birçok yapıdan bazılarıdır. Her ne kadar uzaktan çalışma çeşitli biçimleriyle uzun yıllardan beri var olsa ve bunu destekleyecek teknolojik altyapı son yarım yüzyılda hızla olgunlaşmış olsa da uzaktan çalışma, dünya çapındaki hükümetlerin insanların fiziksel hareket kabiliyetine kısıtlamalar getirmeye başladığı covid-19 salgının doğuşuna kadar toplumsal söylemimizde merkezi bir yer işgal etmedi. ABD’de yapılan çalışmada 2019’un başlarında katılımcıların yüzde 6’sından azının bir şekilde kalıcı olarak uzaktan çalıştığı görülürken, Mayıs 2020 itibarıyla çalışan tüm ABD vatandaşlarının üçte birinden fazlası tam zamanlı olarak evden çalıştığı rapor edilmiştir (Leonardi vd., 2024: 206). Procter & Gamble, IBM, Hewlett-Packard, AT&T ve Compaq gibi şirketler, saha satışları ve müşteri hizmetleri için geleneksel ofisleri kısmen veya tamamen ortadan kaldırdı. Diğer şirketler, araştırmacılar, emlak yöneticileri ve muhasebeciler de dahil olmak üzere çalışanlar için ofisleri ortadan kaldırdı. Bu işletmeler için iş, gittiğiniz bir yer değil, yaptığınız bir şey haline geliyor (Davenport ve Pearlson, 1998).

Uzaktan çalışmada ortalama iş günü süresindeki artışın çalışanların refahı açısından bir fayda mı yoksa dezavantaj mı olduğu belirsizdir. Hane halkının taleplerini karşılayacak şekilde çalışanın çalışma saatlerini seçme esnekliği, çalışanlara kendi programları üzerinde bir miktar özgürlük tanıyarak onları güçlendirebilir. Buna karşın çalışanın çalışma programındaki değişiklik, iş ve kişisel yaşam arasındaki ayrımın bulanıklaşmasına neden olabilir. Bunun doğal bir sonucu olarak, ofis ile ev arasında net bir ayrım olmaması nedeniyle aşırı çalışmanın kolaylaşması söz konusu olabilir (DeFilippis vd., 2020: 5-8). Uzaktan çalışma kişiler için daha fazla esneklik sunsa da insani, sosyal ve organizasyonel faktörlerle ilgili bazı görünür ve gizli dezavantajları bulunmaktadır. Yüz yüze etkileşimlerin eksikliği sosyal, psikolojik ve duygusal ilişkilerin zorluklarını yoğunlaştırıyor. Sosyal bağların olmaması, şirketle özdeşleşmenin zayıflamasına, sadakat sorunlarına, yüksek personel değişim oranlarına, motivasyon ve verimlilik sorunlarına, kurum kültürünün kaybına neden olmaktadır (Sokolic, 2022: 208). Larson vd., (2020) uzaktan çalışanlarınızı yönetme rehberinde uzaktan çalışmanın yaygın zorlukları arasında yüz yüze denetim eksikliği, bilgiye erişim eksikliği, sosyal izolasyon, evdeki dikkat dağınık şeyler sayılmaktadır.

Uzaktan çalışmanın hem çalışanlar hem de işverenler için faydaları arasında para tasarrufunun yanı sıra artan iş memnuniyeti ve üretkenlik, daha fazla esneklik, azaltılmış ofis maliyetleri ve gereksinimleri, artan personel tutma oranı, çalışanların iş-yaşam dengesinin iyileştirilmesi, eski nesillerin iş gücünde tutulması ve çevresel faydalar yer almaktadır. Buna karşın, izolasyon, uzun çalışma saatleri ve iş ile ev arasında ayrım olmamasından kaynaklanan sosyolojik ve psikolojik zorluklar gibi dezavantajlar da mevcuttur. Uzaktan çalışma, öz disiplin ve kişisel BT araçlarına, iletişime ve diğer kaynaklara bağımlılık gerektirir. Ayrıca, yeni çalışma yöntemlerine ve eğitime geçişte kuruluşlar için maliyetler vardır ve çalışanların hem bağlılık hem de kurumsal kültür ve değerlerle özdeşleşme eksikliği yaşanabilir. Gizlilik ve güvenlik sorunlarının artan riski hafife alınmamalıdır. Bazı yazarlar ayrıca toplumun kopuk bireyler yaratarak karşı karşıya kaldığı artan tehlikeden de bahsetmektedir (Savic, 2020: 102). Yeni çalışma biçimlerinin temel faydaları, örgütsel esneklik ve bireysel özerkliktir; aynı zamanda, belirsiz sosyal ilişkiler izolasyon hissini artırabilir ve iş-yaşam dengesini zorlayabilir (Vartiainen, 2021). Uzaktan çalışma, kişisel ve profesyonel yaşam arasındaki sınırları bulanıklaştırabilir. Çalışanlar, sınırlar koymak ve kişisel bakıma öncelik vermek gibi sağlıklı bir iş-yaşam dengesini sürdürmek için stratejiler geliştirmelidir. İş, insanların ev yaşamlarına giderek daha fazla nüfuz ederken, iş-yaşam dengesinin nasıl korunabileceği merak konusudur (Leonardi vd., 2024: 212).

Evden çalışanların %27’sinin gelecekte daha sık evden çalışmayı beklediği ifade edilmiştir (de Haas vd., 2020: 1). Covid-19 sonrası Japonya’da şirket çalışanları daha fazla evden çalışma gününe ve daha az ofis bazlı çalışma gününe sahip oldukları görülmüştür (Javad Koohsari vd., 2021: 1). Brynjolfsson vd., (2020) tarafından yapılan çalışmada, covid-19’dan önce işe gidip gelen işçilerin %35,2’sinin evden çalıştığı görüldü. Uzaktan çalışma, çalışma süresinin en azından bir kısmı için işverenin binasını başka bir işyeriyle değiştirmeye odaklanır, bu da işe gidiş gelişlerin azalmasına veya hiç yaşanmamasına neden olur (Sokolic, 2022: 204). Mas ve Pallais (2017: 3722) tarafından geleneksel ofis pozisyonlarına kıyasla alternatif iş düzenlemeleri için istihdam süreciyle ilgili olarak gerçekleştirilen çalışmada ortalama bir çalışanın, evden çalışma seçeneği için

ücretlerinin %8'inden vazgeçmeye istekli olduğu tespit edilmiştir. Bloom vd., (2015) evden çalışmanın çalışanların iş tatmininde iyileşme sağladığı ve işten ayrılma oranlarını yarı yarıya azaldığını tespit etmiştir.

Uzaktan Çalışma Algısına Yönelik Demografik ve Kontrol Değişkenlerle İlgili Çalışmalar ve Araştırma Hipotezleri

Literatürde çalışanların uzaktan çalışma algılarıyla demografik özellikler arasındaki ilişkileri araştıran çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalarda çalışanların uzaktan çalışma algılarıyla cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu gibi değişkenlerle ilişkisi Toygur Eroglu vd., (2023) tarafından araştırılmıştır. Benzer şekilde Başol ve Çömlekçi, (2021) tarafından demografik özelliklerini sorgulayan 10 değişken ile (sektör, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, eğitim, pozisyon, yaş, deneyim, haftalık çalışma süresi, haftalık uzaktan çalışma süresi) uzaktan çalışma tutumu arasındaki ilişki incelenmiştir. Yaş, cinsiyet, beceriler, kuruluşla özdeşleşme veya iş kategorisi gibi bireysel faktörlerin bireylerin uzaktan çalışma kararlarını etkileyip etkilemediği Bélanger, (1999) tarafından araştırılmıştır. İş-yaşam dengesi ile medeni durum ve arasındaki ilişki Panisoara ve Serban, (2013) tarafından araştırılmıştır. Cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk varlığı olup olmama, yönetici pozisyonu olup olmaması gibi değişkenlerle akademisyenlerin uzaktan çalışmaya ilişkin görüşleri ve iş yaşam dengesi üzerindeki etkileri Uysal ve Yılmaz, (2020) tarafından incelenmiştir. Bireylerin cinsiyet, medeni durum, küçük çocuk sahibi olup olmama vb. gibi değişkenlerin bireylerin uzaktan çalışmaya yönelik tutumları üzerindeki etkisi Iscan ve Naktiyok, (2005) ve Naktiyok ve İşcan, (2003) tarafından incelenmiştir. Cinsiyet ve uzaktan çalışma algıları arasındaki ilişki Teo ve Lim, (1998) tarafından incelenmiştir. Akademisyenlerin demografik özellikleriyle (cinsiyet ve medeni durum) iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki Yüceol vd., (2021: 276) tarafından incelenmiştir. Chung vd., (2021: 218) tarafından çalışanların cinsiyet eşitsizliği araştırılmıştır. Uzaktan çalışma endişeleri ve çalışan iş-yaşam dengesindeki zorlukların ilişkisindeki demografik değişkenlerin (cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu) etkisi Muralidhar vd., (2020) tarafından araştırılmıştır. Uzaktan çalışmaya yönelik tutumlar ile çalışanın yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi veya evdeki çocuk sayısı gibi demografik özellikler arasındaki ilişki DeSanctis, (1984) tarafından araştırılmıştır. Sretenović vd., (2021) tarafından çalışanların demografik özellikleriyle (cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi) uzaktan çalışma algısı arasındaki ilişkiler araştırılmıştır.

Çalışanların giderek artan bir kısmının düzenli olarak uzaktan çalışma yaptığı bilinmektedir. İşin geleceğine ilişkin araştırmalar, uzaktan çalışmanın, işverenin işyerinde çalışmanın daha geleneksel alternatifi kadar yaygınlaşacağını tutarlı bir şekilde öngörüyor. Bireylerin uzaktan çalışmaya nasıl baktığını sorgulamak ve demografik değişkenler ve kontrol değişkenleri açısından farklılık gösterip göstermediğini araştırmak amacıyla literatürdeki çalışmalardan hareketle aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

- H1: Uzaktan çalışma algısı cinsiyete göre farklılaşmaktadır.
- H2: Uzaktan çalışma algısı medeni duruma göre farklılaşmaktadır.
- H3: Uzaktan çalışma algısı kadro türüne göre farklılaşmaktadır.
- H4: Uzaktan çalışma algısı idarecilik görevi durumuna göre farklılaşmaktadır.
- H5: Uzaktan çalışma algısı çalışma alanı durumuna göre farklılaşmaktadır.
- H6: Uzaktan çalışma algısı okuyan çocuk durumuna göre farklılaşmaktadır.
- H7: Uzaktan çalışma algısı yaş durumuna göre farklılaşmaktadır.
- H8: Uzaktan çalışma algısı eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.

