

Ar-Ge Çalışanlarının Bakış Açısıyla Evden Çalışma

Working From Home Evidence From Research and Development Workers

Dilek ESEN¹  Özden BİRCAN²

¹ Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, İzmir, Türkiye.

² Vestel R&D, TÜBİTAK/ARGE Merkezi Teşvikleri.

Özet

Bu araştırmada, Ar-Ge çalışanlarının bakış açısıyla, evden çalışmanın değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda evden çalışma olgusu, iş-özel yaşam dengesi, psikolojik iyi oluş, bağlılık, performans ve kariyer değerlendirme, özlük hakları, kaygı gibi başlıklar bağlamında çalışan algılarından yola çıkılarak tartışılmıştır. Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmış olup, veriler teknoloji ve inovasyon üreten uluslararası bir kurumun 210 Ar-Ge çalışanından elde edilmiştir. Elde edilen veriler tanımlayıcı istatistiksel yöntemlerle analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, katılımcılar evden çalışmanın iş-özel yaşam dengesini pozitif anlamda etkilediğine yönelik görüş bildirmektedir. Ayrıca bulgular, evden çalışmanın stresi ve yorgunluğu azalttığını ve daha rahat çalışmayı sağladığını göstermektedir. Ancak, buna rağmen evden çalışma genel olarak bir avantaj olarak görülmemektedir. Evden çalışmada, çalışanlar işlerini aksatmadan yürütmekte ancak, iş verimliliklerini daha düşük olarak algılamaktadırlar. Araştırma sonuçlarına göre, katılımcılar imkan verildiği takdirde ara sıra evden çalışmaya devam etmek istediklerini belirtmektedir.

Anahtar Kelimeler: Evden Çalışma, Araştırma – Geliştirme, Yeni Normalleşme Dönemi

WORKING FROM HOME EVIDENCE FROM RESEARCH AND DEVELOPMENT WORKERS

Abstract

In this research, it is aimed to evaluate working from home from the perspective of R&D workers. For this purpose, the phenomenon of working from home has been discussed on the basis of employee perceptions in the context of topics such as work-private life balance, psychological well-being, commitment, performance and career evaluation, personal rights, and anxiety. Quantitative research method was used in the research, and the data were obtained from 210 R&D employees of an international institution that produces technology and innovation. The obtained data were analyzed with descriptive statistical methods. According to the findings, the participants state that working from home affects the work-life balance positively. In addition, the findings show that working from home reduces stress and fatigue and makes working more comfortable. However, despite this, working from home is not generally seen as an advantage. In working from home, employees are able to carry out their work without interruption, but they perceive their work efficiency to be lower. According to the results of the research, the participants state that they would like to continue working from home for sometime, if given the opportunity.

Keywords: Working from Home, Research and Development, New Normalization Period

Atıf için (how to cite): Esen, D. & Özden, B. (2022). ARGE Çalışanlarının Bakış Açısıyla Evden Çalışma. Fenerbahçe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2022;2(1), 113-132.

1. Giriş

Evden çalışma esnek bir çalışma yöntemi olup, nitelikli çalışanların, bilgi ve teknoloji kullanımının sunduğu imkanlar ile işlerini evlerinden yapmalarını sağlayan bir çalışma yöntemidir. Her ne kadar, evden çalışma yöntemi, Covid 19 Pandemisi ile birlikte uygulamada ve literatürde daha sık kullanılmaya başlasa da, evden çalışma yöntemine benzeyen “ev eksenli çalışmanın” başlangıcı, kapitalizm yıllarına dayanmaktadır.

Ev eksenli çalışma, “evde çalışma” uygulamaları şeklinde başlayıp, “evden çalışma” uygulamalarına doğru evrilmiştir. Bu değişim sürecinde, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişim, internet altyapısının yaygınlaşması, bilgi çalışanlarının ve bilgi işlerinin yoğunluğunun artması, elektronik ticaretin yaygınlaşması, Covid 19 Pandemisi vb. etkili olmuştur. Dolayısıyla, evde ve evden çalışma uygulamaları, yapılan işin içeriği, çalışanların nitelikleri ve eğitim düzeyleri, istihdam biçimleri, tâbi oldukları yasal düzenlemeler, vb. gibi önemli değişkenler etrafında birbirlerinden farklılaşmıştır.

Covid-19 salgını, ekonomik düzenlemeler, toplumsal hayat, sosyal ilişkiler, çalışma hayatı başta olmak üzere, mevcut düzen üzerinde önemli değişikliklere sebep olmuştur. Küresel salgının etkisinden korunmak için alınan önlemler, çalışanların işlerini evlerinden yürütmelerini zorunlu kılmıştır. Kurumların ve çalışanların hızlı tepki vermeleri gereken bu kriz dönemi, hem kurumları hem de çalışanları uyum konusunda zorlamıştır. Kurumların iş süreçlerinin yürütülmesini destekleyecek kapasite ve teknolojik ekipman yetersizliği, personelin evden çalışmada kullanacağı yazılım ve donanım bilgisiyle ilgili eksiklikler, ev koşullarının çalışmaya uygun olmaması, her çalışanın evinde kendine ait ofisinin bulunmaması, internet altyapısı ile ilgili sorunlar, teknik arızalara müdahalede yaşanan gecikmeler geçiş sürecinde iş akışlarını kesintiye uğratan önemli mücadele alanları olmuştur.

Pandemi sürecinde sürdürülebilir bir çalışma yöntemi olarak zorunlu görülen evden çalışma, çalışanlara ve kurumlara sağladığı avantajlı yönler ile aslında yeni olmayan, fakat kalıcı olan bir çalışma yöntemi olarak hayatlarımızda yerini almıştır. Evden çalışma uygulamalarının pandemi sonrasında kalıcı bir çalışma yöntemi olarak benimsenmesi konusunda, evden çalışma ile ilgili aksayan yönlerin giderilebilmesi, teknik ve yasal yönleriyle çalışma usullerinin düzenlenmesi gerekmektedir. Tüm bunlar için ise, mevcut durumun anlaşılmalı ve bunun üzerine gerekli iyileştirme, yenilik ya da düzenlemeye ihtiyaç duyulan alanlar, konular tespit edilerek gerekli tedbirler alınmalıdır.

Özellikle evden çalışmanın bazı sektörler, bazı ülkeler, bazı işler, bazı çalışanlar için daha uygun olduğu yapılan birçok araştırmada ortaya konulmuş olmakla birlikte, Ar-Ge alanının hem çalışanların profili hem de yapılan işlerin niteliği gereği evden çalışmaya uygun bir alan olduğu iddia edilmektedir

(Gibbs ve diğ., 2021, s.2; Meşhur, 2010, s.13). Evden çalışma pek çok sektör ve kurum için sürdürülebilir çalışmanın sağlanmasında kritik bir rol olmakla birlikte teknoloji üreten kurumların Ar-Ge bölümlerinde bu ihtiyaç ve değişim daha fazla önceliklendirilmiştir. Bu konuda, sektörden gelen talepler ve hükümetin yaptığı düzenlenmeler ile Ar-Ge tasarım merkezleri ile teknoparklarda görev alan insan kaynaklarının 2022 yılının sonuna kadar %50 oranında uzaktan çalışmaya devam etmesinin önü açılmıştır. Ancak Ar-ge çalışanları ve evden çalışma ilgili araştırmalar yok denilecek kadar azdır (Gibbs ve diğ., 2017).

Yukarıda anlatılanlardan hareketle, uluslararası bir teknoloji firmasında evden çalışan Ar-Ge çalışanlarının evden çalışmayı kendi bakış açılarıyla değerlendirmeleri sağlanarak, mevcut durumun ortaya konulması hedeflenmiştir. Araştırmanın verileri 2021 yılı Mart ayında toplanmış olup, çalışanların evden çalışma uygulamaları ile ilgili sürece hakim olmaları, bu süreçteki avantaj ve dezavantajlı yönleri deneyimlemiş olup, evden çalışma uygulamalarının geleceği ile ilgili bir takım öngörülere sahip olmaları açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Elde edilen bulgulardan yola çıkılarak, sürdürülebilir bir çalışma yönetimi olarak tercih edilen evden çalışma uygulamaları için, yeni yasal düzenlemelerin gerekliliklerine vurgu yapılarak, evden çalışma uygulamalarının başarısı için önerilere yer verilmiştir.

