

SUNUŐ

Uzaktan alıŐma ya da evden çalışma, uzun bir süredir işletmelerin deneyimledikleri ve özellikle Batı toplumlarında hızla yaygınlık kazanan bir esnek çalışma modelidir. Evden alıŐma, son yıllarda akademik yazında alternatif çalışma modeli olarak daha da çok yer almaktadır. İnternetin yaygın kullanımı, masa baŐında iş yapan çalışanın fiziksel olarak işyerinde olması ihtiyaını ortadan kaldırmıŐtır. Özellikle teknik destek, ağrı merkezi gibi çalışma alanlarında ülkemizde de yaygınlaşan bu modelde etkinliğin sağlanabilmesi için çevresel unsurların dikkatli bir Şekilde incelenmesi gerekmektedir. Bu tarz çalışma sisteminin başarısı için, bazı teknik ve sosyal düzenlemelerin yapılarak gerekli ortamın hazırlanması önemlidir. Ancak, Covid 19 nedeniyle zorunlu olarak yapılan evden çalışma için, gerek işletmeler gerek çalışanlar ön hazırlık yapabilme Şansına sahip olamamıŐlardır.

Bu rapor; 27 Mayıs 2020 tarihinde zorunlu uzaktan çalışma ortamında farklı deđiŐkenlerin birbirleri üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla baŐlatılan ve 22 Haziran 2020 tarihine kadar yürütülen online anketin sonucunda elde edilen araştırma bulgularının değerlendirilmesiyle ortaya konulmuŐtur. Araştırmanın sonuçlarının, ülkemizde faaliyet gösteren işletmelerde özellikle Covid 19 sürecindeki çalıŐmaların planlanmasında yönlendirici ve yol gösterici olacağı kanaatini taŐımaktayız.

Prof. Dr. F. Őebnem ARIKBOĞA

Doç. Dr. Ebru DOĞAN

Dr. Öğr. Üyesi. Buket AKDL

AraÇ. Gör. Oğuzhan İRENGN

YÖNETİCİ ÖZETİ

Covid 19 küresel salgın dönemi, gelişmişlik düzeyi fark etmeksizin tüm ülkelerde ekonomik, sosyal hatta politik sonuçlara yol açan, henüz kontrol altına alınamamış bu nedenle, toplumsal hayatımızda pek çok şeyin yeniden değerlendirilip sorgulandığı bir dönem olmuştur. Bu dönemde salgının kontrol altına alınabilmesi için yakın tarihimizde rastlanılmayan pek çok önlemin uygulanması zorunluluk haline gelmiştir. Ülke sınırlarının kapatılması, sokağa çıkma yasakları, okulların, işletmelerin faaliyetlerine ara vermesi, mümkün olan alanlarda uzaktan çalışma modellerine geçilmesi gibi önlemler alınmıştır. Bütün bu sınırlamaların işletmeler ve çalışanlar üzerinde önemli sonuçlarının olması kaçınılmazdır. Betimleyici bir çalışma olan bu raporda, salgın sırasında evden çalışmaya ilişkin mevcut durumun ortaya konulması ve salgın öncesi dönemle mukayese edilerek bundan sonraki çalışma hayatında yapılabilecek olan değişikliklere ışık tutulması hedeflenmiştir.

Araştırmaya katılanların % 52'si büyük ölçekli ve % 84'ü özel işletmelerde çalışmaktadır. Katılımcıların % 72'si 25-44 yaş aralığında ve % 63'ü bu dönemde ilk kez evden çalışmayı deneyimlemiştir. Çalışılan sektör dağılımına bakıldığında, evden çalışmanın nispeten uygun olduğu finans, eğitim ve bilişim sektörlerinin ağırlıklı olarak yer aldığı görülmektedir.

Araştırmada zorunlu olarak evden çalışma döneminde işyerindeki çalışma performansına ulaşabilmek için ihtiyaç duyulan fiziksel koşullara ilişkin sorular yöneltilmiştir. Öncelikle evden çalışmak durumunda kalan insanların evlerinde sahip oldukları olanaklar incelendiğinde, % 55'inin ayrı veya ortak çalışma odasına sahip olduğu ve ağırlıklı olarak çekirdek aile olarak 80 metrekareden büyük konutlarda yaşadıkları görülmektedir. Fiziksel koşul olarak, evin büyüklüğü ve yaşayan sayısının azlığı çalışanın evde kendine uygun çalışma ortamı yaratabilecek nitelikte olduğunu göstermektedir. Zorunlu olarak evde çalışıyor olmanın yaratacağı psikolojik baskı, ikamet edilen evin özelliklerine göre azalabilir. Araştırmaya katılanların büyük bir kısmının ikamet ettiği yerde balkon, ortak bahçe ve/veya şahsi bahçe olduğu ifade edilmiştir.

Katılımcıların, işyerindeki çalışma mekânlarından ve evde çalışma ortamından memnuniyetleri sorulduğunda çarpıcı sonuçlara ulaşılmıştır. Çalışanlar genellikle modern ofislerin yer aldığı binalarda temiz hava dolaşımı, açılmayan pencereler ya da penceresiz çalışma ortamlarından memnun olmadıklarını, iletişimde gizliliğin mümkün olmadığını ifade etmişler ve bu koşullar açısından evden çalışmadan daha memnun oldukları belirlenmiştir. Ancak, işyerinde çalışma sırasında kullanılan teknik araç- gereçten (bilgisayar, yazıcı, tarayıcı) duyulan memnuniyetin evden çalışma sırasında düştüğü görülmüştür. Zorunlu evden çalışma bir anda uygulanmaya başlanmış ancak, bu koşullara adapte olabilmek için işletmelerin % 29.4'ü çalışanlarına hiçbir destek vermezken, destek veren işletmelerin önemli bir kısmının pc-notebook, telefon ve iş süreçlerine ilişkin destek verdiği katılımcılar tarafından ifade edilmiştir.

Anketi yanıtlayanlar, evde çalışırken en çok yeme-içme, ev işleri yapmak, internette dolaşmak ve çocuklarla ilgilenmek için çalışmaya ara verdiklerini ifade ederken, iş dışındaki kişisel zamanlarında işle ilgili mesaj ve e-postalara cevap verdiklerini (% 59,6) belirtmektedirler. Tüm çalışanların evden çalışma sürecinde daha yoğun çalıştıkları algısına sahip olmalarına rağmen, tepe yöneticiler diğer yöneticiler ve çalışanlara göre daha yoğun çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, eşi veya arkadaşıyla evi paylaşanların ve çocuklu çalışanların daha yoğun çalışma konusundaki algılarının tek başına yaşayanlara oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların salgın döneminde daha yoğun çalıştıkları algısına rağmen, evden çalışma döneminde kişisel hayat ve yapılan işin nasıl düzenleneceğinin kendi kontrolünde olduğunu (salgın öncesine göre % 9,6'lık artış) ve salgın öncesine göre işleri tamamlamak için yeterli zamana sahip olduğunu ifade edenlerin oranı (% 11,2) artmıştır.

Araştırmaya katılanların zorunlu evden çalışma ve ofiste çalışma dönemlerine ilişkin tükenmişlik algılarında genel olarak önemli bir değişiklik olmazken, alt ve orta kademe yöneticilerle çalışanların tepe yöneticilere göre ve kadınların erkeklere göre iş yükü nedeniyle daha yüksek tükenmişlik hissettikleri belirlenmiştir. Ancak, aile büyükleri ile birlikte yaşayanların tükenmişlik algılarının diğer gruplara göre daha düşük olduğunu söylenebilir.

İş ortamını değerlendirmek için yapılan analizlerde ankete katılanlar evde çalışma ortamını işyerinde çalışma ortamına göre daha sakin ve keyifli (% 14,7 artış) bulduklarını ifade ederken, bu dönemde yöneticilerin verdiği desteğe ilişkin algılarında olumsuz yönde küçük (% 1,3 azalış) bir değişim olduğu belirlenmiştir. Ancak, çalışma süresi yöneticisi tarafından belirlenen çalışanların salgın sırasında yönetici desteğine ilişkin algıları olumlu yönde değişmiştir.

Araştırmaya katılanların, iş tatminine ilişkin algılarında olumlu yönde bir değişim olmuş, özellikle tepe yöneticilerde salgın döneminde diğer yöneticiler ve çalışanlara göre iş tatmini algısının (% 10,9) daha yüksek olduğu görülmüştür. Benzer bir şekilde çocuklarıyla beraber yaşayanların tatmin algısı diğer çalışanlara göre daha yüksektir.

Covid-19 küresel salgın dönemi ciddi ekonomik sıkıntıların ortaya çıktığı bir dönemdir ve bu dönemde araştırmaya katılanların çalıştığı işletmelerin geleceğine ilişkin kaygıları salgın öncesine göre artış göstermiş, ancak tepe yöneticiler ve yalnız yaşayanların çalıştığı işletmenin geleceğinin kendisini ciddi biçimde ilgilendirdiği algısındaki artış diğer çalışanlara göre daha yüksek olarak ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan, çalışanların aynı iş olduğu sürece başka bir işletmede çalışabilirim yanıtının küresel salgın döneminde çok az da olsa yükselmiş olması (% 1,9) dikkat çekici bir durumdur.

GİRİŞ

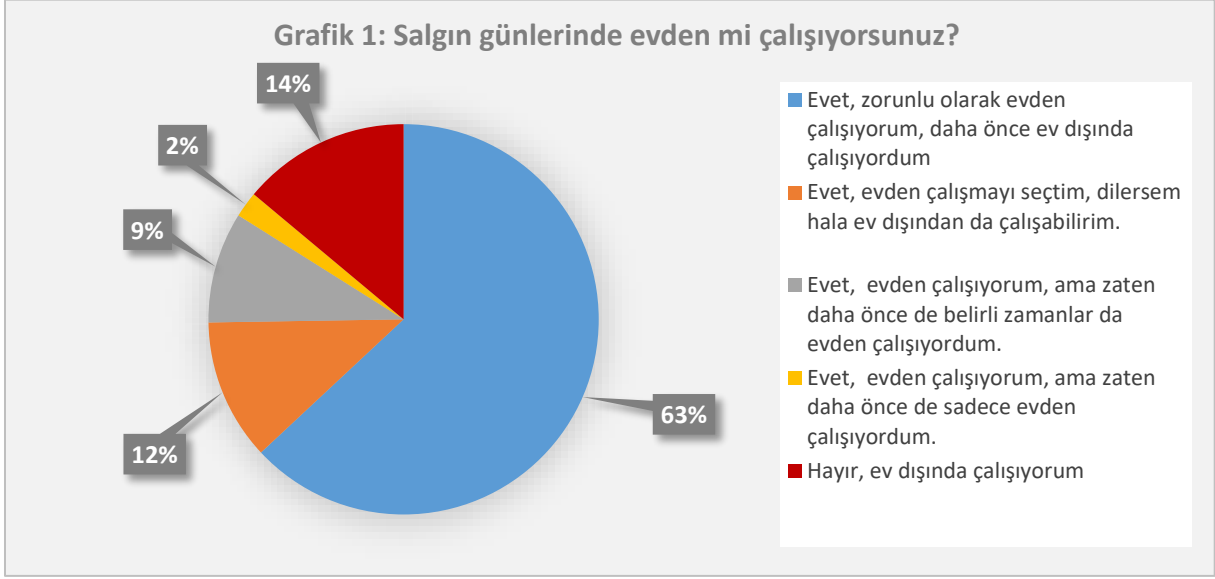
Araştırmayla; Covid 19 salgını öncesinde ve salgın sırasında farklı sektörlerdeki işletmelerde farklı statülerde çalışanların ankete verdiği yanıtlar çerçevesinde elde edilen bulguların değerlendirilmesi; ulaşılan sonuçların da salgın sonrası süreçte işletmelerin çalışmalarının etkinliğini artırmada ve koşullara daha iyi uyum sağlamasında yönlendirici ve yol gösterici olması amaçlanmıştır.

Araştırmanın kapsamını salgın öncesinde ofis ortamında çalışan ancak salgın döneminde evden çalışmaya devam eden beyaz yakalı çalışanlar oluşturmuştur. 27 Mayıs 2020 - 22 Haziran 2020 tarihleri arasında araştırmaya katılarak anketi yanıtlayan kişi sayısı 1077'dir. Araştırmada veri toplama aracı olarak online anket yöntemi ve kolayda örneklem metodu kullanılmıştır. Zorunlu olarak evden çalışma, yaygın bir şekilde 2020 Mart ayı ortasında başlamasına rağmen, araştırmaya 2020 Mayıs ayı sonunda başlanmasının nedeni, belirsizlik ve sistem geliştirme sorunlarının çözümünden sonra gerek işletmelerin gerekse çalışanların deneyimlerini değerlendirebilme şansına sahip olacakları ve daha gerçekçi bilgileri aktarabilecekleri düşüncesidir. Anketi yanıtlayanların sayısının, ülkemizde çalışan beyaz yakalılar göz önünde bulundurulduğunda, istatistiki olarak ana kütleyi temsil etme gücü yüksektir. Araştırmaya katılan 150 kişi ev dışında çalıştıkları, 23 kişi ise salgın dönemi öncesinde de sadece evden çalıştıkları için araştırma örneğine dahil edilmemiştir. Dolayısıyla anketi yanıtlayan sayısı 1077 olmasına rağmen, söz konusu iki grup veri setinden çıkarılarak toplam 904 kişinin yanıtlarına ilişkin bulgular değerlendirilmiştir.

