



## Demografik Özelliklere Göre Çalışanların Uzaktan Çalışma Algıları Arasındaki Farklılıkların Analizi\*

Duygu Toygur Eroglu<sup>1</sup> , Ramazan Gundem<sup>2</sup> , Umut Eroglu<sup>3</sup> 

**Öz:** Uzaktan çalışma, gündeme geldiği 1970'li yıllardan, Covid-19 pandemisinin yaşandığı döneme kadar nispeten daha yavaş bir gelişim gösterse de pandeminin yaratmış olduğu olağanüstü koşullar nedeniyle zorunlu bir çalışma biçimine dönüşmüştür. Uzaktan çalışmanın pandemi ile yaygınlaşan bir olgu olarak öne çıkması, örgütler, çalışanlar, toplum ve çevre açısından sağladığı olası faydalarını daha çok görünür hale getirmiştir. Aynı zamanda, uzaktan çalışma uygulamalarında karşılaşılan güçlükler hem araştırmacılar hem de uygulamacıların dikkatini bu yöne çekmiştir. Bu çalışma, işletmelerde uzaktan çalışanların, uzaktan çalışma deneyimlerine yönelik algılarının, demografik özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Uzaktan çalışma deneyimine sahip 667 kişiden, anket tekniği kullanarak veri toplanmıştır. Veriler, t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmanın bulguları, belirlenen demografik değişkenlere göre çalışanların genel uzaktan çalışma algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Buna karşın, uzaktan çalışma algısı ölçeğinin uygunluk, toplum üzerindeki etki, organizasyonel destek, ilişkilerin etkileneşmesi, iş-yaşam dengesi, finansal katkı ve beceri gelişimi algısı boyutlarında demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Uzaktan Çalışma, Tele-Çalışma, Evden Çalışma, Uzaktan Çalışma Algısı

**JEL:** M12, J20, L20

**Geliş** : 19 Temmuz 2022

**Düzeltilme** : 19 Eylül 2022

**Kabul** : 02 Aralık 2022

**Tür** : Araştırma

## Analysis of the Differences between Employees' Perceptions of Remote Working According to Demographic Characteristics

**Abstract:** Although remote working has developed quite slowly from the 1970s when it came to the agenda until the time of the Covid-19 pandemic, it has turned into a necessary working practice due to the extraordinary conditions caused by the pandemic. The prominence of remote working as a phenomenon that has become widespread with the pandemic has made its possible benefits in terms of organizations, employees, society, and the environment more visible. At the same time, the difficulties encountered in remote working practices have drawn the attention of both researchers and practitioners in this direction. This study aims to reveal whether the perceptions of remote workers in businesses about their remote working experiences differ according to their demographic characteristics. Data were collected from 667 people with remote working experience using a survey method. Data were analyzed using t-test and one-way analysis of variance (ANOVA). The findings of the study showed that there is no statistically significant difference between the general remote working perceptions of the employees according to the stated demographic variables. In spite of that, it was determined that there are significant differences according to demographic variables in the relevance, impact on society, organizational support, affecting relationships, work-life balance, financial contribution and skill development dimensions of the remote working perception scale.

**Keywords:** Remote Working, Teleworking, Working from Home, Perceptions of Remote Working

**JEL:** M12, J20, L20

**Received** : 19 July 2022

**Revised** : 19 September 2022

**Accepted** : 02 December 2022

**Type** : Research

**Cite this article as:** 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), 87-107. <http://dx.doi.org/10.20409/berj.2022.399>

The current issue and archive of this Journal is available at: [www.berjournal.com](http://www.berjournal.com)

<sup>1</sup> PhD. Student, Bursa Uludag University, Institute of Social Sciences, Business Administration Programme, Bursa, Turkey, [duygutoygun@yahoo.com](mailto:duygutoygun@yahoo.com) (Corresponding Author)

<sup>2</sup> PhD. Student, Canakkale Onsekiz Mart University, Institute of Graduate Studies, Business Administration Programme, Canakkale, Turkey, [rgundem23@yahoo.com](mailto:rgundem23@yahoo.com)

<sup>3</sup> Asst. Prof., PhD., Canakkale Onsekiz Mart University, Biga Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, Canakkale, Turkey, [umuteroglu@comu.edu.tr](mailto:umuteroglu@comu.edu.tr)

## 1. Giriş

Uzaktan çalışma, iş hayatında yeni bir olgu gibi görünse de aslında sanayi devrimi öncesinde insanların kendi özel alanlarında (ev, atölye vb. alanlar) çalıştıkları iş yapma modellerine, gelişmiş teknolojileri kullanarak bir anlamda tekrar dönüşü ifade etmektedir. Sanayi devriminin getirdiği iş modelleri işin yapıldığı yere çalışanları taşıyarak (fabrika veya ofis ortamları) belirli zaman dilimleri içerisinde, belirli kişilerle ve belirlenmiş bir organizasyonel yapı ve işleyiş içerisinde yapılmasını esas almıştır. 1950’li yıllarda özellikle telekomünikasyon teknolojilerindeki gelişmeler ve bilgisayar teknolojilerinin kullanımının yaygınlaşacağına ilişkin öngörüler işlerin geleneksel işyerlerinden uzağa taşınabileceği fikrinin yaygınlaşmasına neden olmuştur (Baruch, 2001: 113-114). 1970’li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) Nilles’in uzaktan çalışmayı çevresel, sosyal ve ekonomik bağlamdaki potansiyel avantajlarından yararlanmak için ulusal bir proje kapsamında ele alarak yaptığı çalışmaları; “tele çalışma” kavramının doğmasına ve nasıl etkili şekilde yapılabileceğiyle ilgili stratejilerin geliştirilmesine hız kazandıran bir zemini hazırlamıştır. 1980’li yılların başında uzaktan çalışmanın bilgi toplumunun temel dinamiklerinden birisi olacağı ve işyerinde bir devrim yaratacağı şeklinde görüşler ifade edilmeye başlanmıştır (Toffler, 1980; Handy, 1984; Kelly, 1985). Ancak devrim niteliğindeki dönüşüm beklenildiği kadar hızlı bir şekilde gerçekleşmemiştir. Baruch (2001), uzaktan çalışmanın yaygınlaşması için dünyayı etkileyen büyük bir enerji krizi gibi dışsal bir girdinin etkisinin gerektiğinin altını çizmiştir. Covid-19 Pandemisi, Baruch’un ifade etmeye çalıştığı uzaktan çalışmanın hızla yayılmasını sağlayacak koşulların oluşmasını sağlamış gözükmektedir. Pandemi öncesinde uzaktan çalışmanın gelişim çizgisi esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ve bilişim teknolojilerinin gelişimiyle oluşmuştur. Uzaktan çalışmanın ilk uygulamalarında işler genel olarak basit, değer yaratma potansiyeli sınırlı, yapılması için geniş ve derinlemesine bilgi, beceri veya yetkinlikleri gerektirmeyen işleri kapsadığı görülürken 1990’lı yıllarla birlikte yazılım, tasarım, film prodüksiyonu, müşteri hizmetleri, finansal hizmetler ve çevirmenlik gibi geniş meslek gruplarını kapsayan yeni bir iş yapış modeli haline gelmiştir (Baruch, 2001).

2017 yılında ABD’de yapılan bir araştırmaya göre 2005 yılında 1,8 milyon kişi uzaktan çalışmıştır. 2017 yılında ise bu sayı 3,9 milyona çıkarken, uzaktan çalışanların sayısı istihdamdaki işgücü oranının sadece %2,9’una denk gelmiştir. Avrupa kıtasında da veriler benzer sonuçlar göstermektedir. 2015 yılında istihdamdaki işgücü oranının %2’si uzaktan çalışmıştır (Yang, Liu, Qian ve Parker, 2021: 17). Covid-19 pandemisi tüm dünyada uygulanmakta olan istihdam modellerinde ve işyeri atmosferinde önemli bir değişime yol açmıştır. Uzaktan çalışma neredeyse bir gecede “yeni normal” çalışma biçimine dönüşmeye başlamıştır. Covid-19 pandemisi, uzaktan çalışma biçimine istekli olmayan çalışanlar yaratmış, kurumsal politikaları nedeniyle uzaktan çalışmaya izin vermeyen şirketlerin kültürel ve teknolojik engellerini ortadan kaldıracak yapısal değişimlere neden olmuştur. Çalışanların aileleriyle daha fazla zaman geçirmesi, iş yerine giderken yaşanan trafik vb. problemleri ortadan kaldırması veya işgücünden kaynaklı çeşitli maliyetleri azaltması yönüyle uzaktan çalışma biçimine olan talep artırmış, ortaya çıkan yeni normal kalıcı bir durumun oluşmasına zemin hazırlamıştır.

Tüm bu gelişmeler, uzaktan çalışmaya olan ilgiyi hem akademik hem de uygulamaya yönelik bağlamda her geçen gün daha da arttırmaktadır. Uzaktan çalışma uygulamaları yaygınlaşırken kavramsal, teorik ve iyi uygulama stratejilerinin geliştirilebilmesine yönelik çok sayıda bilimsel çalışma yapılmaktadır. Bu bağlamda önemli bir çalışma alanı uzaktan çalışanların ya da çalışabilecek olanların uzaktan çalışmayı nasıl algıladıklarıdır. Literatürde konuya ilişkin çok sayıda çalışma (Duxbury, Higgins ve Irving, 1987; Haddad ve Lyons, 2008; Gómez ve Zambada, 2010; Berkun, 2013; Grant, Wallace ve Spurgeon, 2019) bulunmakla birlikte bu konu üzerinde genel kabul görmüş bir ölçeğin olmadığı görülmektedir.

Uzaktan çalışan-çalışabilecek olanların algılarının etkili, verimli ve etkin bir biçimde yönetilmesi uzaktan çalışma uygulamalarının başarısı ve geliştirilmesi açısından kritik önem taşımaktadır. Söz konusu bir algının ölçümü olduğunda ilk akla gelen soruların içinde “algıda farklılaşmaların olup olmadığı, nasıl olduğu ve neden kaynaklandığı” sorularıdır. Bu çalışmanın ortaya çıkışında bahsedilen bu sorular etkili olmuştur. İlgili yazında uzaktan çalışma algısında demografik özellikler açısından farklılaşmayı inceleyen çalışmaların sayısının oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın temel amacı uzaktan çalışma algısının demografik değişkenlere bağlı olarak farklılık gösterip göstermediğini analiz etmektir. Elde edilen sonuçların uzaktan çalışmayla ilgili araştırmalarda demografik özelliklerin nasıl bir değişken olarak kullanılabileceği ve

aynı zamanda uygulamaya yönelik başarılı stratejilerin geliştirilmesinde çalışanların demografik özelliklerine ilişkin dikkat edilmesi gereken kritik unsurların öngörülebilmesine katkı sağlayabileceğine inanılmaktadır.

