

PAPER DETAILS

TITLE: Uzaktan Çalışma Yöntemi ve Bireysel Sosyalleşme: Çalışanların İş Ortamında Sosyal İlişkileri Üzerine Bir İnceleme

AUTHORS: Zeynep Akkus

PAGES: 152-164

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/4262661>



Uzaktan Çalışma Yöntemi ve Bireysel Sosyalleşme: Çalışanların İş Ortamında Sosyal İlişkileri Üzerine Bir İnceleme*

Zeynep AKKUŞ¹

¹ Bağımsız Araştırmacı, İstanbul, TÜRKİYE
Sorumlu Yazar: zeynepbeyazyolakkus@gmail.com

DOI: 10.57120/yalvac.1561116

Öz: Çalışma şekillerinin değişmesiyle birlikte çalışma sınırlarının genişlemesi, iletişimin farklılaşması, iş-yaşam dengesinin değişimi, ekiplerin farklılaşması ve yönetim tarzında yeni bir döneme geçilmiştir. İş dünyasında salgın sonrasında yaygınlaşan yeni çalışma modelleri farklı bir bakış açısı kazandırmış ve çalışma sürecinde avantaja çevirmiştir. Öncelikle uluslararası firmalar olmak üzere yerli firmalar çalışma modellerini değiştirmiş ve teknoloji yatırımları başlamıştır. Microsoft Teams, Google Meet, GoToMeeting, Zoom vb. gibi teknolojik platformların kullanılması için firmalar tarafından eğitimler verilmiş ve aktif olarak kullanılmaya başlanmıştır. Uzaktan çalışma sistemine geçiş ile teknolojinin daha etkin kullanımı önemlidir. Araştırmaya katılan katılımcıların uzaktan çalışma ile ilgili olumlu görüşlerinin olmasına rağmen, bireysel sosyalleşme açısından sorun yaşadıkları gözlenmektedir. İş ortamları çalışanlar için sosyal etkileşim ve bağ kurmalarına destek olan iş ortamını sağlamaktadır. Firmalar için gizli olan bu bağ ekip performansını etkilemekte birlikte sosyalleşme açıdan da önemlidir. Araştırmada uzaktan çalışma yönteminin uzaktan çalışan kişiler üzerindeki etkileri özellikle de iş ortamında sosyalleşmeleri üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bunun için nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Kartopu örneklem yöntemiyle veriler toplanmıştır. Araştırmada tekstil, iletişim, sağlık ve perakende gibi farklı üretim sahalarında çalışanlar ile görüşmeler yapılmış görüşmeler yapılmış ve veriler elde edilmiştir. Elde edilen veriler 2020 MAXQDA programı ile analiz edilmiştir. Yapılan çalışma sonucunda uzaktan çalışma yönteminin, çalışanın iş ortamındaki sosyal bağlarını ve ilişkilerini negatif etkilediği ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: *Uzaktan Çalışma, İnovasyon, Teknoloji, Sosyalleşme, Performans*

Remote Working Method and Individual Socialization: A Study on Employees Social Relations

Abstract: With the change in working styles, the expansion of working boundaries, the differentiation of communication, the change of work-life balance, the differentiation of teams and a new era in management style have begun. New working models that have become widespread in the business world after the epidemic have brought a different perspective and turned it into an advantage in the working process. Domestic companies, primarily international companies, have changed their working models and technology investments have begun. Microsoft Teams, Google Meet, GoToMeeting, Zoom etc. Trainings have been provided by companies for the use of technological platforms such as and they have begun to be used actively. With the transition to a remote working

system, more effective use of technology is important. Although the participants in the study had positive opinions about remote working, it was observed that they had problems in terms of individual socialization. Work environments provide a work environment that supports social interaction and bonding for employees. This bond, which is secret for companies, affects team performance and is also important in terms of socialization. The research examined the effects of the remote working method on people working remotely, especially on their socialization in the work environment. For this purpose, qualitative research method was used. Data was collected using the snowball sampling method. In the research, interviews were conducted with employees in different production fields such as textile, communication, health and retail, and data was obtained. The data obtained was analyzed with the 2020 MAXQDA program. As a result of the study, it was revealed that the remote working method negatively affects the social ties and relationships of the employee in the work environment.

Keywords: *Remote Working, Innovation, Technology, Socialization, Performance*

1. Giriş

2020 de yaşanan salgın nedeniyle öncelikle yaşam koşulları, sonrasında iş modellerinde değişiklikler olmuştur. Çalışma koşullarının farklılaşmasıyla birlikte, değişim zorunlu hale gelmiş ve çıktıları tüm iş hayatına yansımıştır. Uzaktan çalışma ile birlikte yeni çalışma modelleri hayatımıza girmiştir. Salgın ile başlayan uzaktan çalışma modeli, verimliliğinin ön plana çıkması ile salgın sonrasında da devam etmiştir.

İş hayatında birçok işletme çalışma modellerini değiştirerek yeni çalışma modelleri arayışına girmişlerdir. Uzaktan çalışmanın ilk uygulamaya başlaması ile iş dünyası tarafından benimsenmiş ve çalışanlar için motivasyon kaynağı olmuştur. Uzaktan çalışma, rahatlığı ve özgürlüğü ile dikkat çekmiş ve çalışanlar tarafından benimsenmiştir. Çalışan personellerin, rahatlık ve özgürlüğü ifade ederken diğerleri için sosyalleşmeden uzak kalmak olarak ifade edilmektedir. Birçok çalışan için farklı yorumlanan uzaktan çalışma genel anlamda esneklik ve rahatlığı ifade etmektedir. Bu ifade çalışma ortamı, ücret, yöneticiye görüşleri ve benzeri sebeplerden dolayı farklılık göstermektedir (Erafşar, 2022, s. 290-316).

Uzaktan çalışma, çalışma koşulları açısından bir alanda ayrılmaktadır. Uzaktan çalışma yönteminde işverenin sağladığı olanaklar ve kurum içerisinde oluşturulan iletişim önemli rol oynamamaktadır. İş yerinde oluşturulan arkadaşlık, iletişim, duygusal ve sosyal bağ açısından önem taşımaktadır. Uzaktan çalışma çalışanlar açısından avantaj gibi görülse de sosyal hayattan uzak olduğu için toplumsal bir yabancılaşmaya neden olabilmektedir (Fu., 2012, s. 415-420).