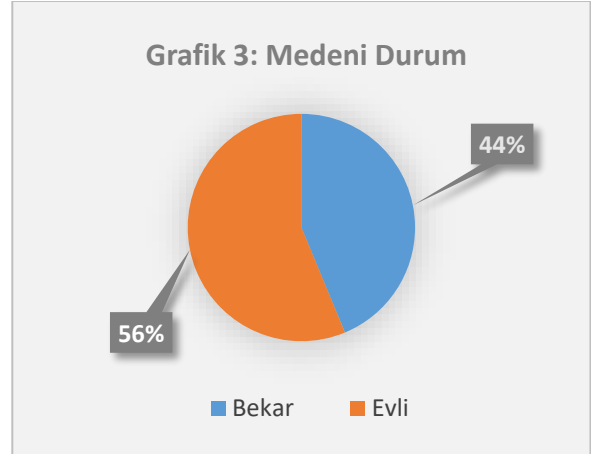
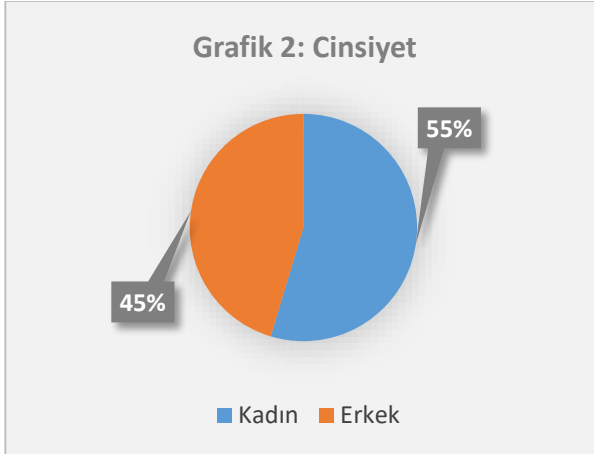
Araştırmada katılımcılardan fiziksel koşullardan memnuniyetleri ve işe yönelik tutumları açısından, salgın öncesi ofiste çalışma deneyimleri ile salgın sırasında evden çalışma dönemindeki algılarını kıyaslamaları istenmiştir. Katılımcılara ayrıca salgın döneminde evden çalışma deneyimine ilişkin algıları üzerinde etkili olabileceği düşünülen bazı demografik sorular da yöneltilmiştir. Bulgular değerlendirilirken, farklı demografik gruplara göre salgın sırasında evden çalışma dönemindeki katılımcıların algısı irdelenmiş, evden çalışma üzerine araştırma yapan kuruluşlara ve işletme yöneticilerine yol gösterici olabileceği düşüncesiyle, önemli farklılıklara işaret eden bulgulara raporda yer verilmiştir.

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Evden çalışmaya uyum sağlayabilmek için hem kullanılan teknolojiye hakim olma, hem gereken fiziksel unsurlar ve teçhizatın yeterliliği önemli faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Yurtdışında özellikle evden çalışacak kişilerin ihtiyaç duyduğu evdeki fiziksel şartlar ve sahip oldukları olanakların neler olması gerektiği, bilimsel araştırmalarla belirlenmeye çalışılmaktadır. Covid 19 küresel salgın süreci ülkemizde olduğu gibi tüm dünyadaki işletmeleri hazırlıksız yakalamıştır. Bu süreçte, araştırmaya katılanların evden çalışma tecrübelerini öğrenebilmek için sorulan "Salgın günlerinde evden mi çalışıyorsunuz?" sorusuna katılımcıların verdikleri yanıtlar Grafik 1'de görülmektedir.



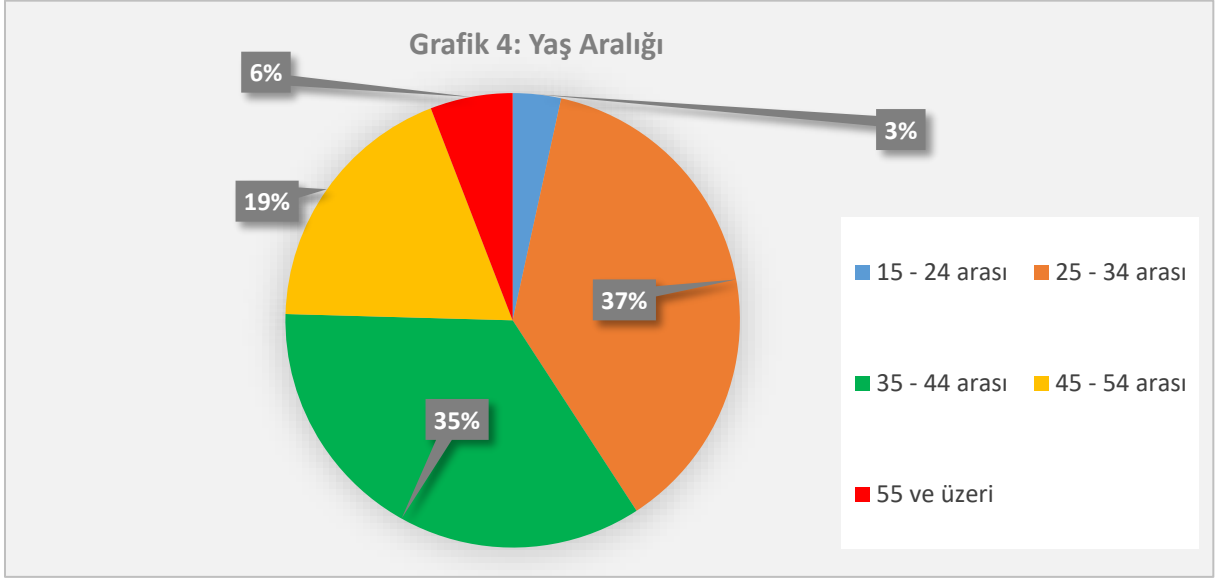
Araştırmaya katılan 679 kişi (% 63) küresel salgın döneminde evden çalıştıklarını, ancak bunun ilk evden çalışma tecrübeleri olduğunu, daha önce hiç evden çalışmadıklarını ifade etmiştir. Çalışmaya katılan 126 kişi (% 12) bu dönemde evden çalışmayı tercih ettiklerini, ancak ev dışında da isterlerse çalışabileceklerini; 99 kişi (% 9) yine evden çalıştıklarını, ancak bu durumun kendileri için yeni olmadığını, daha önce de evden çalışma tecrübesine sahip olduklarını belirtmiştir. Daha önce sadece evden çalışan ve salgın döneminde ev dışında çalışmaya devam eden katılımcılara ilişkin bulgular bu rapor kapsamı dışında tutulmuştur.



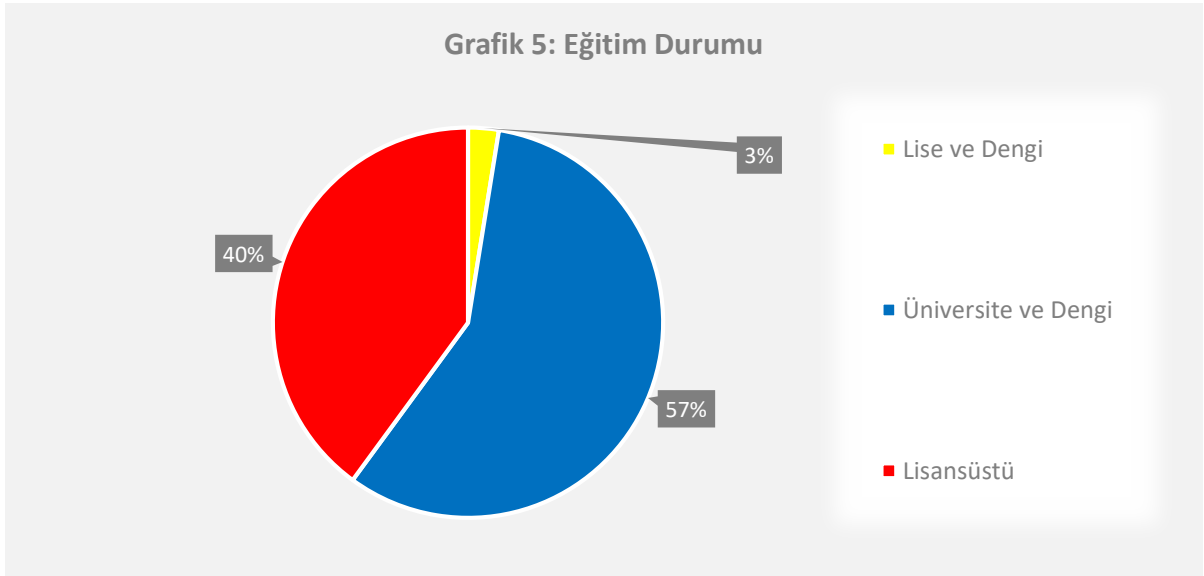
Araştırmaya katılanların cinsiyet dağılımlarına bakıldığında, katılımcıların % 45'inin erkek, % 55'inin kadın olduğu; medeni durumları incelendiğinde ise % 56'sının evli, % 44'ünün bekar olduğu görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında, araştırmaya katılanların cinsiyetlerinin dengeli dağıldığı ifade edilebilir.

Grafik 4, anketi yanıtlayanların yaşa göre dağılımını göstermektedir. Buna göre; 31 kişinin (% 3) 15-24 yaş, 338 kişinin (% 37) 25-34 yaş, 313 kişinin (% 35) 35-44 yaş, 169 kişinin (% 19) 44-54 yaş aralığında olduğu, 53 (% 6) kişinin ise 55 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların ağırlıklı olarak

(% 72) 25-44 yaş aralığında olması, çalışan nüfusun güncel durumuyla benzerlik gösterdiğinden, katılımcılarının dengeli bir dağılım gösterdiği kabul edilebilir.

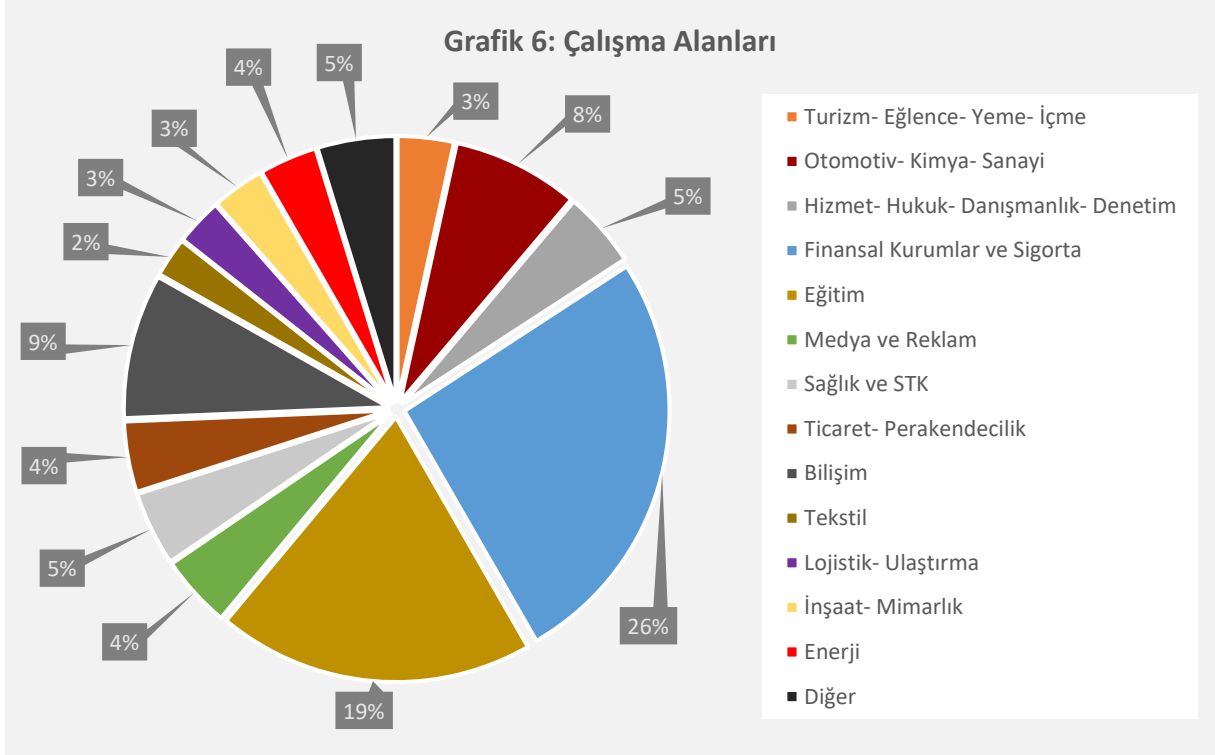


Araştırmada, beyaz yakalı çalışanlar hedeflenmiştir. Bu nedenle katılımcılar ofis çalışanlarıdır ve eğitim seviyeleri yüksektir. Anketi yanıtlayanların sadece % 3'lük bir bölümü lise mezunu iken, 520 katılımcının (% 57) üniversite ve dengi öğrenim kurumlarından mezun oldukları, 361 katılımcının da (% 40) lisansüstü eğitimlerini tamamlamış oldukları görülmektedir.



Beyaz yakalı olarak adlandırılan ofis çalışanlarının değişik nedenlerle sıklıkla lisansüstü eğitime yönelmeleri, katılımcıların önemli bir kısmının eğitimci olmaları, lisansüstü programlara özellikle de tezsiz yüksek lisans programlarına girişin kolaylaştırılması ve özendirilmesi, katılımcıların eğitim düzeyinin yüksek olmasını açıklayan nedenler arasında olduğu düşünülmektedir.