3. Yöntem

Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, bir popülasyonu, durumu veya olguyu doğru ve sistematik bir şekilde tanımlayabilmektedir (Lilian, 2022: 4). Çalışmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Geniş bir birey popülasyonundaki eğilimleri tanımlamaya çalışmak istediğiniz durumda anket kullanmak iyi bir prosedürdür. Anket tasarımları, nicel araştırmada, büyük bir insan grubunun (evren olarak adlandırılır) tutum, fikir, davranış veya özelliklerindeki eğilimleri belirlemek için küçük bir grup insana (örneklem adı verilen) bir anket veya soru formu uyguladığınız prosedürlerdir (Creswell, 2012). Bu araştırmayı yürütmek için Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 27.10.2023 tarihli ve 144235 sayılı yazısında etik kurul onayı alınmıştır.

3.1. Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu: Katılımcıların cinsiyet, medeni durum, okuyan çocuk sahibi olup olmadığı, kadro türü, idari görevi olup olmadığı, işi için özel çalışma koşulu gerekip gerekmediği, yaş düzeyi ve eğitim gibi kişisel bilgileri içermektedir.

Uzaktan Çalışma Ölçeği: Eroğlu ve Gündem (2022) tarafından geliştirilen ve 7 alt boyut ve 34 maddeden oluşan uzaktan çalışma ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğe ilişkin alt boyutlar şu şekildedir: uygunluk algısı (9 ifade), ilişkilerin etkilenmesi (4 ifade), iş yaşam dengesi (3 ifade), duygusal tepki (7 ifade), organizasyonel destek (5 ifade), finansal katkı ve beceri geliştirme (3 ifade), toplum üzerinde etkisi (3 ifade).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmmanın evreni 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi'nde idari ve akademik kadroda çalışan yaklaşık 2.000 kişiden oluşmaktadır. Googleforms'ta hazırlanan anket formu mail ve mesaj uygulaması aracılığı ile çalışanlara gönderilmiştir. Gönüllülük esası kapsamında 520 kişiden geri dönüş sağlanmıştır. Eksik veya hatalı olan 4 anket değerlendirme dışı tutulmuş ve geriye kalan 516 kişinin elde edilen veriler üzerinden analizler yapılmıştır. %95 güven aralığı ve 0.05 örneklem hata payına göre evren büyüklüğü 25.000 olan araştırmalarda 378 örneklem sayısının yeterli olacağı ifade edilmektedir (Baş, 2006: 47). Bu hesaplamalarına göre çalışmanın evren büyüklüğü için seçilen 516 örneklem sayısının yeterli olacağı söylenebilir.

3.3. Veri Analizi

Çalışmada kullanılan veriler SPSS-22 paket programı yardımıyla analiz edilmiştir. Çalışmada kullanılan ölçeğin güvenirlik analizi yapılmıştır. İki bağımsız grubun ortalamalarının karşılaştırılmasında bağımsız gruplarda t testi, ikiden fazla bağımsız grup ortalamalarının karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. ANOVA tablosunda anlamlı bir farkın olduğu durumlarda, bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu öğrenmek için Post Hoc analizlerinden Tukey testi yapılmıştır. Çalışmadaki verilerin normal dağılım gösterip göstermediği için bakılabilecek diğer bir yer çarpıklık ve basıklık testleridir. George ve Mallery (2010)'na göre bu değerlerin +2.0 ile -2.0 aralığında olduğunda verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilebilir. Çalışmadaki tüm çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu aralıkta yer aldığı için verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiş ve parametrik testler uygulanmıştır (Tablo 1).

Etki büyüklüğünün hesaplanmasında en yaygın kullanılan hesaplamalardan Cohen's d yöntemi kullanılmıştır. Cohen'e göre d değerinin 0,2'den küçük olması durumunda, etki büyüklüğünün zayıf, 0,5 olması durumunda orta ve 0,8'den büyük olması durumunda kuvvetli olarak tanımlanmaktadır (Cohen, 2013).

Tablo 1: Uzaktan Çalışma Algısı ve Alt Boyutlarına İlişkin Normallik Testi Sonuçları

Boyutlar (N = 516)	Çarpıklık	Basıklık
Uzaktan Çalışma Algısı	-,722	1,76
Uygunluk algısı	-,283	-1,20
İlişkilerin etkilenmesi	,127	-,935
İş yaşam dengesi	-,416	-,662
Duygusal tepki	,651	-,251
Organizasyonel destek	-,125	-,638
Finansal katkı ve beceri geliştirme	-1,14	1,32
Toplum üzerindeki etkisi	-1,44	1,80

3.4. Bulgular

Tablo 2: Araştırma Örneklemine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Demografik Özellikler	Değişkenler	N	%	Demografik Özellikler	Değişkenler	N	%
Cinsiyet	Kadın	210	41	İdarecilik görevi	Evet	156	30
	Erkek	306	59		Hayır	360	70
	Toplam	516	100		Toplam	516	100
Medeni durum	Evli	381	74	İşin özel koşul gerekliliği	Evet	153	30
	Bekar	135	26		Hayır	363	70
	Toplam	516	100		Toplam	516	100
Kadro türü	İdari	216	42	Eğitim durumu	Lisans ve altı	237	46
	Akademik	300	58		Lisans üstü	279	54
	Toplam	516	100		Toplam	516	100
Okuyan çocuk durumu	Evet	309	60	Yaş	22 yaş veya altı	81	16
	Hayır	147	40		23-36 arası	183	35
	Toplam	516	100		37-50 arası	252	49

Çalışmaya katılanlara ilişkin betimleyici istatistikler Tablo 2'de sunulmuştur. Katılımcıların %59'u erkek, %41'i kadındır; %74'u evli, %26'sı bekardır; %58'i akademik kadro, %42'si idari kadrodur; %60'ının okuyan çocuk sahibi olduğu, %40'ının okuyan çocuğu yoktur; %30'unun idari görevi var, %70'inin idari görevi yoktur; %30'unun işinin özel çalışma koşulu gerektirdiği, %70'inin işinin özel çalışma koşulu gerektirmemektedir; %54'u lisansüstü, %46'sı lisans ve altıdır; %49'u 37-50 yaş aralığında, %35'i 23-36 yaş aralığında, %16'sı 22 yaş ve altındadır.

Tablo 3: Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Analizi, KMO Analizi ve Bartlett Testi

Ölçek Türü	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha	KMO Değeri	Bartlett testi anlamlılık düzeyi (p=.000)
Uzaktan Çalışma Algısı	34	0,834	0,906	0,000
Uygunluk algısı	9	0,961	0,946	0,000
İlişkilerin etkilenmesi	4	0,838	0,797	0,000
İş yaşam dengesi	3	0,809	0,701	0,000
Duygusal tepki	7	0,864	0,863	0,000
Organizasyonel destek	5	0,831	0,834	0,000
Finansal katkı ve beceri geliştirme	3	0,741	0,702	0,000
Toplum üzerindeki etkisi	3	0,894	0,741	0,000

Uzaktan çalışma algısı ölçeğin yapılan bu çalışmadaki Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı .834 olarak ölçülmüştür (Tablo 3). Ölçeğin alt boyutlarının güvenirlilik değerleri ,741 ile ,961 arasında çıkmıştır. Tablo 3'te belirtildiği gibi hem uzaktan çalışma algısı ölçeğinin hem de alt boyutlarının güvenirlilik analiz değerlerinin yüksek derecede ($0,80 \leq \alpha$) güvenilir olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlerin test sonuçları ise şöyledir:

H1: Çalışanların uzaktan çalışma algısı cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

Tablo 4: Cinsiyete Değişkenine İlişkin t-testi Bulguları

Boyutlar	Gruplar	N	X	ss	t testi		
					t	sd	p
Uzaktan Çalışma Algısı	Kadın	210	3,21	0,48	1,936	514	,048
	Erkek	306	3,12	0,55			
Uygunluk algısı	Kadın	210	3,43	1,29	,763	514	,446
	Erkek	306	3,35	1,28			
İlişkilerin etkilenmesi	Kadın	210	2,58	1,10	-1,616	514	,107
	Erkek	306	2,75	1,27			
İş yaşam dengesi	Kadın	210	3,70	1,10	2,865	514	,004
	Erkek	306	3,40	1,17			
Duygusal tepki	Kadın	210	2,22	0,97	,396	514	,691
	Erkek	306	2,18	0,99			
Organizasyonel destek	Kadın	210	3,17	0,97	1,532	514	,126
	Erkek	306	3,03	1,02			
Finansal katkı ve beceri geliştirme	Kadın	210	4,14	0,99	1,838	514	,072
	Erkek	306	3,99	0,88			
Toplum üzerindeki etkisi	Kadın	210	4,35	0,94	2,715	514	,006
	Erkek	306	4,11	0,99			

Çalışanların uzaktan çalışma algısı, iş yaşam dengesi ve toplum üzerindeki etkisi boyutlarında cinsiyete göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Diğer alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p > 0,05$). Uzaktan çalışma algısında kadınların ortalaması ($\bar{x} = 3,21$) ile erkeklerin ortalaması ($\bar{x} = 3,12$) arasında kadınlar lehine, iş yaşam dengesi alt boyutunda kadınlar ortalaması ($\bar{x} = 3,70$) ile erkekler ortalaması ($\bar{x} = 3,40$) arasında kadınlar lehine, toplum üzerindeki etkisi alt boyutunda kadınlar ortalaması ($\bar{x} = 4,35$) ile erkekler ortalaması ($\bar{x} = 4,11$) arasında kadınlar lehine istatistiksel olarak daha yüksek oldukları tespit edilmiştir. H1 hipotezi kabul edilmiştir. Anlamlı farklılık çıkan boyutlarda etki büyüklüğü hesaplanmasında Cohen d değeri 0,2'den küçük olduğu için zayıf düzeyde çıkmıştır.