## 2. Teorik Çerçeve ve Hipotezlerin Geliştirilmesi

### 2.1. Uzaktan Çalışma Kavramı

Uzaktan çalışma, 1950’li yıllardan bu yana tartışılan bir konu olsa da literatürde kavramsallaştırılması ve tanımlanmasına yönelik farklılıkların olduğu görülmektedir (Jones, 1958; Moon ve Stanworh, 1997; Daniels vd., 2001; Vartiainen, 2021). Bu çalışmada, “uzaktan çalışma” kavramı; tele çalışma, evden çalışma, sanal çalışma vb. kavramların tümünü kapsayacak şekilde kullanılmıştır. Literatürde, uzaktan çalışma ilk olarak Nilles (1975) tarafından tele çalışma olarak kavramsallaştırılmıştır. Nilles (1982) tele çalışmayı; “her gün işe gidip gelmek yerine, bilgisayar veya telekomünikasyon teknolojileri yardımıyla işin kısmen veya tamamının işyeri dışından yerine getirilmesi” şeklinde tanımlamıştır. Kavram, uzaktan çalışma uygulamalarının zamanla gelişimine bağlı olarak mobil çalışma (mobile work), evden tele çalışma (home based working), sanal çalışma (virtual work), e-çalışma (e-work), uzaktan çalışma (remote work) gibi farklı şekillerde ifade edilmiştir (Charalampous, Grant, Tramontano ve Michailidis, 2019: 52; Gümrükçüoğlu, 2020: 157). Kavramsallaştırma açısından yaşanan bu karmaşa, üzerinde uzlaşma sağlanan bir tanımın da ortaya çıkmasını engellemiştir. Çeşitli kurumlar uzaktan çalışmayla ilgili kendi iş yapış biçimlerine uygun tanımlar geliştirmeyi tercih etmişlerdir. Örneğin; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) uzaktan çalışmayı; “çalışanın işyerindeki iş arkadaşlarıyla kişisel temasını ayırdığı ve yeni teknolojilerin iletişimi kolaylaştırarak bu ayrışmayı mümkün kıldığı, böylece işin merkez ofislerden veya üretim tesislerinden uzak bir yerde gerçekleştirildiği bir çalışma şekli” olarak tanımlanmıştır (ILO, 1990: 1). 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinde, 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” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımlardan yola çıkarak, “geleneksel çalışma yerinin dışında bireyin tercih ettiği bir yerde iletişim ve bilişim teknolojilerini kullanarak işiyle ilgili faaliyetleri yerine getirmesine yönelik işverenle sözleşme yaptığı çalışma biçimi” tanımlamak mümkündür (Eroglu ve Gundem, 2022).

### 2.2. Uzaktan Çalışma Algısı, Demografik Özellikler İlişkisi ve Araştırmanın Hipotezleri

İlgili literatürde, çalışanların uzaktan çalışma algıları ile demografik özellikler arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalara rastlamak mümkündür. Bu bağlamda, cinsiyet temelli araştırmalar (Teo ve Lim, 1998: 255; Belanger, 1999: 145-146; Naktiyok ve İşcan, 2003: 69; Başol ve Çömlekçi, 2021: 772) dikkat çekmektedir. Bazı araştırmalarda (Belanger, 1999; Naktiyok ve İşcan, 2003; Chung, Birkett, Forbes ve Seo, 2021: 218), uzaktan çalışma algısında cinsiyet temelli farklılıkların olduğu öne sürülürken, bazı araştırmalarda (Teo ve Lim, 1998; Başol ve Çömlekçi, 2021) cinsiyet temelli farklılıkların olmadığı tespit edilmiştir. Belanger (1999) uzaktan çalışma türleri bağlamında kadın çalışanların, erkek çalışanlara göre aile sorumluluklarını yerine getirdikleri ve evde bakıma muhtaç duyan bireylerin ihtiyaçlarını giderebildikleri için uzaktan çalışmayı daha fazla tercih ettikleri yönünde bulgulara ulaşmıştır. Sretenović vd. (2021) tarafından yapılan diğer araştırmada, uzaktan çalışan kadın bireylerin erkek bireylere göre meslektaşlarıyla daha iyi iletişim kurdukları belirtilmiştir. Ayrıca, Muralidhar vd. (2020) tarafından yürütülen araştırmada, erkek çalışanlar ile kadın çalışanlar arasında, uzaktan çalışma ergonomisi ve çalışma takvimi gibi faktörler bazında farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Literatürde, uzaktan çalışma algısının medeni durum bağlamında inceleyen araştırmalara da rastlamak mümkündür (Naktiyok ve İşcan, 2003; Panisoara ve Serban, 2013: 24; Uysal ve Çayır, 2020: 32; Yüceol, Urfa, Sarp ve Binici, 2021: 276). Naktiyok ve İşcan (2003) tarafından bilgi işçisi olarak tanımlanan toplam 664 uzaktan çalışan üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın sonuçları, evli çalışanların bekar çalışanlara oranla uzaktan çalışmaya karşı daha olumlu bir yaklaşım sergilediklerini ortaya koymaktadır. Buna karşın, Panisoara ve Serban (2013), Uysal ve Çayır (2020), Yüceol vd. (2021) yaptıkları çalışmalarda, uzaktan çalışma algısında medeni durum değişkeninin bir farklılık yaratmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Başol ve Çömlekçi (2021) tarafından yapılan diğer bir araştırmada, lisansüstü eğitim alan çalışanların lisans düzeyinde eğitim alan çalışanlara göre uzaktan çalışma tutumlarının daha yüksek düzeyde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Benzer

biçimde, Sretenović vd. (2021) lisans üstü eğitime sahip çalışanların, lise düzeyinde eğitime sahip çalışanlara göre uzaktan çalışma olgusunu farklı şekillerde algıladıklarını ifade etmektedirler.

Yukarıda değinilen literatür dikkate alındığında, uzaktan çalışma algısının demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini inceleyen çalışmaların genel olarak cinsiyet, medeni durum ve eğitim değişkenleri bağlamında şekillendiği görülmekte, buna karşın yaş, uzaktan çalışma süresi (çalışma saati, haftalık çalışılan gün sayısı), gelecekte istenen çalışma şekli ve evde çalışanların evlerini paylaştıkları kişi sayısı değişkenleri bağlamında herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Dolayısıyla, araştırma hipotezleri çalışma kapsamında değerlendirilen değişkenler bazında Tablo 1'deki gibi oluşturulmuştur.

**Tablo 1.** Araştırmada Test Edilen Hipotezler

<b>H<sub>1</sub></b>	<b>Çalışanların uzaktan çalışma algıları, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.</b>
H <sub>1a</sub>	Çalışanların uygunluk algısı, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>1b</sub>	Çalışanların ilişki algısı, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>1c</sub>	Çalışanların iş yaşam dengesi algısı, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>1d</sub>	Çalışanların duygusal tepkisi, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>1e</sub>	Çalışanların organizasyonel destek algısı, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>1f</sub>	Çalışanların finansal katkı ve beceri geliştirme algısı, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>1g</sub>	Çalışanların toplumsal etki algısı, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
<b>H<sub>2</sub></b>	<b>Çalışanların uzaktan çalışma deneyimi algıları yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.</b>
H <sub>2a</sub>	Çalışanların uygunluk algıları yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>2b</sub>	Çalışanların ilişkilerin etkilenme algısı yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>2c</sub>	Çalışanların iş yaşam dengesi algısı yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>2d</sub>	Çalışanların duygusal tepki algısı yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>2e</sub>	Çalışanların organizasyonel destek algısı yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>2f</sub>	Çalışanların finansal katkı ve beceri geliştirme algısı yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>2g</sub>	Çalışanların toplum üzerinde etki algısı yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
<b>H<sub>3</sub></b>	<b>Çalışanların uzaktan çalışma algıları medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.</b>
H <sub>3a</sub>	Çalışanların uygunluk algıları medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>3b</sub>	Çalışanların ilişkilerin etkilenme algısı medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>3c</sub>	Çalışanların iş yaşam dengesi algısı medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>3d</sub>	Çalışanların duygusal tepki algısı medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>3e</sub>	Çalışanların organizasyonel destek algısı medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>3f</sub>	Çalışanların finansal katkı ve beceri geliştirme algısı medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>3g</sub>	Çalışanların toplum üzerinde etki algısı medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**Tablo 1. Araştırmada Test Edilen Hipotezler (Devam)**

<b>H<sub>4</sub></b>	<b>Çalışanların uzaktan çalışma deneyimi algıları eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.</b>
H <sub>4a</sub>	Çalışanların uzaktan çalışma deneyimi uygunluk algıları eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>4b</sub>	Çalışanların uzaktan çalışma deneyimi ilişkilerin etkilenme algısı eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>4c</sub>	Çalışanların uzaktan çalışma deneyimi iş yaşam dengesi algısı eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>4d</sub>	Çalışanların uzaktan çalışma deneyimi duygusal tepki algısı eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>4e</sub>	Çalışanların uzaktan çalışma deneyimi organizasyonel destek algısı eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>4f</sub>	Çalışanların uzaktan çalışma deneyimi finansal katkı ve beceri geliştirme algısı eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>4g</sub>	Çalışanların uzaktan çalışma deneyimi toplum üzerinde etki algısı eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
<b>H<sub>5</sub></b>	<b>Çalışanların uzaktan çalışma deneyimi algıları gün içinde uzaktan çalışılan süreye göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.</b>
H <sub>5a</sub>	Çalışanların uygunluk algıları gün içinde uzaktan çalışılan süreye göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>5b</sub>	Çalışanların ilişkilerin etkilenme algısı gün içinde uzaktan çalışılan süreye göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>5c</sub>	Çalışanların iş yaşam dengesi algısı gün içinde uzaktan çalışılan süreye göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>5d</sub>	Çalışanların duygusal tepki algısı gün içinde uzaktan çalışılan süreye göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>5e</sub>	Çalışanların organizasyonel destek algısı gün içinde uzaktan çalışılan süreye göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>5f</sub>	Çalışanların finansal katkı ve beceri geliştirme algısı gün içinde uzaktan çalışılan süreye göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>5g</sub>	Çalışanların toplum üzerinde etki algısı gün içinde uzaktan çalışılan süreye göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
<b>H<sub>6</sub></b>	<b>Çalışanların uzaktan çalışma deneyimi algıları haftada uzaktan çalışılan gün sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.</b>
H <sub>6a</sub>	Çalışanların uygunluk algıları haftada uzaktan çalışılan gün sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>6b</sub>	Çalışanların ilişkilerin etkilenme algısı haftada uzaktan çalışılan gün sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>6c</sub>	Çalışanların iş yaşam dengesi algısı haftada uzaktan çalışılan gün sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>6d</sub>	Çalışanların duygusal tepki algısı haftada uzaktan çalışılan gün sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>6e</sub>	Çalışanların organizasyonel destek algısı haftada uzaktan çalışılan gün sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>6f</sub>	Çalışanların finansal katkı ve beceri geliştirme algısı haftada uzaktan çalışılan gün sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>6g</sub>	Çalışanların toplum üzerinde etki algısı haftada uzaktan çalışılan gün sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**Tablo 1.** Araştırmada Test Edilen Hipotezler (Devam)