Anketi yanıtlayanların çalışmış oldukları sektörler, onların algıları ve çalışma sistemleri üzerinde önemli farklılıklar yaratabilmektedir. Araştırma sorularını çok farklı iş kollarından katılımcılar yanıtlamışlardır. Katılımcıların çalıştıkları sektörler Grafik 6'da yer almaktadır.



Anketi yanıtlayanların önemli bir kısmının (% 26) bankacılık, finans ve sigorta alanlarında çalıştıkları belirlenmiştir. Ülkemizde bankacılık ve finans sektörü nispeten gelişmiş, elektronik ortama ayak uydurmuş sektörlerden biridir. Bankalarda istihdam edilen çalışan sayısı Türkiye Bankalar Birliği 2019 verilerine göre yaklaşık olarak 190 bin kişidir. Hazine ve Maliye Bakanlığı Sigortacılık ve BES Faaliyet Raporu'na göre sigorta ve emeklilik şirketlerinde (acenteler, aktüerler, eksperler ve brokerler) yaklaşık 130 bin kişi çalışmaktadır. Bunların dışındaki finans şirketlerinde çalışanlarla beraber yaklaşık 400 bin kişinin üzerinde istihdam sağlanan bu alan, çoğunluğunun da salgın esnasında evden çalıştığı göz önünde bulundurulduğunda, çalışmaya en büyük katılımı sağlayan alan olması doğaldır. Finansal hizmetler, bankacılık ve sigorta hizmetleri alanında çalışan 234 kişi araştırmaya katılmıştır. Toplam çalışanlar içinde bu sektörün ağırlığı % 26'dır.

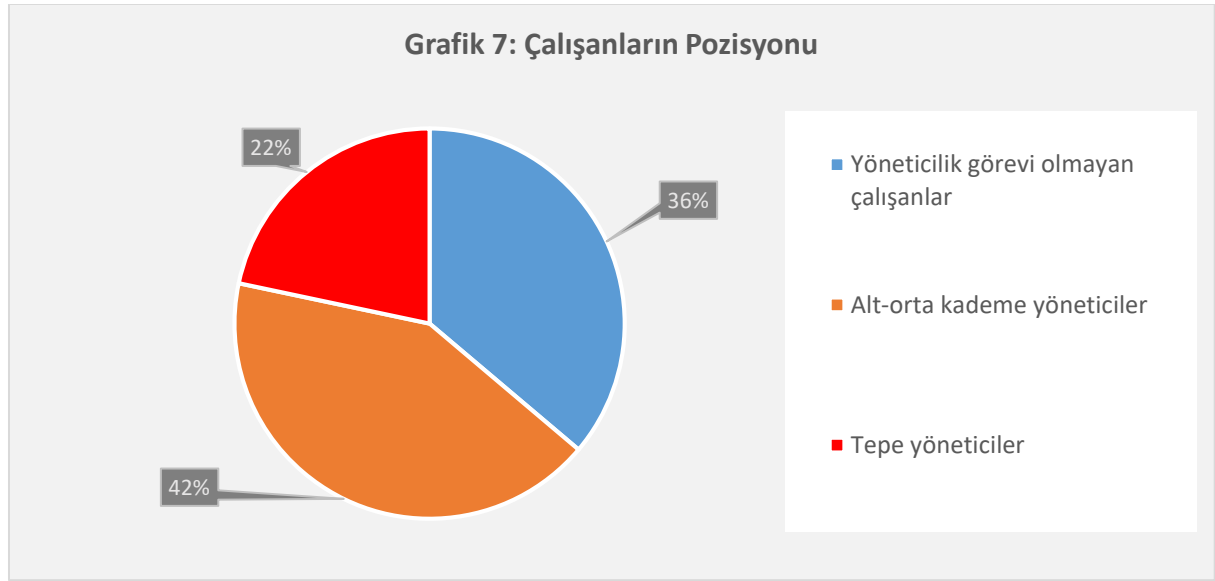
Araştırmaya katılanların yoğun olduğu diğer bir sektör de eğitim sektörüdür. Milli Eğitim Bakanlığı verilerine göre, ülkemizde yaklaşık 1 milyonun üzerinde çeşitli seviyelerde çalışan eğitimci bulunmaktadır. Eğitimcilerin çok önemli bir kısmı ilk ve orta dereceli okullarda görev almakla beraber, Yükseköğretim Kurulu verilerine göre, yaklaşık 170 bin akademisyen de yükseköğretim kurumlarında faaliyet göstermektedir. Salgın sürecinde gerek ilk ve orta dereceli okulların, gerekse üniversitelerin açık ve uzaktan eğitim yöntemiyle faaliyetlerini sürdürdükleri göz önünde bulundurulduğunda, çalışmada eğitimcilerin de yoğun bir şekilde bulunması öngörülen sonuçlardan biridir. Araştırmaya 175 eğitimci katılmıştır ve bu sayı, toplam katılımcıların % 19'luk kısmını oluşturmaktadır.

Salgın sırasında özellikle evden çalışan bir diğer sektör de bilişim sektörüdür. Çalışanların ağırlıklı olarak elektronik ortamda faaliyet gösterdiği ve değişen teknolojilere uyum sağlamada öncü olan bilişim

sektörü çalışanları, araştırmada 80 kişiyle temsil edilmiş ve bu da toplam katılımın % 9'unu oluşturmaktadır.

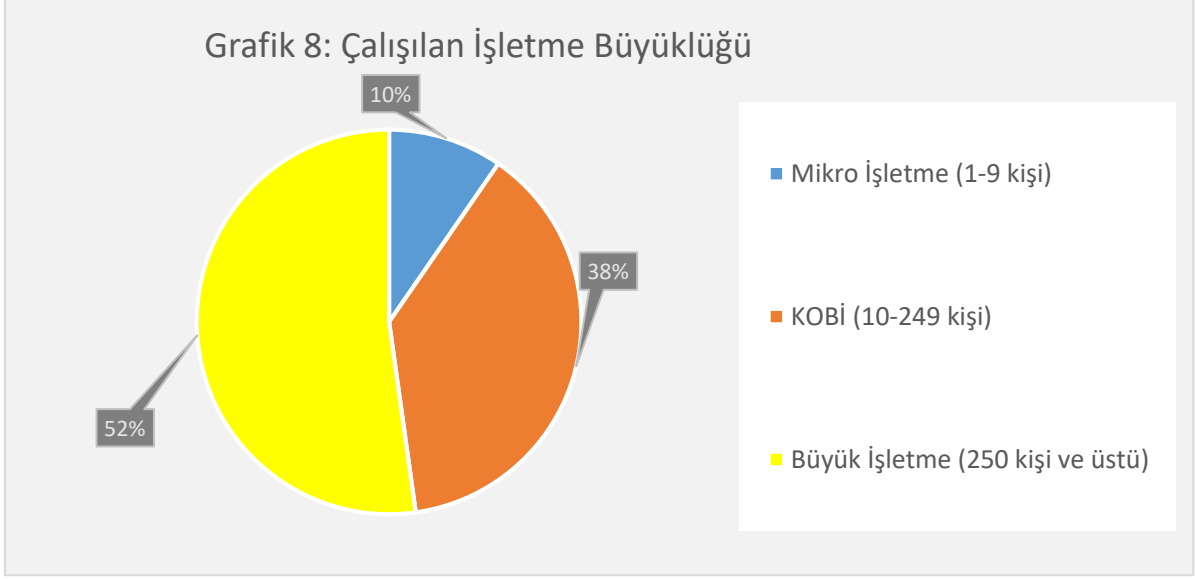
Salgın esnasında evden çalışma olanağı diğer sektörlerle göre az olan otomotiv, kimya ve diğer sanayi alanlarında çalışanlar görece araştırmaya düşük katılım sağlamışlardır. Bu alanlarda çalışanların toplam sayısı 70 kişi olup, araştırmaya katılanların % 8'ini oluşturmuştur. Genel olarak ifade edilirse, araştırmadaki en yüksek yanıtlayıcı sayısı sırasıyla finans, eğitim ve bilişim sektörü çalışanlarıdır.

Covid 19 küresel salgın döneminde zorunlu evden çalışmaya ilişkin durum belirlenirken, çalışanların pozisyonu önemli farklılar yaratabilmektedir. Bu nedenle, çalışanların işyerlerindeki pozisyonlarını belirlemek amacıyla sorulan soruya verilen yanıtlar Grafik 7'de yer almaktadır.

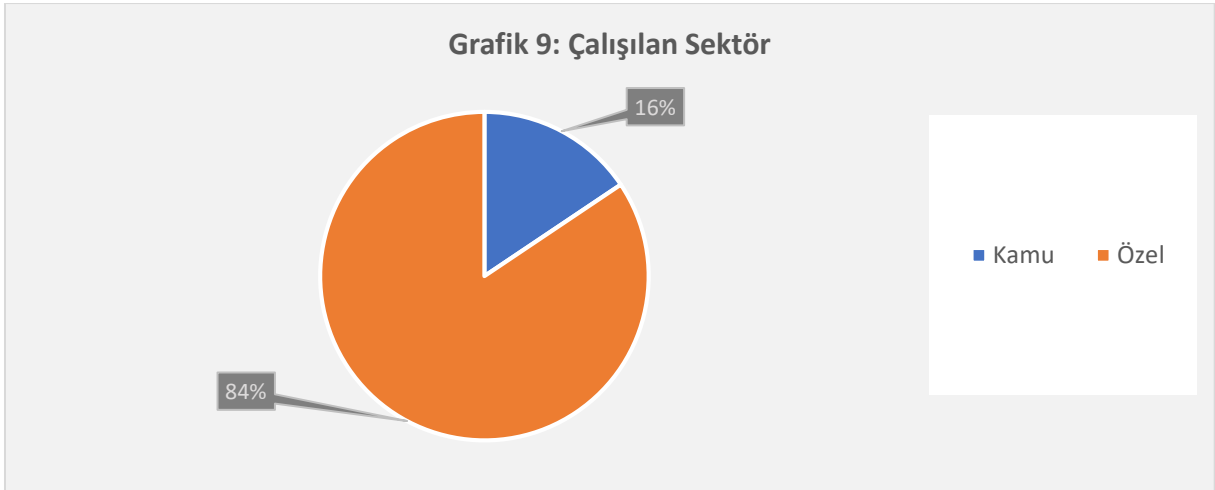


Grafik 7'den de görüldüğü gibi anketi yanıtlayan 327 kişi (% 36) yöneticilik görevi olmayan çalışanlar, 381 kişi (% 42) alt ve orta kademe yöneticiler, 196 kişi (% 22) ise tepe yönetim kademesinde yer alan çalışanlardır.

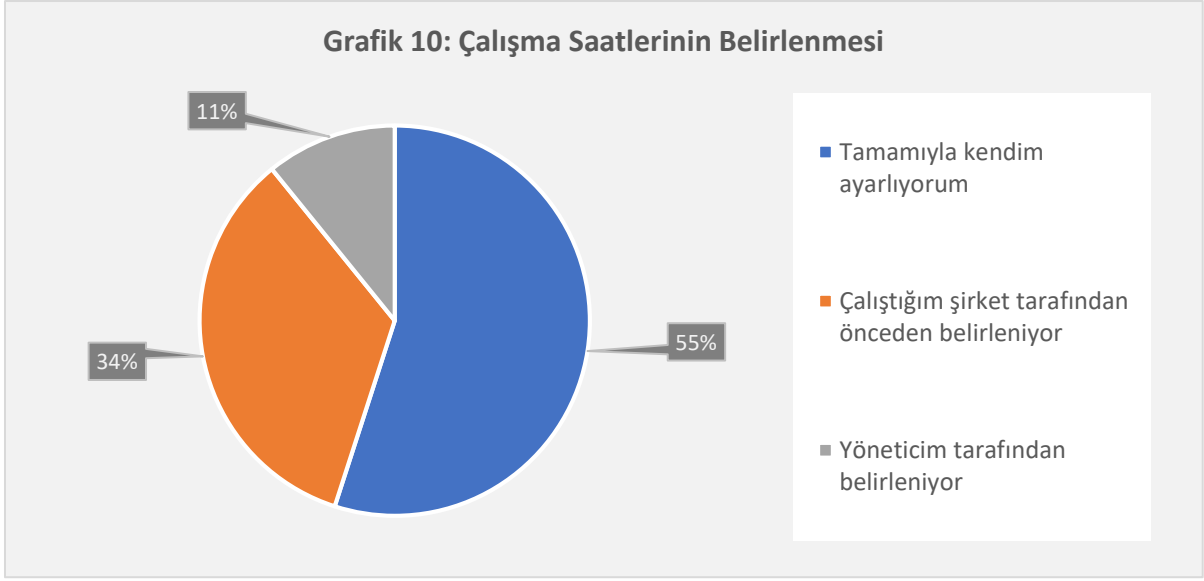
Araştırmaya katılanların faaliyet gösterdikleri kuruluşlardaki çalışan sayılarına bakıldığında (Grafik 8), Beyaz yakalılarının ağırlıklı olarak çalıştığı işletmelerin "büyük işletme" olarak tabir edilen, 250 kişi ve üstü sayıda çalışanı istihdam eden işletmeler olduğu görülmektedir (% 52). Dünya genelinde en çok görülen işletme tipi olan Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (KOBİ)'de çalışanlar ise araştırmaya katılanların % 38'ini oluşturmaktadır. Bununla beraber, az kişinin çalıştığı; ancak, daha teknik işlerin yapıldığı mikro işletmelerdeki çalışanların katılımı % 10 ile sınırlı kalmıştır.