Tablo 5: Medeni Duruma İlişkin Bulgular

Boyutlar	Gruplar	N	X	ss	t testi		
					t	sd	p
Uzaktan Çalışma Algısı	Evli	381	3,17	0,56	,750	514	,453
	Bekar	135	3,13	0,41			
Uygunluk algısı	Evli	381	3,52	1,28	4,094	514	,000
	Bekar	135	3,00	1,22			
İlişkilerin etkilenmesi	Evli	381	2,66	1,18	-,798	514	,407
	Bekar	135	2,76	1,28			
İş yaşam dengesi	Evli	381	3,55	1,14	,802	514	,415
	Bekar	135	3,45	1,18			
Duygusal tepki	Evli	381	2,12	0,94	-3,002	514	,002
	Bekar	135	2,43	1,05			
Organizasyonel destek	Evli	381	3,03	1,02	-2,192	514	,023
	Bekar	135	3,25	0,94			
Finansal katkı ve beceri geliştirme	Evli	381	4,05	0,94	-,101	514	,920
	Bekar	135	4,06	0,89			
Toplum üzerindeki etkisi	Evli	381	4,21	1,01	,204	514	,838

H2: Uzaktan çalışma algısı medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

Çalışanların uzaktan çalışma algısının medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğini ölçmek için bağımsız gruplar için t-testi kullanılmıştır (Tablo 5). Test sonucunda çalışanların uygunluk algısı, duygusal tepki, organizasyonel destek boyutlarında medeni duruma göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Diğer alt boyutlarında medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p > 0,05$). Uygunluk algısında evlilerin ortalaması ($\bar{x} = 3,52$) ile bekarların ortalaması ($\bar{x} = 3,00$) arasında evliler lehine, duygusal tepki alt boyutunda evliler ortalaması ($\bar{x} = 2,12$) ile bekarlar ortalaması ($\bar{x} = 2,43$) arasında bekarlar lehine, organizasyonel destek alt boyutunda evliler ortalaması ($\bar{x} = 3,03$) ile bekarlar ortalaması ($\bar{x} = 3,25$) arasında bekarlar lehine istatistiksel olarak daha yüksek oldukları tespit edilmiştir. H2 hipotezi kabul edilmiştir. Anlamlı farklılık çıkan boyutlarda etki büyüklüğü hesaplanmasında Cohen d değeri 0,2'den küçük olduğu için zayıf düzeyde çıkmıştır.

H3: Uzaktan çalışma algısı kadro türüne göre farklılaşmaktadır.

Tablo 6: Kadro Türüne İlişkin t-testi Bulguları

Boyutlar	Gruplar	N	X	ss	t testi		
					t	sd	p
Uzaktan Çalışma Algısı	İdari	216	3,24	0,52	2,945	514	,003
	Akademik	300	3,10	0,52			
Uygunluk algısı	İdari	216	3,78	1,23	6,256	514	,000
	Akademik	300	3,09	1,25			
İlişkilerin etkilenmesi	İdari	216	2,39	1,25	-4,648	514	,000
	Akademik	300	2,89	1,12			
İş yaşam dengesi	İdari	216	3,88	1,04	6,220	514	,000
	Akademik	300	3,26	1,16			
Duygusal tepki	İdari	216	1,92	0,91	-5,556	514	,000
	Akademik	300	2,40	0,98			
Organizasyonel destek	İdari	216	3,08	1,01	-,181	514	,856
	Akademik	300	3,09	0,99			
Finansal katkı ve beceri geliştirme	İdari	216	4,23	0,97	3,700	514	,000
	Akademik	300	3,92	0,87			
Toplum üzerindeki etkisi	İdari	216	4,40	0,92	3,903	514	,000
	Akademik	300	4,07	0,99			

Test sonucunda çalışanların organizasyonel boyutu hariç diğer tüm boyutlarda kadro türüne göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Uzaktan çalışma algısında idari kadroda çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 3,24$) ile akademik kadroda çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 3,10$) arasında idari kadro lehine, uygunluk algısında idari kadroda çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 3,78$) ile akademik kadroda çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 3,09$) arasında idari kadro lehine, ilişkilerin etkilenmesi boyutunda idari kadroda çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 2,39$) ile akademik kadroda çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 2,89$) arasında akademik kadro lehine, iş yaşam dengesi boyutunda idari kadroda çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 3,88$) ile akademik kadroda çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 3,26$) arasında idari kadro lehine, duygusal tepki boyutunda idari kadroda çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 1,92$) ile akademik kadroda çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 2,40$) arasında akademik kadro lehine, finansal katkı ve beceri geliştirme boyutunda idari kadroda çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 4,23$) ile akademik kadroda çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 3,92$) arasında idari kadro lehine, toplum üzerindeki etkisi boyutunda idari kadroda çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 4,40$) ile akademik kadroda çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 4,07$) arasında idari kadro lehine istatistiksel olarak daha yüksek oldukları tespit edilmiştir. H3 hipotezi kabul edilmiştir. Anlamlı farklılık çıkan boyutlarda etki büyüklüğü hesaplanmasında Cohen d değeri 0,6 olduğu için orta düzeyde çıkmıştır.

H4: Uzaktan çalışma algısı idarecilik görevi durumuna göre farklılaşmaktadır.

Tablo 7: İdari Görevi Olup Olmadığına İlişkin t-testi Bulguları

Boyutlar	Gruplar	N	X	ss	t testi		
					t	sd	p
Uzaktan Çalışma Algısı	Evet	156	3,27	0,36	3,174	514	,002
	Hayır	360	3,11	0,57			
Uygunluk algısı	Evet	156	3,53	1,19	1,708	514	,088
	Hayır	360	3,32	1,32			
İlişkilerin etkilenmesi	Evet	156	2,72	1,13	,490	514	,624
	Hayır	360	2,66	1,23			
İş yaşam dengesi	Evet	156	3,53	0,97	,139	514	,889
	Hayır	360	3,52	1,22			
Duygusal tepki	Evet	156	2,31	0,96	1,721	514	,086
	Hayır	360	2,15	0,99			
Organizasyonel destek	Evet	156	3,23	0,97	2,248	514	,025
	Hayır	360	3,02	1,01			
Finansal katkı ve beceri geliştirme	Evet	156	4,20	0,72	2,688	514	,007
	Hayır	360	3,99	1,00			
Toplum üzerindeki etkisi	Evet	156	4,29	0,80	1,339	514	,181
	Hayır	360	4,17	1,04			

Çalışanların uzaktan çalışma algısı, organizasyonel destek ve finansal katkı ve beceri geliştirme boyutlarında idari görev durumuna göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Diğer alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p > 0,05$). Uzaktan çalışma algısında idari görevi olanların ortalaması ($\bar{x}=3,27$) ile idari görevi olmayanların ortalaması ($\bar{x}=3,11$) arasında idari görevi olanlar lehine, organizasyonel destek alt boyutunda algısında idari görevi olanların ortalaması ($\bar{x}=3,23$) ile idari görevi olmayanların ortalaması ($\bar{x}=3,02$) arasında idari görevi olanlar lehine, finansal katkı ve beceri geliştirme alt boyutunda idari görevi olanların ortalaması ($\bar{x}=4,20$) ile idari görevi olmayanların ortalaması ($\bar{x}=3,99$) arasında idari görevi olanlar lehine istatistiksel olarak daha yüksek oldukları tespit edilmiştir. H4 hipotezi kabul edilmiştir. Anlamlı farklılık çıkan boyutlarda etki büyüklüğü hesaplanmasında Cohen d değeri 0,2'den küçük olduğu için zayıf düzeyde çıkmıştır.

Tablo 8: Çalışma Alanına Göre Ait t-testi Bulguları

Boyutlar	Gruplar	N	X	ss	t testi		
					t	sd	p
Uzaktan Çalışma Algısı	Evet	153	3,05	0,42	-3,157	514	,002
	Hayır	363	3,20	0,55			
Uygunluk algısı	Evet	153	3,05	1,20	-3,872	514	,000
	Hayır	363	3,52	1,30			
İlişkilerin etkilenmesi	Evet	153	2,93	1,06	3,291	514	,001
	Hayır	363	2,58	1,24			
İş yaşam dengesi	Evet	153	3,25	1,14	-3,529	514	,000
	Hayır	363	3,64	1,14			
Duygusal tepki	Evet	153	2,33	0,91	2,086	514	,038
	Hayır	363	2,14	1,01			
Organizasyonel destek	Evet	153	2,96	0,95	-1,979	514	,049
	Hayır	363	3,14	1,02			
Finansal katkı ve beceri geliştirme	Evet	153	3,80	0,73	-4,110	514	,000
	Hayır	363	4,16	0,98			

Toplum üzerindeki etkisi	Evet	153	4,05	0,85	-2,348	514	,019
	Hayır	363	4,27	1,02			

H5: Uzaktan çalışma algısı çalışma alanı durumuna göre farklılaşmaktadır.

Çalışanların çalışma alanının özel koşul gerektirip gerektirmediğine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p < 0,05$) (Tablo 8). Uzaktan çalışma algısında çalışma alanı özel koşul gerektiren çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 3,05$) ile özel koşul gerektirmeyen çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 3,20$) arasında özel koşul gerektirmeyen çalışanların lehine, uygunluk algısında çalışma alanı özel koşul gerektiren çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 3,05$) ile özel koşul gerektirmeyen çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 3,52$) arasında özel koşul gerektirmeyen çalışanların lehine, iş yaşam dengesinde çalışma alanı özel koşul gerektiren çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 3,25$) ile özel koşul gerektirmeyen çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 3,64$) arasında özel koşul gerektirmeyen çalışanların lehine, organizasyonel destek boyutunda çalışma alanı özel koşul gerektiren çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 2,96$) ile özel koşul gerektirmeyen çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 3,14$) arasında özel koşul gerektirmeyen çalışanların lehine, finansal katkı ve beceri geliştirme boyutunda çalışma alanı özel koşul gerektiren çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 3,80$) ile özel koşul gerektirmeyen çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 4,16$) arasında özel koşul gerektirmeyen çalışanların lehine, toplum üzerindeki etkisi boyutunda çalışma alanı özel koşul gerektiren çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 4,05$) ile özel koşul gerektirmeyen çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 4,27$) arasında özel koşul gerektirmeyen çalışanların lehine, ilişkilerin etkilenmesi boyutunda çalışma alanı özel koşul gerektiren çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 2,93$) ile özel koşul gerektirmeyen çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 2,58$) arasında özel koşul gerektiren çalışanların lehine, duygusal tepki boyutunda çalışma alanı özel koşul gerektiren çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 2,33$) ile özel koşul gerektirmeyen çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 2,14$) arasında özel koşul gerektiren çalışanların lehine, istatistiksel olarak daha yüksek oldukları tespit edilmiştir. H5 hipotezi kabul edilmiştir. Anlamlı farklılık çıkan boyutlarda etki büyüklüğü hesaplanmasında Cohen d değeri 0,2'den küçük olduğu için zayıf düzeyde çıkmıştır.