2.EV EKSENLİ ÇALIŞMANIN ORTAYA ÇIKMASI VE GELİŞİMİ

Ev eksenli çalışmanın ilk izlerini kapitalizmin başladığı yıllarda görmek mümkündür. Bu dönemlerde, ev eksenli çalışma genellikle herhangi bir kurumda istihdam edilmeyen kadınlar merkezinde, “eve iş verme” şeklinde yürütülmüştür. İşletmelerin evlerindeki kadınlara hammadde ya da ara mamulleri işlenmesi için dağıttığı, daha sonra işlenmiş ürünün, parça başı ücret karşılığında toplandığı bir çalışma şekli olarak görülmektedir (Kaya & Doğan, 2016, s. 1070).

Sanayi devriminden sonraki dönemde, petrol krizinin neden olduğu enerji ve yakıt maliyetlerinden tasarruf edilmesine yönelik düzenlemeler ev eksenli çalışmanın mevcut çalışma yöntemlerine alternatif olarak görülmesinde etkili olmuştur (Dambrin, 2004). Ayrıca Fordist üretim tarzı olarak bilinen tek tip ve kitlesel ürünlerden, kişiselleştirilmiş ürünlere talep kayması sonucu, işletmeler üretim maliyetlerini düşürmeye yönelik alternatiflere yönelmiştir. Maliyet kalemleri arasında en yüksek bütçeye sahip olan personel maliyetlerinin düşürülmesine yönelik arayış, tam zamanlı çalışan personel sayısının azaltılması, personelin güvencesiz ve esnek çalışmaya yönlendirilmesi şeklinde ortaya çıkmıştır. Fason üretim, daimi statülü kadrolar yerine sözleşmeye dayalı kadrolar, eve iş verme gibi yöntemler işletmeler açısından maliyet avantajı yaratma olanağı olarak görülmüştür (Kıcırcı, 2019, s.174).

Ev eksenli çalışma yöntemi olan “evde çalışma” kavramı bu dönemde, tekrar eden ve niteliksiz işgücü tarafından yapılabilecek işlerin, aile ekonomisine katkıda bulunmak isteyen kişilerce, herhangi bir güvenceye tabi olmadan evlerinden yürütülmesi şeklinde görülmektedir. Yapılan araştırmalar (Öztepe, 2012, s.26; Kırpık, 2004, s.101), bu dönemlerde ev eksenli çalışmanın dokuma, tekstil, giyim, deri, ayakkabı, oyuncak, ev eşyaları gibi sektörlerde geliştiğini göstermektedir.

1980'li yıllarda, ev eksenli çalışmaların 1970'li yıllarda olduğu gibi, götürü usulü, niteliksiz işler için, düşük eğitilmiş ve genellikle kadın çalışanların yer aldığı düzende devam ettiği görülmektedir. Bu yıllarda evde çalışma uygulamalarının oldukça yaygın olduğu düşünülmektedir. Ancak, işyeri sahiplerinin vergi ödeme kaygıları nedeniyle evde çalışanlara ait gerçek verilerin, resmi kayıtlara geçmediği ifade edilmektedir (Koç, 2021, s.2). Buna göre, Devlet İstatistik Enstitüsü'nün 1988 Hane Halkı İşgücü Anketi verilerine göre, sadece 164 bin kişi evden çalışmaktadır (Devlet İstatistik Enstitüsü, 1988, s.80). Oysa bu verilerin gerçeği yansıtmadığı, dolayısıyla bu dönemlerde evde çalışanların gerçek sayılarının daha fazla olduğu düşünülmektedir.

1980'li yıllara kadar yaygın şekilde kullanılan "evde çalışma", özellikle Covid-19 Pandemi süreciyle birlikte daha sık anılan "evden çalışma" yönteminden farklılaşmaktadır. 1980'lerden sonra bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimi, işlerin bilgi işi, çalışanların ise bilgi çalışanları olarak istihdamının ön plana çıktığı yıllarda işyeri dışından yapılan ev eksenli çalışmaların, alan yazında "evden çalışma" şeklinde ifade edildiği görülmektedir. Bu bağlamda "evde çalışma" ve "evden çalışma" kavramlarının ev eksenli çalışmalar kapsamında ifade edildiği, ancak her iki kavramın bazı yönleriyle birbirlerinden farklı olduklarını vurgulamak gerekmektedir.

3.EVDE ÇALIŞMA VE EVDEN ÇALIŞMA KAVRAMLARI: BENZERLİK VE FARKLIKLAR

"Evde çalışma", çiftçiler ve kendi hesabına çalışanlar gibi, bireylerin evlerinde tek bir işverene bağlı olmaksızın çalışmalarıdır (Fu ve diğ., 2012, s.417). Bu çalışma yönteminde, niteliksiz ve istihdam statüsünün belirsiz olduğu işler (Lavinias ve diğ., 1999, s.2) ile genellikle kadınlar yer almaktadır. Evde çalışanların bir kısmı kendi hesaplarına çalışmakla birlikte, büyük bir çoğunluğu kayıt dışı çalışmakta ya da çalıştırılmaktadır (Freeman, 2013, s.113).

"Evden çalışma" ise bilişim teknolojilerinin kullanılması suretiyle, işlerin tamamının ya da bir kısmının işyerinden bağımsız şekilde evden yürütülmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Kavi ve Koçak, 2010, s.76). Evden çalışma, 1990'lı yıllardan itibaren dijitalleşme, internet, bulut bilişim, yazılımlar, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin yarattığı avantajların işlerin kesintiye uğramasını önlemek, uluslararası ölçekte faaliyet gösteren kurumlar için farklı mekan ve zamanlarda yürütülen işlerin, ortak bir platforma taşınmasını sağlayarak, işe gelip gitmenin yarattığı maliyetlerden tasarruf sağlamak gibi gerekçelerle kullanılan bir çalışma yöntemidir. Evden çalışma yönteminde, çalışanlar bilgi işçileri, yapılan işler ise bilgi işleridir. Özellikle pek çok kurum esnek çalışma yöntemi olan evden çalışmayı, kurumları için değer yaratan personele alternatif olarak sunarak, çalışanlarının örgütsel bağlılığını arttırmayı hedefleyebilmektedir.

Tablo 1. Evde Çalışma ile Evden Çalışma Arasındaki Benzerlik ve Farklar

	Evde çalışma	Evden çalışma
Çalışma ortamı	Ev	Ev
Yaygın olduğu yıllar	1990'lara kadar	1990'lardan sonra
Çalışanların niteliği	Kısmen düşük nitelikli	Yüksek nitelikli
Çalışma şekli	Beden –emek gücüyle çalışma	Bilgi gücüyle çalışma
Ortaya çıkmasında etkili olan faktörler	-Kapitalizm -Petrol krizi, -Düşük maliyetle üretme kaygısı	-Bilişim teknolojileri -İnternet -Bulut Bilişim -Covid 19 -Uluslararası kurumlar -Zamanda/Mekanda serbestlik
İş güvencesi	Çoğunlukla iş güvencesi yok	İş güvencesi sunulmuş
Teknik ekipman sahipliği	İşlerin yürütülmesi için gerekli araç-gereç çalışanın kendisine ait.	İşlerin yürütülmesi için gerekli araç-gerecin kurumlar tarafından temin edilmesi.
Cinsiyet	Daha çok kadın çalışanlar	Kadın ve erkek çalışanlar
Odak noktası	Maliyet avantajı sağlamak	Sağlığı korumak (Covid 19 süreci) Nitelikli çalışanları elde tutmak Zamandan-mekandan tasarruf sağlamak

Ev eksenli çalışma yöntemleri olan evde çalışma ve evden çalışma yöntemleri, çalışma ortamı, çalışanların niteliği, çalışma şekli, kullanılan araç-gereçler, iş güvencesi, odaklandıkları öncelikler, vb. gibi konu başlıkları ile birbirlerinden farklılaşmaktadır. “Evden çalışma” kavramının, yapılan işlerin ve çalışanların niteliği, kullanılan araç ve gereçler, odak noktası haline gelen konular itibariyle, günümüzdeki anlamı daha iyi karşıladığı anlaşılmaktadır.

4.COVID 19'UN EVDEN ÇALIŞMA ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Ev eksenli çalışma, 1970'li yıllardan itibaren var olmasına rağmen pandemi süreci, tüm dünyada ev eksenli bir yöntem olan evden çalışmanın kalıcı olarak benimsenmesinde önemli bir kırılma noktası olmuştur. Pandemi döneminde çalışmaların sürdürülebilirliği için zorunlu bir yöntem olarak uygulanan evden çalışmanın avantajlı yönleri ve uygulanabilirliği hem çalışanlar hem de kurumlar tarafından görülmüştür. Evden çalışmanın cazip yönleri kurumları ve çalışanları, evden çalışmanın mesafeyi koruma zorunluluğunun ortadan kalktığı gelecek dönemlerdeki uygulanabilirliği üzerinde düşünmeye sevk etmiştir.