Uzaktan çalışma kurumdan ve iş ortamından uzaklaşıp bireysel bir yalnızlığa neden olmaktadır. Kurum içerisindeki iletişimin az olması sebebiyle kuruma olan bağımlılığın da azaldığı görülmektedir. Uzaktan çalışma eksik sosyalleşmenin yanı sıra işletmeye sosyal bağlılık açısından da önemlidir. Araştırmada uzaktan çalışma yöntemi ele alınırken çalışma ortamlarında bireysel sosyalleşmenin artı ve eksileriyle inceleyerek literatür araştırması değerlendirilmiştir. (Atalay 2012, s. 900).

2. Uzaktan Çalışma Yöntemi ve Gelişim Süreci

Salgın öncesinde çalışma yerleri ve iş ortamı alanları olarak adlandırdığımız bölümler daha net ifade edilmekteydi. Çalışma kavramının değişmesi ile konaklama yerlerinde para kazanılmaya başlanması ile birlikte yeni bir dönem başlamıştır. Sadece konaklama yeri ile sınırlı olmayan çalışma alanlarına “uzaktan çalışma” ifadesi kullanılmıştır. Uzaktan çalışma kavramının yeni başladığı dönemlerde, uzaktan çalışma sistemiyle yeni tanışan kurumlar tarafından zorluklar yaşanmıştır.

Çalışanlar ve işverenler açısından uzaktan çalışma sisteminin anlaşılması ve uygulamaya başlanması ile birlikte çalışma hayatına girmiştir. Uzaktan çalışma sistemi ile daha esnek ve özgür bir çalışma ortamı sağlamaktadır. Bireysel olarak bağımsız, evden, istenilen yerden çalışılması olarak ifade edilebilir. Çalışma ortamının sadece ev olması gerekli değildir. Uzaktan çalışma yöntemi genellikle evden çalışma ile karıştırılarak aynı anlamda kullanılmaktadır. Kavramsal olarak evden çalışma, daha esnek olması nedeniyle benimsenmektedir. (Karakoyun, 2016, s. 139-160).

Günümüzde, dijitalleşmenin hız kazanması ve yeni teknolojilerinin etkisiyle yeni iş model ve iş uygulamaları, zaman ve mekân sınırları esneklik katarak yaygınlaşmaktadır. İşletmeler, giderlerini düşürmesi ve verimliliğini arttırması gibi nedenlerden dolayı çalışanlarını daha çok uzaktan çalışmaya yönlendirmektedir. 2020 yılının Şubat ayında Türkiye’de patlak veren salgın ile birlikte, iş dünyasında uygulamaya giren uzaktan çalışma uygulamaları, çalışma hayatı için yeni bir dönem olmuştur. Teknolojik gelişmeler ve dijitalleşme ile çalışma hayatına yeni bir döneme geçiş yapılmıştır.

3. Uzaktan Çalışmaya ve Literatüre Genel Bakış

2020 yılların başında yaygınlaşmış uzaktan çalışma terimi, dijital iletişim, bilgisayar bilimleri gibi kavramlar ile yeni dönemin başladığını ifade etmektedir. Çalışma yaşamında özgürlük kazandıran uzaktan çalışma kavramı yer sınırlandırılması olmaksızın serbest alanlarda çalışma imkânı vermektedir.

Çalışanlar açısından uzaktan çalışma ortamının oluşturulması için ağ bağlantısı ve gerekli alt yapı ile çalışma olanağı sağlanmaktadır. İşletmeler de çalışanların teknolojiye dair yeteneklerini tespit edilmeli, tespitler çerçevesin de eğitim düzenlenmeli ve teknolojik düzeneklerin oluşturularak verimli bir hale getirilmelidir. Uzaktan çalışma, zaman esnekliği sayesinde iş-yaşam dengesini netleştirir ve özel hayata daha fazla zaman ayırma konusunda esneklik sağlamaktadır. Uzaktan çalışmanın avantajlarının yanında dezavantajları ile ilgili çalışmaların literatür de yoğunlukla tartışıldığı görülmektedir (Bozkurt, 2020: 100-105).

Yeni çalışma modeli, iş dünyasında yaşam tarzlarının gündeme getirmeye başlamıştır. Özellikle bireysel Özellikle bireysel yaşam modelini destekleyen çalışma modeli insanları yalnızlık, bireysel motivasyon düşüklüğü, düşük performans gibi iş yaşamındaki enerjiyi düşüren konular gündeme getirilmiştir. Salgın özellikle bireyler üzerinde önce iş sonra özel hayatı olumsuz etkilediği görülmektedir (Tutar, 2007, s. 130-132). Uzaktan çalışma daha esnek olarak algılsa da sürekli sisteme bağlanma zorunluluğu oluşturmakta ve çalışmada sürekliliği gereği çalışanları strese sokabilmektedir. Zamandan bağımsız ve esnek çalışma saatleri toplantılar çalışanlar üzerinde bitmeyen mesai kavramını oluşturmuş ve *online- zoom yorgunluğu* olarak ifade edilmeye başlanmıştır (Rogers, 2020) . İşletmelerin alt yapı olarak hazırlanmaya yeterli süre olmaması nedeniyle için uygulamalar zamanla öğrenilmiş ve çalışanlar tarafından benimsenmiştir. Uzaktan çalışma geleneksel olan ofis ortamının farklılaşarak çalışma hayatında değişikliklerinin görülmesi olarak ifade edilmektedir (Remote Year,2020).

Uzaktan çalışmanın çalışanlar üzerinde; sosyal bozulma, düzensiz çalışma saatleri ve ekip ruhunun azalması gibi etkiler yaratarak işten ve çalışmadan soğumaya yol açtığı değerlendirilmektedir. Özellikle kadın çalışanların evde olması durumunda zorluk derecesi artmakta ve uzaktan çalışmanın olumsuz etkisi olarak değerlendirildiği öne sürülmektedir.