H6: Uzaktan çalışma algısı okuyan çocuk durumuna göre farklılaşmaktadır.

Tablo 9: Okuyan Çocuk Olup Olmadığına İlişkin t-testi Bulguları

Boyutlar	Gruplar	N	X	ss	t testi		
					t	sd	p
Uzaktan Çalışma Algısı	Evet	309	3,13	0,54	-1,320	514	,188
	Hayır	207	3,19	0,49			
Uygunluk algısı	Evet	309	3,33	1,26	-1,161	514	,246
	Hayır	207	3,46	1,32			
İlişkilerin etkilenmesi	Evet	309	2,86	1,17	4,103	514	,000
	Hayır	207	2,42	1,21			
İş yaşam dengesi	Evet	309	3,34	1,13	-4,542	514	,000
	Hayır	207	3,80	1,13			
Duygusal tepki	Evet	309	2,28	1,00	2,327	514	,020
	Hayır	207	2,08	0,95			
Organizasyonel destek	Evet	309	2,92	0,97	-4,663	514	,000
	Hayır	207	3,33	0,99			
Finansal katkı ve beceri geliştirme	Evet	309	4,01	0,94	-1,274	514	,203
	Hayır	207	4,12	0,91			
Toplum üzerindeki etkisi	Evet	309	4,17	1,02	-1,109	514	,268
	Hayır	207	4,27	0,90			

Çalışanların ilişkilerin etkilenmesi, iş yaşam dengesi, duygusal tepki ve organizasyonel destek alt boyutlarında çalışanların okuyan çocukları olup olmaması durumuna göre anlamlı farklılıklar görülmüştür ($p < 0,05$). İlişkilerin etkilenmesi alt boyutunda okuyan çocukları olan çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 2,86$) ile okuyan çocukları olmayan çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 2,42$) arasında okuyan çocukları olan çalışanların lehine, iş yaşam dengesi alt boyutunda okuyan çocukları olan çalışanların ortalaması ($\bar{x} = 3,34$) ile okuyan çocukları

olmayan çalışanların ortalaması ($\bar{x}=3,80$) arasında okuyan çocukları olmayan çalışanların lehine, duygusal tepki alt boyutunda okuyan çocukları olan çalışanların ortalaması ($\bar{x}=2,28$) ile okuyan çocukları olmayan çalışanların ortalaması ($\bar{x}=2,08$) arasında okuyan çocukları olan çalışanların lehine, organizasyonel destek alt boyutunda okuyan çocukları olan çalışanların ortalaması ($\bar{x}=2,92$) ile okuyan çocukları olmayan çalışanların ortalaması ($\bar{x}=3,33$) arasında okuyan çocukları olmayan çalışanların lehine istatistiksel olarak daha yüksek oldukları tespit edilmiştir. H6 hipotezi kabul edilmiştir. Anlamli farklılık çıkan boyutlarda etki büyüklüğü hesaplanmasında Cohen d değeri 0,2'den küçük olduğu için zayıf düzeyde çıkmıştır.

H7: Uzaktan çalışma algısı yaş durumuna göre farklılaşmaktadır.

Tablo 10: Yaş Gruplarına İlişkin Bulgular

		Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamli farklılık
Uzaktan Çalışma Algısı	Gruplar arası	1,083	2	,542	1,991	,138	
	Gruplar içi	139,516	513	,272			
	Toplam	140,599	515				
Uygunluk algısı	Gruplar arası	5,590	2	2,795	1,694	,185	
	Gruplar içi	846,342	513	1,650			
	Toplam	851,932	515				
İlişkilerin etkilenmesi	Gruplar arası	12,758	2	6,379	4,471	,012	(1-2)
	Gruplar içi	732,021	513	1,427			
	Toplam	744,779	515				
İş yaşam dengesi	Gruplar arası	19,630	2	9,815	7,608	,001	(2-3)
	Gruplar içi	661,802	513	1,290			
	Toplam	681,432	515				
Duygusal tepki	Gruplar arası	6,182	2	3,091	3,237	,061	
	Gruplar içi	489,900	513	,955			
	Toplam	496,082	515				
Organizasyonel destek	Gruplar arası	10,340	2	5,170	5,245	,057	
	Gruplar içi	505,696	513	,986			
	Toplam	516,036	515				
Finansal katkı ve beceri geliştirme	Gruplar arası	9,417	2	4,709	5,555	,063	
	Gruplar içi	434,836	513	,848			
	Toplam	444,254	515				
Toplum üzerindeki etkisi	Gruplar arası	5,424	2	2,712	2,854	,059	
	Gruplar içi	487,388	513	,950			
	Toplam	492,812	515				

Not: 1: 22 yaş ve altı, 2: 23-36 arası yaş, 3: 37-50 arası yaş

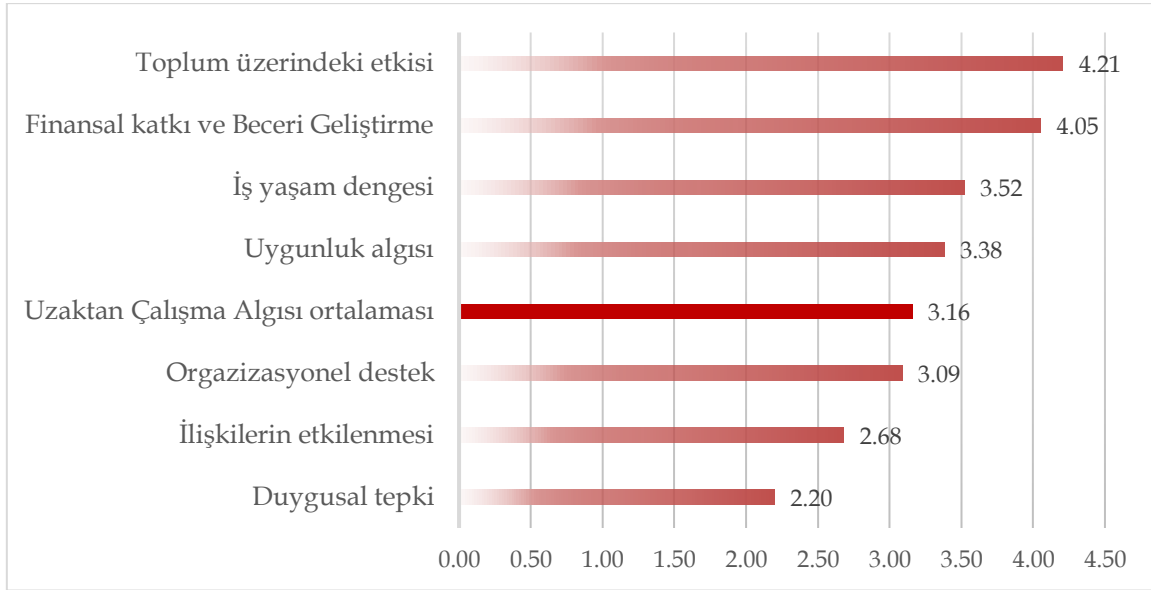
Çalışanların uzaktan çalışma algısının yaş gruplarına göre istatistiksel açıdan anlamli farklılık gösterip göstermediğini ölçmek amacıyla bağımsız gruplar için varyans analizi yapılmıştır. ANOVA tablosunda ilişkilerin etkilenmesi ve iş yaşam dengesi alt boyutlarında anlamli farklılıklar olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Post Hoc analizlerinden Tukey testi yapılmıştır. Test sonucunda ilişkilerin etkilenmesi alt boyutunda 22 yaş ve altı çalışanlar ($\bar{x}=3,00$) ile 23-36 arası yaş çalışanlar ($\bar{x}=2,52$) arasında 22 yaş ve altı lehine; iş yaşam dengesi alt boyutunda 23-36 arası yaş çalışanlar ($\bar{x}=3,74$) ile 37-50 arası yaş çalışanlar ($\bar{x}=3,33$) arasında 23-36 arası lehine istatistiksel olarak anlamli farklılık görülmüştür ($p<0,05$). H7 hipotezi kabul edilmiştir.

H8: Uzaktan çalışma algısı eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.