H <sub>7</sub>	<b>Çalışanların uzaktan çalışma deneyimi algıları gelecekte istenilen çalışma şekline göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.</b>
H <sub>7a</sub>	Çalışanların uygunluk algıları gelecekte istenilen çalışma şekline göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>7b</sub>	Çalışanların ilişkilerin etkilenme algısı gelecekte istenilen çalışma şekline göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>7c</sub>	Çalışanların iş yaşam dengesi algısı gelecekte istenilen çalışma şekline göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>7d</sub>	Çalışanların duygusal tepki algısı gelecekte istenilen çalışma şekline göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>7e</sub>	Çalışanların organizasyonel destek algısı gelecekte istenilen çalışma şekline göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>7f</sub>	Çalışanların finansal katkı ve beceri geliştirme algısı gelecekte istenilen çalışma şekline göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>7g</sub>	Çalışanların toplum üzerinde etki algısı gelecekte istenilen çalışma şekline göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>8</sub>	<b>Çalışanların uzaktan çalışma deneyimi algıları birlikte yaşanan kişi sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.</b>
H <sub>8a</sub>	Çalışanların uygunluk algıları birlikte yaşanan kişi sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>8b</sub>	Çalışanların ilişkilerin etkilenme algısı birlikte yaşanan kişi sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>8c</sub>	Çalışanların iş yaşam dengesi algısı birlikte yaşanan kişi sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>8d</sub>	Çalışanların duygusal tepki algısı birlikte yaşanan kişi sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>8e</sub>	Çalışanların organizasyonel destek algısı birlikte yaşanan kişi sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>8f</sub>	Çalışanların finansal katkı ve beceri geliştirme algısı birlikte yaşanan kişi sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.
H <sub>8g</sub>	Çalışanların toplum üzerinde etki algısı birlikte yaşanan kişi sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

### 3. Yöntem ve Veri

Araştırmanın evreni, işletmelerinde uzaktan çalışma deneyimi yaşayan yönetici ve beyaz yakalı çalışanlardır. Araştırmanın örnekleme, kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak oluşturulmuştur. Örneklem kapsamında, İstanbul, Bursa ve Çanakkale illerinde faaliyet gösteren büyük ve orta ölçekli işletmelerin uzaktan çalışma deneyimine sahip çalışanları hedeflenmiştir. Araştırma verilerinin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, demografik bilgiler bağlamında 9 ifadeye (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, evde birlikte yaşayan kişi sayısı, gün içerisinde uzaktan çalışma süresi, haftalık uzaktan çalışılan gün sayısı ve gelecekte istenilen çalışma şekli) yer verilmiştir. Anket formunun ikinci bölümünde, Eroğlu ve Gündem (2022) tarafından geliştirilen 34 ifadeli “uzaktan çalışma ölçeği” kullanılmıştır. Söz konusu ölçek 7 alt boyuttan oluşmaktadır. Uzaktan çalışma ölçeğinin alt boyutları şunlardır: (1) Uygunluk algısı boyutu, çalışanın uzaktan çalışma deneyimini kendi özelliklerine, çalışma koşullarına, performans, kariyer gelişimi ve memnuniyeti açısından uygunluk düzeyine ilişkin algısını, (2) ilişkilerin etkilenmesi boyutu, çalışanın ilişkilerinin nasıl etkilendiğine ilişkin algısını, (3) iş yaşam dengesi boyutu, iş yaşam dengesini kurabilme, kendisine zaman ayırabilme durumuyla ilgili algısını, (4) duygusal tepki boyutu, çalışanın duygusal tepkileri sonucundaki duygu durumuna ilişkin algılarını, (5) organizasyonel destek algısı boyutu, çalışanın organizasyonel yapı içerisinde destek alabileceği bölüm, yönetici, sorumlu ve iş arkadaşlarından yeterli desteği alabilme durumuna ilişkin algısını, (6) toplum üzerinde etki boyutu, çalışanın uzaktan çalışma uygulamalarının ulaşım, kentleşme, kaynakların etkili kullanımıyla ilgili olumlu etkilerine ilişkin algılarını ve (7) finansal katkı ve beceri gelişim boyutu, çalışanın uzaktan çalışma uygulamalarını kendisi ve işletme açısından finansal katkı sağlayabilme ve yeni beceriler

kazanılması gerekliliği açısından algılarını ölçümlenmektedir. Söz konusu ölçeğin boyutları ve ilgili ifadeleri EK-1’de yer almaktadır. Kullanılan orijinal ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,74 düzeyindedir. Ankette beşli Likert ölçeği [Kesinlikle Katılmıyorum (1)- Kesinlikle Katılıyorum (5)] kullanılmıştır.

Araştırmada, pandemi koşulları nedeniyle online anket uygulaması tercih edilmiştir. Veriler, Ekim-Kasım 2021 tarihleri arasında toplanmıştır. Uzaktan çalışma deneyimine sahip 667 beyaz yakalı çalışandan geri dönüş sağlanmıştır. Kullanılan ölçek için Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Bilimsel Araştırma Etik Kurulu’ndan 30/09/2021 tarihli ve E-84026528-050.01.04-2100184201 sayılı kararıyla etik onayı alınmıştır.

Veriler, SPSS ve AMOS istatistiksel paket programları aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırmada frekans analizi, normallik testi (basıklık ve çarpıklık değerleri), açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testleri uygulanmıştır. Ayrıca, araştırmanın tanımlayıcı istatistiklerine ilişkin ortalamalar ve standart sapma değerleri Ek-1’de sunulmuştur.

## 4. Bulgular

### 4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında görüşleri alınan 667 uzaktan çalışma deneyimine sahip çalışanın demografik özellikleri hakkında tespit edilen veriler Tablo 2’de yer almaktadır. Örneklem içinde kadın (%52,5) ve erkek (%47,5) çalışan sayılarının dengeli bir dağılıma sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaşları açısından 25 yaş üstü-35 yaş grubunda yer alan çalışanlar (%48,9) öne çıkmaktadır. Eğitim düzeyi açısından örneklemin %91,3’nün lisans ve lisansüstü eğitim almış olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumlarına göre evli ve bekar çalışan sayıları arasında bir dengenin sağlanmış olduğu da görülmektedir (evli çalışanlar %52, bekar çalışanlar %48).

Katılımcıların uzaktan çalışma deneyimleri özellikleri açısından değerlendirildiğinde öne çıkan özellikleri şunlardır: Çalışanların büyük kısmının (%91,1) uzaktan çalışma süresi iki yıldan azdır, hafta içinde çalışılan gün sayısında ağırlıklı olarak “bir gün” (%27,4) ve “beş gün” çalışan (%23,5) grupları öne çıkmaktadır, gün içinde çalışılan süre açısından altı saat ve altında çalışanların (%35,1) ağırlığı daha fazladır ve altı ve sekiz saat arasında çalışanlarla (%30,7) sekiz saat üzerinde çalışanların (%34,1) oranları birbirlerine yakındır, uzaktan çalışanlar evlerini deneyimleri süresince ağırlıklı olarak üç kişiyle paylaşmaktadırlar (%28,9), gelecekte uzaktan çalışmaya devam etmek isteyenlerin sayısı genel olarak yüksektir ve bu grup içinde de hibrit çalışmayı isteyenlerin sayısının ağırlığı en yüksektir.

**Tablo 2.** Araştırma Örnekleminin Demografik Özelliklere Göre Dağılımları

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Erkek	317	47,5
Kadın	350	52,5
Yaş	Frekans	Yüzde
18-25 yaş	87	13,0
25 yaş üstü-35 yaş	326	48,9
35 yaş üstü-45 yaş	167	25,0
45 yaş üstü-55 yaş	74	11,1
55 yaş üstü	13	1,9
Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
Lise	18	2,7
Ön lisans	40	6,0
Lisans	369	55,3
Lisansüstü	240	36,0
Medeni Durumu	Frekans	Yüzde
Evli	347	52,0
Bekar	320	48,0

**Tablo 2.** Araştırma Örnekleminin Demografik Özelliklere Göre Dağılımları (Devam)

<b>Evde Çalışanlar İçin Birlikte Yaşanılan Kişi Sayısı</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
1	123	18,4
2	152	22,8
3	193	28,9
4	143	21,5
5 ve Üzeri	56	8,4
<b>Gün İçinde Uzaktan Çalışma Süresi</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
0-6 saat	234	35,1
6 saat üstü-7 saat	48	7,2
7-saat üstü-8 saat	157	23,5
8 saat üstü-9 saat	117	17,5
9 saat üstü-10 saat	74	11,1
10 saat üzeri	37	5,5
<b>Haftada Uzaktan Çalışılan Gün Sayısı</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
1 Gün	183	27,4
2 Gün	95	14,2
3 Gün	114	17,1
4 Gün	47	7,0
5 Gün	174	26,1
6 Gün	54	8,1
<b>Uzaktan Çalışma Süresi</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
0-3 ay	132	19,8
3 ay üstü-6 ay	78	11,7
6 ay üstü-1 yıl	107	16,0
1 yıl üstü-2 yıl	290	43,6
2 yıl üstü-3yıl	41	6,1
3 yıl üstü	19	2,8
<b>Gelecekte İstenilen Çalışma Şekli</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
Ofiste Çalışma	136	20,4
Uzaktan Çalışma	107	16,0
Hibrid Çalışma	424	63,6

#### 4.2. Normallik Testine İlişkin Bulgular

Verilerin normallik varsayımını sağlayıp sağlamadığını test etmek için çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmıştır. Literatürde çarpıklık ve basıklık katsayılarının -2 ile +2 arasında olması gerektiği belirtilmiştir (George ve Mallery, 2010). Veriler bu aralıkta ise dağılımın normal olduğu kabul edilmektedir. Tablo 3'te çarpıklık ve basıklık katsayıları kontrol edildiğinde verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir.