4. Yöntem

4.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmada, uzaktan çalışma yönteminin katılımcılar üzerindeki etkilerini anlamak, onların bireysel sosyalleşmelerini ve bu yöntemin iş ortamındaki sosyal ilişkiler açısından avantaj ve dezavantajlarını ortaya koymak amaçlanmaktadır. Katılımcıları bireysel sosyalleşmesini ve uzaktan çalışmanın iş ortamındaki sosyal ilişkileri açısından avantaj ve dezavantajlarını ortaya çıkarmaktır.

4.2. Araştırma Deseni

Bu araştırma, İstanbul'da özel sektörde tekstil, üretim, sağlık ve turizm alanlarında faaliyet gösteren işletmelerde çalışan bireylerin sosyalleşme ile ilgili görüşlerini ele alan nitel bir araştırma desenidir. Veriler görüşme tekniği ile toplanmıştır. Fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Fenomenoloji nitel bir metodoloji olup, yaşanan deneyim ve bilgilerin birlikte aktarılmasıdır. (Creswell, 2020, s. 86). Araştırmada veri toplama yöntemi olarak görüşme ve röportaj tekniği kullanılmıştır.

4.3. Araştırmanın Katılımcıları

Çalışma grubu özel sektörde çalışan 20 kişiden oluşmaktadır. Görüşmelerin verimli ve kaliteli olması için katılımcı grupları 25-40 yaş aralığından seçilmiştir. Araştırma sorularının iyi yorumlanması için deneyim açısından 2 yılı doldurmuş çalışanlar tercih edilmiştir. Örneklem kartopu tekniği kullanılarak hazırlanmıştır. Kartopu örneklem tekniğinde araştırmacı ve görüşmeci işbirliği ile çalışmaktadır. Araştırmaya dâhil edilen sektörlerin seçilme nedeni ise, iş sahasının geniş olması ve bu alanda örnek bir çalışma yapma fırsatı bulunmasıdır. Derinlemesine bir analiz yapılabilmesi amacıyla katılımcı sayısı 25 kişi olarak belirlenmiş ve bu kişilerin sosyalleşme açısından incelenmesi hedeflenmiştir.

4.4. Veri Toplama Araçları ve Verilerin Analizi

Çalışmada katılımcılardan verileri elde etmek için yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuştur. Katılımcılar ile görüşme takvimleri oluşturulmuş ve görüşme formları toplanmıştır. Görüşmeler 2023 yılı Mart-Haziran aylarında tamamlanmış ve 40 dakika sürmüştür. Etik ilkeler gereğince katılımcılara önceden bilgilendirme yapılmıştır. Uzaktan çalışma uygulaması nedeniyle bazı katılımcılar ile zoom üzerinden görüşülerek görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerde katılımcıların onayı ile ses kaydı alınmış ve kayıtlar tekrar dinlenmiştir.

Araştırmaya katılanların yaş, eğitim, cinsiyet, deneyim ile ilgili bilgileri alınarak araştırmada kullanılmıştır. Araştırmadaki verileri 2020 MAXQDA programına aktararak analiz edilmiştir. Elde edilen bilgiler manuel kodlar ve öne çıkan kodlar oluşturmuştur. 2020 MAXQDA sisteminde ana kod ve alt kodlar olacak şekilde belirlenmiştir. Kişisel verileri koruma kanunu kapsamında katılımcıların korunması amacıyla katılımcılar Z harfine numara verilerek kodlandırılmıştır. Araştırmada uzaktan çalışma yönteminde bireysel sosyalleşme ve çalışanların iş ortamlarındaki sosyal ilişkileri incelenmiştir. Araştırmada uzaktan çalışma yönteminin katılımcılara yansımaları anlamak, katılımcıların sosyalleşmesi ve iş ortamındaki sosyal ilişkileri açısından avantaj ve uzaktan çalışmanın iş ortamındaki sosyal ilişkileri açısından avantaj ve dezavantajlarını ortaya çıkarmaktır.

4.5. Etik Kurul İzni

Yapılan bu araştırma Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulu tarafından 05.03.2024 tarihli 146/16 sayılı kararla etik olarak uygun görülmüştür.

5. Araştırma Bulguları

Çalışmada katılımcılara ait eğitimleri, çalışanların sayıları, cinsiyetleri, yaş ve aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 1

Katılımcıların Demografik Bilgiler

Katılımcı Kodu	Cinsiyet (K/E)	Yaş	Eğitim
Z1	K	42	Lise
Z2	K	35	Lise
Z3	E	27	Lise
Z4	E	39	Lisans
Z5	K	34	Lise
Z6	K	42	Yükseklisans
Z7	K	29	Lise
Z8	E	37	Ön Lisans
Z9	E	39	Lise
Z10	E	31	Ön Lisans
Z11	E	37	Lisans
Z12	E	28	Lisans
Z13	K	33	Yükseklisans
Z14	E	28	Lise
Z15	E	30	Lisans
Z16	K	48	Lise
Z17	E	31	Lisans
Z18	K	28	Lisans
Z19	K	25	Lise
Z20	E	29	Ön Lisans

Tablo 1’de görüldüğü üzere katılımcıların 9’u kadın, 11’i erkektir. En küçük yaşa sahip olan katılımcı 25 iken, en büyüğü 48 yaşındadır. Katılımcılardan 9’u lise mezunu, 3’ü ön lisans mezunu, 6’sı ise lisans mezunu, 2’si ise Yüksek Lisans mezunudur.

Araştırmaya katılan katılımcıların görev tanımları ve yetkinlikleri analiz edilerek “*Meslek Dağılımı*” Tablo 1’de aktarılmıştır.