Avrupa İstatistik Ofisinin (Eurostat), yapmış olduğu çalışmalar, pandemi sürecinde evden çalışma uygulamalarının artışı kanıtlamaktadır (Eurofound, 2020; ILO, 2020, s.2). Buna göre, Avrupa Birliği'nde “genellikle evden çalışma” oranları, 2019 yılında %5,4 iken, 2020 yılında itibariyle bu oran %12,3'e yükselmiştir. Bu verilere göre, en yüksek değerlere sahip Finlandiya için evden çalışanların oranı 2019 yılında %14,1 iken, 2020 yılında bu oran %25,1 olmuştur. En düşük evden çalışma oranına sahip Bulgaristan'da ise 2019 yılında evden çalışanların oranı, %0,5 iken, 2020 yılında bu oran %1,2'ye yükselmiştir (Eurostat, 2020-2021).

Yapılan araştırmalar, 2010 yılından itibaren, "haftada en az bir kere" evden çalışanların sayısının %400 artış gösterdiğini ifade etmekle birlikte (Workland, 2021), pandemi sürecinin etkisi her ülke ve her sektör için aynı olmamıştır. Covid 19 süreci, evden çalışmanın da dahil olduğu uzaktan çalışma yöntemlerinin daha detaylıca araştırılması ve analiz edilmesi fırsatını sunmuştur. Buna göre, evden çalışma uygulamalarının, sektörlere, ülkenin gelişmişlik düzeyine, yapılan işin-sunulan hizmetin niteliği gereği beden gücü ya da bilgi gücünden hangisini gerektirdiğine, bilgisayar kullanım oranlarına göre değişkenlik gösterebilmektedir.

Hangi sektörlerin ya da niteliği gereği hangi işlerin evden çalışmaya daha uygun olduğuna yönelik yapılan araştırmalar genel olarak, şirket yönetimi, finans-sigorta işleri, eğitim hizmetleri (Dingel ve Neiman, 2020), online pazarlama, yazılım geliştirme, dijital gazetecilik ve basın (Zengin, 2020; Deloitte, 2020) gibi işlerin evden çalışma için en uygun sektörler olduğunu göstermektedir. Nakliye ve depolama, inşaat, konaklama ve yiyecek hizmetleri, tarım, orman, balıkçılık ile ilgili sektörlerin ise evden çalışmaya uygun sektörler olmadığı ifade edilmektedir (Dingel & Neiman, 2020).

Ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin, evden çalışma üzerindeki etkisiyle ilgili araştırmalarda, ABD gibi gelişmiş ülkelerde, işlerin %34'ünün evden yapılabilir olduğu (Dingel & Neiman, 2020), gelişmekte olan ülkelerde (Bolivya, Gana, Gürcistan, Kenya, Ermenistan gibi) ise, işlerin %13 oranında (Saltiel, 2020) evden çalışmaya uygun olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgular, gelişmişlik düzeyinin artmasıyla birlikte evden çalışmanın arttığı şeklinde yorumlanabilir. Gelişmişlik düzeyi arttıa, teknoloji ve bilgisayar kullanım oranları ile bilgi çalışanlarının sayısının artması beklenir. Başka bir ifade ile gelişmişlik düzeyi, evden çalışma uygulamaları için gerekli altyapının önkoşulunu sağlamaktadır. Tumin (2020, s.10) yapmış olduğu araştırma bulgularına göre, ülke genelinde internet alt yapısı, evde internet erişimi ve bilgisayar erişiminin olması gibi faktörler evden çalışma uygulamaları üzerinde etkili olan faktörler arasındadır. Deloitte'un (2020) Türkiye araştırmasında da, uzaktan çalışmaya ilişkin zorluklar arasında, teknolojik altyapı önemli bir değişken olarak ifade edilmiştir.

5.COVID 19 SONRASI YENİ NORMALDE EVDEN ALIşMA

Pandemi döneminde birçok kurumun ve çalışanın evden çalışmaya başladığı bilinmektedir. Bu anlamda ortaya konan istatistiki bilgilere göre, evden çalışmanın pandemi öncesinde geliştiği bazı ülkelerde çalışanların yaklaşık %40 - %60'nın, daha önce ara sıra evden çalışmış olanların %56'sının, hiç evden çalışmamış olanların ise %24'ünün, genel olarak ise Avrupa'daki çalışanların ortalama %40'nın evden çalışmaya başladığı görülmektedir (OECD, 2020).

Pandemi sürecinde yaşanan bu değişimin etkisinin, içinde bulunduğu dönemi aşarak, gelecek yıllardaki iş yapma yöntemleri üzerinde etkili olacak değişiklikler yaratması beklenmektedir. Nitekim, pek çok coğrafyada yapılan, farklı araştırma bulguları kurumların ve çalışanların uzaktan çalışmayı kalıcı olarak iş yöntemlerine dahil etmek istediklerini ortaya koymaktadır (PwC, 2021; Gratton, 2021;

ILO, 2020). Bu durum, uzaktan çalışma oranlarının, pandemi öncesindeki döneme kıyasla daha yüksek olacağı tahminlerini arttırmaktadır (Eurofound, 2020)

İşlerin sürdürülebilirliği konusunda duyulan baskılar gereği, geçici bir yöntem olarak başvuru evden çalışma uygulamaları, hem çalışanlar hem de kurumlar tarafında evden çalışmanın uygulanabilirliğini ve avantajlarını görmelerini sağlayacak bir sonuç yaratmıştır. Covid 19 sürecinde, evden çalışma uygulamalarıyla ilgili doğru yöntemler, uygulama esnasında el yordamıyla bulunurken; evden çalışmanın yarattığı avantajlı yönler, kurumları evden çalışmanın kalıcı bir iş yöntemi olarak uygulamaya konulması hakkında düşünmeye itmiştir. Örneğin, Galler, İngiltere, İskoçya ve Kuzey İrlanda (Birleşik Krallık)'da faaliyet gösteren 1.000 KOBİ üzerinde yapılan bir araştırmaya göre (Smith, 2020), her üç KOBİ'den bir tanesinin pandemi sonrasında uzaktan çalışmayı arttırmayı planladıkları ortaya konulmuştur.

Küresel salgın sonrasındaki yeni normalleşme döneminde evden çalışmanın da dahil olduğu uzaktan çalışma uygulamalarının artırılmasının planlanmasında, uzaktan çalışmanın sunduğu avantajların önemli etkisi olduğu düşünülebilir. Her ne kadar, ilgili alan yazında, uzaktan çalışmanın avantajlı yönleriyle ilgili farklı bulgular ve söylemler olsa da, genel olarak evden çalışmanın kurumlar ve çalışanlar için yarattığı pek çok avantajdan bahsetmek mümkündür. Ulaşım maliyeti ve zamanından tasarruf sağlamak, evin sağladığı rahatlık, evden çalışmanın zaman ve mekan anlamında esneklik sağlaması, çalışma zamanının aile sorumluluklarına göre ayarlanabilmesi, işin bölünmesine sebep olan zorunlu sosyal ilişkilerin azalması, kurumların ofis ve enerji maliyetlerinin azalması, çevre kirliliğinin ve trafik sorununun azalması, dünyanın herhangi bir yerinde yaşayan nitelikli çalışanların kuruma kazandırılması, kurumun çalışma saatlerinin bağımsız olarak 24 saate uzayarak, uluslararası rekabet gücünün artması (Rubin ve diğ., 2020; Kıcırcı, 2015, s.100, Lee, 2014; Raišiene, 2013, s.109; Mogale & Sutherland, 2010) bu avantajlar arasında sayılabilir.

Bu avantajlı yönlerin yanı sıra evden çalışma uygulamalarının, dezavantaj olarak ifade edilebilecek çıktıları da bulunmaktadır. İş-özel yaşam dengesizliği, uzun çalışma saatleri, rol belirsizlikleri, özellikle küçük çocuğu olan kadın çalışanlar üzerinde oluşan fazla baskı, sosyal ilişkilerin azalması, çalışanlara liderlik etmenin zorlaşması, çalışanların verimlilik ve tatmin konularında sorun yaşamaları, iş yapmak için gerekli teknik ekipmana sahip olmamak, evde çalışma ofisinin bulunmaması nedeniyle ev hayatından izole olmanın zorlaşması, çalışanın yalnızlaşarak psikolojik iyi olma hali üzerinde olumsuz etki yaratması, örgüt kültürünün yayılmasının zorlaşması, siber güvenlik tehdidi, çalışanlar arasında etkili iletişim kurmada yaşanan zorluklar, evden çalışmanın yarattığı dezavantajlar olarak değerlendirilmektedir (Esen, 2022, s.10; Ipsen ve diğ., 2021, s.9; ILO, 2020, s.27; Naktiyok, & İşcan, 2003, ss.53-72; Rubin ve diğ., 2020).