**Tablo 3.** Normallik Testi Sonuçları

	<b>Ölçeğin Tümü</b>	<b>Uygunluk Algısı</b>	<b>İlişkilerin Etkilenme Algısı</b>	<b>İş-Yaşam Dengesi Algısı</b>	<b>Duygusal Tepkiler Algısı</b>	<b>Organizasyona İ Destek Algısı</b>	<b>Finansal Katkı ve Beceri Gelişim Algısı</b>	<b>Toplum Üzerinde Etki Algısı</b>
<b>Çarpıklık</b>	-0,220	-0,312	-0,009	-0,193	0,253	-0,357	-0,632	-0,972
<b>Basıklık</b>	0,379	-0,766	-0,566	-0,633	-0,514	0,129	-0,073	1,606



### 4.3. Açıklayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Bu aşamada, ölçekte yer alan ifadelerin faktör yüklerine bakılmıştır. Amaç, 0,50'nin altında faktör yükü olan ifadelerin ölçekten ayıklanmasıdır. Açıklayıcı faktör analizi için öncelikle Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testi uygulanmıştır. Bulgular (0,931,  $\chi^2 = 13322,821$ ;  $df = 595$ ;  $p = 0,000$ ), verilerin bir açıklayıcı faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Tablo 4 incelendiğinde, faktör yükü 0,50'nin altında kalan ifadelere rastlanmamıştır ve dolayısıyla ölçekten herhangi bir ifade çıkarılmamıştır.

**Tablo 4.** Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Boyutlar	Maddeler	Faktör Yükü	Cronbach Alpha
Uygunluk Algısı	Uzaktan daha iyi çalıştığımı düşünüyorum.	0,805	0,93
	Uzaktan çalışmanın performansımı arttırdığını düşünüyorum.	0,773	
	İşimi uzaktan çalışarak yapabileceğimi düşünüyorum.	0,760	
	Uzaktan çalışmanın kişilik özelliklerime uygun olduğunu düşünüyorum	0,755	
	Uzaktan çalışmaktan memnunum.	0,753	
	Uzaktan çalışmanın kariyer gelişimime olumlu yönde katkı sağladığını düşünüyorum.	0,714	
	Uzaktan verimli çalışabileceğim ortam ve koşullara sahibim.	0,674	
	Uzaktan çalışmak için gereken bilgi ve becerilere sahip olduğumu düşünüyorum	0,647	
Duygusal Tepki Algısı	İleriye yönelik işyeri tercihlerimde uzaktan çalışabilmeye yönelik sağlanan imkanlar kararlarım üzerinde etkili olacaktır.	0,544	0,86
	Uzaktan çalışırken kullandığım yazılımlar üzerinden sürekli izlendiğimi-takip edildiğimi düşünüyorum.	0,718	
	Uzaktan çalışma sürecinde dijital mobbinge (Mesai saatleri dışına sürekli toplantı konulması, özel bilgisayar programları kullanarak çalışanların bilgisayar hareketlerinin izlenmesi vb.) maruz kaldığımı düşünüyorum.	0,687	
	Uzaktan çalışırken tükendiğimi hissediyorum.	0,658	
	Uzaktan çalışırken kendimi zihinsel olarak yorgun hissediyorum	0,651	
	Uzaktan çalışmanın stres ve kaygı düzeyimi arttırdığını düşünüyorum.	0,634	
	Uzaktan çalışmanın beni işkolikliğe doğru sürüklediğini düşünüyorum.	0,615	
	Uzaktan çalışmanın psikolojimi olumsuz yönde etkilediğini düşünüyorum.	0,574	
Toplum Üzerinde Etki Algısı	Uzaktan çalışma uygulamaları ulaşım için ayrılan zaman ve enerji kaybının (yakıt tüketimi) azaltılmasına yardımcı olacağını düşünüyorum.	0,819	0,84
	Uzaktan çalışma uygulamalarının yaygınlaşması belirli bölgelerde nüfus yoğunlaşmasının azalmasına katkı sağladığını düşünüyorum.	0,747	
	Uzaktan çalışma uygulamalarının yaygınlaşması karbon emisyon salınımı ve trafik sıkışıklığı gibi toplumsal ve çevre sorunlarının azalmasına katkı sağladığını düşünüyorum.	0,549	
Organizasyonel Destek Algısı	Uzaktan verimli çalışabilmem için insan kaynakları departmanından gereken desteği alabiliyorum.	0,780	0,79
	Uzaktan verimli çalışabilmem için yöneticilerimden gereken desteği (bilgisel, kariyer vb.) alabiliyorum.	0,771	
	Uzaktan verimli çalışabilmem için gereken teknik desteği ilgili departman sorumlulardan alabiliyorum.	0,759	
	Uzaktan verimli çalışabilmem için iş arkadaşlarımdan gereken desteği alabiliyorum	0,717	
	Şirketim uzaktan çalışmanın çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik sosyal etkinlikler (Yoga, meditasyon ve online motivasyon eğitimler vb.) düzenlemektedir.	0,577	
İlişkilerin Etkilenme Algısı	Uzaktan çalışmanın iş arkadaşlarımla ilişkilerimi olumsuz yönde etkilediğini düşünüyorum.	0,811	0,81
	Uzaktan çalışmanın üstlerimle ilişkilerimi olumsuz yönde etkilediğini düşünüyorum.	0,793	
	Uzaktan çalışmanın departmanlar arasındaki ilişkiyi azalttığını düşünüyorum.	0,670	
	Uzaktan çalışmanın aile üyeleriyle aramdaki ilişkileri olumsuz yönde etkilediğini düşünüyorum.	0,415	

**Tablo 4.** Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (Devam)

Boyutlar	Maddeler	Faktör Yüğü	Cronbach Alpha
İş Yaşam Dengesi Algısı	Uzaktan çalışırken belirlenmiş çalışma saatleri (mesai) içinde kalabiliyorum.	0,772	0,79
	Uzaktan çalışma iş-yaşam dengesini daha iyi kontrol edebilmemi sağladı.	0,711	
	Uzaktan çalışma hobilerime daha çok zaman ayırabilmemi sağladı.	0,625	
Finansal Katkı ve Beceri Gelişim Algısı	Uzaktan çalışanların sürekli olarak yeni bilgi ve beceriler kazanmaları gerektiğini düşünüyorum.	0,750	0,64
	Uzaktan çalışma iş ile ilgili maliyetlerimin (öğle yemeği, kıyafet harcaması vb.) azalmasını sağladı	0,705	
	Uzaktan çalışma uygulamaları şirkete maliyet avantajı (ofis kirası, personel taşımacılığı ve sabit giderler vb.) sağladığını düşünüyorum.	0,649	
Ölçeğin Tümü			0,75

#### 4.4. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Doğrulayıcı faktör analizi, belirlenen bir ölçme modelinin tutarlılığının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla yapılmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi, geleneksel yöntemle yapılan faktör analizlerinden farklı olarak, daha önceden araştırmacı tarafından belirlenmiş bir faktöriyel yapının doğrulanmasını test etmek amacıyla kullanılmaktadır. Bu tür çalışmalarda, ölçek maddeleri tarafından yapılandırıldığı düşünülen birden fazla örtük (latent) değişkenin, bir başka örtük değişken tarafından açıklandığı varsayılmakta ve bu varsayımın veriye uygunluğu test edilmektedir.

Elde edilen veriler kapsamında, araştırma modelinin ölçme gücünü, diğer bir ifadeyle ölçme aracının geçerliliğini sınamak amacıyla AMOS istatistiksel paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Tablo 5'te ölçeğin tümüne yönelik doğrulayıcı faktör analizi sonuçları incelendiğinde, ölçeğin uyum iyiliği değerlerinin, genel olarak kabul edilebilir limitler arasında olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Diğer bir ifadeyle, ölçeğin geçerli olduğu görülmüştür.

**Tablo 5.** Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri

DFA Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Gözlenen Değer	Sonuç
X <sup>2</sup> /df	<3	3<X <sup>2</sup> /sd <5	2,268	İyi Uyum
RMR	≤ 0,05	≤ 0,10	0,08	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	0,95 ≤	0,90 ≤	0,938	Kabul Edilebilir Uyum
TLI	0,95 ≤	0,90 ≤	0,930	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	0,95 ≤	0,90 ≤	0,899	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	95 ≤	90 ≤	0,938	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	0,90 ≤	0,85 ≤	0,880	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	0,05 ≤	0,08 ≤	0,052	Kabul Edilebilir Uyum

#### 4.5. Cinsiyete Göre Uzaktan Çalışma Algısında Farklılaşma Durumu

Katılımcıların cinsiyetine göre uzaktan çalışma algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla t-testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur. Cinsiyet değişkenine göre çalışanların uzaktan çalışma algısı ve ölçeğin alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır (0,05<p). Bu çerçevede H<sub>1</sub>, H<sub>1a</sub>, H<sub>1b</sub>, H<sub>1c</sub>, H<sub>1d</sub>, H<sub>1e</sub>, H<sub>1f</sub> ve H<sub>1g</sub> hipotezleri reddedilmiştir.

**Tablo 6.** Cinsiyete Göre Uzaktan Çalışma Algısında Farklılaşmayı Belirlemeye Yönelik t-Testi Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	Ort.	SS	t	df	p
Genel Algı (Ölçeğin Tümü)	Kadın	3,30	0,325	0,528	665 624,08	0,598
	Erkek	3,28	0,328			
Uygunluk Algısı	Kadın	3,52	0,912	-1,124	665 648,95	0,225
	Erkek	3,61	0,967			
İlişkilerin Etkilenme Algısı	Kadın	2,85	0,955	1,051	665 658,62	0,294
	Erkek	2,78	0,954			
İş-Yaşam Dengesi Algısı	Kadın	3,32	1,040	-0,498	665 655,43	0,619
	Erkek	3,36	1,020			
Duygusal Tepkiler Algısı	Kadın	2,76	0,934	1,822	665 661,51	0,069
	Erkek	2,63	0,910			
Organizasyonel Destek Algısı	Kadın	3,34	0,788	0,826	665 642,84	0,409
	Erkek	3,28	0,860			
Finansal Katkı ve Beceri Gelişim Algısı	Kadın	3,61	0,900	-0,062	665 653,02	0,951
	Erkek	3,62	0,933			
Toplum Üzerinde Etki Algısı	Kadın	4,06	0,736	-0,383	665 641,77	0,702
	Erkek	4,09	0,807			

#### 4.6. Yaşa Göre Uzaktan Çalışma Algısında Farklılaşma Durumu

Katılımcıların yaşlarına göre uzaktan çalışma algıları arasındaki farklılıkların analizi Tablo 7’de sunulmaktadır. Uzaktan çalışma algısı tüm ifadeler düzeyinde değerlendirildiğinde algının çalışanların yaşlarına göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir ( $0,05 < p$ ). Uzaktan çalışma algısının alt boyutlarında yaşa göre finansal ve beceri gelişim algısı boyutunda anlamlı bir farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğuna ilişkin yapılan Tukey testi sonuçlarına göre; 18-25 yaş ile 35 yaş üstü-45 yaş ( $0,000$ ) ve 18-25 yaş ile 45 yaş üstü-55 yaş ( $0,027$ ) arasında anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir. 18-25 yaş grubunda yer alan katılımcıların finansal ve beceri gelişimi boyutunda diğer iki yaş grubuna göre daha yüksek ortalama değere sahiptir. Uzaktan çalışma algısının katılımcıların yaşlarına göre farklılaşma durumunu değerlendirmeye yönelik geliştirilen hipotezlerden altısı reddedilirken ( $H_2$ ,  $H_{2a}$ ,  $H_{2b}$ ,  $H_{2d}$ ,  $H_{2e}$  ve  $H_{2g}$ ), bir hipotez ( $H_{2f}$ ) kabul edilmiştir.