Tablo 2

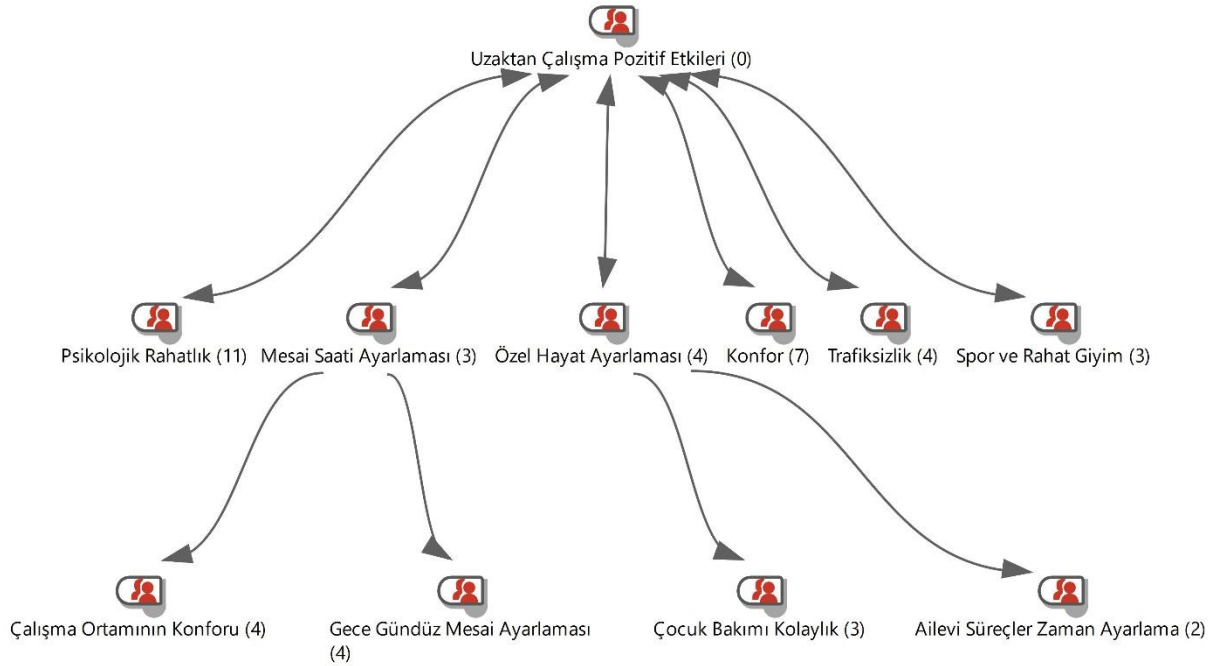
Meslek Dağılımı

Katılımcı Kodu	Meslek Dağılımı Kişi Sayısı
İnsan Kaynakları Departmanı	3
Arge	3
Üretim	2
Satış Uzmanı	2
Müşteri Temsilcisi	2
Muhasebeci	3
Bilgi İşlem	1
Dış Ticaret	4

Katılımcıların iş tanımlarına göre görev dağılımı, insan kaynaklarında 3 kişi, arge 3 kişi, üretim 2, satış uzmanı 2, müşteri temsilcisi 2 kişi, muhasebeci 3 kişi, bilgi işlem 1 kişi, dış ticarete 4 kişi olduğu görülmektedir.

Şekil 1

Uzaktan Çalışmanın Pozitif Etkileri



Araştırmaya katılan katılımcılara birinci olarak uzaktan çalışmanın çalışma hayatında iş ve yaşam performansını nasıl etkilediği ve avantajları sorulmuştur. Katılımcılar uzaktan çalışmada pozitif etkilerini temasına Şekil 1’de yer verilmiştir.

Z1: “Satış uzmanı olarak çalışmaktayım. Uzaktan çalışmanın satış sektörünü için önemli olduğunu düşünmekteyim. Çalışma mekânını bazen ben bile ayarlayabilirim. Hatta müşteriyle dışarıda bile görüşüyoruz.”

Z12: “Uzaktan çalışma son dönemlerde çok fazla yayılmaktadır. Ama çalıştığınız kurumun görüşlerinin önemli olduğunu ve teknolojik alt yapının hazır olması gerekmektedir.”

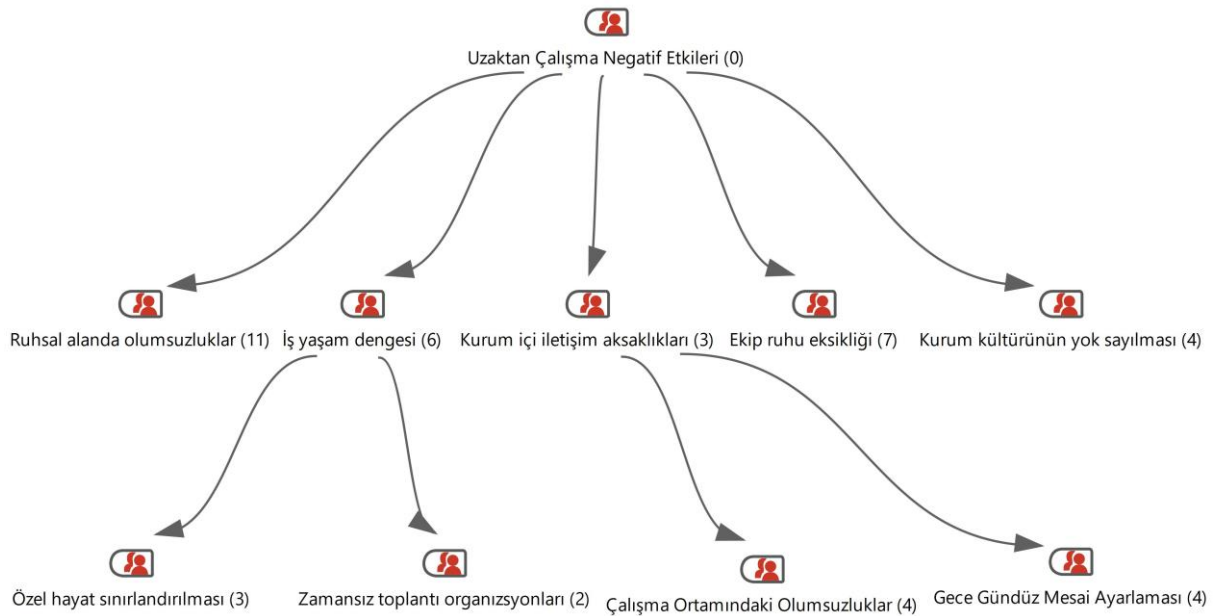
Z8: “Sektöre bağlı çalışma şekilleri tekrar gözden geçirilmeli ve kanunlar düzenlenmelidir. Uzaktan çalışma şekilleri gibi kanunları da değiştirmelidir. Özellikle özel hayata önem vermeye başladık. Çalışma ortamımıza biz karar verebiliriz.”