Grafik 9, katılımcıların çalıştıkları işletmelerin hangi sektörde yer aldığını göstermektedir. Anketi yanıtlayanların % 84 gibi büyük bir çoğunluğu özel sektör çalışanı; % 16'sı ise kamu sektörü çalışanıdır.

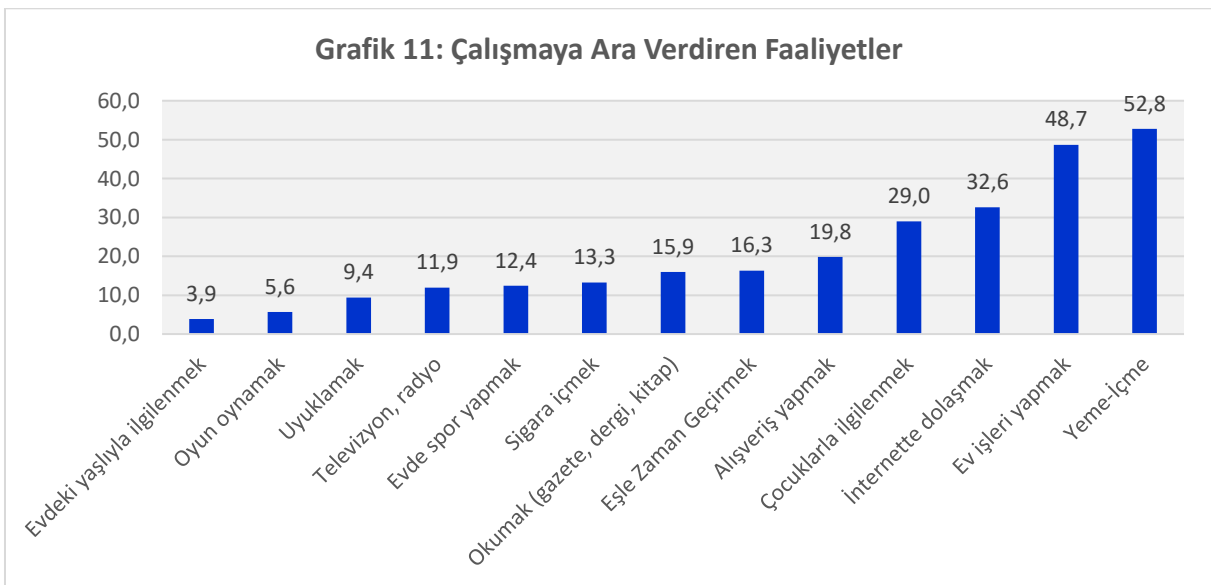


Bir işyerinde iş arkadaşları ve yöneticiden uzak çalışmanın kendine özgü özellikleri bulunmaktadır. İşyerinden çalışırken mesai saatleri, çay-kahve molaları ve öğlen yemeği saati gibi çalışmanın kesintiye uğradığı saatler pek çok işletmede katı kurallarla belirlenmiştir. Aynı uygulamanın evden çalışma döneminde devam edip etmediğini ölçmek için sorduğumuz soruya verilen yanıtlar Grafik 10'da yer almaktadır.



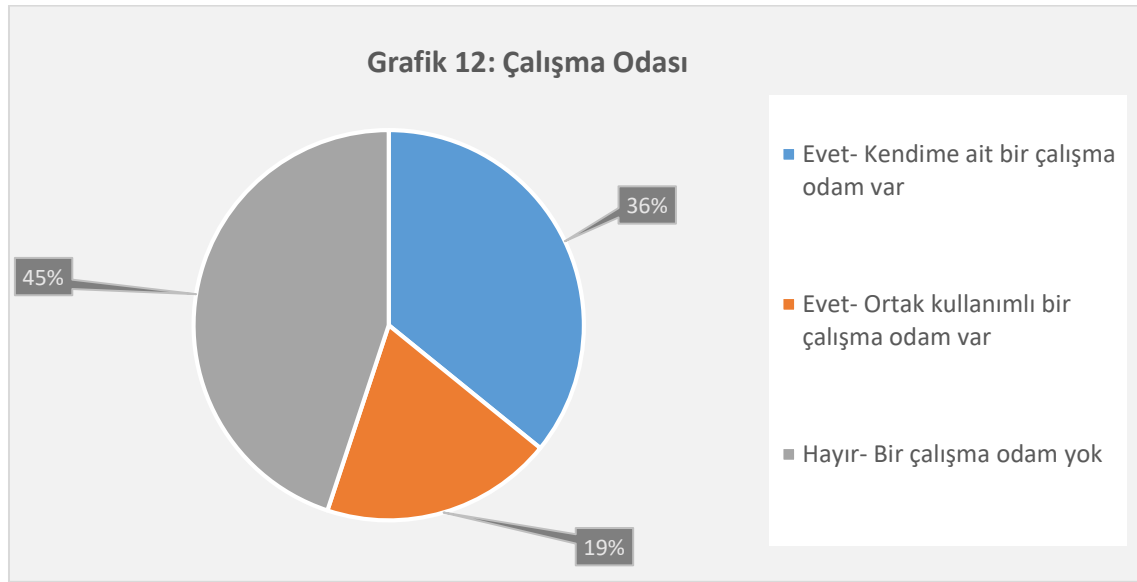
Katılımcıların % 55'i salgın sürecinde evden çalışma saatlerini kendileri belirlediklerini belirtmişlerdir. Buna karşılık, çalışma saatleri çalıştıkları kurum tarafından önceden belirlenenler araştırmaya katılanların % 34'ünü oluşturmaktadır. Katılımcıların % 11'lik kısmı ise, çalışma sürelerinin yöneticileri tarafından belirlendiğini belirtmişlerdir. Dolayısıyla, çalışma saatleri işletmesi veya yöneticisi tarafından belirlenen katılımcıların oranı % 45'dir. Bu sonucun, katılımcıların önemli ölçüde yönetici statüsüne sahip olmalarından kaynaklandığı düşünülebilir. Ancak, salgın sürecinde işletmelerin ön hazırlık yapmadan bir anda evden çalışma koşullarına geçmek durumunda kalmalarının, çalışanların kendi çalışma sürelerini belirlemelerinde önemli bir neden olduğu da düşünülebilir.

Evden çalışma, bireyin kendi kendini kontrol etmesi (otokontrol) ve kendi disiplinini sağlaması ile ancak yararlı olabilecek bir çalışma modelidir. Bu nedenle zorunlu evden çalışanlara, çalışmalarına ara verdiren faaliyetlerin neler olduğu sorulduğunda alınan yanıtlar Grafik 11'de yer almaktadır.

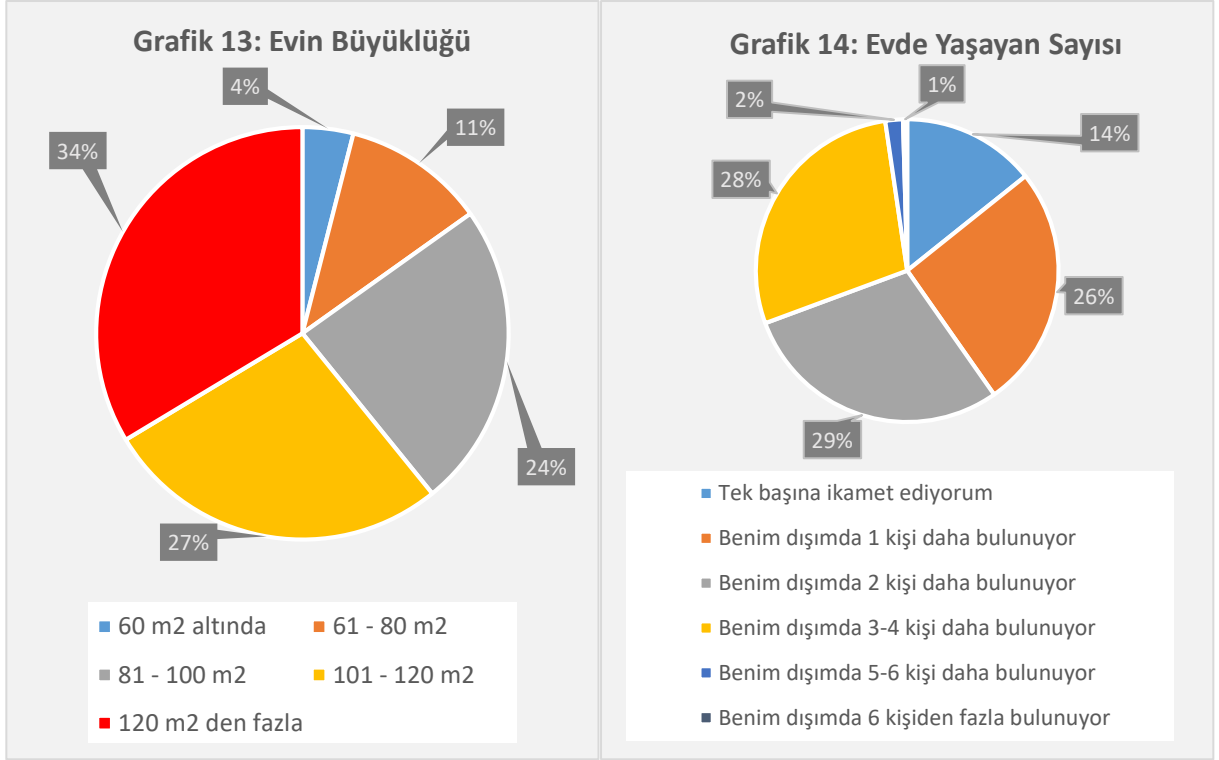


Buna göre; katılımcıların önemli bir kısmı yeme-içme ve ev işleri yapmanın çalışmalarına ara vermelerine neden olduğunu belirtmişlerdir. Yeme-içme, işyerinden de çalışırken çalışanın işine ara vermesine neden olan aktivitedir. Ancak, bunların dışında internette dolaşmanın ve alışveriş yapmanın, çocuğu olan çalışanların çocuklarıyla ilgilenmelerinin; eşlerle ve evdeki yaşlılarla ilgilenmenin de çalışmaya ara verdiren unsurlar oldukları görülmektedir. Bütün bunlar ve evde spor yapmak, gazete-dergi okumak, sigara içmek, televizyon izlemek-radyo dinlemek gibi faaliyetler de çalışmaya ara verdiren faaliyetler olup, işyerinde çalışma koşullarında çalışanın işle ilgili zamanını etkilemeyen unsurlardır.

Evden çalışma ile ilgili önemli bir durum ise, evde etkin bir şekilde çalışmanın yapılabileceği ayrı bir çalışma odasının var olup olmadığıdır. Çalışma odası, evden çalışanların etkin bir şekilde çalışması için gerekli bir koşul olarak gözükmektedir. Grafik 12, evde çalışma mekânı ile ilgili soruya verilen yanıtları göstermektedir.



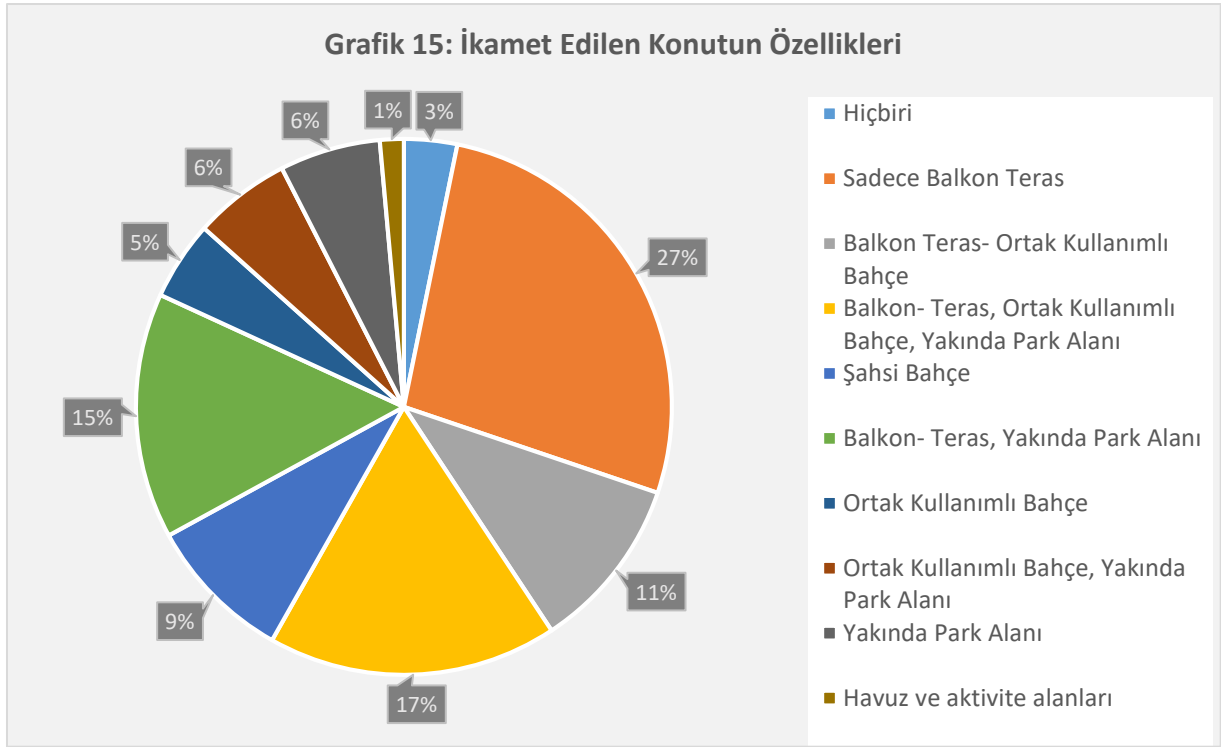
Grafik 12’de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların % 36’sı kendine ait bir çalışma odası olduğunu, % 19’u ortak kullanımlı bir çalışma odası olduğunu ifade etmişlerdir. Evden çalışmak için ayrı bir yeri olmayan katılımcıların oranının ise % 45 olduğu görülmektedir.