**Tablo 7.** Yaşa Göre Uzaktan Çalışma Algısında Farklılaşmayı Belirlemeye Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Boyut	Yaş Grupları	$\chi^2$	sd	Ortalama kare	F	p	Farklılık
Genel Algı (Ölçeğin Tümü)	Gruplar arası	0,499	4	0,125	1,002	0,405	-
	Gruplar içi	82,32	662	0,124			
Uygunluk Algısı	Gruplar arası	587,45	4	0,050	0,056	0,994	-
	Gruplar içi	0,199	662	0,887			
İlişkilerin Etkilenme Algısı	Gruplar arası	2,236	4	0,591	0,646	0,630	-
	Gruplar içi	605,28	662	0,914			
İş-Yaşam Dengesi Algısı	Gruplar arası	4,509	4	1,127	1,056	0,377	-
	Gruplar içi	706,66	662	1,067			
Duygusal Tepkiler Algısı	Gruplar arası	3,399	4	0,850	0,993	0,410	-
	Gruplar içi	566,44	662	0,856			
Organizasyonel Destek Algısı	Gruplar arası	3,027	4	0,757	1,117	0,347	-
	Gruplar içi	448,41	662	0,677			

**Tablo 7.** Yaşa Göre Uzaktan Çalışma Algısında Farklılaşmayı Belirlemeye Yönelik ANOVA Testi Sonuçları (Devam)

Boyut	Yaş Grupları	$\chi^2$	sd	Ortalama kare	F	p	Farklılık
Finansal Katkı ve Beceri Gelişim Algısı	Gruplar arası	32,705	4	8,176	10,300	0,000*	a
	Gruplar içi	525,52	662	0,794			
Toplum Üzerinde Etki Algısı	Gruplar arası	1,847	4	0,462	0,776	0,541	-
	Gruplar içi	393,83	662	0,595			

a: 18-25 yaş ile 25 yaş üstü-35 yaş arasında ve 18-25 yaş ile 45 yaş üstü-55 yaş arasında

#### 4.7. Medeni Duruma Göre Uzaktan Çalışma Algısında Farklılaşma Durumu

Uzaktan çalışanların medeni durumlarına göre uzaktan çalışma algıları arasındaki farklılıkları belirlemeye yönelik yapılan t-testi sonuçları Tablo 8'de sunulmuştur. Uzaktan çalışma algısı genel olarak katılımcıların medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir ( $0,05 < p$ ). Uzaktan çalışma algısının alt boyutlarına ilişkin sonuçlarda; iş yaşam dengesi boyutunda ( $0,040 < 0,05$ ) evli olan çalışanların uzaktan çalışmayı daha olumlu yönde değerlendirdikleri görülmektedir. Diğer farklılaşmanın tespit edildiği boyut uzaktan çalışmanın finansal katkı ve beceri geliştirme boyutudur ( $0,048 < 0,05$ ). Bu boyuttaki farklılaşma evli olan katılımcıların finansal katkı ve becerilerin gelişimi boyutundaki algılarının bekar olanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Genel olarak medeni durum ve algı arasındaki farklılaşmayı değerlendirmeye yönelik geliştirilen hipotezlerden  $H_3$ ,  $H_{3a}$ ,  $H_{3b}$ ,  $H_{3d}$ ,  $H_{3e}$  ve  $H_{3g}$  reddedilirken,  $H_{3c}$  ve  $H_{3f}$  hipotezleri kabul edilmiştir.

**Tablo 8.** Medeni Duruma Göre Uzaktan Çalışma Algısında Farklılaşmayı Belirlemeye Yönelik t-Testi Sonuçları

Boyut	Medeni Durum	Ort	SS	T	df	p
Genel Algı (Ölçeğin Tümü)	Bekar	3,29	0,366	0,067	665 648,80	0,947
	Evli	3,29	0,339			
Uygunluk Algısı	Bekar	3,53	0,970	-0,751	665 651,51	0,453
	Evli	3,59	0,910			
İlişkilerin Etkilenme Algısı	Bekar	2,84	0,949	0,514	665 661,86	0,607
	Evli	2,80	0,961			
İş-Yaşam Dengesi Algısı	Bekar	3,25	1,050	-2,059	665 655,93	0,040*
	Evli	,342	1,010			
Duyusal Tepkiler Algısı	Bekar	2,72	0,931	0,483	665 659,34	0,629
	Evli	2,68	0,920			
Organizasyonel Destek Algısı	Bekar	3,35	0,823	1,020	665 660,61	0,306
	Evli	3,28	0,823			
Finansal Katkı ve Beceri Gelişim Algısı	Bekar	3,69	0,858	1,978	665 664,29	0,048*
	Evli	3,55	0,961			
Toplum Üzerinde Etki Algısı	Bekar	4,06	0,781	-0,512	665 657,49	0,609
	Evli	4,09	0,761			

#### 4.8. Eğitim Durumuna Göre Uzaktan Çalışma Algısında Farklılaşma Durumu

Tablo 9’da katılımcıların eğitim durumlarına göre uzaktan çalışma algılarındaki farklılıklara ilişkin analiz sonuçları verilmiştir. Çalışanların genel olarak uzaktan çalışma algılarının eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $0,05 < p$ ). Uzaktan çalışma algısının alt boyutlarına ilişkin sonuçlarda; uygunluk algısı ( $0,016 < 0,05$ ), ilişkilerin etkilenmesi ( $0,007 < 0,05$ ), iş yaşam dengesi boyutunda ( $0,016 < 0,05$ ) ve toplum üzerinde etkisi boyutu ( $0,005 < 0,05$ ) üzerinde farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Uygunluk algısı boyutunda farklılığın hangi gruplar arasında olduğuna ilişkin yapılan Tukey testi sonuçlarına göre; lise ile lisans ( $0,027$ ) ve lise ile lisansüstü ( $0,014$ ) arasında anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi lise olan katılımcıların lisans ve lisans üstü çalışanlara göre uzaktan çalışmayı kendilerine daha uygun olarak değerlendikleri tespit edilmiştir. İlişkilerin etkilenmesi boyutundaki farklılaşmada Tukey testi sonuçlarına göre; lise ile lisans ( $0,047$ ) ve lise ile lisansüstü ( $0,043$ ) katılımcı grupları arasında anlamlı farklılıkların olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeyi lise olan katılımcıların lisans ve lisansüstü eğitim düzeyindeki katılımcılara göre uzaktan çalışırken ilişkilerine yönelik algının daha olumsuz yönde oluştuğu tespit edilmiştir. İş yaşam dengesi boyutundaki farklılığın hangi gruplar arasında oluştuğunu belirlemeye yönelik olarak yapılan Tukey testi sonuçlarına göre; önlisans ile lisans ( $0,025$ ) ve ön lisans ile lisansüstü ( $0,017$ ) arasında anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir. Önlisans mezunu olan katılımcılarının iş yaşam dengesi boyutunda ortalama değerlerinin lisans ve lisansüstü eğitimi almış olanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Toplum üzerinde etkisi boyutunda farklılığın hangi grup arasından olduğunu belirlemeye yönelik Tukey testi sonucunda; ön lisans ile lisans ( $0,014$ ) arasında anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir. Bu boyutta ön lisans mezunu olan katılımcıların uzaktan çalışmanın toplumsal katkısını lisans mezunlarına göre daha yüksek ortalama değerlerle algıladıkları tespit edilmiştir. Genel olarak eğitim düzeyi ve algı arasındaki farklılaşmayı değerlendirmeye yönelik geliştirilen hipotezlerden  $H_{4a}$ ,  $H_{4b}$ ,  $H_{4c}$  ve  $H_{4g}$  reddedilirken,  $H_{4d}$ ,  $H_{4e}$  ve  $H_{4f}$  hipotezleri ise kabul edilmiştir.

**Tablo 9.** Eğitim Durumuna Göre Uzaktan Çalışma Algısında Farklılaşmayı Belirlemeye Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Boyut	Eğitim Durumu	$\chi^2$	Sd	Ortalama Kare	F	P	Farklılık
Genel Algı (Ölçeğin Tümü)	Gruplar arası	0,402	3	0,134	1,079	0,357	-
	Gruplar içi	82,425	663	0,124			
Uygunluk Algısı	Gruplar arası	9,088	3	3,029	3,471	<b>0,016</b> *	Lise ile Lisans ve Lisansüstü
	Gruplar içi	578,566	663	0,873			
İlişkilerin Etkilenme Algısı	Gruplar arası	10,974	3	3,658	4,065	<b>0,007</b> *	Lise ile Lisans ve Lisansüstü
	Gruplar içi	596,670	663	0,900			
İş-Yaşam Dengesi Algısı	Gruplar arası	10,975	3	3,658	3,464	<b>0,016</b> *	Önlisans ile Lisans ve Önlisans ile Lisansüstü
	Gruplar içi	700,200	663	1,056			
Duygusal Tepkiler Algısı	Gruplar arası	4,464	3	1,489	1,746	0,156	-
	Gruplar içi	565,379	663	0,853			
Organizasyonel Destek Algısı	Gruplar arası	2,106	3	0,702	1,036	0,376	-
	Gruplar içi	449,390	663	0,678			
Finansal Katkı Ve Beceri Gelişim Algısı	Gruplar arası	4,479	3	1,493	1,788	0,148	-
	Gruplar içi	553,746	663	0,835			
Toplum Üzerinde Etki Algısı	Gruplar arası	7,540	3	2,513	4,293	<b>0,005</b> *	Önlisans ile Lisansüstü
	Gruplar içi	388,138	663	0,585			

#### 4.9. Gün İçinde Uzaktan Çalışılan Süreye Göre Uzaktan Çalışma Algısında Farklılaşma Durumu

Uzaktan çalışmanın gün içinde gerçekleşen süresine bağlı olarak uzaktan çalışma algısındaki farklılaşma durumunu değerlendirmek için yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 10'da sunulmuştur. Uzaktan çalışma algısı ölçeğinin tüm ifadeler düzeyinde genel olarak değerlendirildiğinde gün içinde uzaktan çalışılan süreye göre algıda anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir ( $0,05 < p$ ).