Z17: “Dünya farklı bir noktaya gidiyor. Özellikle salgın ile birlikte gündeme geldi. Teknoloji ve uzaktan çalışma değişimin başında gelmektedir. Uzaktan çalışma sayesinde işyerlerinde teknoloji ve kıyafet devrimi oldu. Teknolojiyi önce işyerleri öğrenmeli sonra çalışanlar.”

Z5: “Bazen özel işimiz olduğunda zaman ayırabiliyoruz ve daha sonra ilerleyen saatlerde telafi edebiliyoruz. Gerçi bu durum bazen gece ve gündüz dengesini bozmakta ama özel işler için verimli oluyor.”

Şekil 2

Uzaktan Çalışma Negatif Etkileri



Araştırmaya katılan katılımcıların uzaktan çalışma ile ilgili negatif görüşleri sorulduğunda 11 kez ruhsal alanda olumsuzluklar, 6 defa iş yaşam dengesi, 3 defa kurum içi iletişim aksaklıkları, 7 defa ekip ruhu eksikliği, 4 defa ise kurum kültürünün yok olmasının tekrarlandığı görülmektedir. İfadelerden bazıları aşağıda verilmiştir;

Z4: “Sürekli toplantıya girmekteyiz. Bir toplantıdan diğerine geçiyoruz ve işlerimi akşam yapmak zorunda kalıyoruz. İş yerinde olsak mesaiye kalmak gibi zor oluyor.”

Z13: “ Bazı ekip üyelerimiz iş yerine gidip ortamı kokluyorlar. Bu şekilde yöneticiler ile daha iyi iletişim kurmuş oluyorlar. Uzaktan çalışanlar sanki dışlanıyor ve ekip dışı gibi oluyor. Hani sigara içmeyenler firma dedikodularını bilmez ya onun gibi bir süreç oldu. Ekip ruhunu bozduğunu düşünüyorum.”

Z19: “ Özel hayat diye bir kavram kalmadı. Yöneticim gün içinde uzaktan çalışmadaki boşlukları zamansız toplantılar düzenleyerek rahatsız edilmekteyiz. Toplantı organizasyonlarında daha önce müsait olup olmadığımız sorulurdu ama uzaktan çalışmada hiç öneri alınmadan toplantı organize edilmektedir.”

Z2:” Uzaktan çalışma yüzünden yaratıcı düşünce tarzım gitmek üzeredir. Eskiden sürekli projeler üretir ve inovasyon peşinde koşardık. Şimdi ise teknoloji ne diyorsa onu yapıyoruz.”

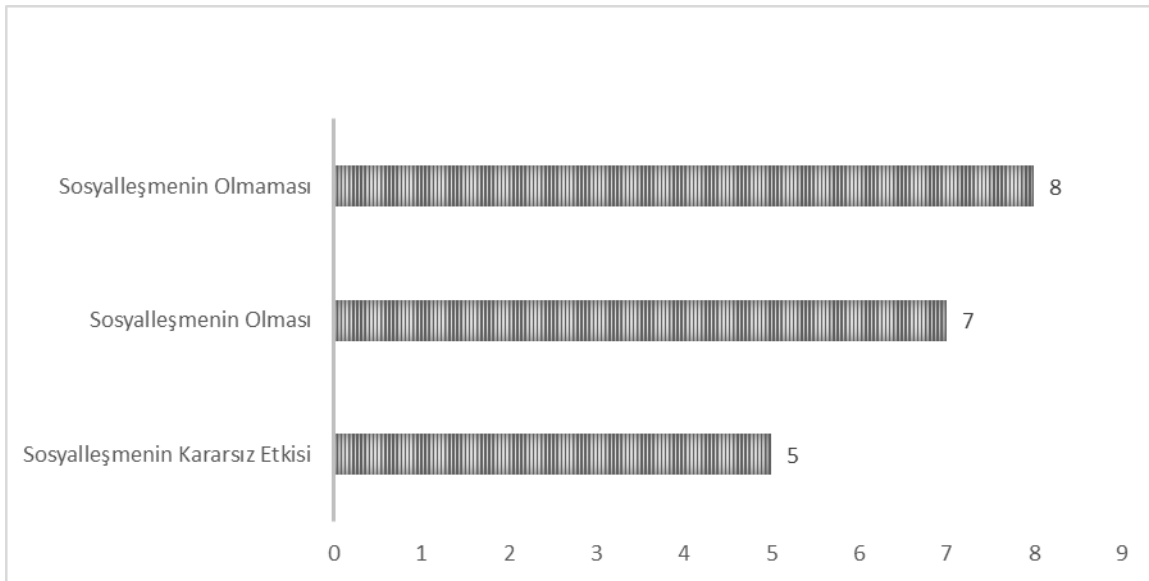
Z13: “ Herkesin evi müsait olmadığı içi bazı psikolojik sorunlar çıkmaktadır. Özellikle bu süreçte evden çalışma yüzünden boşanan arkadaşlarım oldu. Evde olunca eşi ile sürekli kavga etmek ve kendini işe verememektedir. Bazen evden çıkmak ruhsal açıdan daha sağlıklı oluyor.”

Z8: “Uzaktan çalışma ile birlikte çalışma yerindeki olumsuzlar eve taşınmış gibi oldu. Çalışma ortamında nasıl kümeleşme var ise uzaktan çalışma ortamında da kümeleşmeler olmaktadır. Özellikle toplantı zamanlarında insanlar ayrıca yazışma yaparak toplantıyı sabote edebiliyorlar. Aslında masadaki olumsuzluklar online ortama taşındı. Tek farklı online anlaşılmıyor. Teknolojide yenilik olmalı ve bunun eğitimi verilmedir.”

Araştırmaya katılımcılara uzaktan çalışma ve sosyalleşme bakış açısını ile ilgili soru sorulmuştur. Verilen cevaplarda “Katılımcıların Uzaktan Çalışma Konusundaki Sosyalleşme Bakışı Kodlu- Temelli Frekans Grafiği” başlığı Şekil 3’de verilmiştir.

Şekil 3

Katılımcıların Uzaktan Çalışma Konusundaki Sosyalleşme Bakışı Kodlu- Temelli Frekans Grafiği



Katılımcıların uzaktan çalışma konusundaki sosyalleşme analizinde 8 kişinin uzaktan çalışmanın sonunda sosyal bir ortamdan sosyalleşmenin gözlenmediği, 8 kişinin sosyal ortamlarda olduğu, 5 kişinin ise sosyalleşmenin kararsız etkisi gözlenmiştir. İfadelerden bazıları şekildedir:

Z15: “ Çoğu zaman mesai bittiğinde görüşme imkânı olamamaktadır. Şayet bir konu var ise telefon ile görüşüyoruz.”