Evden çalışma uygulamalarının kalıcı hale gelmesinde kurumlar tarafından hem yasal, hem teknik, hem yönetsel, hem de bireysel (çalışan) bağlamda bir takım tedbirlerin alınması ve düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Türkiye'de evden çalışma uygulamalarını da kapsayan uzaktan çalışma ilk kez 2003 yılında 4857 kanununun 14. maddesi ile düzenlenmiştir (İş Kanunu, 2013). 2021 yılında Resmi

Gazetede yayınlanan “Uzaktan Çalışma Usul ve Esasları” hazırlanarak, uzaktan çalışmanın sözleşme dahilinde yapılması gerektiği, çalışma yerine, işle ilgili ekipmanın sağlanmasına, çalışma süreleri, iletişim yöntemi, verilerin korunması ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile alınması gereken tedbirler açıklığa kavuşturulmuştur (Resmi Gazete, 2021). Uzaktan çalışmayı düzenleyen bu kanun ve yönetmelik hükümleri işveren ve çalışan tarafında bağlayıcı olmaktadır. Resmi Gazete’de (2021) yayınlanan, evden çalışmayı da kapsayan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği’nin uygulamaya ilişkin hükümleri şu şekilde açıklanmaktadır:

Uzaktan çalışma için yazılı iş sözleşmesi yapılacak. İş ilişkisi, en baştan itibaren uzaktan çalışma sözleşmesi ile kurulabileceği gibi hâlihazırda işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesi karşılıklı anlaşarak uzaktan çalışma sözleşmesine de dönüştürülebilir. İş sözleşmesinde uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresi de yer alacak. Fazla çalışma işverenin yazılı talep etmesi ve işçinin kabul etmesiyle yapılabilir. İş Kanunu kapsamında çalışan tüm işçiler uzaktan çalışmaya talep edebilecek. Talebini bildiren işçiye, işveren 30 gün içinde cevap verecek. Uzaktan çalışmaya geçen işçi, normal çalışma talebinde de bulunabilecek. Uzaktan çalışmanın, zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanmasına işveren karar verecek. İşveren, uzaktan çalışma sürecinde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almak, çalışanını bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlü olacak. Tehlikeli kimyasal madde ve radyoaktif maddelerle çalışma, bu maddelerin işlenmesi veya söz konusu maddelerin atıkları ile çalışma, biyolojik etkenlere maruz kalma riski bulunan çalışma işlemlerini içeren işlerde uzaktan çalışma yapılamayacak. Ayrıca, milli güvenlik açısından stratejik önemi haiz işlerde, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca uzaktan çalışma yapıp yapılmayacağına karar verilecek.

Ayrıca Avrupa’da, evden çalışma uygulamaları ile ilgili olarak Avrupa Parlamentosu, çalışanlar için “iletişimi kesme hakkı” veren bir rapor hazırlayarak, evden çalışmanın da dahil olduğu uzaktan çalışma uygulamaları ile ilgili bir mevzuat hazırlanması gerektiği kararına varılmıştır (Duran, 2021).

Özetle yeni normalde evden çalışma uygulamalarının çalışma hayatında kalıcı olarak ve daha fazla yer bulacağı düşünüldüğünde ve bu çalışma yöntemlerinin de yarattığı dezavantajlar göz önüne alındığında, evden çalışma ile ilgili işveren ve çalışanı bağlayıcı düzenleyici tedbirlerin alınması gerektiği görülmektedir.

6.AR-GE VE EVDEN ÇALIŞMA

Ar-Ge bölümleri, yüksek nitelikli ve eğitimli çalışanların istihdam edildiği, işlerin bilişim teknolojileri desteği ile yapıldığı, çalışanlar arasında önemli işbirliğini ve koordinasyonu gerektiren çalışma alanlarıdır. Ar-Ge bölümlerinin ve çalışanlarının evden çalışmaya uyumluluğunun yüksek olması beklenmektedir (Gibbs ve diğ., 2021, s.2). Meşhur’un (2010, s.13) araştırma bulguları da bu varsayımı destekler niteliktedir. Meşhur’un (2020, s.13) çalışmasında örneklem dahilinde bulunan inşaat, üretim, hizmet, yönetim, Ar-Ge – Bilişim sektörleri arasında, uzaktan çalışmaya en uygun bulunan alanın Ar-Ge - Bilişim alanı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Ar-Ge alanında yapılan çalışmalar, ülkelerin kalkınmışlık düzeyleri ile yakından ilişkili olduğu ve evden çalışmaya uygun bir sektör olduğu için, pandemi ve sonrasını da kapsayan dönemler için, ülkemizde Ar-Ge çalışmalarının kesintiye uğramaması adına da çeşitli düzenlemeler yapılmaktadır. Buna göre ülkemizde Ar-Ge tasarım merkezleri ile teknoparklarda çalışan personelin 2022 sonuna kadar yüzde

elli uzaktan çalışmaya devam etmesi kararı alınmıştır (Anadolu Haber Ajansı, 2021). Ayrıca, TBMM Sanayi ve Teknoloji Komisyonu'nda Ar-Ge teşviklerinin süresinin 2023'ten 2028 yılına kadar uzatılması yasa teklifi ile Ar-Ge çalışanlarının hiçbir gerekçe göstermeden aylık çalışma süresinin %20'sini evden yürütülmesine yönelik kalıcı bir düzenleme yapılması planlamaktadır (Kıvanç, 2020). Bu düzenlemeler, aynı zamanda Ar-Ge bölümlerinin uzaktan çalışma aynı zamanda da evden çalışma uygulamalarına uygunluğunu gösteren kanıtlar olarak değerlendirilebilir.

7.ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

7.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada, Ar-Ge çalışanlarının bakış açılarıyla, evden çalışmanın iş-özel yaşam dengesi, psikolojik iyi oluş, bağlılık, performans ve kariyer değerlendirme, özlük hakları, kaygı gibi faktörler açısından değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Evden çalışma, özellikle Covid 19 Pandemi sürecinde sürdürülebilir çalışma için zorunlu olarak uygulanan bir yöntem olmanın ötesinde, yeni normalleşme döneminde evden çalışmanın kalıcı bir çalışma yöntemi olarak tercih edileceği öngörülmektedir. Özellikle Ar-Ge gibi teknoloji ve inovasyon üreten birimler için evden çalışmanın elverişli olması gerekçesiyle bu çalışma, Ar-Ge çalışanları özelinde yürütülmüştür. Elde edilen bulgular ışığında, Ar-Ge birimlerinde evden çalışmayı kalıcı olarak çalışma yöntemlerine dahil etmeyi planlayan kurumlara, evden çalışmaların daha verimli ve sorunsuz işleyişi için öneriler sunulmaktadır.

7.2. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

Bu araştırmanın örneklemini, teknoloji üreten uluslararası bir kurumdaki 210 Ar-Ge çalışanı oluşturmaktadır. Ar-Ge bölümünde yapılan işlerin niteliği gereği ve çalışanların sahip olduğu özellikler itibarıyla evden çalışma uygulamalarına uygun oldukları kanaatine varılarak, Ar-Ge çalışanları araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmanın zaman baskısı ve pandemi koşullarının devamı niteliğinde bir ortamda yürütülmesi gerekçesi ile bir kurumda çalışan Ar-Ge çalışanları kapsamında yapılması, bu araştırmanın kısıtını oluşturmaktadır.

7.3.Veri Toplama Aracı ve Süreci

Araştırmada, nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Teknoloji ve inovasyon üreten uluslararası bir firmada, evden çalışan 210 Ar-Ge çalışanına, literatür araştırmasından elde edilen bulgulardan yola çıkılarak araştırmacı tarafından geliştirilen, katılımcıların demografik bilgilerinin ve evden çalışmaya yönelik görüşlerinin sorulduğu 32 adet kapalı uçlu soru sorulmuştur. Soruların oluşturulmasında, ilgili literatürde (Barrero ve diğ., 2021; Ipsen ve diğ., 2021; Kıcı, 2019) evden çalışma ile sıklıkla ilişkilendirilen değişkenlere (iş-özel yaşam dengesi, öznel iyi oluş, verimlilik, vb.) yer verilmiştir. Katılımcıların evden çalışmaya yönelik görüşleri, dokuz başlık altında toplanmıştır. Bunlar; "evden çalışmaya yönelik mevcut durum algısı (5 soru)", "evden çalışma ve iş-özel yaşam dengesi (5 soru)", "evden çalışma ve öznel iyi oluş (4 soru)", "evden çalışma ve bağlılık (3 soru)", "evden çalışma ve verimlilik (3 soru)", "evden çalışmanın performans değerlendirmeye ve kariyere etkisi (3 soru)", "evden

*Sorumlu yazar: esendilek@gmail.com

çalışma ve özlük hakları (4 soru)”, “evden çalışmanın tercih edilirligi (3 soru)”, “evden çalışmanın oluşturduğu kaygı (2 soru)” şeklindedir. Elde edilen bilgilerin analizinde, frekans ve yüzde analizler kullanılarak analiz edilmiştir.