Uzaktan çalışma algısının alt boyutlarında oluşan algılarda ise ilişkilerin etkilenmesi boyutunda ( $0,041 < 0,05$ ) ve finansal katkı ve beceri geliştirme boyutunda ( $0,00 < 0,05$ ) anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. İlişkilerin etkilenmesi boyutundaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğuna ilişkin Tukey testi sonuçlarına göre; 0-6 saat arası çalışanlar ile 8-9 saat arası çalışanlar arasında ( $0,038$ ) ve 0-6 çalışanlarla 10 saat ve üzerinde çalışanların ( $0,014$ ) arasında anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir. Gün içinde uzaktan çalışma süresi 0-6 saat arasında olan katılımcıların 8-9 saat ve 10 saat ve üzerinde çalışanlara göre ilişkilerin etkilenmesi boyutundaki ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Finansal katkı ve beceri geliştirme boyutundaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğuna ilişkin Tukey testi sonuçlarına göre; 0-6 saat çalışanlarla 7-8 saat çalışanlar arasında ( $0,001$ ) ve 0-6 saat ve 8-9 saat çalışanlar arasında ( $0,006$ ) anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir. Bu boyutta 0-6 saat arasında uzaktan çalışanların ortalamalarının 7-8 saat ve 8-9 saat çalışan katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Uzaktan çalışılan süre süre ile algı arasındaki farklılaşmayı değerlendirmeye yönelik geliştirilen  $H_5$ ,  $H_{5a}$ ,  $H_{5c}$ ,  $H_{5d}$ ,  $H_{5e}$  ve  $H_{5g}$  hipotezleri reddedilirken,  $H_{5b}$  ve  $H_{5f}$  hipotezleri kabul edilmiştir.

**Tablo 10.** Gün İçinde Uzaktan Çalışılan Süreye Göre Uzaktan Çalışma Algısında Farklılaşmayı Belirlemeye Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Boyut	Gün İçinde Çalışma Süresi	$\chi^2$	Sd	Ortalama Kare	F	P	Farklılık
Genel Algı (Ölçeğin Tümü)	Gruplar arası	0,882	5	0,176	1,423	0,214	-
	Gruplar içi	81,946	661	0,124			
Uygunluk Algısı	Gruplar arası	4,520	5	0,904	1,025	0,402	-
	Gruplar içi	583,134	661	0,882			
İlişkilerin Etkilenme Algısı	Gruplar arası	10,535	5	2,107	2,332	<b>0,041*</b>	<b>a</b>
	Gruplar içi	597,109	661	0,903			
İş-Yaşam Dengesi Algısı	Gruplar arası	3,433	5	0,687	0,641	0,668	-
	Gruplar içi	707,741	661	1,071			
Duygusal Tepkiler Algısı	Gruplar arası	7,021	5	1,404	1,649	0,145	-
	Gruplar içi	562,825	661	0,851			
Organizasyonel Destek Algısı	Gruplar arası	4,049	5	0,810	1,196	0,309	-
	Gruplar içi	447,396	661	0,677			
Finansal Katkı ve Beceri Gelişim Algısı	Gruplar arası	21,836	5	4,367	5,382	<b>0,000*</b>	<b>b</b>
	Gruplar içi	536,390	661	0,811			
Toplum Üzerinde Etki Algısı	Gruplar arası	2,284	5	0,457	0,767	0,573	-
	Gruplar içi	393,394	661	0,595			

a: 0-6 saat ile 8-9 saat arası çalışanlar ve 0-6 saat arası ve 10 saat üzerinde çalışanlar

b: 0-6 saat ile 7-8 saat çalışanlar ve 0-6 ile 8-9 saat çalışanlar

#### 4.10. Haftalık Uzaktan Çalışılan Gün Sayısına Göre Uzaktan Çalışma Algısında Farklılaşma Durumu

Uzaktan çalışanların uzaktan çalışılan gün sayısına göre uzaktan çalışma algıları arasındaki farklılıkları belirlemeye yönelik yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 11'de sunulmuştur. Çalışanların uzaktan çalışma algısında genel olarak uzaktan çalışılan gün sayısına göre anlamlı bir farklılık oluşmadığı görülmektedir ( $0,05 < p$ ). Uzaktan çalışma algısının alt boyutlarında farklılaşmanın tespit edildiği tek boyut organizasyonel

destek algısı boyutu olmuştur. Organizasyonel destek boyutundaki farklılığın hangi grup arasında olduğuna ilişkin Tukey testi sonuçlarına göre; 2 gün ile 5 gün (0,005) ve 3 gün ile 6 gün (0,036) arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Uzaktan 2 gün çalışanların uzaktan 5 gün çalışanlarla göre 5 gün uzaktan çalışanların 6 gün uzaktan çalışanlara göre organizasyonel destek algılarındaki ortalamalarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Haftalık uzaktan çalışılan gün sayısına göre uzaktan çalışma algısını değerlendirmeye yönelik geliştirilen  $H_6$ ,  $H_{6a}$ ,  $H_{6b}$ ,  $H_{6c}$ ,  $H_{6d}$ ,  $H_{6f}$  ve  $H_{6g}$  hipotezleri reddedilirken  $H_{6e}$  hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 11.** Haftalık Uzaktan Çalışılan Gün Sayısına Göre Uzaktan Çalışma Algısında Farklılaşmayı Belirlemeye Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Boyut	Gün	$\chi^2$	sd	Ortalama kare	F	p	Farklılık
Genel Algı (Ölçeğin Tümü)	Gruplar arası	0,410	5	0,082	0,658	0,655	-
	Gruplar içi	82,418	661	0,125			
Uygunluk Algısı	Gruplar arası	4,485	5	0,897	1,017	0,407	-
	Gruplar içi	583,169	661	0,882			
İlişkilerin Etkilenme Algısı	Gruplar arası	6,165	5	1,233	1,355	0,239	-
	Gruplar içi	601,479	661	0,910			
İş-Yaşam Dengesi Algısı	Gruplar arası	9,594	5	1,919	1,808	0,109	-
	Gruplar içi	701,598	661	1,061			
Duygusal Tepkiler Algısı	Gruplar arası	3,489	5	0,698	0,814	0,540	-
	Gruplar içi	566,357	661	0,857			
Organizasyonel Destek Algısı	Gruplar arası	8,154	5	1,631	2,432	0,034*	a
	Gruplar içi	443,291	661	0,671			
Finansal Katkı ve Beceri Gelişim Algısı	Gruplar arası	9,096	5	1,819	2,190	0,054	-
	Gruplar içi	549,130	661	0,831			
Toplum Üzerinde Etki Algısı	Gruplar arası	2,380	5	0,476	0,800	0,550	-
	Gruplar içi	393,297	661	0,595			

a: 2 gün ile 5 gün çalışan ve 3 gün ile 6 gün çalışan

#### 4.11. Gelecekte İstenilen Çalışma Şekline Göre Uzaktan Çalışma Algısında Farklılaşma Durumu

Uzaktan çalışanların gelecekte istedikleri çalışma şekline göre algılarındaki farklılıkları belirlemeye yönelik yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 12’de sunulmuştur. Uzaktan çalışma algısı gelecekte istenilen çalışma şekline göre (ofis ortamında, uzaktan, hibrid) anlamlı bir farklılığın oluşmadığı görülmektedir (0,05<p). Uzaktan çalışmanın alt boyutları düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın sadece finansal katkı ve beceri geliştirme boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Algısal farklılaşmayı açıklayabilmek için yapılan Tukey testi sonuçlarına göre; uzaktan çalışma ile hibrid çalışma (0,027) arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Uzaktan çalışmayı tercih eden çalışanların uzaktan çalışmanın sağladığı finansal katkı ve beceri gelişimini hibrid çalışmayı isteyenlere göre daha olumlu karşıladıkları tespit edilmiştir. Gelecekte istenen çalışma şekli tercihinin uzaktan çalışma algısında farklılık yaratıp yaratmadığını belirlemeye yönelik geliştirilen hipotezlerden  $H_7$ ,  $H_{7a}$ ,  $H_{7b}$ ,  $H_{7c}$ ,  $H_{7d}$ ,  $H_{7e}$  ve  $H_{7g}$  hipotezleri reddedilirken  $H_{7f}$  hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 12.** Gelecekte İstlenen Çalışma Şekline Göre Uzaktan Çalışma Algısında Farklılaşmayı Belirlemeye Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Boyut	Gelecekte Çalışma	x <sup>2</sup>	sd	Ortalama kare	F	p	Farklılık
Genel Algı (Ölçeğin Tümü)	Gruplar arası	0,311	2	0,156	1,253	0,286	-
	Gruplar içi	82,516	664	0,124			
Uygunluk Algısı	Gruplar arası	1,629	2	0,814	0,923	0,398	-
	Gruplar içi	586,025	664	0,883			
İlişkilerin Etkilenme Algısı	Gruplar arası	3,683	2	1,842	2,025	0,133	-
	Gruplar içi	603,961	664	0,910			
İş-Yaşam Dengesi Algısı	Gruplar arası	4,746	2	2,373	2,231	0,108	-
	Gruplar içi	706,48	664	1,064			
Duygusal Tepkiler Algısı	Gruplar arası	0,712	2	0,356	0,415	0,660	-
	Gruplar içi	569,135	664	0,857			
Organizasyonel Destek Algısı	Gruplar arası	0,853	2	0,426	0,628	0,534	-
	Gruplar içi	451,445	664	0,679			
Finansal Katkı ve Beceri Gelişim Algısı	Gruplar arası	7,823	2	3,911	4,719	0,009*	Uzaktan Çalışma ile Hibrid Çalışma
	Gruplar içi	550,403	664	0,829			
Toplum Üzerinde Etki Algısı	Gruplar arası	0,676	2	0,338	0,568	0,567	-

#### 4.12. Evde Çalışanlar İçin Birlikte Yaşanılan Kişi Sayısına Göre Uzaktan Çalışma Algısında Farklılaşma Durumu

Uzaktan çalışma algısının evde çalışanların birlikte yaşadığı kişi sayısına göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA Testi sonuçları Tablo 13'te sunulmuştur. Uzaktan çalışma algısı ve ölçeğin alt boyutlarındaki algılarda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur ( $0,05 < p$ ). Bu çerçevede araştırma için geliştirilen  $H_8$ ,  $H_{8a}$ ,  $H_{8b}$ ,  $H_{8c}$ ,  $H_{8d}$ ,  $H_{8e}$ ,  $H_{8f}$  ve  $H_{8g}$  hipotezleri reddedilmiştir.