Z8: “Uzaktan çalışma olduğu için yeni işe başlayan birçok kişiyi tanımıyorum. Farklı departman da olursa hiç tanımıyorum. Sadece yeni gelen kişileri duyurulardan takip ediyoruz”

Z16: “ Firmada çalışan kişileri tanımıyorum. Bir organizasyon olunca görme fırsatım oluyor. O zaman da aidiyet olmuyor.”

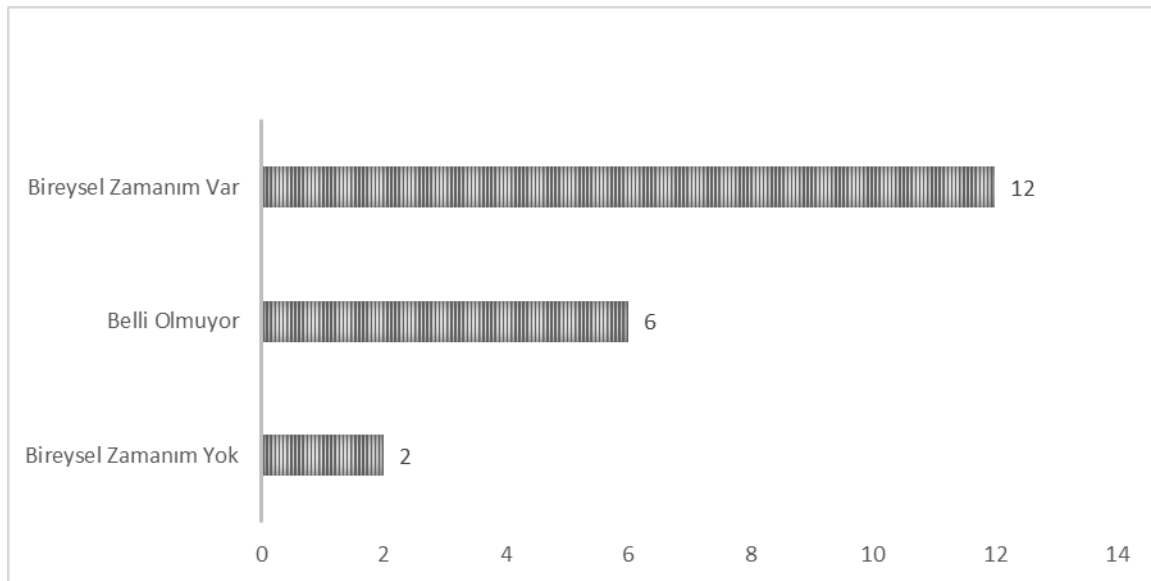
Z11:“Ekip üyelerinin çoğunu tanımıyoruz. Ofis günlerinde belki görüşürüz diye düşündüğümde vardiyalarımız uymuyor. Sosyalleşme imkânı bulamıyoruz aslında birbirimizi de tanımıyoruz.”

Z6: “ Aynı şirkette 8 yıldır çalışmaktayım. Salgın öncesindeki çalışma arkadaşlarımla hala görüşüyorum. Salgın sonrasında kimseyi tanımıyorum. Tanımadığım birçok kişi var. Bazen firma yemekleri oluyor ama birbirimizi tanımadığımız için sosyalleşme olmamaktadır.”

Araştırmaya katılan katılımcılara dördüncü olarak bireysel zaman algıları ve bireysel keşifleri sorulmuştur. Doğru sosyalleşme için kendilerini tanıma algısının belirlenmesi amaçlanmıştır. Sorulan soru ile “ Bireysel Zaman Algısı Kodlu Bölüm Temelli Frekans Grafiği” Şekil 4’te yer verilmiştir.

Şekil 4

Bireysel Zaman Algısı Kodlu Bölüm Temelli Frekans Grafiği



Katılımcılara bireysel zaman algısı sorulduğunda 12 kişi bireysel zamanının olduğunu, 6 kişi bireysel zamanının belli olmadığını, 2 kişi ise bireysel olarak kendisine hiç zaman ayırmadığını belirtmiştir. Katılımcıların çoğu bireysel zaman konusunda kendilerine zaman verdikleri yönündedir. Uzaktan çalışma sayesinde ulaşım ve bireysel bakım ile ilgili çok zaman harcamadıkları için vakitten tasarruf ettiklerini belirtmişleridir. Katılımcıların ifadelerinde;

Z11:“Uzaktan çalışma sayesinde hiç makyaj yapmıyorum. Özellikle giyim konusunda çok tasarrufum oldu. Sadece maddi değil zaman anlamında da tasarruf ediyorum.”

Z3:“Büyükşehir de yaşadığım için trafik çok büyük bir sorun. Özellikle uzaktan çalışma ile trafikte geçecek zaman bana kalmaktadır. Hem stresi hem de maddi kayıplarını düşünürsek bana avantajlı gelmektedir. Zaman bana kalmaktadır.”

Z16:” Uzaktan çalışma sayesinde teknoloji öğrendim. Yoksa geride kalacaktım”

Z17: “Belli aralıklarla değişkenlik göstermektedir. Zaman ayırdığım ya da ayırmadığım zamanlar oluyor. Bazı dönemlerde o kadar çok işim oluyor ki kendimi kaybediyorum. Bazen de vakit buluyorum. Aslında işin yoğunluğu ile ilgili oluyor.”

Z19: “ Zaman kalıyor ama bana gelene kadar zaman kalmıyor. Sürekli farklı bir iş çıkıyor ve onun peşinde oluyorum. Çocuğun okulu, kursu, alışveriş derken uzaktan çalışmada kalan zaman etrafıma harcıyorum ne yazık ki..”

Z1: “Büyükşehir insanın en büyük sorunu trafik olunca haklı olarak trafikte geçmeyen zaman kazanımdır olarak görülmektedir.”