8.BULGULAR

Araştırma teknoloji üreten uluslararası bir kurumun, 210 Ar-Ge bölümü çalışanından toplanan verilerle yürütülmüştür. Verilerin analiz edilmesi esnasında, katılımcılardan birkaçının, bazı soruları cevaplamadığı tespit edilmiştir Verilerin tablollaştırılması sürecinde, soruları cevaplayan katılımcıların sayısı belirtilmiş olup, katılımcıların yüzdeler oranları, sadece soruları cevaplayan katılımcılar arasında dağıtılmıştır. Soruları cevaplamayanlar katılımcıların yüzde oranları, yüzde hesaplamaya katılmamıştır. Tablo 2’de katılımcılara ilişkin demografik bilgiler sunulmaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Cinsiyet		Yaş		Medeni Durum		Çalışma Statüsü	
Kadın	n 102 % 49	30 yaş altı	n 96 % 45,6	Evli	n 126 % 40	Beyaz yaka	n 184 % 90
Erkek	n 106 % 51	30 yaş ve üstü	n 111 % 52,9	Bekar	n 82 % 60	Mavi yaka	n 22 % 10

Öğrenim Durumu		Ar-Ge’deki Görev		Ar-Ge’deki Kıdem	
Önlisans	n 11 % 5,3	Yönetici	n 23 % 11	1 yıldan az	n 12 % 6,2
Lisans	n 120 % 57,2	Araştırmacı	n 135 % 64,3	1-5 yıl arası	n 68 % 33
Yüksek lisans	n 65 % 31	Ofis hizmetleri	n 47 % 22,3	5 yıldan çok	n 126 % 60
Doktora	n 12 % 5,8				

Tablo 2’de evden çalışma uygulamalarına yönelik çeşitli bilgiler sunulmaktadır. Buna göre, örneklem dahilindeki Ar-Ge çalışanlarının %86’sının 1 yıldan uzun süredir evden çalıştıkları görülmektedir. Ancak buna rağmen, evden çalışma ile ilgili eğitim alanların oranı sadece %11,8 olup, katılımcıların %88’i bu konuda eğitim almadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların evden çalışmada geçirdikleri süre, bu konuda eğitim almak için yeterli zamanı tanımış olsa da Ar-Ge çalışanlarının büyük bir çoğunluğuna eğitim verilmemiş olması akıllara iki gerekçeyi getirmektedir. Bunlardan ilki, kurumların evden çalışmanın sürdürülmesi için eğitimi gerekli görmemeleri ya da bu durumu önemsememeleri olabilir. İkinci sebep ise, Ar-Ge çalışanlarının teknolojik ve internet altyapısı kullanma donanımlarının gelişmiş olması nedeniyle ayrıca bir eğitime ihtiyaç duyulmamış olması olabilir.

Tablo 3. Evden Çalışma Uygulamalarına Yönelik Mevcut Duruma Yönelik Bulgular

EVDEN ÇALIŞMA UYGULAMALARI					
Evden çalışma süreniz?					
6 aydan az		6 ay-12 ay		12 aydan çok	
f	%	f	%	f	%
16	7,7	12	6	179	86
Evden çalışma ile ilgili eğitim aldınız mı?					
Evet		Hayır			
f	%	f	%		
22	11,8	185	88,2		
Evden çalışmak için gerekli olan araç-gereç kurum tarafından sağlandı mı?					
Evet		Hayır			
f	%	f	%		
193	92,8	15	7,2		
Evden çalışma esnasında kurumla iletişim kurduğunuz kanal?					
İnternet		Telefon		İnternet ve Telefon	
f	%	f	%	f	%
3	1,6	3	1,6	202	96,2
Telefon ve internet ücretlerini kim karşılamaktadır?					
Kendim		Kurumum		Ortak	
f	%	f	%	f	%
202	97,2	2	0,95	3	1,43

Örneklem dahilindeki Ar-Ge çalışanlarının yaklaşık %93'üne işlerin yürütülmesi için gerekli ekipmanın kurum tarafından sağlandığı görülmektedir. Uzaktan çalışma düzenlemelerinde de belirtildiği üzere, gerekli araç-gerecin kurum tarafından karşılanıyor olması, bu konuda kurumun uzaktan çalışma düzenlemelerine uygun hareket ettiğini göstermektedir. Evden çalışma esnasında çalışanlar internet ve telefon kanallarını kullanmakta olup, katılımcıların %97'si bu ücretleri kendilerinin karşıladığını belirtmişlerdir.

Katılımcıların evden çalışmanın iş-özel yaşam dengesini nasıl etkilediğine ilişkin sorulara verdikleri yanıtlar Tablo 4'te sunulmaktadır. Buna göre, katılımcıların %57'sinin evde ayrı bir çalışma odası varken; %43'ünün ayrı bir çalışma odasının olmadığı görülmektedir. Evde ayrı bir çalışma mekanının bulunması, evin fiziki ortamından ve evle ilgili sorumluluklardan çalışanın kendisini izole edebilmesi için oldukça önemlidir. Bu nedenle, kanımızca, ayrı bir çalışma odası, iş-özel yaşam ayrımının yapılmasının en önemli koşullarından biri olarak değerlendirilebilir. Ancak katılımcıların büyük çoğunluğunun 1 yılı aşkın bir süredir evden çalışıyor olmasına rağmen, nerdeyse yarıya yakının halen ayrı bir çalışma odasının bulunmaması iş-özel yaşam dengesi, iş verimliliği açısından müdahale edilmesi gereken bir alan olarak değerlendirilebilir.

Tablo 4. Evden Çalışma ve İş-Özel Yaşam Dengesine Yönelik Bulgular

EVDEN ÇALIŞMA VE İŞ-ÖZEL YAŞAM DENGESİ					
Evde ayrı bir çalışma odanız var mı?					
Var		Yok			
f	%	f	%		
89	57	118	43		
Evden çalışma iş dışındaki sorumluluklarınızı yerine getirmenizde yardımcı oluyor mu?					
Evet		Hayır		Emin değilim	
f	%	f	%	f	%
190	91	7	3	11	6
Çalışma saati esnekliği (işe başlama ve bitirme saatlerini belirleme) düzenlemelerinden faydalaniyor musunuz?					
Sıklıkla		Bazen		Hiçbir zaman	
f	%	f	%	f	%
13	6,4	131	62,6	63	31
Çalışma yeri esnekliği düzenlemelerinden faydalaniyor musunuz? (Haftanın belirli günleri-her günü farklı bir yerden çalışabilmek)					
Sıklıkla		Bazen		Hiçbir zaman	
f	%	f	%	f	%
10	4,8	90	42,9	108	51,5
Evden çalışmada toplantılar, eğitim seansları vb. önemli olayları kaçırdığınız oldu mu?					
Evet		Hayır			
f	%	f	%		
10	5	200	95		

Katılımcıların %91'i evden çalışmasının, iş dışındaki sorumlulukları yerine getirmelerine yardımcı olduğunu belirtmiştir. Bu durum, evden çalışmanın iş-özel yaşam dengesini desteklediği şeklinde yorumlanabilir. Çalışma saati ve çalışma yeri esnekliğinin sıklıkla uygulanmadığı görülmektedir. Oysa ki, hibrit çalışma modelinin, yani çalışma saatlerinde veya çalışma mekanlarında esnekliğin sağlanması (mesai saati kavramının bulunmaması, belirli günler iş yerinde, belirli günler evde çalışma) çalışanların en çok tercih edeceği yeni çalışma modeli olarak görülmektedir (Esen, 2022).