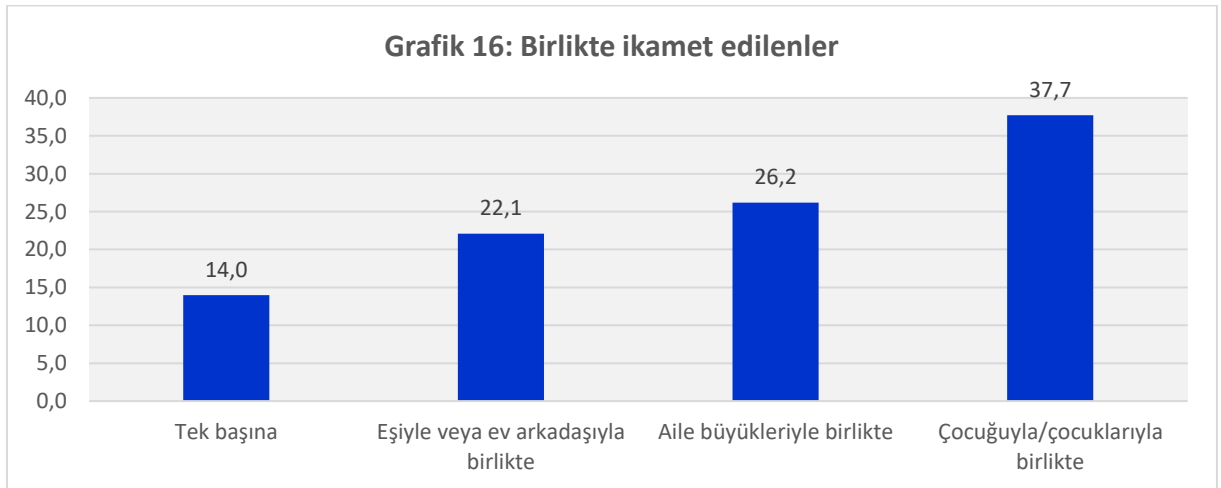
Grafik 13 ve 14'te, araştırmaya katılanların önemli bir kısmının 80 m² ve üstü konutlarda ikamet ettiği ve çoğunlukla (% 55) kendileri dışında 1 ya da 2 kişiyle beraber yaşadıkları görülmektedir. Özellikle şehirlerde yaşayan ofis çalışanlarının önemli bir kısmının çekirdek aile olarak veya yanlarında bir aile büyüğüyle yaşadıkları belirlenmiştir.

Evden çalışmanın yaygın olduğu ülkelerde yapılan araştırmalarda evin sahip olduğu özellikler ve bunların sağlamış olduğu yararlar açık bir biçimde ifade edilmektedir. Buna karşılık, insanların zorunlu olarak evden çalıştıkları Covid 19 küresel salgın döneminde, aniden eve kapanmış ve tüm hayatını orada geçiriyor olmalarının olumsuz etkilerinin olabileceği yönünde yaygın bir görüş söz konusudur. Ancak bu durum, ikamet edilen mekânın özellikleri ile biraz azalabilir görüşüyle konutun sahip olduğu özellikler katılımcılara sorulmuştur.

Grafik 15, ikamet edilen konutun özelliklerine göre araştırmaya katılanların verdiği yanıtları göstermektedir. Araştırmaya katılanları önemli bir kısmının balkonu veya terası olan evlerde ikamet ettiği (% 27); ancak, çok azının (% 9) şahsi bahçesi olduğu görülmektedir.



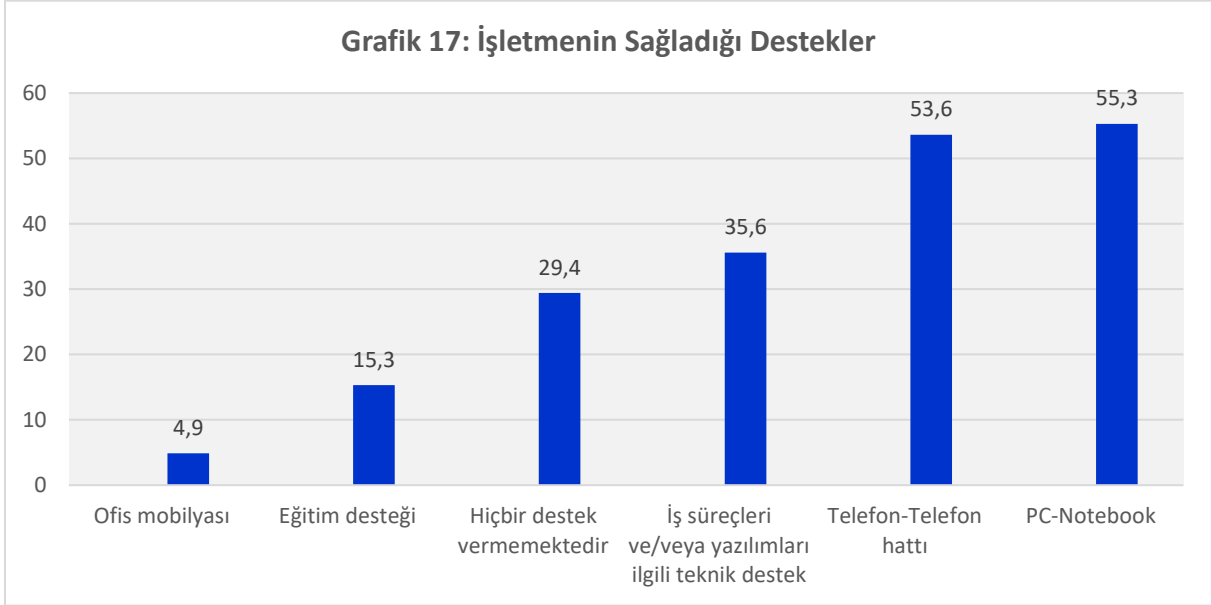
Çalışmada zorunlu olarak evden çalışmakta olan kişilerin ikamet ettikleri konutun büyüklüğü ve sahip olduğu olanaklar kadar, ikamet eden kişi sayısı da ortamın çalışmaya elverişli olup olmadığını belirlemek açısından önemlidir.



Çalışmada bu soruya yanıt verenlerin % 14'ünün tek başına, % 22,1'inin eşiyle veya ev arkadaşıyla, % 37,7'sinin ise çocuğuyla/çocuklarıyla birlikte yaşadığı belirlenmiştir. Bununla beraber, anketi yanıtlayanlar içinde çocuğuyla/çocuklarıyla ve/veya aile büyükleriyle birlikte yaşayanların oranı % 26,2'dir.

Önceden hazırlık yapılmadan bir anda evden çalışmak zorunda kalan çalışanın işini yapabilmesi için, iş ortamında yer alan bazı destek unsurlarına evde de sahip olması gerekmektedir. Bu durumda,

işletmelerin çalışanlarına vermiş olduğu destekler sorulduğunda alınan yanıtlar Grafik 17’de yer almaktadır.

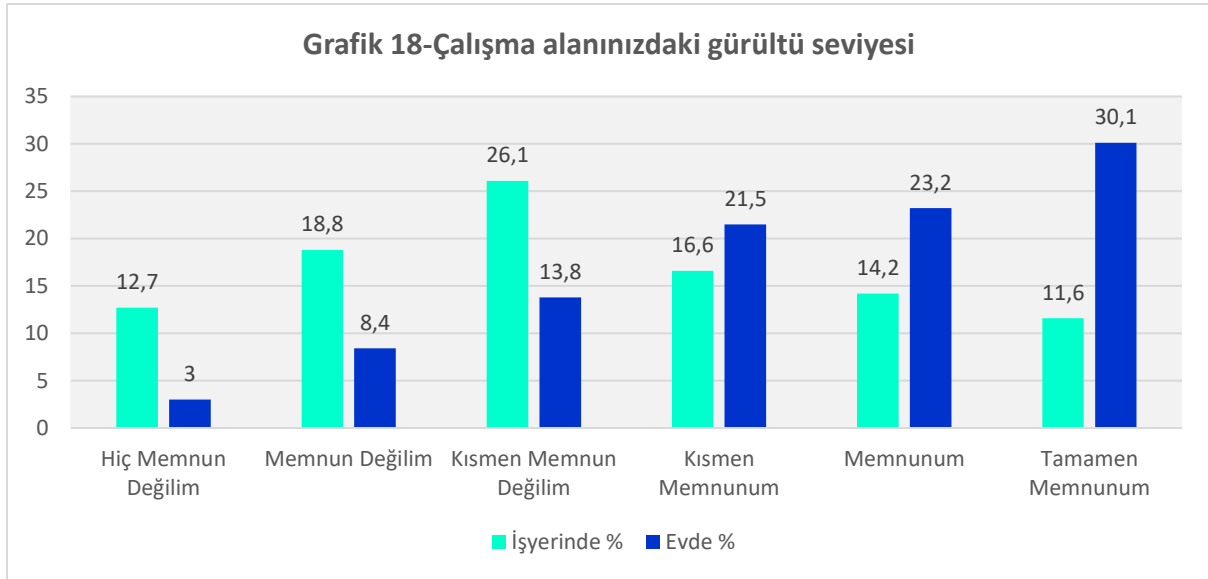


Grafik 17’den de görüldüğü gibi, çoğu işletme çalışanlarına evden çalışmak için ancak süreç içinde yardımcı olabilecek faaliyetleri hazırlama yoluna gitmiş; bu kapsamda, zorunlu evden çalışma döneminde çalışanlarına kullanmaları için PC veya notebook tahsis etmiştir (% 55,3). Bununla birlikte, çalışanların % 53,6’sının telefon-telefon hattı desteği aldığı; % 35,6’sının çalıştıkları kurumlardan iş süreçleri veya yazılımları ile ilgili teknik destek sağladığı; % 15,3’ünün çalıştığı kurum tarafından sağlanan eğitim desteğinden faydalandığı; % 4,9’unun ofis mobilyası yardımı aldığı belirlenmiştir. Salgın esnasında çalıştığı şirketten hiçbir destek alamayan katılımcıların ise % 29,4 gibi önemli bir orana karşılık geldiği görülmüştür.

Araştırmada, kişilerin gerek işyerinden çalışma gerekse evden çalışma deneyimleri ile fiziksel koşullar ve teçhizatın değerlendirilmesi istenmiştir. Buradan elde edilen sonuçlar, işyeri planlaması ve bazı faaliyetlerin evden yürütülmesinde dikkat edilmesi gereken unsurları belirlemede ve düzenlemelerde rehberlik edecektir.

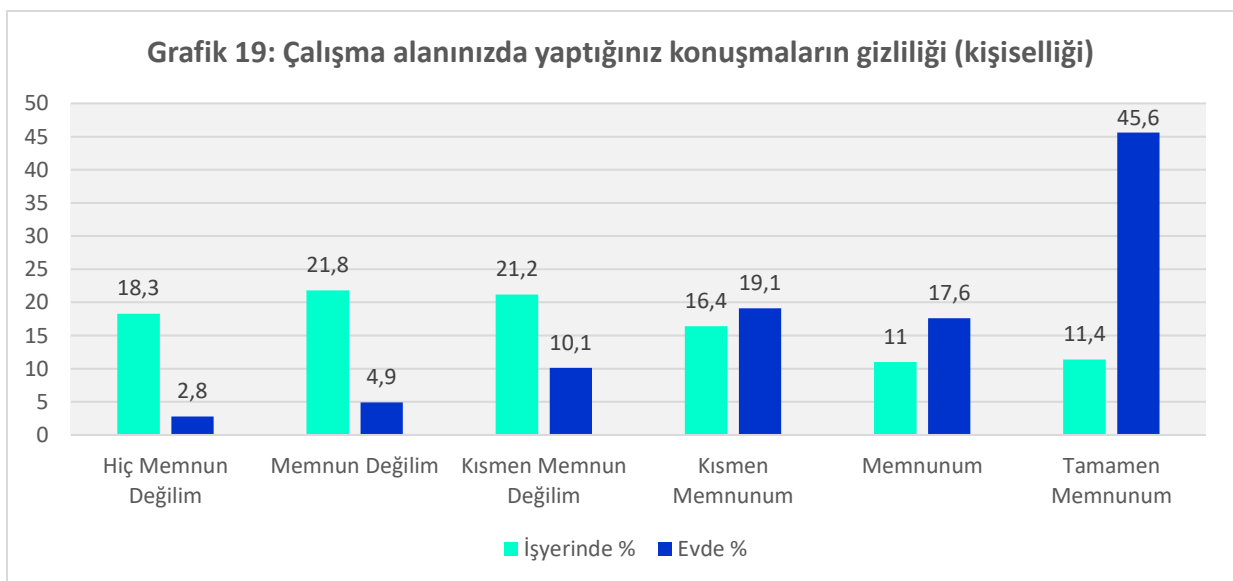
Günümüzde işletmelerin büyük bir kısmının çok katlı, teknolojik donanıma sahip, akıllı bina olarak adlandırılan pencerelerin açılmadığı, iklimlendirmenin merkezi olarak yapıldığı, çalışanın sahip olduğu yetkiye paralel olarak her türlü ihtiyacının kendisine sunulduğu, açık ofislerin olduğu ve hatta büyük bir masa etrafında herkesin kendi dizüstü bilgisayarının kişisel ofisi gibi olduğu mekânlar yaygınlık kazanmıştır. Bu tür çalışma mekânlarının işletmelere sağladığı faydanın yanı sıra çalışanların bu konudaki görüşleri ve değerlendirmeleri de onların iş tatminlerini etkileyen bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır.