Z4: “Uzaktan çalışma yapınca çevrem çalışmadığımı düşünüyor. En önemlisi de eşimden aldığım tepkidir. Evin işlerini sürekli bana yüklüyor. Ofiste olsam bu durum değişebilir diye düşünüyorum.”

Katılımcılara uzaktan çalışma ile ilgili sorular sorulduğunda verilen cevaplara istinaden birtakım analizler yapılmıştır. Analizler çerçevesinde kelime frekans analizi oluşturulmuştur. Kelime frekansında “Uzaktan Çalışma Yönteminde Bireyin Sosyalleşmesi Üzerindeki Etkileri” ne yönelik anahtar kelimeler belirlenmiştir. Kelime bulutu Şekil 5’da gösterilmektedir.

Şekil 5

Kelime Bulutu



Katılımcılara uzaktan çalışma ile ilgili kelime frekans analizinde “ uzaktan çalışma (94), toplantı(72), mesai(65), bireysel(63), sosyalleşme (54) kelimeleri kullanılmıştır. Çalışmada en çok frekans uzaktan çalışma kelimesi en çok vurgulanmaktadır. Stres (45), zaman (32), zorluk (31), fırsat (25), ekip(24) ifadeler de yoğun şekilde kullanılmıştır.

6. Sonuç ve Öneriler

21. yüzyılda modern iş hayatındaki yeniliklerle birlikte yeni çalışma modelleri iş dünyasına girmiştir. Yeni modellerden birisi olan uzaktan çalışma modeli iş hayatında büyük bir dönüşüme neden olmuştur. Uzaktan çalışma modeli, salgın ve uzaktan çalışma teknolojilerinin gelişimi gibi etkenlere bağlı olarak gelişmiş ve salgınla birlikte yaygınlaşmıştır (Acar, 2020, s. 480). İnsan sağlığının birinci sırada olduğu salgın döneminde, uzaktan çalışma hem işveren hem de çalışan için birden fazla anlam barındırmaktadır. Hem çalışan açısından, hem de işveren açısından birçok kalemde tasarrufu yansıtmaktadır. Çalışmanın yapıldığı sektördeki meslek gruplarının aktarımına göre satış danışmanı ve müşteri temsilcilerinin diğer mesleklerden daha fazla iletişim kurdukları görülmektedir. Araştırma sorularında satış danışmanı ve müşteri temsilcilerinin birbiriyle örtüşen cevaplar verdiği gözlenmektedir. Ortaya konulan analizlerde uzaktan çalışmanın en pozitif yönü olarak zaman yönetiminde esnek olması, dış etkilerden korunma fırsatı, konforlu bir çalışma ortamının ve en önemlisi aile ile daha uzun süreler birlikte olma avantajı olduğu tespit edilmiştir. Büyükşehirdeki en büyük sorunlardan biri olan trafik sorununu çözmek için önemli bir fırsat sunulmuştur. Uzaktan çalışma avantajları göz önüne aldığımız zaman tercih edilen bir çalışma modeli olmaktadır. Uzaktan çalışmayı avantaj olarak gören Türkmendağ’ın (2020) yaptığı çalışmada çalışan için birçok avantajı öne sürmüştür. Özellikle giyimde özgürlük ve stresin olmadığı bir yaşam tarzının mevcut olduğunu belirtmişlerdir. Negatif açıdan değerlendirildiğinde ise, çalışanlar arasında iletişimdeki yetersizlikler, fiziksel ve psikolojik yönden olumsuzluklar, çalışma yerine karşı aidiyet hissinin zayıflaması, özel yaşam ve iş hayatı arasındaki çizgilerin bulanıklaşması olarak ifade edilmektedir (Akıncioğlu, 2020, s. 10).

Uzaktan çalışma planının hayata geçmesi için birden fazla bileşenin aktif olması gerekmektedir. Çalışanların uzaktan çalışma sistemine uyum yeteneğinin olması ve işveren tarafından teknolojinin takibi ve uygulanabilirliği oldukça önemlidir.

İnovasyon, teknoloji ve uzaktan çalışma arasında güçlü bir bağ bulunmaktadır. Sosyalleşmenin eklenmesi, çalışma koşullarını daha yenilikçi ve idealist bir perspektiften yansıtarak, bireylerin iş yaşamında daha tatmin edici ve verimli bir deneyim elde etmelerine katkı sağlanmaktadır. Uzaktan çalışma sisteminde inovasyon ve teknolojinin kullanımı ile işvereni olumlu etkilemiştir. Çalışma sisteminde teknoloji ve dijitalleşmeyle artan teknoloji kullanımından dolayı uzaktan çalışmada maliyet tasarrufu sağlamıştır. Teknolojik uyum sürecinde eğitimler verilmeli ve çalışanlar açısından uzaktan çalışmayı desteklemelidir. Katılımcılar, uzaktan çalışmanın inovasyon üzerindeki etkisi konusunda eleştirel bir bakış açısına sahiptir. Araştırmada uzaktan çalışma sistemi inovasyon sürecini olumsuz etkilediği görüşü bildirilmiştir. Teknolojinin sınırsız kullanımı “*uzak inovasyon*” yapılmasına sevk etmiş ve ruhunun olmadığı belirtilmiştir.

Araştırmanın bulgularına göre, uzaktan çalışma sistemi hazırlık yapılmadan ve aniden uygulanması sistem sorunlarını ortaya koymaktadır. Uzaktan çalışma sisteminde alt yapı ve sosyal sistemde olan eksiklikler için uygulama aşamasında bazı çözümler tavsiye edilebilir. Öneri olarak şirketlerde çalışan personeller için psikoloji ve iletişim aktivitelerinin artırılması gelmektedir. Firma tarafından ücretsiz olarak organize edilecek olan aktiviteler online sistemde ve canlı sistemde gerçekleştirilebilir. Örnek olarak; çalışanlar için zihin ve bedeni dinlendirme programları, duygu paylaşım grupları, yoga ve egzersiz programları, kariyer gelişim atölyeleri ve sanat terapisi gibi ücretsiz programlardan yararlanabilir.