**Tablo 13.** Evde Çalışanlar İçin Birlikte Yaşanılan Kişi Sayısına Göre Uzaktan Çalışma Algısında Farklılaşmayı Belirlemeye Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Boyut	Birlikte Yaşanılan Kişi Sayısı	X <sup>2</sup>	Sd	Ortalama Kare	F	P	Farklılık
Genel Algı (Ölçeğin Tümü)	Gruplar arası	0,671	4	0,168	1,351	0,250	-
	Gruplar içi	82,071	661	0,124			
Uygunluk Algısı	Gruplar arası	1,369	4	0,342	0,387	0,818	-
	Gruplar içi	584,220	661	0,884			
İlişkilerin Etkilenme Algısı	Gruplar arası	4,043	4	1,011	1,109	0,351	-
	Gruplar içi	602,451	661	0,911			
İş-Yaşam Dengesi Algısı	Gruplar arası	0,654	4	0,168	0,157	0,960	-
	Gruplar içi	707,747	661	1,071			
Duygusal Tepkiler Algısı	Gruplar arası	1,504	4	0,376	0,439	0,780	-
	Gruplar içi	565,906	661	0,856			
Organizasyonel Destek Algısı	Gruplar arası	1,284	4	0,321	0,474	0,755	-
	Gruplar içi	447,858	661	0,678			



**Tablo 13.** Evde Çalışanlar İçin Birlikte Yaşanılan Kişi Sayısına Göre Uzaktan Çalışma Algısında Farklılaşmayı Belirlemeye Yönelik ANOVA Testi Sonuçları (Devam)

Boyut	Birlikte Yaşanılan Kişi Sayısı	X <sup>2</sup>	Sd	Ortalama Kare	F	P	Farklılık
Finansal Katkı ve Beceri Gelişim Algısı	Gruplar arası	4,112	4	1,028	1,238	0,293	-
	Gruplar içi	548,876	661	0,830			
Toplum Üzerinde Etki Algısı	Gruplar arası	1,851	4	0,463	0,777	0,540	-
	Gruplar içi	393,481	661	0,595			

## 5. Sonuç

Uzaktan çalışma, 1950’li yıllardan itibaren öngörüldüğü şekilde hızla yaygınlaşan bir iş modeli olarak gelişim yolculuğuna devam etmektedir. Covid 19 pandemisinin etkisiyle kazanılan uzaktan çalışma deneyimleri, örgütlerin geliştirdikleri yeni stratejiler, başarılı uygulama örnekleri ve akademik çalışmalarla oluşturulan bilgi birikimi uzaktan çalışmayı yaşamın “yeni normal” olmaktan çıkararak hayatın vazgeçilmez haline dönüştürmüştür. Bu süreçte, uzaktan çalışanların algıları, ortaya çıkan sonuçlar üzerinde şüphesiz önemli bir etkiye sahiptir. Ancak ilgili literatürde, uzaktan çalışma algısını ölçümleyen akademik araştırmaların kısıtlı olduğu görülmektedir. Benzer biçimde, uzaktan çalışma algısının, demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını inceleyen araştırmaların da sınırlı olduğu anlaşılmaktadır. Bu iki temel sorunsal çerçevesinde, bir taraftan uzaktan çalışma literatürüne katkı sağlama, diğer taraftan uzaktan çalışma algısının demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koyma amacı güdülmektedir. Araştırmada, birinci ve ikinci yazarlar tarafından geliştirilen “uzaktan çalışma ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin çok boyutlu yapısı, kısa tip ölçeklere nazaran bu tarz araştırmalara daha anlamlı bir akademik zemin sunabilme becerisine sahip görünmektedir.

Ölçeğin tüm ifadeleri aynı anda araştırmaya dahil edildiğinde, ulaşılan bulgular, uzaktan çalışma algısının, çalışanların demografik özelliklerine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığını ortaya koymaktadır. Ancak, ölçeğin alt boyutları bazında değerlendirme yapıldığında, uzaktan çalışma algısının; yaş, medeni durum, eğitim durumu, gün içinde uzaktan çalışılan süre, haftalık uzaktan çalışılan gün sayısı ve gelecekte istenilen çalışma şekli değişkenleri bazında anlamlı şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bununla birlikte, cinsiyet ve evden çalışmada birlikte yaşanılan kişi sayısı değişkenleri bazında uzaktan çalışma algısında herhangi bir farklılaşmanın olmadığı görülmektedir. Cinsiyet temelli olarak ulaşılan bulgu, bazı araştırmaların bulguları ile uyumlu (Belanger, 1999; Naktiyok ve İşcan, 2003; Chung vd., 2021) iken, diğer bazı araştırmaların bulgularıyla uyumsuzdur (Teo ve Lim, 1998; Başol ve Çömlekçi, 2021).

Bu araştırmada en dikkat çekici bulgu, uzaktan çalışma algısının katılımcıların eğitim düzeylerine göre farklılaştığı noktasındadır. Eğitim değişkeni dikkate alındığında, uzaktan çalışma algısının uygunluk, ilişkilerin etkilemesi, iş yaşam dengesi ve toplum üzerindeki etki boyutları bazında farklılaştığı tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi lise olan katılımcıların, lisans ve lisans üstü eğitime sahip çalışanlara göre uzaktan çalışmayı kendileri için uygun gördükleri anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, ilişkilerinin etkilemesi alt boyutu bazında, lise düzeyinde eğitime sahip katılımcıların, lisans ve lisans üstü eğitime sahip çalışanlara göre uzaktan çalışmayı olumsuz algıladıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan, eğitim düzeyi ön lisans olan katılımcıların, iş yaşam dengesi ve toplum üzerindeki etki boyutlarında, uzaktan çalışma algılarının daha olumlu olduğu görülmüştür. Uzaktan çalışma algısında, eğitim değişkenini inceleyen çalışmalarda (Başol ve Çömlekçi, 2021; Sretenović vd., 2021) eğitim düzeyi arttıkça algının olumlu yönde farklılaştığı görülse de bu çalışmada elde edilen bulgular tam tersi bir durumun oluşabileceğine işaret etmektedir. Yanı sıra lise düzeyinde eğitime sahip katılımcıların, uzaktan çalışma deneyimlerinde, lisans düzeyinde eğitime sahip katılımcılara göre ilişkilerinin negatif yönde daha etkilendiği anlaşılmaktadır.

Araştırmadan elde edilen bulgular, 18-25 yaş aralığındaki katılımcıların, finansal katkı ve beceri gelişimi alt boyutunda, 35 yaş üstü-45 yaş arası ve 45 yaş üstü-55 yaş arası katılımcılara göre, uzaktan çalışma

deneyimini daha olumlu yönde algıladıklarını ortaya koymaktadır. Uzaktan çalışma algısı ve yaş değişkeni bağlamında literatürde herhangi bir çalışmanın olmaması noktasından hareketle, bu çalışmada ulaşılan bulgu, alana katkı sunacak niteliktedir.

Diğer taraftan, medeni durum değişkeni bazında bulgular değerlendirildiğinde, evli çalışanların, bekar çalışanlara göre uzaktan çalışmayı iş yaşam dengesi açısından daha olumlu karşıladığını ortaya koyarken, finansal katkı ve beceri gelişim boyutunda bekar çalışanların, evli çalışanlara göre algılarının daha olumsuz olduğunu göstermektedir.

Benzer biçimde, uzaktan çalışma algısının, çalışma süresi değişkeni bazında farklılaştığı görülmektedir. Bu bağlamda, gün içinde uzaktan çalışılan sürenin 6 saati aşması durumunda ilişkilerin olumsuz yönde etkilendiği görülmektedir. Finansal katkı ve becerilerin gelişimiyle ilgili algının da olumsuz yönde etkilendiği anlaşılmaktadır. Haftalık uzaktan çalışılan gün sayısı değişkeni bazında ise organizasyonel destek boyutunda uzaktan çalışma algısının anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Uzaktan çalışılan gün sayısı arttıkça, organizasyonel destek boyutuna ilişkin algının da olumlu yönde gelişeceği varsayılmaktadır.

Diğer taraftan, araştırmada katılımcıların gelecekte ofiste, uzaktan ve hibrid çalışma tercihlerine göre algılarında farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Buna göre, uzaktan çalışmayı tercih edenlerin, finansal katkı ve beceri gelişimi boyutunda, hibrid çalışmayı tercih edenlere göre uzaktan çalışma algılarının daha olumlu yönde olduğu ortaya çıkmaktadır.

Kuramsal açıdan, yaş, eğitim durumu, medeni durum, çalışma şekli ve süreleriyle ilgili değişkenlerin değişkenler bazında ulaşılan bulguların, alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Pratisyenler açısından değerlendirildiğinde, uzaktan çalışma pratiklerinin yürütülmesinde, demografik değişkenlerin uzaktan çalışma uygulamalarının tasarımı, planlanması ve uygulama süreçlerinde dahil edilmesi gerektiğini ortaya çıkmaktadır. Bu araştırmanın en büyük kısıtı, işletmelerin uzaktan çalışma biçimlerinin net olarak bilinmemesi noktasındadır. Bu bilgi noksanlığı, bulguların yorumlanmasında zorluklar yaratmaktadır. Diğer taraftan, uzaktan çalışma uygulamalarında işletmelerin uygulamaları arasındaki farklılıklar, bulguların genellenebilmesine engel teşkil etmektedir.

## Beyan ve Açıklamalar (Declarations and Disclosures)

**Yazarların Etik Sorumlulukları (Ethical Responsibilities of Authors):** Bu çalışmanın yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedirler.

**Etik Kurul Onayı (Ethical Approval):** Bu çalışmada kullanılan ölçek ve verilerin toplanılmasına yönelik etik kurulu onayı Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Bilimsel Araştırma Etik Kurulu'nun 30.09.2021 tarihli ve E-84026528-050.01.04-2100184201 sayılı kararı ile alınmıştır.

**Çıkar Çatışması (Conflicts of Interest):** Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

**Finansal Destek (Funding):** Yazarlar, çalışmanın hazırlanması ve/veya yayınlanması sürecinde herhangi bir finansal destek almamışlardır.

**Yazar Katkı Oranı (Author Contributions):** Yazarlar, çalışmaya olan katkılarını şu şekilde beyan etmişlerdir: Kavramlaştırma ve çalışma dizaynı, U. Eroğlu, R. Gündem ve D. Toygur Eroğlu; verilerin toplanması, R. Gündem ve D. Toygur Eroğlu; verilerin analizi ve sonuçların yorumlanması, D. Toygur Eroğlu; çalışmanın ilk/taslak halinin yazılması, D. Toygur Eroğlu; çalışmanın gözden geçirilmesi ve düzenlenmesi/düzeltilmesi, U. Eroğlu. Çalışmanın ilk ve son hali tüm yazarlar tarafından okunmuş ve onaylanmış olup, yazarlar çalışmalarıyla ilgili sorumluluğu kabul etmektedirler.