Tablo 5'te evden çalışmanın, çalışanların öznel iyi oluşları ile olan ilişkisine yönelik bulgulara yer verilmiştir. Evden çalışma esnasında ailenin yanında olmayı avantaj olarak yorumlayanların oranın sadece %33, bunu avantaj olarak görmeyenlerin oranının %67 civarında olması, ailenin, bireye iş sorumluluğuna ilave diğer ailevi (çocuk bakımı, ev işleri, vb.) sorumlulukları yükleyici olmasından kaynaklandığı düşünülebilir. Ancak buna rağmen, katılımcıların çoğunluğu evde çalışırken daha rahat hissettiklerini, iş stresinin daha düşük olduğunu ve kendilerini daha az yorgun hissettikleri yönünde görüş bildirmişlerdir.

Tablo 5. Evden Çalışma ve Çalışanların Öznel İyi Oluşuna Yönelik Bulgular

EVDEN ÇALIŞMA VE ÖZNEL İYİ OLUŞ					
Evden çalışırken ailenizin yanında olmayı bir avantaj olarak görüyor musunuz?					
Evet		Hayır			
f	%	f	%		
67	33	140	67		
Hangi ortamda çalışırken daha rahat hissediyorsunuz?					
Evde		İşyerinde			
f	%	f	%		
188	90,7	19	9,3		
Hangi ortamda çalışırken iş stresinizin daha yüksek olduğunu düşünüyorsunuz?					
Evde		İşyerinde			
f	%	f	%		
16	7,3	192	92,7		
Hangi ortamda çalışırken kendinizi daha yorgun hissediyorsunuz?					
Evde		İşyerinde			
f	%	f	%		
14	7,7	191	92,3		

Evden çalışmanın kuruma ve işe olan bağlılık algısına ilişkin görüşlere ilişkin bilgiler Tablo 6'da sunulmaktadır. Buna göre, evden çalışma uygulamaları, Ar-Ge çalışanlarının kuruma ve işe olan bağlılıklarını olumsuz yönde etkilememiştir.

Tablo 6. Evden Çalışma ve Bağlılığa İlişkin Bulgular

EVDEN ÇALIŞMA VE BAĞLILIK					
Evden çalışmanın işe olan bağlılığınızı olumsuz etkilediğini düşünüyor musunuz?					
Evet		Hayır		Farketmedi	
f	%	f	%	f	%
8	4	181	87	18	8
Evden çalışmanın kuruma olan bağlılığınızı olumsuz etkilediğini düşünüyor musunuz?					
Evet		Hayır		Farketmedi	
f	%	f	%	f	%
9	4,3	183	87,2	16	7,7
Evden çalışmanın işe karşı yabancılaşmaya sebep olduğunu düşünüyor musunuz?					
Evet		Hayır		Farketmedi	
f	%	f	%	f	%
10	4,8	178	85	20	10

Tablo 7'de evden çalışmanın, çalışanların verimlilik algılarına yönelik görüşlerinin frekans ve yüzde dağılımları yer almaktadır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%93) evden çalışma sırasında işlerini aksatmadan yürütebildiklerini ifade etmelerine rağmen, iş verimliliklerini iş yerinde daha yüksek olarak algıladıkları görülmektedir. Bu durumun oluşmasında evden çalışma esnasında, iş verimliliğini azaltan evle ilgili faktörlerin bulunması (çocukların sorumluluğu, eşin sorumluluğu, yemek, temizlik gibi işleri

öteleyememe), iletişim altyapısından kaynaklanan sorunların olabileceği, çalışma arkadaşları ya da iş yapılan birimlerle yüz yüze iletişim kurulamamasından kaynaklanan sıkıntıların etkili olabileceği düşünülmektedir.

Tablo 7. Evden Çalışma ve Verimliliğe İlişkin Bulgular

EVDEN ÇALIŞMA VE VERİMLİLİK					
Evden çalışma sırasında işlerinizi aksatmadan yürütebiliyor musunuz?					
Evet		Hayır			
f	%	f	%		
19	93	12	7		
Hangi ortamda çalışırken zamanınızı daha verimli yürütebiliyorsunuz?					
Evde		İşyerinde		Her ikisinde de aynı	
f	%	f	%	f	%
56	27	69	33	82	40
Hangi ortamda çalışırken iş verimliliğinizi daha yüksek algılıyorsunuz?					
Evde		İşyerinde		Her ikisinde de aynı	
f	%	f	%	f	%
12	6	16	80	28	14

Tablo 8'de evden çalışmanın performans değerlendirmeye ve kariyere etkisine yönelik çalışan görüşlerine yönelik bulgular yer almaktadır. Genel olarak Tablo 8 incelendiğinde, çalışanların evden çalışma uygulamalarının kariyer ve performanslarının değerlendirilmesi konusunda olumsuz bir etkisi olmadığını düşündükleri yargısına varılabilir.

Tablo 8. Evden Çalışmanın Performans Değerlendirmeye ve Kariyere Etkisine Yönelik Bulgular

EVDEN ÇALIŞMANIN PERFORMANS DEĞERLENDİRME VE KARIYERE ETKİSİ					
Evden çalışmada yaptığınız işler yöneticiniz tarafından takdir ediliyor mu?					
Evet		Hayır		Emin değilim	
f	%	f	%	f	%
177	85	11	5	19	9
Evden çalışmanın terfi almanızı olumsuz yönde etkilediğini düşünüyor musunuz?					
Evet		Hayır		Emin Değilim	
f	%	f	%	f	%
13	6	173	84	22	10
Yöneticileriniz evden çalışma uygulamalarından yararlanan çalışanlara olumsuz tepki gösteriyor mu?					
Evet		Hayır		Emin Değilim	
f	%	f	%	f	%
14	6,7	177	84,3	17	8,10

Evden çalışma ve örneklem dahilindeki Ar-Ge çalışanlarının özlük haklarına ilişkin görüşleri Tablo 9'da yer almaktadır. Ortaya çıkan değerlendirmeler sonucunda, katılımcıların sigorta primlerinin yatırıldığı, işverene karşı sorumlulukların ve özlük haklarının bilindiği ifade edilebilir. Uluslararası ölçekte faaliyet gösteren kurumsal bir firmada çalışıyor olmasının özlük hakları konusundaki karşılıklı bilinç düzeyini arttırdığı düşünülmektedir. Katılımcıların %93'ünün ise işverene yazılı olarak yapılmış

evden çalışma sözleşmelerinin bulunmayışı, bu durumun geçici bir duruma özgü olduğu ya da henüz evden çalışma düzenlemeleri ile ilgili yeni iş yöntemlerinin netleşmediğini şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 9. Evden Çalışma ve Özlük Haklarına İlişkin Bulgular

EVDEN ÇALIŞMA VE ÖZLÜK HAKLARI					
Sigorta primleriniz kesintisiz yatırılıyor mu?					
Evet		Hayır			
f	%	f	%		
206	98	4	0,2		
Evden çalışmada işverene karşı sorumluluklarınızı biliyor musunuz?					
Evet		Hayır			
f	%	f	%		
206	98,5	4	1,90		
Evden çalışmada özlük haklarınızı biliyor musunuz?					
Biliyorum		Bir kısmını biliyorum		Bilmiyorum	
f	%	f	%	f	%
179	85,24	19	4,29	9	9,0
İşverenle yazılı olarak yapılmış evden çalışma sözleşmeniz var mı?					
Var		Yok			
f	%	f	%		
10	4,76	196	93,33		

Tablo 10'da yer alan bulgulara göre, katılımcıların evden ya da işyerinden çalışmanın daha fazla avantaj sağlayacağına yönelik çok net bir görüş birliğinde olmadıkları ifade edilebilir. İmkan verildiği takdirde, evden çalışmak istediğini belirten katılımcıların oranı %27 iken, ara sıra evden çalışmaya devam etmek istediğini belirten katılımcıların oranı yaklaşık %70'tir. Bu durum hibrit çalışma modelinin çalışanlar tarafından daha cazip ve avantajlı görüldüğü şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 10. Evden Çalışmanın Tercih Edilirliğine Yönelik Bulgular

EVDEN ÇALIŞMANIN TERCİH EDİLİRLİĞİ					
Hangisi daha avantajlı?					
Evde çalışmak		İşyerinde çalışmak		Kararsızım	
f	%	f	%	f	%
70	33,3	92	43,9	45	21,5
İmkan verildiği takdirde devamlı olarak evden çalışmaya devam etmek ister misiniz?					
Evet		Hayır		Arasına	
f	%	f	%	f	%
58	27,6	4	2	146	69,6
Daha düşük ücret verilse bile evden çalışmayı tercih eder misiniz?					
Evet		Hayır		Emin değilim	
f	%	f	%	f	%
22	10,5	155	73,8	28	13,4

Tablo 11'de evden çalışmanın çalışanlar üzerinde oluşturabileceği kaygılara yönelik bulgulara yer verilmiştir. Buna göre, katılımcıların büyük bir çoğunluğu, evden çalışmanın işlerini kaybetme korkusu oluşturmadığını ve genel olarak işe gitme ve geç kalma gibi kaygılarını azalttığını belirtmişlerdir.