Sonuç olarak değerlendirildiğinde firmalar hedefleri ve sistem alt yapıları gözden geçirmelidir. Uzaktan çalışma ile ortaya çıkan sorunlar ile baş etmek için haftanın ve ayın belirli günlerinde hibrit ve ofis ortamında çalışma organize edilebilir. Sosyalleşmenin ve kuruma olan bağlılığın çalışanlar tarafından arttığını izlenebilir. Ekip üyeleri arasındaki sosyal denge için, departman içerisinde stratejiler ve sonuçlar paylaşılmalıdır. Firma tarafından ekip üyeleri belirli takvimler ile bir araya gelerek (yüz yüze) geri bildirim mekanizma programları düzenlenebilir.

Uzaktan çalışma sistemi fiziksel sıkıntıların giderilmesi için işveren tarafından imkânlar sağlanmalıdır. İşçi sağlığı ve güvenliği kapsamında ofis ortamında sağlanan birçok araç gereç uzaktan çalışma ortamında da sağlanmalıdır. Ayrıca uzaktan çalışmada sosyalleşmeyi olumsuz etkileyen bir madde ise; uzun çalışma saatlerinin sonunda molaların kullanılmadığı aktarılmıştır. Mesai saatlerinin uzaması ve bitmeyen toplantılar uzaktan çalışmaya negatif bir etki yaratmaktadır. Uzun süren çalışma saatleri çalışanları sosyalleşmelerini ve bedensel sağlıklarını olumsuz etkilemektedir. Uzaktan çalışmada sosyal ilişkileri artırmak aynı zamana aidyet ve performansı da olumlu etkilemektedir. Daha esnek sosyal etkileşim alanları oluşturularak çalışanlar arasında motivasyon sağlanmış olur.

Araştırmanın sonucunda, uzaktan çalışma yönteminin sosyalleşmeye negatif bir etki yaptığı gözlenmektedir. Uzaktan çalışma sisteminin, ekip ruhunu zedelediği ve performansı olumsuz etkilediği görülmektedir. Uzaktan çalışmanın en önemli negatif etkisi ise sosyalleşme sorunu olduğu göstermektedir. İletişimdeki boşluklar, motivasyon kaybı ve bağlılık problemleri uzaktan çalışmanın en önemli başlıkları olarak belirlenmiştir. Ekip

ruhunun oluşmasının en önemli sebebi olarak çalışanların sosyal bağlarının olmaması ve ekip üyelerini tanımamasından gelmektedir. Aralarındaki bağ e-posta yoluyla kurulmakta ve sanal bir duygu yönetilmektedir. Şirket kültürü bünyesinde oluşturulacak organizasyonlar ve aktiviteler sayesinde çalışanlar arasında bağ kurularak sosyalleşme artacaktır. Katılımcıların bir bölümü uzaktan çalışmayı olumlu olarak anladıklarını belirtse de; çoğunluğu uzaktan çalışmanın sosyal anlamda bireyi olumsuz etkilediğini paylaşmıştır. Araştırma verileri de bu yönde bulunmaktadır.

Uzaktan çalışma sistemi maliyetler açısından düştüğünde işverenler tarafından olumlu karşılanmaktadır. Çalışanlar için ise sosyal anlamda olumsuz bir çalışma şekli olarak ifade edilmektedir. Uzaktan çalışma birey üzerinde sosyal ortamlarda yaşadıkları endişe ve korkuyu arttırdığı ifade edilmektedir. Sosyal ortam korkusunun artması ile ofis ortamında tekrar çalışma olanağı ile bireyde sıkıntılar yaşanabilmesi ön görülmektedir. Çalışanlar için iş değişikliği sonunda oryantasyon sürecinin zorlu olduğunu düşünerekten, uzaktan çalışmadaki tek kişi olarak çalışmanın sonucunda sosyalleşmek daha da karmaşık hale gelecektir. Uzaktan çalışmanın çalışanlar üzerinde sosyal etkisinin negatif etkilerini azaltmak için sosyal aktivitenin artırılması ve hibrit sisteminde kullanılması önerilmektedir. İşbirliğine dayalı hedef odaklı projeler çalışanlar ve firma arasında bağların derinleşmesine yardımcı olabilir. Araştırmanın sonuçları ve önerileri, gelecekteki çalışmalar için faydalı bir kaynak teşkil etmesi beklenmektedir

Kaynakça

- Acar, A. C. (2020). COVID-19 krizinin istihdam ve çalışma yöntemlerine etkisi. Şeker, M., Özer, A., & Korkut, C. (Ed.). *Küresel salgının anatomisi insan ve toplumun geleceği* içinde (s. 480), Türkiye Bilimler Akademisi.
- Akıncıoğlu, R. (2020). *İnsan kaynakları aktiviteleri ve karlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: BIST-100 şirketleri üzerine bir araştırma*. [Yüksek Lisans Tezi]. Kırklareli Üniversitesi.
- Atalay, A. (2012, Nisan12-15). *Bireylerin sosyal algı ve sosyalleşme düzeylerinin gelişiminde rekreasyonel uygulamaların önemi*. Antalya: I. Rekreasyon Araştırmaları Kongresi Bildiri Kitabı, 900
- Erafşar, R. B. (2022). Türk iş hukukunda evden çalışma. Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, (1), 290-316.
- Bozkurt, V. (2020), "Working During a Pandemic: Economic Concerns, Digitalization, and Productivity", The COVID-19 Pandemic and Its Economic, Social, and Political Impacts, 100-105.
- Creswell, J. W. (2020). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*, (Çev. Ed: Bütün, M. & Demir, S.B.). Siyasal Kitabevi.
- Fu, M., Kelly, J. A., Clinch, J. P., & King, F. (2012). Environmental policy implications of working from home: Modelling the impacts of land-use, Infrastructure and Sociodemographics. *Energy Policy*, 47, 415–420.
- Karakoyun, F. (2016). Home ofis-evden çalışma-yöntemi ve vergi hukukundaki düzenlemeler. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(29), 139-160.
- Tutar, H. (2007). Katı olan her "iş" sanallaşıyor veya işgörenin artan yalnızlığı üzerine: Kuramsal bir yaklaşım. *İş Güç The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 9(2), 130-132
- Rogers, Y. (2020), "Is Remote the New Normal? Reflections on Covid-19, Technology, and Humankind", *Interactions*, Vol. 27, No. 4, 40–42.
- Remote Year. (2020). What is remote work? <https://www.remoteyear.com/blog/what-is-remote-work> Erişim Tarihi: 2.08.2021.