Tablo 11: Eğitim Düzeylerine İlişkin t-testi Bulguları

Boyutlar	Gruplar	N	X	ss	t testi		
					t	sd	p
Uzaktan Çalışma Algısı	Lisans ve altı	237	3,16	0,60	-,340	514	,973
	Lisansüstü	279	3,16	0,45			
Uygunluk algısı	Lisans ve altı	237	3,50	1,35	1,952	514	,053
	Lisansüstü	279	3,28	1,22			
İlişkilerin etkilenmesi	Lisans ve altı	237	2,55	1,30	-2,205	514	,026
	Lisansüstü	279	2,79	1,10			
İş yaşam dengesi	Lisans ve altı	237	3,71	1,17	3,514	514	,000
	Lisansüstü	279	3,36	1,11			
Duygusal tepki	Lisans ve altı	237	1,95	0,95	-5,440	514	,000
	Lisansüstü	279	2,41	0,96			
Organizasyonel destek	Lisans ve altı	237	3,13	1,03	,925	514	,356
	Lisansüstü	279	3,05	0,97			
Finansal katkı ve beceri geliştirme	Lisans ve altı	237	4,09	1,06	,800	514	,414
	Lisansüstü	279	4,02	0,80			
Toplum üzerindeki etkisi	Lisans ve altı	237	4,29	1,05	1,685	514	,093
	Lisansüstü	279	4,14	0,91			

Çalışanların ilişkilerin etkilenmesi, iş yaşam dengesi ve duygusal tepki alt boyutlarında çalışanların eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılıklar görülmüştür ($p<0,05$). Test sonucunda ilişkilerin etkilenmesi alt boyutunda lisans ve altı eğitim düzeyine sahip çalışanlar ($\bar{x}=2,55$) ile lisans üstü eğitim düzeyine sahip çalışanlar ($\bar{x}=2,79$) arasında lisans üstü lehine; iş yaşam dengesi alt boyutunda lisans ve altı eğitim düzeyine sahip çalışanlar ($\bar{x}=3,71$) ile lisans üstü eğitim düzeyine sahip çalışanlar ($\bar{x}=3,36$) arasında lisans ve altı eğitim lehine; duygusal tepki alt boyutunda lisans ve altı eğitim düzeyine sahip çalışanlar ($\bar{x}=1,95$) ile lisans üstü eğitim düzeyine sahip çalışanlar ($\bar{x}=2,41$) arasında lisans üstü lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p<0,05$). H8 hipotezi kabul edilmiştir.



Şekil 1: Uzaktan Çalışma Algısı ve Alt Boyutlarına İlişkin Test Sonuçları

Çalışanların uzaktan çalışma algısı ne durumdadır? Bu soruya cevap verebilmek için araştırmaya katılan çalışanların Şekil 1'deki uzaktan çalışma algısı ve alt boyutlarına ilişkin ortalamaları değerlendirildiğinde uzaktan çalışma algısı test ortalaması 3,16 olarak bulunmuştur. Alt boyutlara ilişkin ortalamalar: toplum

üzerindeki etkisi ($\bar{x}=4,21$), finansal katkı ve beceri geliştirme ($\bar{x}=4,05$), iş yaşam dengesi ($\bar{x}=3,52$), uygunluk algısı ($\bar{x}=3,38$), organizasyonel destek ($\bar{x}=3,09$), ilişkilerin etkilenmesi ($\bar{x}=2,68$) ve duygusal tepki ($\bar{x}=2,20$) şeklinde yüksekten düşüğe göre sıralanmaktadır. Bu sonuçlara göre uzaktan çalışma algısı boyutlarında duygusal tepki, ilişkilerin etkilenmesi ve organizasyonel destek boyutlarında çalışanların en düşük skorlara sahip olmasıdır.

4. Tartışma ve Sonuç

Çalışanların uzaktan çalışma algısının cinsiyete göre anlamlı farklılıkları incelendiğinde, uzaktan çalışma algısı genelinde, iş yaşam dengesi alt boyutunda ve toplum üzerindeki etkisi alt boyutunda kadınların ortalaması erkeklere oranla daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuçlara göre uzaktan çalışma döneminde kadınların toplumsal rollerini gerçekleştirebilmesi için değerlendirebilecekleri daha fazla vakitleri olacağından hareketle sonucun bu şekilde çıkması anlaşılabilir bir durumdur. Kadınların uzaktan çalışma şekliyle kendilerine daha fazla zaman ayırabilecekleri ve özellikle iş yaşam dengesinin sağlanmasıyla hobilerine daha çok vakit ayırabilecekleri söylenebilir. Ayrıca toplum üzerindeki etkisinde trafik sıkışıklığı gibi toplumsal ve çevresel sorunların azalmasında, ulaşım için ayrılan zaman ve enerji kaybının (yakıt tüketimi) azaltılmasında kadınların erkeklere göre daha yüksek sonuçlar gösterdiği şeklinde yorumlanabilir. Uzaktan çalışmaya yönelik tutumları etkileyen faktörlerde cinsiyet farklılıkları olması olasıdır. Literatürdeki İscan ve Naktiyok, (2005) ve Naktiyok ve İşcan, (2003) tarafından yapılan çalışmalarda kadınlar uzaktan çalışmaya karşı daha olumlu bir tutuma sahiptir. Çalışan kadınların iş işlevlerini uzaktan yerine getirme olasılıkları erkeklere göre daha yüksek bulunmuştur (Jones, 2020). Benzer şekilde Muralidhar vd., (2020) cinsiyet ile iş-yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki gözlenmiş ve kadınların erkeklere oranla daha iyi bir iş-yaşam dengesine sahip olduğu görülmüştür. Sretenović vd., (2021) uzaktan çalışırken kadınların erkeklere göre iş arkadaşlarıyla daha iyi iletişim kurmakta ve daha az konsantrasyon sorunu yaşadığını belirtmiştir. Benzer şekilde çalışanların evden çalışma ya da çalışmama kararları üzerinde cinsiyetin bir etkisi olduğu bulunmuştur. Kadınların erkeklere göre uzaktan çalışmayı daha çok tercih ettiği görülmüştür (Bélanger, 1999: 145). Cinsiyet genellikle uzaktan çalışma potansiyelinin açık bir belirleyicisi olarak tartışılmıştır. Kadınların, çocuk veya yaşlı bakımı için program esnekliklerini korumak amacıyla evden çalışma düzenlemelerine zorlanma riskinin daha fazla olduğu söylenmiştir (Bélanger, 1999). Kadınların erkeklere göre daha fazla uzaktan çalışmayı tercih ettiği bulunmuştur (DeSanctis, 1984). Chung vd., (2021: 218) tarafından cinsiyet eşitsizliğinin incelendiği çalışmada çoğu hanede annelerin hem karantina öncesinde hem de karantina sırasında çoğunlukla ev işlerinden ve çocuk bakımı görevlerinden sorumlu olduğunu, ancak bu oranın pandemi sırasında biraz azaldığı rapor edilmiştir. Pandemi sırasında babaların evden çalıştığı hanelerde, katılımcıların annelerin ev işlerinden ve çocuk bakımından tek başına veya çoğunlukla sorumlu olduğunu söyleme olasılıkları daha düşük çıkmıştır. Evden çalışan babaların, karantina döneminde öncesine göre daha fazla ev işi ve çocuk bakımı yaptıklarını söyleme olasılıkları daha yüksek çıkmıştır. Diğer yandan Uysal ve Yılmaz, (2020) tarafından yapılan çalışmada, erkeklerin iş yaşam dengelerinin kadınlara göre daha iyi olduğu bulunmuştur. Iqbal vd., (2020) tarafından yapılan çalışmada artık çalışma saatleri boyunca aynı evde bir arada yaşayan tüm aileler var ve iş ile kişisel yaşam arasında denge kurma ihtiyacı her zamankinden daha acil hale geldiği ve uzaktan çalışma hakkında yaptıkları çalışmada kadınların duygusal tükenme yaşama olasılığının erkeklere oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Teo ve Lim, (1998) tarafından yapılan çalışmada uzaktan çalışmanın bireyler ve kuruluşlar için avantaj ve dezavantajları açısından cinsiyet farklılıklarının nispeten küçük olduğunu gösterdi. Çalışmada erkeklerin kadınlara kıyasla uzaktan çalışmayı yaşam kalitesinde iyileşme ve üretkenlikte artış/genel giderlerde azalma sağlayan bir araç olarak algıladıklarını göstermiştir. Toygur Eroglu vd., (2023: 96) ve Başol ve Çömlekçi, (2021) tarafından yapılan çalışmalarda uzaktan çalışma tutumu seviyelerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Akademisyenlerin cinsiyetin iş-yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı görülmüştür (Yüceol vd., 2021: 276).

Medeni duruma göre anlamlı farklılıkları incelendiğinde, uygunluk algısında evli çalışanlar lehine yüksek bulunmuştur. Bu sonuçlara göre evli çalışanların uzaktan çalışmanın kendileri için daha uygun olduklarını düşündükleri şeklinde yorumlanabilir. Özellikle evli ailelerin uzaktan çalışma esnasında zamanlarının bir kısmını ev işlerine ayırabilecekleri ve çocukları ile daha fazla vakit bulabileceklerinden dolayı evli çalışanların uzaktan çalışmanın kendileri için daha uygun olduklarını düşünmeleri anlaşılabilir bir durumdur. Diğer yandan hem duygusal tepki alt boyutunda hem de organizasyonel destek alt boyutunda bekar çalışanlar lehine daha yüksek oldukları tespit edilmiştir. Duygusal tepki alt boyutunda (psikolojik olarak olumsuz

etkilenme, tükenmiş hissetme, zihinsel olarak yorgun hissetme, stres ve kaygı düzeyinin artması, vb.) bekar çalışanların evli çalışanlara göre bu konularda ortalamalarının yüksek çıkması, uygunluk algısını destekler niteliktedir. Bekar çalışanların duygusal tepki boyutunda evli çalışanlara oranla uzaktan çalışmada daha çok olumsuz etkilenmiş oldukları şeklinde yorumlanabilir. Bu sonuçları doğrular nitelikte Iscan ve Naktiyok, (2005) ve Naktiyok ve İşcan, (2003) tarafından yapılan çalışmalarda evli çalışanların uzaktan çalışmaya karşı daha olumlu bir tutuma sahiptir. Diğer yandan Toygur Eroglu vd., (2023: 96) tarafından yapılan çalışmada uzaktan çalışma algısı genel olarak medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Sadece uzaktan çalışma algısının alt boyutu olan iş yaşam dengesi boyutunda evli olan çalışanların uzaktan çalışmayı daha olumlu yönde değerlendirdikleri tespit edilmiştir. Benzer şekilde Başol ve Çömlekçi, (2021) tarafından yapılan çalışmada uzaktan çalışma tutumu seviyelerinin medeni duruma göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde iş-yaşam dengesi ile medeni durum arasındaki ilişkinin araştırıldığı Panisoara ve Serban, (2013) çalışmasında dört çalışan kategorisinin (evli olmayan, çocuksuz evli, 18 yaşından küçük çocuğu olan evli, 18 yaşından büyük çocuğu olan evli) önemli ölçüde farklı bir iş-yaşam dengesi düzeyine sahip olmadığı görülmüştür. Uysal ve Yılmaz, (2020) ve Muralidhar vd., (2020) tarafından yapılan çalışmalarda medeni durum ile iş-yaşam dengesi arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Akademisyenlerin medeni durumunun iş-yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı görülmüştür (Yüceol vd., 2021: 276).