Tablo 11. Evden Çalışmanın Oluşturduğu Kaygıya Yönelik Bulgular

EVDEN ÇALIŞMANIN OLUŞTURDUĞU KAYGI					
Evden çalışma yöntemi işinizi kaybetme korkusu oluşturmakta mıdır?					
Evet		Kısmen		Hayır	
f	%	f	%	f	%
6	4,7	11	5,3	189	91
Evden çalışma yönteminde işe geç kalma, işe gitme gibi kaygılarınızın azaldığını düşünüyor musunuz?					
Evet		Kısmen		Hayır	
f	%	f	%	f	%
192	92,4	11	5,3	5	2,3

Özetle evden çalışmanın mevcut durumu ve Ar-Ge çalışanlarının değerlendirmesiyle öznel iyi oluş, iş-özel yaşam dengesi, performans değerlendirme- kariyer yönetimi, verimlilik ilişkisine, vb. yönelik bulgular sunulmuş olup, bu bulguların alan yazında yer alan diğer bulgularla sentezlenmesine tartışmalar kısmında yer verilmiştir.

9. TARTIŞMA VE SONUÇ

Ar-Ge çalışanlarının bakış açılarıyla, evden çalışmanın iş-özel yaşam dengesi, psikolojik iyi oluş, bağlılık, performans ve kariyer değerlendirme, özlük hakları, kaygı gibi faktörler açısından değerlendirilmesinin amaçlandığı bu çalışma, teknoloji üreten uluslararası bir kurumdaki 210 Ar-Ge çalışanından elde edilen verilerle yürütülmüştür. Elde edilen veriler tanımlayıcı istatistikî analiz yöntemleri ile analiz edilmiştir.

Evden çalışma uygulamalarının mevcut durumuna incelendiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun 1 yılı aşkın süredir evden çalışıyor olmaları, evden çalışma yöntemlerine hakim olduklarını göstermektedir. Ancak katılımcıların sadece %11,8'inin bu konuda eğitim aldıklarını belirtmeleri, kurumun evden çalışmanın sürdürülmesi için eğitimi gerekli görmemeleri ya da bu durumu önemsememiş olma ihtimalinin sorgulanmasına neden olmaktadır. Ar-Ge çalışanlarının teknolojik ve internet altyapısı kullanım yeterliliklerinin olması nedeniyle ayrıca bir eğitime ihtiyaç duyulmamış olması ihtimali diğer bir gerekçe olarak düşünülmektedir. İşlerin yürütülmesi için ihtiyaç duyulan gerekli ekipmanın büyük oranda kurum tarafından sağlandığının belirtilmesi, kurumun bu konu itibarıyla uzaktan çalışma esaslarına uygun hareket ettiğini göstermektedir.

Evden çalışma ve iş-özel yaşam dengesi birlikteliği değerlendirildiğinde, çalışanların yarıya yakınının evlerinde çalışma odalarının olmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların evden çalışmayı uzun bir süredir deneyimliyor olmalarına rağmen, çalışma odalarının bulunmaması iş-özel yaşam dengesi, iş verimliliğini olumsuz açıdan etkilediği düşünüldükçe, kurumların bu alana müdahale etmek suretiyle iyileştirmeler yapmaya gayret etmesi önerilebilir. İş-özel yaşam dengesi ile evden çalışma uygulamalarının yarattığı sonuçlar açısından alanyazında farklı görüşler hakimdir. Bazı araştırmacılar, evden çalışmanın iş-özel yaşam dengesini olumsuz etkilediğini ifade ederken (Mustajab ve diğ., 2020;

Dockery ve diğ., 2020); bazı araştırmacılar tam aksini, yani evden çalışmanın iş-özel yaşam dengesi üzerinde olumlu etkiler oluşturduğunu ifade etmektedir (Rubin ve diğ., 2020). Sonuç olarak çalışmada elde edilen veriler, Ar-Ge alışanlarının, evden çalışmanın iş dışındaki sorumlulukları yerine getirmelerine yardımcı olduğu yönündeki görüşleri, evden çalışmanın iş-özel yaşam dengesini pozitif anlamda desteklediği şeklinde yorumlanmaktadır.

Elde edilen bulgular, örneklem kapsamındaki Ar-Ge alışanları için çalışma saati ile çalışma yeri esnekliğinin sıklıkla uygulanmadığını, ancak, hibrit çalışmaya imkan veren bu tip esneklik uygulamalarının çalışanlar tarafından sıklıkla tercih edildiği için kurumların bu uygulamaları daha fazla kullanmaları tavsiye edilebilir.

Evden alışma ve öznel iyi oluş ile ilgili algılar değerlendirildiğinde, katılımcıların büyük bir kısmı evde çalışmanın stresi azalttığı, daha az yorgun ve daha rahat hissettiklerini belirtmiş olmalarına rağmen, evden çalışmayı avantaj olarak görmeyenlerin oranının, evden çalışmayı avantaj olarak görenlere oranından, daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bu tezatlık ilişkisinde, evde çalışmanın bireye iş sorumluluğu dışında evle ilgili çocuk bakımı, temizlik, yemek vb. gibi işlerin sorumluluğunu yüklüyor olmasından kaynaklandığı yorumu yapılabilir.

Evden alışma ve bağlılık ilişkisinde çalışanlar, evden çalışmanın kuruma ya da işe olan bağlılıklarını olumsuz etkilemediğini belirtmişlerdir. İşe ve kuruma bağlılığın sürdürülmesi noktasında fiziksel yakınlıktan ziyade, arkadaşlık dostluk gibi manevi araçların ve maddi özendiricilerden daha etkili olacağı düşünölmektedir. Bu nedenle kurumlara özellikle evden çalışma gibi uzaktan çalışma yöntemlerinin kalıcı olarak benimsediği uygulamalarda, takım çalışması, gruplar halinde çalışma, liderlik gibi konulara özellikle önem verilmesi gerektiği tavsiye edilebilir.

Evden çalışmada çalışanlar, işlerini aksatmadan yürüttüklerini ancak, iş verimliliklerini daha düşük olarak algıladıklarını belirtmişlerdir. Bu durumun oluşmasında evden çalışma esnasında, iş verimliliğini azaltan evle ilgili faktörlerin bulunması (çocukların sorumluluğu, eşin sorumluluğu, yemek, temizlik gibi işleri öteleyememe), iletişim altyapısından kaynaklanan sorunların olabileceği, çalışma arkadaşları ya da iş yapılan birimlerle yüz yüze iletişim kurulamamasından kaynaklanan sıkıntıların etkili olabileceği düşünölmektedir. Uşen'in (2020) alışması da bu yargıyı destekler niteliktedir. Bu çalışmaya göre evden çalışmanın, verimlilik üzerinde etkili olduğu, yaş, cinsiyet, medeni durum, ebeveyn olmak, kıdem, iş özerkliği ve esneklik gibi pek çok değişkenden bahsedilmektedir.

Evden alışma ve özlük haklarına ilişkin elde edilen bulgulara göre, genel hatlarıyla işveren ve personelin karşılıklı şekilde özlük ile ilgili yükümlölükleri yerine getirdikleri görölmekle birlikte, katılımcıların neredeyse tamamına yakınının işverenle yazılı sözleşme yapmadıkları ortaya konulmaktadır. Bu durumun geçici bir duruma özgü olduğu ya da henüz evden çalışma düzenlemeleri ile ilgili yeni iş yöntemlerinin netleşmediğini şeklinde yorumlanabilir.

Katılımcılar arasında gelecekte evden çalışma uygulamalarının kalıcılığı ile ilgili avantaj ya da dezavantaj yaratması ile ilgili fikir birliği oluşmadığı, ancak imkan verildiği takdirde sürekli şekilde olmasa da ara sıra evden çalışmaya devam etmek istediğini belirten katılımcılar çoğunluktadır. Hibrit çalışma modelinin kalıcı bir çalışma yöntemi olarak çalışanlar tarafından tercih edilirliğini bulgularan araştırmalar ve araştırmacılar bulunmaktadır (Esen, 2021; Altig ve diğ., 2020; Barrero ve diğ., 2021). Bu durum hibrit çalışma modelinin çalışanlar tarafından daha cazip ve avantajlı görüldüğü şeklinde yorumlanabilir.