**İntihal Denetimi (Plagiarism Checking):** Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir.

**(\* İlave Açıklama (Additional Disclosure):** Bu çalışma 2-5 Mart 2022 tarihleri arasında düzenlenen 2. Uluslararası Bilimsel Araştırmalar ve Yenilikçi Çalışmalar Sempozyumunda özet bildiri olarak sunulmuştur.

## Kaynaklar

- 4857'li sayılı İş Kanunu. Resmî Gazete. 10/6/2003 Sayı 25134.
- Baruch, Y. (2001). The status of research on teleworking and an agenda for future research. *International Journal of Management Reviews*, 3(2), 113-129.
- Başol, O., & Çömlekçi, M. F. (2021). Uzaktan çalışmanın sosyal ve demografik değişkenlerle ilişkisi üzerine bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 16(3), 755- 776.
- Belanger, F. (1999). Workers' propensity to telecommute: An empirical study. *Information Management*, 35, 139-153.
- Berkun, S. (2013). Ev esaslı uzaktan çalışma: Bursa'da engelli belediye çalışanlarının algıları. *İnsan Hakları Yıllığı*, 31, 15-62.
- Gümrükçüoğlu, Y. (2020). Covid-19 pandemi döneminde home-office uygulamasına ilişkin Türk ve Alman Hukuku'nda mukayeseli bir değerlendirme. *Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu*, İstanbul.
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73.
- Chung, H., Birkett, H., Forbes, S., & Seo, H. (2021). Covid-19, flexible working, and implications for gender equality in the United Kingdom. *Gender & Societ*, 35(2), 218-232.
- Daniels, K., Lamond, D., & Standen, P. (2001). Teleworking: Frameworks for organizational research. *Journal of Management Studies*, 38(8), 1151-1185.
- Duxbury, L., Higgins, C., & Irving, R. (1987). Attitudes of managers and employees to telecommuting. *Information Systems and Operational Research (INFOR)*, 25(3), 273-285.
- Eroğlu, U., & Gündem, R. (2022). Uzaktan çalışma ölçeği: Çalışanların algısı üzerine bir ölçek geliştirme çalışması. 30. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi (YÖNORG), Isparta.
- George, D., & Mallery, P. (2010). SPSS for Windows step by step: A simple study guide and reference. Pearson Education.
- Gómez, S., & M. Zambada, R. F. (2010). Forzados a trabajar a distancia por el virus A H1N1: Exploración del estrés por el trabajo a distancia y uso de tecnología, con la satisfacción con el trabajo y la disposición a realizar actividades a distancia. In *XIV Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas. ACACIA, Realizado en EGADE Business School, Monterrey NL, México*.
- Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2019). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness well-being and work-lifebalance. *Employee Relations*, 35(5), 527-546.
- Haddad, H., & Lyons, G. (2008). An exploration of demographic, work, home and commute aspects of part-day and whole-day homeworking. *Invited Paper*.
- Handy, C. (1984). *The future of work*. Oxford: Basil Blackwell.
- ILO. (1990). *Conditions of work digest on telework*. 9(1), Geneva.
- Jones, J. C. (1958). *Automation and design. Parts 15. Design*, 103-110.
- Kelly, M. M. (1985). The next workplace revolution: Telecommuting. *Supervisory Management*, 30(10), 2-7.
- Moon, C., & Stanworth, S. (1997). Flexible working in Europe: The case of teleworking in the UK. *Quaderni Di Psicologia Del Lavoro*, 5, 337-344.
- Muralidhar, B., Prasad, Mangipudi, K., & Mangipudi, M., (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 Technolog*, 11(6), 281-297.
- Naktiyok, A., & İşcan, Ö. F. (2003). İşgörenlerin evden çalışmaya ilişkin tutumları: Bireysel özellikler ve iş sürükleyicileri açısından bir uygulama. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 3(6), 53-72.
- Nilles, J. M. (1975). Telecommunications and organisational decentralization. *Transactions on Communications*, 23(1), 1142-1147.
- Nilles, J. M. (1982). Telecommuting: The wired worker. *Voced*, 57(3),47-49.
- Panisoara, G., & Serban, M. (2013). Marital status and work-life balance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 78, 21-25.

- Sretenović, S., Slavković, M., & Tošić, B. (2021). Employees demographic characteristics impact on the remote working perception. 26th International Scientific Conference Strategic Management and Decision Support Systems in Strategic Management, Subotica, Republic of Serbia.
- Teo, T. S., & Lim, V. K. G. (1998). Factorial dimensions and differential effects of gender on perceptions of teleworking. *Women in Management Review*, 13(7), 253-263.
- Toffler, A. (1980). *The third wave*. London: Collins.
- Uysal, N., & Çayır, M. (2020). Akademisyenlerde iş yaşam dengesi ve uzaktan çalışmaya ilişkin görüşlerin belirlenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 26-37.
- Vartiainen, M. (2021). Telework and remote work. In *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*.
- Yang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the Covid-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16-59.
- Yüceol, N., Urfa, A., Sarp, S. 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), 266-284.

**EK 1: Katılımcıların Uzaktan Çalışma Algılarının Ortalama Puan ve Standart Sapma Değerleri**

Boyutlar	Maddeler	Ort	SS
Uygunluk Algısı	Uzaktan daha iyi çalıştığımı düşünüyorum.	3,269	1,242
	Uzaktan çalışmanın performansımı arttırdığını düşünüyorum.	3,218	1,238
	İşimi uzaktan çalışarak yapabileceğimi düşünüyorum.	3,773	1,212
	Uzaktan çalışmanın kişilik özelliklerime uygun olduğunu düşünüyorum	3,440	1,258
	Uzaktan çalışmaktan memnunum.	3,599	1,194
	Uzaktan çalışmanın kariyer gelişimime olumlu yönde katkı sağladığını düşünüyorum.	3,142	1,231
	Uzaktan verimli çalışabileceğim ortam ve koşullara sahibim.	3,731	1,168
	Uzaktan çalışmak için gereken bilgi ve becerilere sahip olduğumu düşünüyorum	4,206	0,857
	İleriye yönelik işyeri tercihlerimde uzaktan çalışabilmeye yönelik sağlanan imkanlar kararlarım üzerinde etkili olacaktır.	3,694	1,109
Duygusal Tepki Algısı	Uzaktan çalışırken kullandığım yazılımlar üzerinden sürekli izlendiğimi-takip edildiğimi düşünüyorum.	2,670	1,291
	Uzaktan çalışma sürecinde dijital mobbinge (Mesai saatleri dışında sürekli toplantı konulması, özel bilgisayar programları kullanarak çalışanların bilgisayar hareketlerinin izlenmesi vb.) maruz kaldığımı düşünüyorum.	2,767	1,276
	Uzaktan çalışırken tükendığimi hissediyorum.	2,667	1,231
	Uzaktan çalışırken kendimi zihinsel olarak yorgun hissediyorum	2,565	1,208
	Uzaktan çalışmanın stres ve kaygı düzeyimi arttırdığını düşünüyorum.	2,677	1,236
	Uzaktan çalışmanın beni işkolikliğe doğru sürüklediğini düşünüyorum.	2,662	1,189
	Uzaktan çalışmanın psikolojimi olumsuz yönde etkilediğini düşünüyorum.	2,800	1,240
Toplum Üzerinde Etki Algısı	Uzaktan çalışma uygulamaları ulaşım için ayrılan zaman ve enerji kaybının (yakıt tüketimi) azaltılmasına yardımcı olacağını düşünüyorum.	4,209	0,840
	Uzaktan çalışma uygulamalarının yaygınlaşması belirli bölgelerde nüfus yoğunlaşmasının azalmasına katkı sağladığını düşünüyorum.	4,043	0,941
	Uzaktan çalışma uygulamalarının yaygınlaşması karbon emisyon salınımı ve trafik sıkışıklığı gibi toplumsal ve çevre sorunlarının azalmasına katkı sağladığını düşünüyorum.	3,985	1,010
Organizasyonel Destek Algısı	Uzaktan verimli çalışabilmem için insan kaynakları departmanından gereken desteği alabiliyorum.	3,508	1,037
	Uzaktan verimli çalışabilmem için yöneticilerimden gereken desteği (bilgisel, kariyer vb.) alabiliyorum.	3,386	1,104
	Uzaktan verimli çalışabilmem için gereken teknik desteği ilgili departman sorumlulardan alabiliyorum.	3,574	1,051
	Uzaktan verimli çalışabilmem için iş arkadaşlarımdan gereken desteği alabiliyorum	3,517	1,025
	Şirketim uzaktan çalışmanın çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik sosyal etkinlikler (Yoga, meditasyon ve online motivasyon eğitimler vb.) düzenlemektedir.	2,595	1,321
İlişkilerin Etkilenme Algısı	Uzaktan çalışmanın iş arkadaşlarımla ilişkilerimi olumsuz yönde etkilediğini düşünüyorum.	2,850	1,219
	Uzaktan çalışmanın üstlerimle ilişkilerimi olumsuz yönde etkilediğini düşünüyorum.	2,557	1,128
	Uzaktan çalışmanın departmanlar arasındaki ilişkiyi azalttığını düşünüyorum.	3,323	1,224
	Uzaktan çalışmanın aile üyeleriyle aramdaki ilişkileri olumsuz yönde etkilediğini düşünüyorum.	2,554	1,245
İş-Yaşam Dengesi Algısı	Uzaktan çalışırken belirlenmiş çalışma saatleri (mesai) içinde kalabiliyorum.	3,110	1,305
	Uzaktan çalışma iş-yaşam dengesini daha iyi kontrol edebilmemi sağladı.	3,493	1,250
	Uzaktan çalışma hobilerime daha çok zaman ayırabilmemi sağladı.	3,421	1,215
Finansal Katkı ve Beceri Gelişim Algısı	Uzaktan çalışanların sürekli olarak yeni bilgi ve beceriler kazanmaları gerektiğini düşünüyorum.	3,397	1,261
	Uzaktan çalışma iş ile ilgili maliyetlerimin (öğle yemeği, kıyafet harcaması vb.) azalmasını sağladı.	3,418	1,334
	Uzaktan çalışma uygulamaları şirkete maliyet avantajı (ofis kirası, personel taşımacılığı ve sabit giderler vb.) sağladığını düşünüyorum.	4,045	1,041

**This Page Intentionally Left Blank**