Katılımcıların çalışma sırasında ortamdaki gürültüye ilişkin değerlendirmeleri Grafik 18’de yer almaktadır.



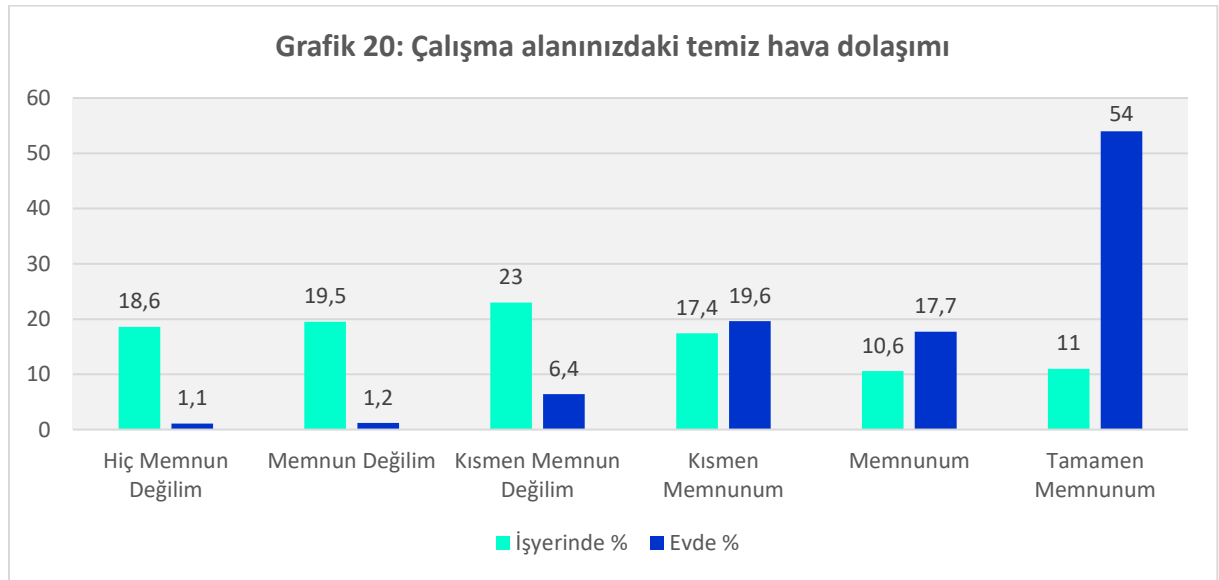
“Çalışma alanınızdaki gürültü seviyesi” ifadesine ilişkin değerlendirmede; salgın öncesi işyerinde çalışma sürecinde, katılımcılardan memnun olmayanların oranı % 31,5 iken bu oran, salgın sırasında evden çalışma sürecinde % 11,4’e gerilemiştir. İşyerindeki gürültü seviyesinden memnun olduğunu belirten katılımcıların oranı ise % 25,8 iken, evden çalışmada bu oran % 53,3’e yükselmiştir. Evden çalışma ortamındaki gürültü (veya sessizlik) düzeyinden memnun olanların % 30,1’i ise, tamamen memnun olduklarını ifade etmektedir. Bu durum; genellikle çalışanların açık ofis ortamında buldukları dikkate alındığında beklenen bir sonuçtur. Gürültünün çalışma hayatında fizyolojik, psikolojik ve performans (özellikle iş verimini azaltması) etkileri göz önünde tutulduğunda, evden çalışma bu açıdan avantajlı bir alternatif olmaktadır.

Açık ofisler sadece gürültü açısından değil, aynı zamanda çalışanın özellikle iletişim anındaki mahremiyeti açısından da önemli zafiyetlere sahiptir. Grafik 19, çalışma alanında yapılan konuşmaların gizliliği konusunda araştırmaya katılanların algılarını göstermektedir.



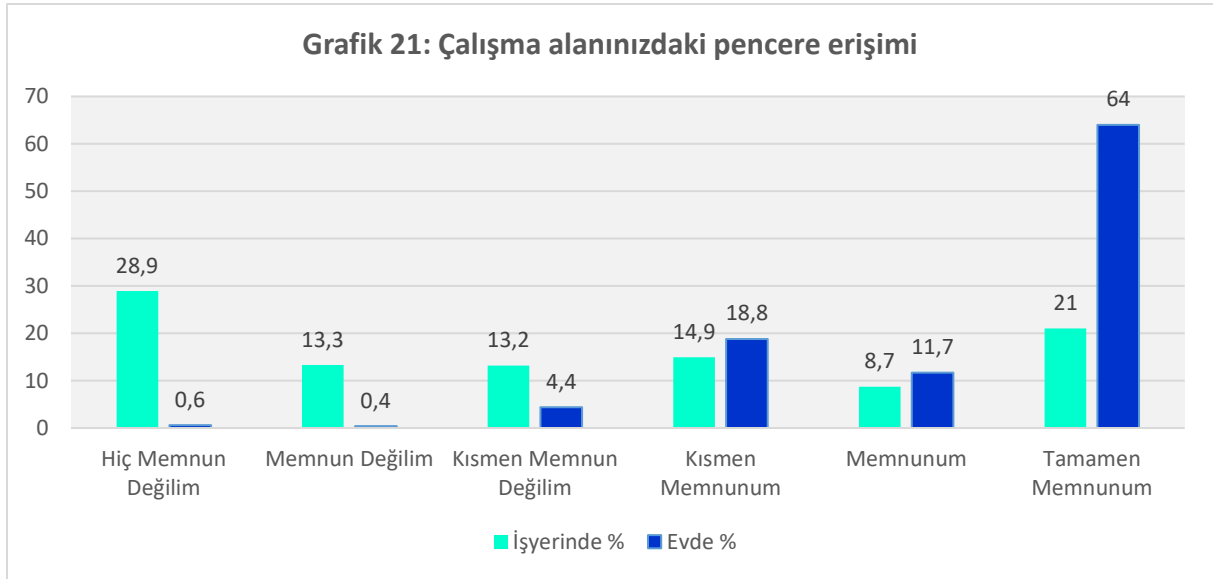
“Çalışma alanınızda yaptığınız konuşmaların gizliliği (kişiselliği)” ifadesine ilişkin değerlendirmede; salgın öncesi işyerinde çalışma sürecinde, katılımcılardan memnun olmayanların oranı % 40,1 iken, salgın sırasında evden çalışma sürecinde bu oran sadece % 7,7’dir. Memnun olduğunu belirten katılımcıların oranı ise, işyeri için % 22,4 olurken bu oran ev için % 63,2’dir. Bu oranın çok büyük bir kısmı (% 45,6’sı) tamamen memnun olanları ifade etmektedir. Bu durum; işletmelerin çalışanlarına uygun bir çalışma ortamı sağlama sorumluluğunun, motivasyon açısından da özellikle çalışma alanının kişiselleştirilmesinin önemini ortaya koymakta ve evden çalışmayı daha avantajlı kılmaktadır.

Günümüz işletmelerinin büyük bir kısmı, altyapı ve çalışanların ihtiyaçlarının kolayca temin edilmesi için tasarlanmış ofis binalarında faaliyet göstermektedir. Ancak akıllı bina olarak adlandırılan bu binaların kendine has özelliklerinden biri de tasarruf sağlamak için iklimlendirmenin merkezi olarak yapılması ve pencerelerin açılmasının mümkün olmamasıdır. Grafik 20, çalışanların işyerinde ve evlerindeki temiz hava dolaşımına ilişkin algılarını göstermektedir.



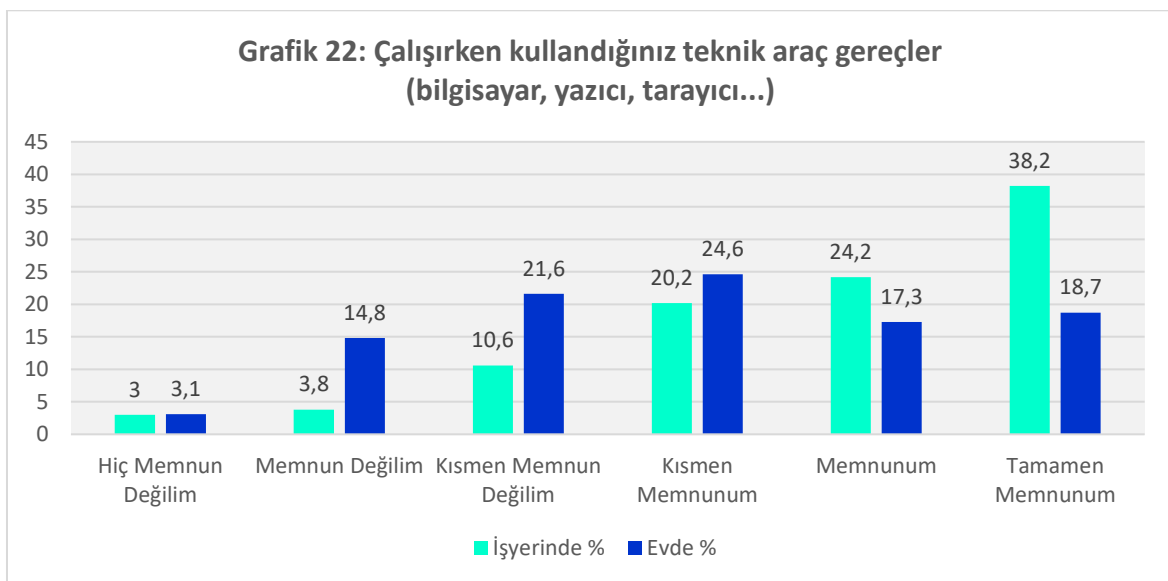
Grafik 20’de görülebileceği gibi, “Çalışma alanınızdaki temiz hava dolaşımı” ifadesine ilişkin değerlendirmede; salgın öncesi işyerinde çalışma sürecinde, katılımcılardan memnun olmayanların oranı % 38,1 salgın sırasında evden çalışma sürecinde ise bu oran sadece % 2,3’tür. İşyerinde çalışma sürecinde temiz hava dolaşımından memnun olanların oranı sadece % 21,6 olurken evden çalışma sürecinde bu oran çok büyük bir farkla % 71,7’ye (% 54’ü tamamen memnun olanlardan oluşmaktadır) yükselmiştir. Akıllı binaların sağladığı pek çok faydanın yanında çalışanların bu konudaki memnuniyetsizlikleri dikkate alınması gereken önemli bir konudur. Bu durum, işletmelerde çalışanların sağlığı için daha iyi hava kalitesinin sağlanmasının gereğini açıkça ortaya koymaktadır.

Açık ofislerde pencere yanında oturabiliyor olmak veya gün ışığından yararlanabilmek her çalışanın sahip olduğu bir olanak değildir. Bu konuda anketi yanıtlayan kişilerin algıları Grafik 21’de yer almaktadır.



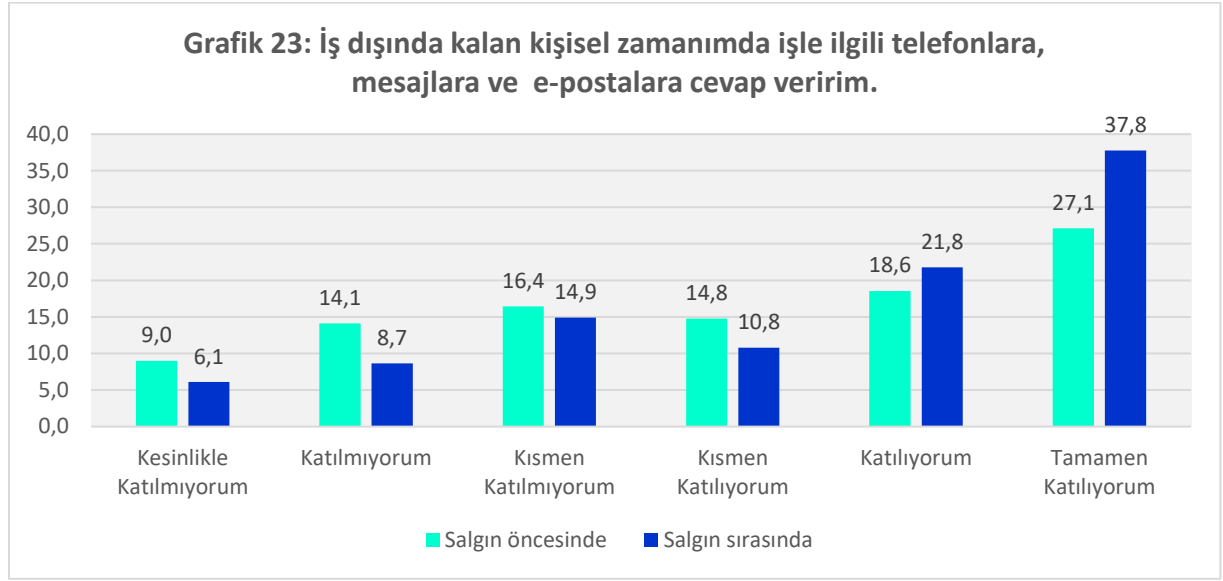
Grafik 21 incelendiğinde görülebileceği gibi “Çalışma alanınızdaki pencere erişimi” ifadesine ilişkin değerlendirmede; salgın öncesi işyerinde çalışma sürecinde, katılımcılardan memnun olmayanların oranı % 42,2; memnun olanların oranı da sadece % 29,7’dir. Salgın sırasında evden çalışma sürecinde ise, memnun olduğunu belirten katılımcıların oranı % 75,7’dir. Bu oranın çok büyük bir kısmı (% 64’ü) tamamen memnun olanları ifade etmektedir. Bu durum aslında son derece modern ve şık görünüme sahip olan yeni ofis binalarında çalışanların kendini daha rahat hissedebileceği gün ışığı ve açılabilir pencerelerin olmaması, katılımcıların önemli bir kısmı tarafından olumsuz olarak değerlendirilmektedir.