Kadro türüne göre anlamlı farklılıkları incelendiğinde, uzaktan çalışma algısında, uygunluk algısında, iş yaşam dengesi boyutunda, finansal katkı ve beceri geliştirme boyutunda, toplum üzerindeki etkisi boyutunda idari kadroda çalışanların ortalamaları akademik kadroda çalışanlardan daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuçlara göre idari kadroda çalışanların akademik kadroda çalışanlara oranla uzaktan çalışma şeklinin kendileri açısından birçok konuda uygun olduklarını düşündükleri söylenebilir. Diğer yandan ilişkilerin etkilenmesi boyutunda ve duygusal tepki boyutunda akademik kadroda çalışanların ortalamaları idari kadroda çalışanlardan daha yüksektir. Sadece ilişkilerin etkilenmesi (iş arkadaşları ve üstleri ile ilişkilerin olumsuz etkilenmesi, departmanlar arasındaki ilişkilerin azaltılması) ve duygusal tepki alt boyutu (psikolojik olarak olumsuz etkilenme, tükenmiş hissetme, zihinsel olarak yorgun hissetme, stres ve kaygı düzeyinin artması, vb.) konularda akademik kadroda çalışanların ortalamaları idari kadroda çalışanlara oranla anlamlı olarak yüksek çıkmıştır. Bu da diğer boyutlarda idari kadro lehine olan anlamlı farklılıkları destekler niteliktedir. Bu sonuçlarla paralel olarak akademisyenlerin uzaktan çalışmaya ilişkin görüşleri ve iş yaşam dengesi üzerindeki etkilerinin Uysal ve Yılmaz, (2020) tarafından araştırıldığı çalışmada akademisyenlerin %51,9'u uzaktan çalışma sürecinde çalışma ortamını diğer sorumluluklarla birlikte düzenlemede sorun yaşadığını ve iş ve özel yaşam sınırlarının belirsizleştirdiği ifade edilmiştir. Diğer yandan Yüceol vd., (2021: 276) tarafından yapılan çalışmada covid-19 salgını nedeniyle uzaktan çalışmaya geçen Y kuşağı akademisyenlerin iş-yaşam dengesinin, onların ruhsal iyi oluş üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir pozitif etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

İdari görevi olup olmama duruma göre anlamlı farklılıkları incelendiğinde, uzaktan çalışma algısında, organizasyonel destek alt boyutunda ve finansal katkı ve beceri geliştirme alt boyutunda idari görevi olan çalışanlar lehine daha yüksek oldukları tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre idari görevi olan çalışanlar uzaktan çalışma algıları, organizasyonel destek ve finansal katkı ve beceri geliştirme alt boyutunda ortalamalarının daha yüksek çıkmasında şirkete maliyet avantajı (sabit maliyetler, öğle yemeği, kıyafet harcaması, vb.) gibi hususlarda uzaktan çalışmanın sağladığı avantajlar gösterilebilir. Literatürde Başol ve Çömlekçi, (2021) uzaktan çalışma tutumu seviyelerinin pozisyona göre (yönetici/çalışan) anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde Uysal ve Yılmaz, (2020) çalışmasında akademisyenlerin yönetici pozisyonu olup olmaması ile iş yaşam uyumu arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Australian Government (2021: 2-5) tarafından yapılan çalışmada evden çalışma, özellikle yöneticiler, profesyoneller ve büro ve idari çalışanlar gibi ofis çalışanları için uygun olduğu rapor edilmiştir.

Çalışanların uzaktan çalışma algısının çalışma alanının özel koşul gerektirip gerektirmediğine göre incelendiğinde, uzaktan çalışma algısında, uygunluk algısında, iş yaşam dengesinde, organizasyonel destek boyutunda, finansal katkı ve beceri geliştirme boyutunda, toplum üzerindeki etkisi boyutunda çalışma alanı özel koşul gerektirmeyen çalışanların çalışma alanı özel koşul gerektiren çalışanlara oranla istatistiksel olarak daha yüksek oldukları tespit edilmiştir. Sonuçların bu şekilde çıkması beklenen ve anlaşılabilir bir durumdur. İş yaşamında bazı iş gruplarının gerçekleştirilebilmesi için özel koşullara (daha çok deneysel çalışmalar veya teknik işler vb.) ihtiyaç vardır. Bu alanlarda çalışan kimselerin fiziksel çalışma alanlarından uzak olması o için

kalitesini ve yerine getirilmesini olumsuz etkileyecektir. Buna karşın işin doğal yapısı gereği fiziki alana olan bağlılığın az olduğu iş gruplarında çalışan kimselerin uzaktan çalışmaya daha uygun olduğu söylenebilir. Diğer yandan ilişkilerin etkilenmesi boyutunda ve duygusal tepki boyutunda çalışma alanı özel koşul gerektiren çalışanların lehine istatistiksel olarak daha yüksek oldukları tespit edilmiştir. Sadece ilişkilerin etkilenmesi (iş arkadaşları ve üstleri ile ilişkilerin olumsuz etkilenmesi, departmanlar arasındaki ilişkilerin azaltılması) ve duygusal tepki alt boyutu (psikolojik olarak olumsuz etkilenme, tükenmiş hissetme, zihinsel olarak yorgun hissetme, stres ve kaygı düzeyinin artması, vb.) konularda çalışma alanı özel koşul gerektiren çalışanların ortalamaları özel koşul özel koşul gerektirmeyen çalışanlara oranla anlamlı olarak yüksek çıkmıştır. Bu da diğer boyutlarda özel koşul gerektirmeyen çalışanların lehine olan anlamlı farklılıkları destekler niteliktedir. Uzaktan çalışmada karşılaşılan en önemli zorluklardan biri, laboratuvarlar ve projeler gibi uygulama bileşenlerini uzaktan alternatiflerle değiştirmenin yollarını bulmaktır. Benis vd., (2021: 3)'göre bu uygulamalı unsurlar, özellikle yenilikçiliği teşvik ettiği ve öğrencilerin grup etkileşim becerilerini ve yönetim yeteneklerini geliştirdiği için, genel olarak mühendislerin ve endüstri mühendislerinin eğitimi için önemli olduğunun altı çizilmektedir. Iqbal vd., (2020) tarafından yapılan çalışmada katılımcıların %45'i ortak alanlarda çalışmak zorunda kaldıklarını veya iş için ayrılmış fiziksel çalışma ortamının olmadığını bildirdi. Katılımcıların yalnızca %21'i evdeki mevcut çalışma ortamlarından memnun olmadıklarını ve %62,5'i ortamlarından memnun olduklarını bildirdi. Dolayısıyla çalışanlar, iş sorumluluklarını yerine getirebilmek için evdeki diğer insanların ihtiyaçlarına uyum sağlamak zorunda kaldıklarını bildirdiler.

Çalışanların uzaktan çalışma algısının okuyan çocukları olup olmaması durumuna göre incelendiğinde, ilişkilerin etkilenmesi ve duygusal tepki alt boyutunda okuyan çocukları olan çalışanların lehine, iş yaşam dengesi ve organizasyonel destek alt boyutunda arasında okuyan çocukları olmayan çalışanların lehine daha yüksek oldukları tespit edilmiştir. Bu bulgulardan hareketle okuyan çocukları olan çalışanların uzaktan çalışma dönemlerinde ilişkilerin etkilenmesi (iş arkadaşları ve üstleri ile ilişkilerin olumsuz etkilenmesi, departmanlar arasındaki ilişkilerin azaltılması) ve duygusal tepki alt boyutunda (psikolojik olarak olumsuz etkilenme, tükenmiş hissetme, zihinsel olarak yorgun hissetme, stres ve kaygı düzeyinin artması, vb.) çocuğu olmayan çalışanlara oranla anlamlı olarak yüksek çıkmıştır. İş yaşam dengesi boyutunda çocuğu olmayan çalışanların ortalamalarının yüksek çıkması anlaşılabilir bir durumdur, uzaktan çalışmadaki zamanını kendisi için kullanabileceği şeklinde yorumlanabilir. Ancak Iscan ve Naktiyok, (2005) ve Naktiyok ve İşcan, (2003) tarafından yapılan çalışmalarda beş yaşından küçük çocuğu olan çalışanların uzaktan çalışmaya karşı daha olumlu bir tutuma sahip oldukları bulunmuştur. Diğer yandan Başol ve Çömlekçi, (2021) uzaktan çalışma tutumu seviyelerinin çocuk sahibi olma duruma göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Benzer şekilde Uysal ve Yılmaz, (2020) tarafından yapılan çalışmada akademisyenlerin çocuk varlığı olup olmama ile iş yaşam uyumu arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Uzaktan çalışmaya yönelik tutumlar ile çalışanın evdeki çocuk sayısı arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır (DeSanctis, 1984).

Yaş gruplarına göre, ilişkilerin etkilenmesi alt boyutunda 22 yaş ve altı çalışanlar ile 23-36 arası yaş çalışanlar arasında 22 yaş ve altı lehine; iş yaşam dengesi alt boyutunda 23-36 arası yaş çalışanlar ile 37-50 arası yaş çalışanlar arasında 23-36 arası lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür. İlişkilerin etkilenmesi boyutunda 22 yaş ve altı çalışanların 23-36 arası yaş çalışanlara oranla ortalamalarının yüksek çıkması genç grupların uzaktan çalışmada ilişkilerinin daha çok olumsuz etkilendiği şeklinde yorumlanabilir. Orta yaş grubundaki çalışanların ileriki yaş grubundaki kişilere oranla iş yaşam boyutunda daha başarılı oldukları söylenebilir. Jones, (2020) tarafından yapılan çalışmada genç ve yaşlı çalışanların uzaktan çalışma olasılıkları arasındaki istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunamamıştır. Benzer şekilde çalışanların evden çalışma ya da çalışmama kararları üzerinde yaşın bir etkisinin olmadığı bulunmuştur (Bélanger, 1999: 148; DeSanctis, 1984 ; Toygur Eroglu vd., 2023: 96). Uysal ve Yılmaz, (2020) tarafından yapılan çalışmada akademisyenlerin yaşı ile iş yaşam uyumu arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Bunlara ek olarak bireylerin yaşı, evden çalışma ya da bireylerin uzaktan çalışmaya başarılı bir şekilde katılımını etkileyen bir faktör olarak tartışılmamıştır. Bireylerin yaşının değil, kurumlarında geçirdikleri uzun sürenin evden çalışma eğilimlerini etkileyeceği iddia edilebilir (Bélanger, 1999). Diğer yandan Muralidhar vd., (2020) tarafından yapılan çalışmada yaş grubu ile iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki gözlenmiş ve daha deneyimli çalışanlar daha genç olanlara kıyasla daha iyi bir iş-yaşam dengesine sahip olduğu rapor edilmiştir.