Bu konu hakkında çalışmak isteyen araştırmacılara, evden çalışma uygulamaları ile sektörel ilişkilerin ya da ihtiyaç duyulan yeni hukuki düzenlemelerin-iyileştirmelerin tespit edilebileceği daha detaylı araştırmalar yapmaları önerilmektedir. Uygulamacılara ise hibrit çalışma modellerinin yaygınlaştırılması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

Altig, D., Barrero, J. M., Steven, N. B., Davis, S.J., Meyer, D. B., Mihaylov, E. & Parker, N. (2020). Firms expect working from home to triple. *Macroblog*, 28 May.

Anadolu Haber Ajansı, Ar-Ge tasarım merkezleri ile teknoparklarda uzaktan çalışma 2022 sonuna uzatıldı. <https://www.ntv.com.tr/teknoloji/ar-ge-tasarim-merkezleri-ile-teknoparklarda-uzaktan-calisma-2022-sonuna-uzatildi,tfQmBdWqUkW-3aYUlyNhw>

Barrero, J. M., Bloom, N., Davis, S. J. (2021). Why working from home will stick. *Working Paper* No. 28731.

Dambrin, C. (2004), How does telework influence the manager employee relationship?. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 4(4).

Devlet İstatistik Enstitüsü (1990). Hanehalkı işgücü anketi sonuçları (1988 Ekim), Yay. No 1433, Ankara.

Dingel, J., & Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? *COVID Economics-Vetted and Real-Time Papers*, 3 April (1), 16–25. <https://cepr.org/sites/default/files/news/COVIDecon1%20final.pdf>

Dockery, M., & Bawa, S. (2020). Working from home in the COVID-19 Lock down. *Bank West Curtin Economics Centre Research Brief COVID-19*, 1-5.

Duran, A. E. (2021). “Evden çalışma” çalışanı sömürüyor mu?, DW, <https://www.dw.com/tr/evden-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fan%C4%B1s%C3%B6m%C3%BCr%C3%BCyor-mu/a-56581034>

Esen, D. (2022). Managing the remote workforce in the new normal, (Ed. Fatma İnce) *International Perspectives and Strategies for Managing an Aging Workforce*, IGI Global, ss. 160-177.

Eurofound. 2020. COVID-19 could permanently change teleworking in Europe. Dublin.

Eurostat, 2021-2020. How usual is it to work from home? <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210517-2#:~:text=In%202020%2C%2012.3%25%20of%20employed,5%25%20over%20the%20past%20decade.>

Freeman, D. (2003). Homeworkers in global supply chains. *Greener Management International*. 43, 110-120.

Fu, M., Kelly, A., Clinch, J. P., King, F. (2012). Environmental policy implications of working from home: Modelling the impacts of land-use, infrastructure and socio-demographics. *Energy Policy*, 47 (2012), 416-423.

Gibbs, M. Mengel, F. Siemroth, C. (2021). Work from home & productivity: evidence from personnel & analytics data on IT professionals. *SSRN Electronic Journal* - January 2021, 1-40.

Gratton, L. (2021). Managing people how to do hybrid right. *Harvard Business Review*, <https://hbr.org/2021/05/how-to-do-hybrid-right>

Güleyin, D. (2020). Evden çalışma sömürüyor mu?. *DW*, <https://www.dw.com/tr/evden-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fan%C4%B1-s%C3%B6m%C3%BCr%C3%BCyor-mu/a-56581034>

Kavi, E. & Koçak, O. (2010). Bilgi toplumunda evden çalışmanın etik boyutu. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 59, 69-88.

Kaya, M. & Doğan Burtan, B. (2016). Esnek çalışma modeli: ev eksenli çalışma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 15 (58), 1069-1099.

Kıcır, B. (2019). Evden çalışma: Özgürlük mü esaret mi?. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21 (1), 173-196.

Kırpık, C. (2004). Osmanlı devleti'nde işçiler ve işçi hareketleri (1876-1914). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Isparta.

Kıvanç, A. (2020). AR-GE' ciler ayda 12 gün evden çalışabilecekler. *Habertürk*. <https://www.haberturk.com/ar-ge-ciler-ayda-12-gun-evden-calisabilecekler-2882232-ekonomi>

Koç, Y. (2021). Evde çalışma, uzaktan çalışma. *Teori Dergisi*, <https://www.teoridergisi.com/uzaktan-calisma-konusunda-notlar>.

ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) (2020). *COVID-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu*, Cenevre.

Ipsen, C. Van Veldhoven, M., Kirchner, K., Hansen, J.P. (2021). Six key advantages and disadvantages of working from home in europe during covid-19. *International Journal of Environment Research Public Health*, 18, 1820-1840.

Lavinas, L., Sorj, B., Linhares, L., Jorge, A. (1999). Home work in Brazil: new contractual arrangements. *SEEDS Series on Homeworkers in the Global Economy, Working Paper*, No. 7, International Labour Office, Geneva.

Lee, M. (2014). *Leading Virtual Project Teams: Adapting Leadership Theories and Communications Techniques to 21st Century Organizations*, CRC Press: Boca Raton, USA.

Meşhur Alkan, F. (2010). Organizasyonların tele çalışmaya ilişkin tutumlarına yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 1-24.

Mogale, L., Sutherland, M. (2010). Managing virtual teams in multinational companies. *South African Journal Labour Relations*, 34, 7-24.

Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Working from home phenomenon as an effort to prevent covid-19 attacks and its impacts on work productivity. *The International Journal of Applied Business*, 4(1), 13-21.

Naktiyok, A., & İşcan, Ö. Faruk. (2003). İşgörenlerin evden çalışmaya ilişkin tutumları: Bireysel özellikler ve iş sürükleyicileri açısından bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6, 53-72

PwC (2021). *It's time to reimagine where and how work will get done*. PwC's US Remote Work Survey. <https://www.pwc.com/us/en/library/covid-19/us-remote-work-survey.html>.

PwC (2020, May 8). *TMT companies well-prepared for hybrid work model*. <https://www.pwc.com/us/en/industries/tmt/library/companies-prepared-for-hybrid-work-model.html>.

Resmi Gazete (2021). Uzaktan çalışma yönetmeliği, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/03/20210310-2.htm>

Raišiene, A. G., Rapuano, V., Varkuleviciute, K., Stachová, K. (2020). Working from home—who is happy? a survey of lithuania's employees during the covid-19 quarantine period. *Sustainability*, 12, 5332,1-21.

Raišiene, A.G., Jonušauskas, S. (2013). Silent issues of ict era: impact of techno-stress to the work and life balance of employees. *Journal of Entrepreneurship and Sustainability Issues*,1,(2) 108–115.

Rubin, O., Nikolaeva, A., Nello-Deakin, S., & te Brömmelstroet, M. (2020). *What can we learn from the COVID-19 pandemic about how people experience working from home and commuting?*.University of Amsterdam Press.1-9

Saltiel, F. (2020). Who can workfromhome in developing countries. *Covid Economics*, 7, 104-118

Smith, Jayne. 2020. One in three SMEs plan to increase flexible working after pandemic. *Insight*. <https://workplaceinsight.net/one-in-three-smes-plan-to-increase-flexible-working-after-pandemic/>

TBMM (Türkiye Büyük Millet Meclisi), (2003). 4857 sayılı iş kanunu, *Mevzuat* <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>.

Tumin, S. A. (2020). How common is workingfromhome? *Khazanah Research Institute Discussion papers*, 4/2020. 1-13.

OECD (2020). Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen?. https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135250-u15liwp4jd&title=Productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-COVID-19-era.

Öztepe, N. D. (2012) Ev eksenli çalışan kadınlar ve denizli örneği. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Tezi,. Ankara Üniversitesi, Ankara.

U.S. Bureau of Labor Statics, 2019, Workers who worked at home and how often they worked exclusively at home by selected characteristics, averages for the period 2017-2018, Table 3. Workers who worked at home and how often they worked exclusively at home by selected characteristics, averages for the period 2017-2018 (bls.gov)

Uşen, Ş. (2020). Covid-19 salgını döneminde “zorunlu” evden çalışma: iş ve özel yaşama etkileri, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İnsan Kaynakları Araştırma Merkezi*, 1-50.

Workland (2021). Değişen iş dünyası ve uzaktan çalışma istatistikleri, <https://www.workland.com.tr/tr/blog/uzaktan-calisma-istatistikleri/>

Zengin, T. (2020). Covid-19 salgınının iş gücü piyasalarına etkileri. *Kriter Dergisi*, 5 (50), <https://kriterdergi.com/ekonomi/covid-19-salgininin-is-gucu-piyasalarina-etkileri>.