Bir işi etkin yapabilmenin temel koşulu, işe uygun araç, gereç ve teçhizata sahip olabilmektedir. Çalışanların gerek işyerinde gerek evden çalışırken kullandıkları araç gereçlere ilişkin algıları Grafik 22’de yer almaktadır.



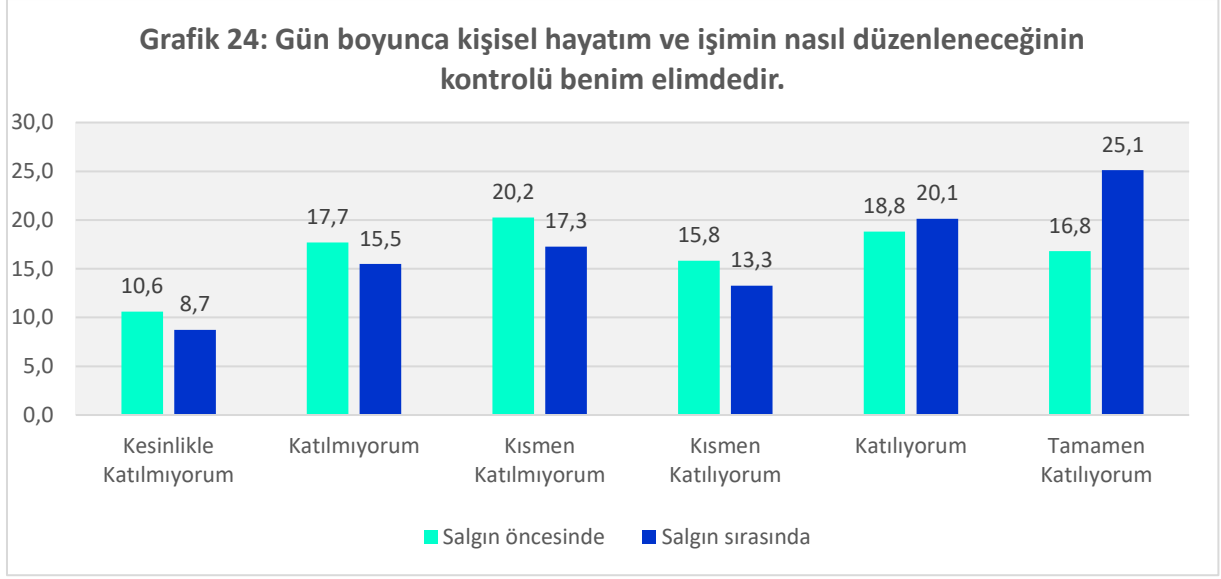
"Çalışırken kullandığınız teknik araç gereçler (bilgisayar, yazıcı, tarayıcı...)" ifadesine ilişkin değerlendirmede; salgın öncesi işyerinde çalışma sürecinde, katılımcılardan memnun olanların oranı % 62,4; memnun olmayanların oranı da sadece % 6,8'dir. Salgın sırasında evden çalışma sürecinde ise, memnun olmayanların oranı % 17,9 iken memnun olduğunu belirten katılımcıların oranı % 36'dır. Küresel salgınla birlikte gerekli hazırlıklar yapılamadan zorunlu evden çalışma dönemine geçilmiş olması nedeniyle, çalışanların yeterli teknik araç ve gereçlere sahip olmayışları, evden çalışmayı zorlaştırmakta ve çalışan tatminini de olumsuz yönde etkilemektedir.

Grafik 23, çalışanların iş dışında kalan kişisel zamanlarında işle ilgili telefonlara, mesajlara ve e-postalara cevap verme durumlarını göstermektedir.



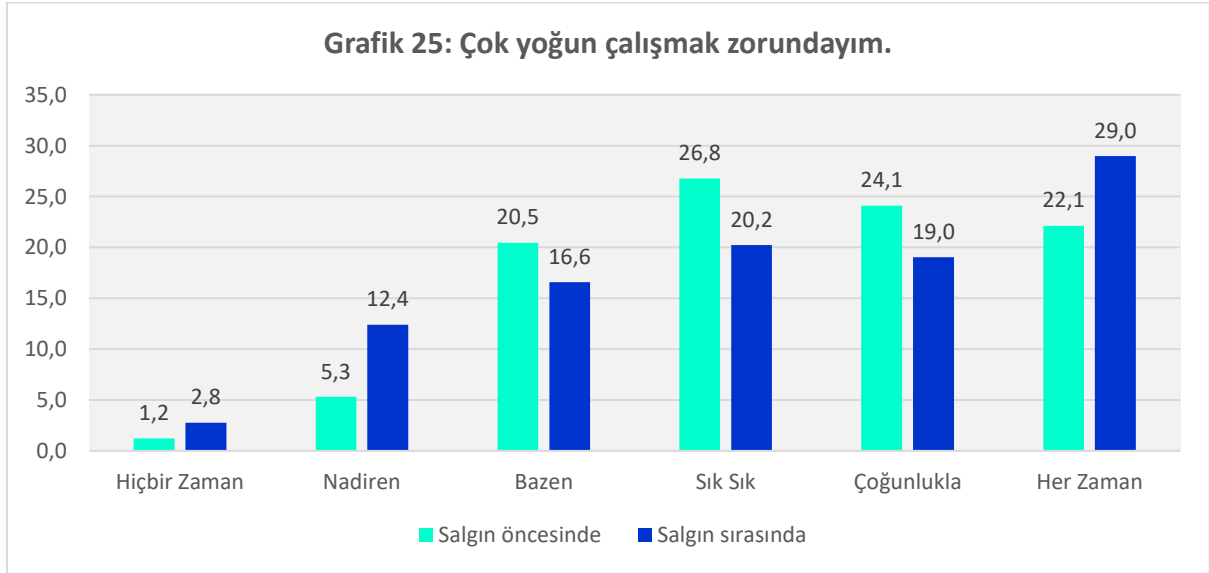
"İş dışında kalan kişisel zamanımda işle ilgili telefonlara, mesajlara ve e-postalara cevap veririm" ifadesine ilişkin değerlendirmede; salgın öncesi işyerinde çalışma sürecinde, bu ifadeye katılanların oranı % 45,7 iken, salgın sırasında evden çalışma sürecinde ise bu oran % 59,6 gibi yüksek bir seviyede olup, salgın öncesine göre % 13,9'luk bir artış göstermektedir.

Salgınla birlikte özellikle zamanı etkin planlayamama, işle ve evle ilgili sorumlulukları eş zamanlı olarak yerine getirme zorunluluğundan dolayı zaman zaman bunalma ve tükenmişlik hissi gibi sorunların yaşanma riskine karşı, kişisel kontrolün kaybedilmemesi ve ayrıca, kişisel performansı etkileyecek olan iş düzeninin kontrolünün elde tutulması oldukça önemlidir. Grafik 24, çalışanların gün boyunca kişisel hayatları ve işlerini düzenlemede kontrolü ellerinde tutup tutmadıklarına ilişkin dağılımı göstermektedir.

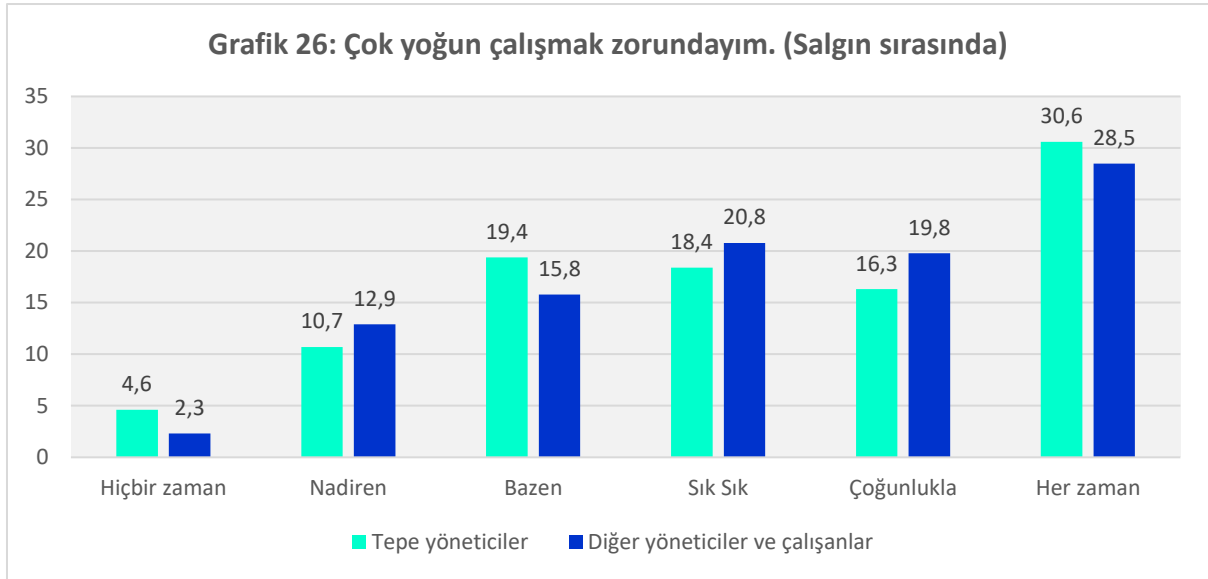


"Gün boyunca kişisel hayatım ve işimin nasıl düzenleneceğinin kontrolü benim elimdedir" ifadesine ilişkin değerlendirmede; salgın öncesi süreçte, bu ifadeye katılanların oranı % 35,6 iken, salgın sürecinde bu oran % 45,2 olup, salgın öncesine göre % 9,6'lık bir artışı ifade etmektedir.

Grafik 25'te, çalışanların salgın sırasında salgın öncesine göre çok yoğun çalışmak zorunda olup olmadıkları sorusunun yanıtları yer almaktadır.

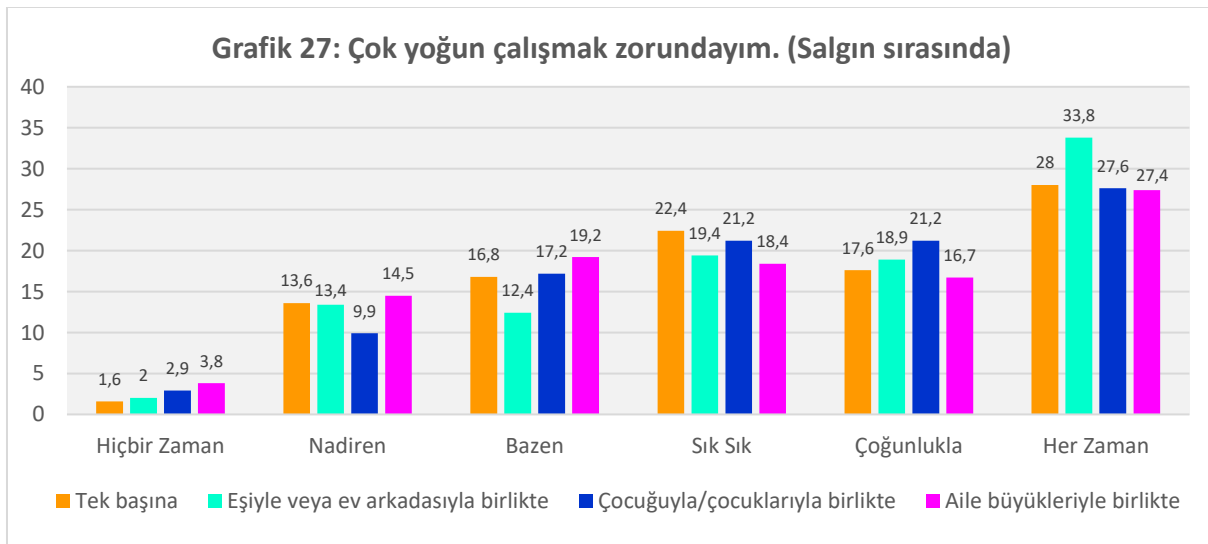


"Çok yoğun çalışmak zorundayım" ifadesine ilişkin değerlendirmede; salgın öncesi işyerinde çalışma sürecinde, çoğunlukla ve her zaman çok yoğun çalışmak zorundayım diyenlerin oranı da % 46,2'dir. Salgın sırasında evden çalışma sürecinde ise, çoğunlukla ve her zaman çok yoğun çalışmak zorundayım diyenlerin oranı ise % 48 olmuş ve salgın öncesine göre % 1,8'lik bir artış göstermiştir. Bu sonuç, salgın sırasında da çalışanların çok yoğun çalışmak zorunda kaldıklarını ortaya koymaktadır.