İlişkilerin etkilenmesi ve duygusal tepki boyutlarında lisans üstü eğitim düzeyine sahip çalışanlar lehine; iş yaşam dengesi boyutunda lisans ve altı eğitim düzeyine sahip çalışanlar lehine istatistiksel olarak anlamlı

farklılık görülmüştür. Hem ilişkilerin etkilenmesi boyutunda (iş arkadaşları ve üstleri ile ilişkilerin olumsuz etkilenmesi, departmanlar arasındaki ilişkilerin azaltılması) hem de duygusal tepki alt boyutunda (psikolojik olarak olumsuz etkilenme, tükenmiş hissetme, zihinsel olarak yorgun hissetme, stres ve kaygı düzeyinin artması, vb.) eğitim düzeyi yüksek çalışanlarda eğitim düzeyi düşük çalışanlara oranla anlamlı olarak yüksek çıkmıştır. Bu sonucu destekler nitelikte iş yaşam dengesi boyutunda eğitim düzeyi düşük çalışanların eğitim düzeyi daha yüksek olan çalışanlara oranla anlamlı olarak daha başarılı oldukları söylenebilir. Bu sonucu destekler nitelikte literatürde Toygur Eroglu vd., (2023: 96) çalışanların genel olarak uzaktan çalışma algılarının eğitim düzeylerine göre değişmemekle birlikte, eğitim düzeyi lise olan katılımcıların lisans ve lisans üstü çalışanlara göre uzaktan çalışmayı kendilerine daha uygun olarak değerlendikleri tespit edilmiştir. Buna karşın uzaktan çalışmaya yönelik tutumlar ile çalışanın eğitim düzeyi arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır (DeSanctis, 1984). Diğer yandan Başol ve Çömlekçi, (2021) tarafından yapılan çalışmada, eğitim seviyesi daha yüksek olan beyaz yakalı çalışanların uzaktan çalışmaya karşı daha olumlu tutum geliştirdikleri görülmüştür. Öte yandan, uzaktan çalışma ile çalışanlarının iş yükünün arttığı durumlarda, çalışanların uzaktan çalışmaya karşı daha olumsuz bir yaklaşım geliştirdikleri görülmüştür. Sretenović vd., (2021) tarafından yapılan çalışmada daha yüksek eğitim seviyesine sahip katılımcılar arasında uzaktan çalışırken iş faaliyetlerinin düzenlenmesinde önemli ölçüde daha yüksek bir özerklik derecesi sahip oldukları bulunmuştur.

Çalışanların uzaktan çalışma algısı ve alt boyutlarına ilişkin ortalamaları değerlendirildiğinde duygusal tepki, ilişkilerin etkilenmesi ve organizasyonel destek boyutlarında çalışanlar en düşük skorlara sahiptir. Bu sonuçlardan dikkat çeken bulgulardan birisi çalışanların uzaktan çalışma algısının orta seviyelerde olduğu söylenebilir. Diğer dikkat çeken bulgulardan birisi de toplum üzerindeki boyutunda görülmektedir. Bu boyutta trafik sıkışıklığı gibi toplumsal ve çevresel sorunların azalmasında, ulaşım için ayrılan zaman ve enerji kaybının (yakıt tüketimi) azaltılmasında çalışanların büyük çoğunluğunun uzaktan çalışmanın faydalarında hem fikir olmasıdır. Benzer şekilde çalışanların finansal katkı ve beceri geliştirme alt boyutunda ortalamalarının daha yüksek çıkmasında şirkete maliyet avantajı (sabit maliyetler, öğle yemeği, kıyafet harcaması, vb.) gibi hususlarda uzaktan çalışmanın sağladığı avantajlar gösterilebilir. Benzer şekilde iş yaşam dengesi, uygunluk algısında çalışanların uzaktan çalışmada benzer düşüncelerde olduğu ifade edilebilir.

Bu çalışma, geleneksel çalışma biçimlerinden uzaktan çalışma modeline geçiş yapan bireylerin söz konusu yeni iş uygulamalarına yönelik algılarını incelemeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda, iş yaşamlarını ev ortamına uyarlamak durumunda kalan çalışanların uzaktan çalışmaya ilişkin algılarının, çeşitli demografik değişkenler temelinde nasıl farklılık gösterdiği araştırılmıştır. Araştırma, bir kamu üniversitesinde görev yapan ve birden fazla uzaktan çalışma deneyimine sahip çalışanlarla gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular, çalışanların uzaktan çalışma algılarında; cinsiyet, medeni durum, kadro türü, idarecilik görevi, özel çalışma alanı gerekliliği, okuyan çocuk durumu, yaş, eğitim düzeyi gibi değişkenlere bağlı olarak istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar bulunduğunu ortaya koymuştur. Elde edilen sonuçlar, uzaktan çalışma uygulamalarında çalışan algısının söz konusu demografik ve kontrol faktörlerle anlamlı ilişkiler içerisinde olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda, uzaktan çalışmanın örgütlerde daha etkin ve verimli biçimde uygulanabilmesi için çalışanların bireysel ve demografik özelliklerinin dikkate alınması önerilmektedir. Bu çalışma, yöneticilere ve politika yapıcılara, uzaktan çalışma süreçlerini daha kapsayıcı ve çalışan odaklı bir yaklaşımla yapılandırma konusunda yol gösterici niteliktedir. Söz konusu demografik değişkenlerin göz önünde bulundurulması, uzaktan çalışmanın olumlu etkilerini en üst düzeye çıkarmaya, olumsuz yönlerini ise en aza indirmeye katkı sağlayacaktır. Ayrıca, örgüt çalışanları arasında uzaktan çalışmaya yönelik algının geliştirilmesi açısından da önemli bir zemin sunmaktadır.

Birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de uzaktan çalışmanın usul ve esaslarını belirleyen uzaktan çalışma yönetmeliği, 10/3/2021 tarihli ve 31419 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiş durumdadır. Yönetmelik, işverenlerin uzaktan çalışmaya geçiş süreçlerinde izlemesi gereken ilke ve prosedürleri açıklığa kavuşturmakta; aynı zamanda çalışanların korunmasını ve iş güvencesinin sağlanmasını amaçlamaktadır. Bu bağlamda, uzaktan çalışmanın kurumsal düzeyde planlanması ve uygulanmasında, kurum ve yöneticilerin söz konusu düzenlemeye uygun politika ve prosedürlerin geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır.

Bu araştırma, anlamlı bulgular sunmasına rağmen, bazı metodolojik ve bağlamsal sınırlılıkları da içermektedir. İlk olarak, çalışmanın örneklemini yalnızca bir kamu üniversitesinde, eğitim sektöründe görev yapan çalışanlarla sınırlıdır. Bu bağlamda, araştırma bulgularının sektörel çeşitliliği yansıtmadığı ve farklı iş

kollarına doğrudan genellenebilirliğinin sınırlı olduğu dikkate alınmalıdır. İkinci olarak, katılımcıların uzaktan çalışma deneyimleri olağan koşullardan ziyade covid-19 pandemisi ve bölgesel bir doğal afet (deprem) gibi kriz durumları bağlamında ortaya çıkmıştır. Bu tür olağanüstü koşullarda edinilen deneyimlerin, bireylerin uzaktan çalışmaya ilişkin algılarını şekillendirmede etkili olduğu; dolayısıyla bu algıların normal çalışma koşullarındaki tutumları tam olarak yansıtmayabileceği değerlendirilmektedir. Üçüncü olarak, araştırmada kullanılan ölçütler öz-bildirim (self-report bias) temellidir. Katılımcıların uzaktan çalışmaya ve daha önceki çalışma biçimlerine dair kişisel değerlendirmeleri, özellikle geçmiş deneyimlere ilişkin olarak hatırlama yanlılığı (recall bias) riski taşımaktadır. Buna ek olarak, çalışmanın gönüllülük esasına dayalı bir örneklemeyle yürütülmüş olması, seçim yanlılığı (selection bias) ihtimalini artırmakta ve bu durum, elde edilen sonuçların evrensel yakın bir genellemeye ulaşmasını zorlaştırmaktadır. Son olarak, araştırma yalnızca eğitim sektörü ile sınırlı olduğundan, bulguların diğer meslek gruplarına veya sektörler doğrudan uygulanabilirliği mümkün görünmemektedir. Bu nedenle, uzaktan çalışmaya ilişkin algıların daha kapsamlı bir biçimde anlaşılabilmesi için farklı sektörlerden çalışanları içeren, daha geniş çaplı ve temsili örneklemelerle yürütülecek karşılaştırmalı araştırmalar önerilmektedir. Böylece hem bağlamsal hem de demografik farklılıkların uzaktan çalışma deneyimleri üzerindeki etkileri daha bütüncül bir biçimde değerlendirilebilecektir.

Kaynaklar

- Abulibdeh, A. (2020). Can covid-19 mitigation measures promote telework practices? *Journal of Labor and Society*, 23(4), ss. 551–576. <https://doi.org/10.1111/WUSA.12498>
- Australian Government. (2021). *Productivity Commission 2021, Working from home*. Australian Government, Productivity Commission.
- Baş, T. (2006). *Anket Nasıl Hazırlanır? Anket Nasıl Uygulanır? Anket Nasıl Değerlendirilir?* Ankara: Seçkin.
- Başol, O., & Çömlekçi, M. F. (2021). Uzaktan çalışmanın sosyal ve demografik değişkenlerle ilişkisi üzerine bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(3), ss. 755–776. <https://doi.org/10.17153/oguiibf.941442>
- Bélanger, F. (1999). Workers' propensity to telecommute: An empirical study. *Information & Management*, 35(3), ss. 139–153. [https://doi.org/10.1016/S0378-7206\(98\)00091-3](https://doi.org/10.1016/S0378-7206(98)00091-3)
- Benis, A., Nelke, S. A., & Winokur, M. (2021). Training the Next Industrial Engineers and Managers about Industry 4.0: A Case Study about Challenges and Opportunities in the COVID-19 Era. *Sensors 2021, Vol. 21, Page 2905*, 21(9), 2905. <https://doi.org/10.3390/S21092905>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from homework? Evidence from a Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), ss. 165–218. <https://doi.org/10.1093/QJE/QJU032>
- Boudreau, J., Jesuthasan, R., & Creelman, D. (2015). Lead the Work: Navigating a world beyond Employment. *Lead the Work: Navigating a World Beyond Employment*, ss. 1–277. <https://doi.org/10.1002/9781119176282>
- Brynjolfsson, E., Horton, J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G., TuYe, H.-Y., Brynjolfsson, E., Horton, J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G., & TuYe, H.-Y. (2020). *COVID-19 and Remote Work: An Early Look at US Data*. National Bureau of Economic Research, Inc. <https://EconPapers.repec.org/RePEc:nbr:nberwo:27344>
- Cairncross, F. (2001, May 14). *The Death of Distance: How the Communications Revolution Is Changing Our Lives - Distance Isn't What It Used o Be - HBS Working Knowledge - Harvard Business School*. <https://hbswk.hbs.edu/archive/the-death-of-distance-how-the-communications-revolution-is-changing-our-lives-distance-isn-t-what-it-used-to-be>
- Cohen, J. (2013). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>

- Chung, H., Birkett, H., Forbes, S., & Seo, H. (2021). Covid-19, flexible working, and implications for gender equality in the United Kingdom. *Gender & Society*, 35(2), ss. 218–232. <https://doi.org/10.1177/08912432211001304>
- Clark, G. (1994). Factory discipline. *The Journal of Economic History*, 54(1), ss. 128–163. <https://about.jstor.org/terms>
- Creswell, J. W. (2012). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative research*. Pearson.
- Davenport, T. H., & Pearlson, K. (1998). Two Cheers for the Virtual Office. *MIT Sloan Management Review*. <https://sloanreview.mit.edu/article/two-cheers-for-the-virtual-office/>
- de Haas, M., Faber, R., & Hamersma, M. (2020). How COVID-19 and the Dutch ‘intelligent lockdown’ change Activities, Work and Travel Behaviour: Evidence from Longitudinal data in the Netherlands. *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*, 6, 100150. <https://doi.org/10.1016/j.trip.2020.100150>
- DeFilippis, E., Impink, S. M., Singell, M., Polzer, J. T., & Sadun, R. (2020). *Collaborating During Coronavirus: The Impact of COVID-19 on the Nature of Work* (27612). <https://doi.org/10.3386/W27612>
- DeSanctis, G. (1984). Attitudes toward telecommuting: Implications for work-at-home programs. *Information & Management*, 7(3), ss. 133–139. [https://doi.org/10.1016/0378-7206\(84\)90041-7](https://doi.org/10.1016/0378-7206(84)90041-7)
- Eroğlu, U., & Gündem, R. (2022). Uzaktan çalışma algısı ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması. In H. H. Uzunbacak, T. Akçakanat, T. Yilmazer, & G. Karadeniz (Eds.), 30. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* (pp. 438–448). 30. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. https://yonorg2022.sdu.edu.tr/yonorg_2022.pdf.
- Friedman, T. (2005). *The World is Flat: Brief History of the Globalized World in the 21st Century*. Allen Lane.
- George, Darren., & Mallery, Paul. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: a Simple Guide and Reference, 17.0 Update*. Allyn & Bacon. https://books.google.com/books/about/SPSS_for_Windows_Step_by_Step.html?hl=tr&id=KS1DPgAACAAJ
- Iqbal, S., Suh, J., Czerwinski, M., Mark, G., & Teevan, J. (2020, August 3). Remote Work and Well-being. In *NFOR '20: The 2020 Workshop on the New Future of Work*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1145/1122445.1122456>
- Iscan, O. F., & Naktiyok, A. (2005). Attitudes towards telecommuting: The Turkish Case. *Journal of Information Technology*, 20(1), ss. 52–63. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jit.2000023>
- Javad Koohsari, M., Nakaya, T., Shibata, A., Ishii, K., & Oka, K. (2021). Working from home after the covid-19 pandemic: Do company employees sit more and move less? *Sustainability*, 13(2), 939. <https://doi.org/10.3390/su13020939>
- Jones, J. M. (2020). U.S. Remote Workdays Have Doubled During Pandemic. <https://news.gallup.com/poll/318173/remote-workdays-doubled-during-pandemic.aspx>
- Juhász, R., Squicciarini, M., & Voigtländer, N. (2020). *Away from Home and Back: Coordinating (Remote) Workers in 1800 and 2020*. <https://doi.org/10.3386/w28251>
- Larson, B. Z., Vroman, S. R., & Makarius, E. E. (2020). *A Guide to Managing Your (Newly) Remote Workers*. <https://hbr.org/2020/03/a-guide-to-managing-your-newly-remote-workers>
- Leonardi, P. M., Parker, S. H., & Shen, R. (2024). How Remote Work Changes the World of Work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11(1), ss. 193–219. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-091922-015852>
- Lilian, A. (2022). Motivational beliefs, an important contrivance in elevating digital literacy among university students. *Heliyon*, 8(12), e11913. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11913>

- Mas, A., & Pallais, A. (2017). Valuing alternative work arrangements. *American Economic Review*, 107(12), ss. 3722–3759. <https://doi.org/10.1257/aer.20161500>
- Mateyka, P. J., Rapino, M., & Landivar, L. C. (2012). *Home-based Workers in the United States: 2010*. U.S. Department of Commerce, Economics and Statistics Administration, U.S. Census Bureau. <https://www.census.gov/prod/2012pubs/p70-132.pdf>
- Mulki, J., Bardhi, F., Lassk, F., & Nanavaty-Dahl, J. (2009). Set up remote workers to thrive. *MIT Sloan Management Review*. <https://sloanreview.mit.edu/article/set-up-remote-workers-to-thrive/>
- Muralidhar, B., Prasad, K., & Mangipudi, M. R. (2020). Association among remote working concerns and challenges on employee work-life balance: An empirical study using multiple regression analysis with reference to International Agricultural Research Institute Hyderabad. *International Journal of Advanced Research in Engineering and Technology*, 11(6), ss. 281–297.
- Naktiyok, A., & İşcan, Ö. F. (2003). İşgörenlerin evden çalışmaya ilişkin tutumları: bireysel özellikler ve iş sürükleyicileri açısından bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(6), ss. 53–72.
- Nayani, R. J., Nielsen, K., Daniels, K., Donaldson-Feilder, E. J., & Lewis, R. C. (2018). Out of sight and out of mind? a literature review of occupational safety and health leadership and management of distributed workers. *Work & Stress*, 32(2), ss. 124–146. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1390797>
- Panisoara, G., & Serban, M. (2013). Marital status and work-life balance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 78, 21–25. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.243>
- Sako, M. (2021). From Remote Work to Working from Anywhere. *Communications of the ACM*, 64(4), ss. 20–22. <https://doi.org/10.1145/3451223>
- Savic, D. (2020). Covid-19 and work from home: digital transformation of the workforce. *The Grey Journal*, 16(2).
- Scott, S. (2020, March 31). *The Coronavirus and Public Service Media: Why digital transformation matters now more than ever* | EBU. <https://www.ebu.ch/news/2020/03/the-coronavirus-and-public-service-media-why-digital-transformation-matters-now-more-than-ever>
- Sokolic, D. (2022). Remote work and hybrid work organizations. *Economic and Social Development, 78th International Scientific Conference on Economic and Social Development*, ss. 202–213. <https://www.croris.hr/crosbi/publikacija/prilog-skup/715612>
- Spreitzer, G. M., Cameron, L., & Garrett, L. (2017). Alternative work arrangements: Two images of the new world of work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), ss. 473–499. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113332>
- Sretenović, S., Slavković, M., & Tošić, B. (2021). Employees demographic characteristics' impact on the remote working perception. *Proceedings of the 26th International Scientific Conference Strategic Management and Decision Support Systems in Strategic Management*, 73–79. https://doi.org/10.46541/978-86-7233-397-8_160
- Teo, T. S. H., & Lim, V. K. G. (1998). Factorial dimensions and differential effects of gender on perceptions of teleworking. *Women in Management Review*, 17(7), ss. 253–263.
- Toygur Eroglu, D., Gundem, R., & Eroglu, U. (2023). Demografik özelliklere göre çalışanların uzaktan çalışma algıları arasındaki farklılıkların analizi. *Business and Economics Research Journal*, 14(1), ss. 87–107. <https://doi.org/10.20409/berj.2022.399>
- Uysal, N., & Yılmaz, M. Ç. (2020). Akademisyenlerde iş yaşam dengesi ve uzaktan çalışmaya ilişkin görüşlerin belirlenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 26–37., 4(2), ss. 26–37.
- Varma, A., Jaiswal, A., Pereira, V., & Kumar, Y. L. N. (2022). Leader-member exchange in the age of remote work. *Human Resource Development International*, 25(2), ss. 219–230. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047873>
- Vartiainen, M. (2021). Telework and remote work. *The Oxford Encyclopedia of Industrial, Work, and Organizational Psychology*, 1, 753–779. <https://doi.org/10.1093/ACREFORE/9780190236557.013.850>

- Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S., Suri, S., Sinha, S., Weston, J., Joyce, C., Shah, N., Sherman, K., Hecht, B., & Teevan, J. (2021). The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nature Human Behaviour*, 6(1), 43–54. <https://doi.org/10.1038/s41562-021-01196-4>
- Yüceol, N., Urfa, A. M., Sarp, P., & Binici, C. M. (2021). The impact of work-life balance on mental well-being of remote working generation Y academicians due to the Covid-19 pandemic in Turkey. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 43(2), ss. 266–284. <https://doi.org/10.14780/muiibd.1052073>