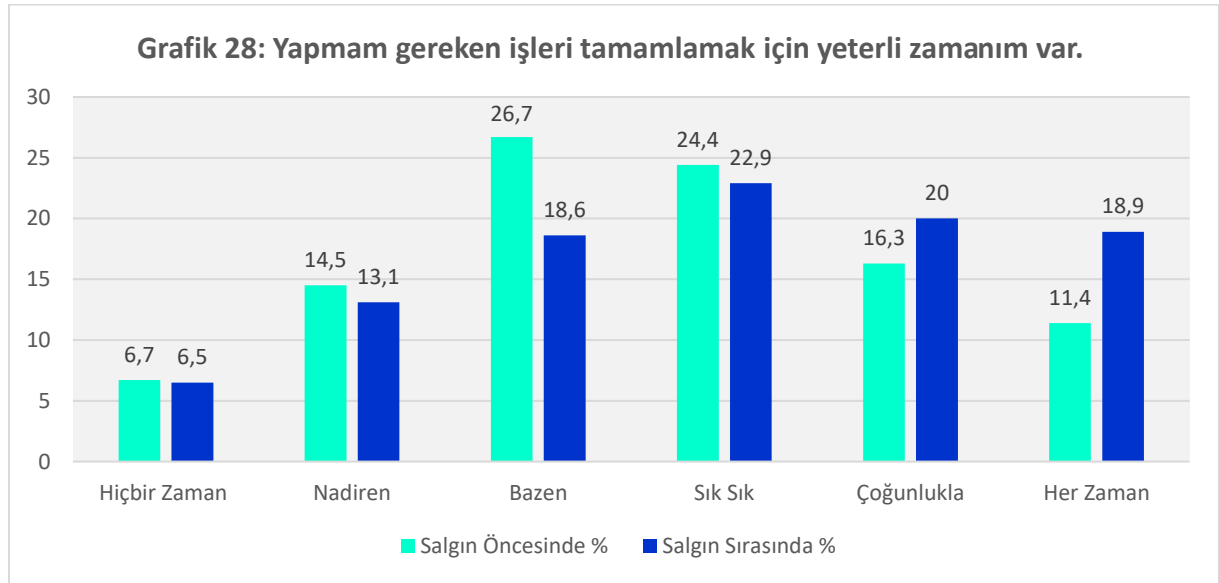
Grafik 26, salgın sırasında "Çok yoğun çalışmak zorundayım" ifadesinin tepe yöneticileri ile diğer yöneticiler ve çalışanlara göre dağılımını göstermektedir. Bu ifadeye ilişkin değerlendirmede; her zaman çok yoğun çalışmak zorundayım diyenlerin oranı tepe yöneticilerde % 30,6 iken, diğer yöneticiler ve çalışanlarda % 28,5'dir.

Katılımcıların yoğun çalıştıklarına ilişkin algılarının, çeşitli faktörlerle bir arada değerlendirilmesi de mümkündür. Evden çalışılan dönemde beraber ikamet edilen bireylerle kurulan ilişkiler, yükümlülükler, ortak yaşam alanlarının düzeni, iş yoğunluğu üzerinde etkili olabilmektedir. Bu nedenle, salgın sırasında "Çok yoğun çalışmak zorundayım" ifadesine verilen yanıtların, katılımcıların birlikte ikamet ettiği kişilere göre nasıl farklılaştığı incelenmiş ve Grafik 27'de sunulmuştur.



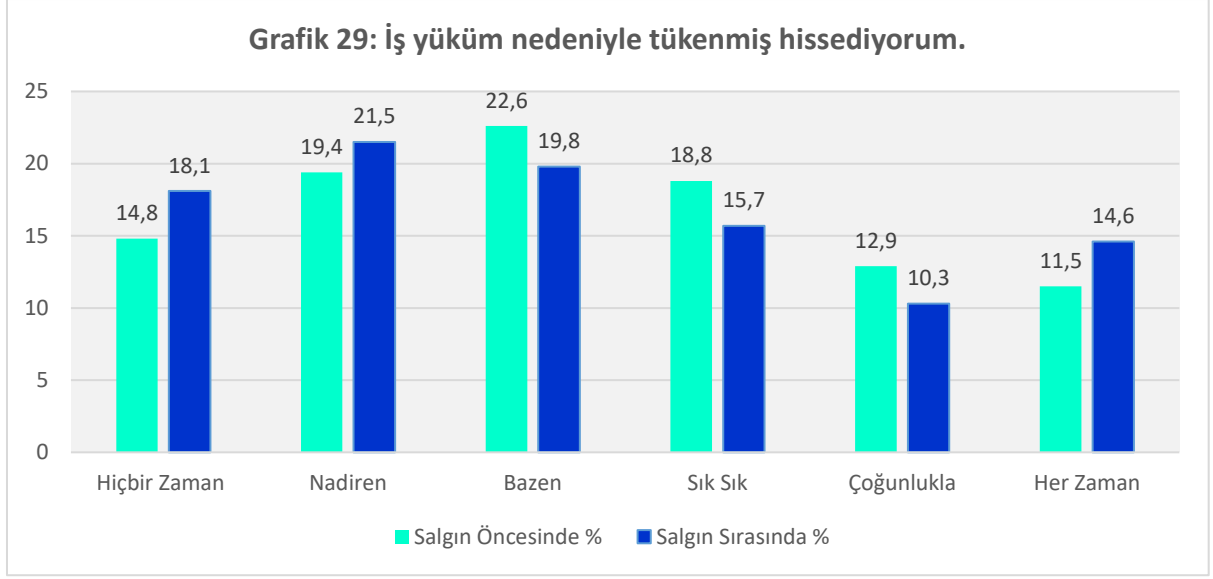
Grafik 27 salgın sırasında "Çok yoğun çalışmak zorundayım" ifadesinin tek başına yaşayan, eşi veya ev arkadaşıyla yaşayan, çocuklarıyla yaşayan ve aile büyükleriyle yaşayanlara göre dağılımını göstermektedir. Bu ifadeye ilişkin değerlendirmede; çoğunlukla veya her zaman çok yoğun çalışmak zorundayım diyenlerin oranı, eşi veya ev arkadaşıyla yaşayanlarda % 52,7 ile diğer gruplara göre daha yüksektir. Çocuklarıyla beraber yaşayanlarda bu oran % 48,8 iken, tek başına yaşayanlarda % 45,6 ve aile büyükleriyle yaşayanlarda % 44,1'dir. Evi bir yetişkinle paylaşanların yoğun çalışmaya ilişkin algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Zorunlu olarak evden çalışma döneminde pek çok çalışanın yaşantısında radikal değişimler olduğu açıkça görülmektedir. Çocuklu ailelerin bazıları evdeki gündelik işlere ve çocuğa bakan yardımcılarına izin verdiler veya vermek zorunda kaldılar. Okullar, yuva ve kreşler kapandı ve pek çok kişi dışarıdan yemek siparişi vermeyi tamamen kesti veya çok azalttı. Bütün bunlar bir taraftan evden çalışmada diğer taraftan evde yapılacak işlerin yerine getirilmesinde sıkıntılar yaratan bir durum olarak düşünülmektedir. Bu nedenle, çalışanların yapması gereken işleri yerine getirebileceği yeterli zamanın olup olmadığını ya da bunu organize edip edemediklerini anlamak için sorulan soruya verilen yanıtlar Grafik 28'de görülmektedir.

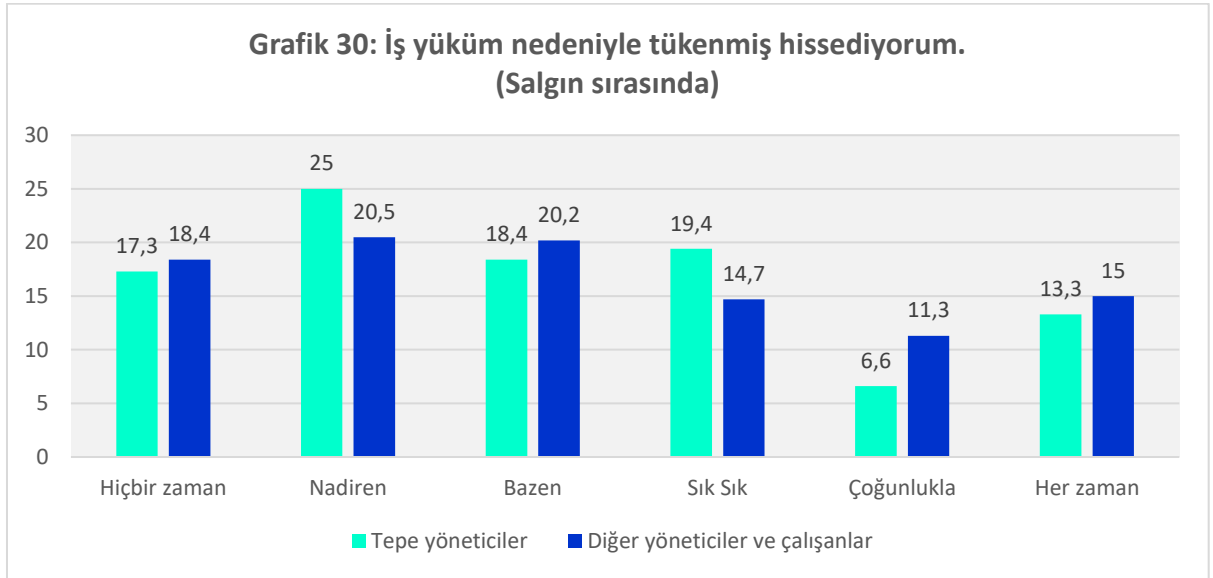


"Yapmam gereken işleri tamamlamak için yeterli zamanım var" ifadesine ilişkin değerlendirmede; salgın öncesi işyerinde çalışma sürecinde, katılımcılardan yeterli zamanı olanların oranı % 27,7; kısmen yeterli zamanı olanların oranı % 24,4; kısmen yeterli zamanı olmayanların oranı da % 26,7'dir. Salgın sırasında evden çalışma sürecinde ise, yeterli zamanı olduğunu belirten katılımcıların oranı % 38,9; kısmen yeterli zamanı olanların oranı da % 22,9'dur. Bu durum, işlerin tamamlanmasında yeterli zaman konusunda, salgın sırasında evden çalışma sisteminin daha avantajlı olarak algılandığı şeklinde yorumlanabilir.

Salgın nedeniyle ortaya çıkan belirsizlik, işlerin yeniden organizasyonu, evden çalışma sırasında çalışma zamanlarının ayarlanması ve iş yükü nedeniyle insanların hissettikleri tükenmişliğin işyerinden çalışma ve evden çalışma dönemlerinde değişip değişmediğine ilişkin soruya verilen yanıtlar Grafik 29'da yer almaktadır.

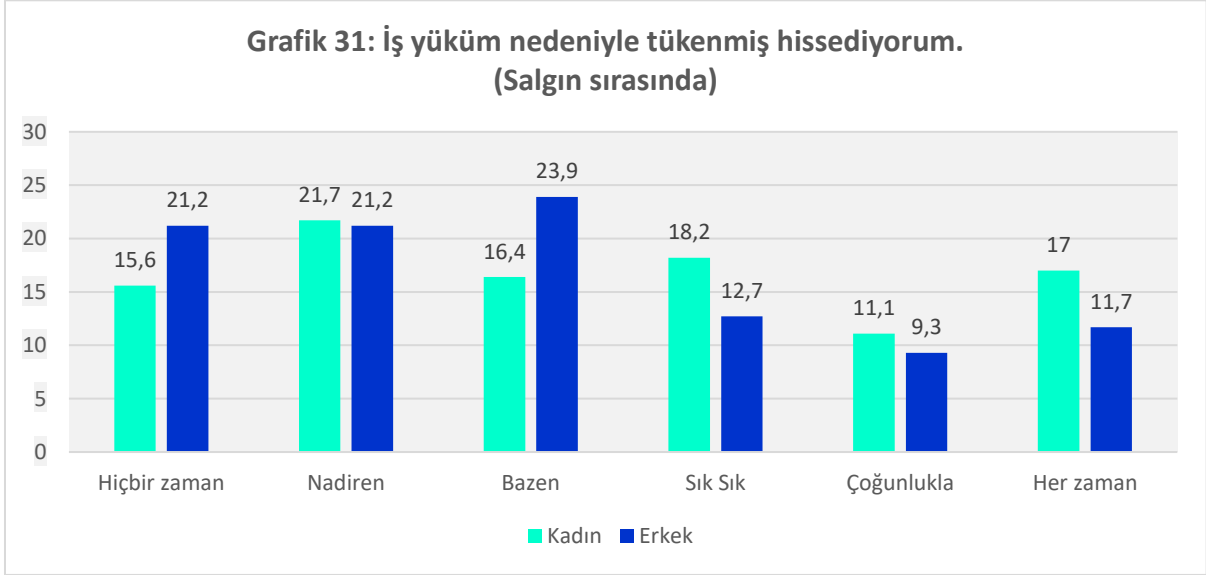


“İş yüküm nedeniyle tükenmiş hissediyorum” ifadesine ilişkin değerlendirmede; salgın öncesinde, katılımcılardan tükenmiş hissetmeyenlerin oranı % 34,2; tükenmiş hissedenenlerin oranı ise % 24,4’tür. Salgın sırasında, tükenmiş hissetmediğini belirten katılımcıların oranı % 39,6; tükenmiş hissettiğini belirten katılımcıların oranı ise % 24,9’dur. Bu durum, iş yükü nedeniyle tükenmiş hissetmenin, salgın öncesi ve salgın sırasında şu an için önemli bir ayrılmaya yol açmasa da kendini iş yükü nedeniyle tükenmiş hissetmeyenlerin oranının arttığını göstermektedir. Çalışanların tükenmişlik algısının sınırlı düzeyde de olsa salgın döneminde azaldığını ifade etmek yanlış olmayacaktır.

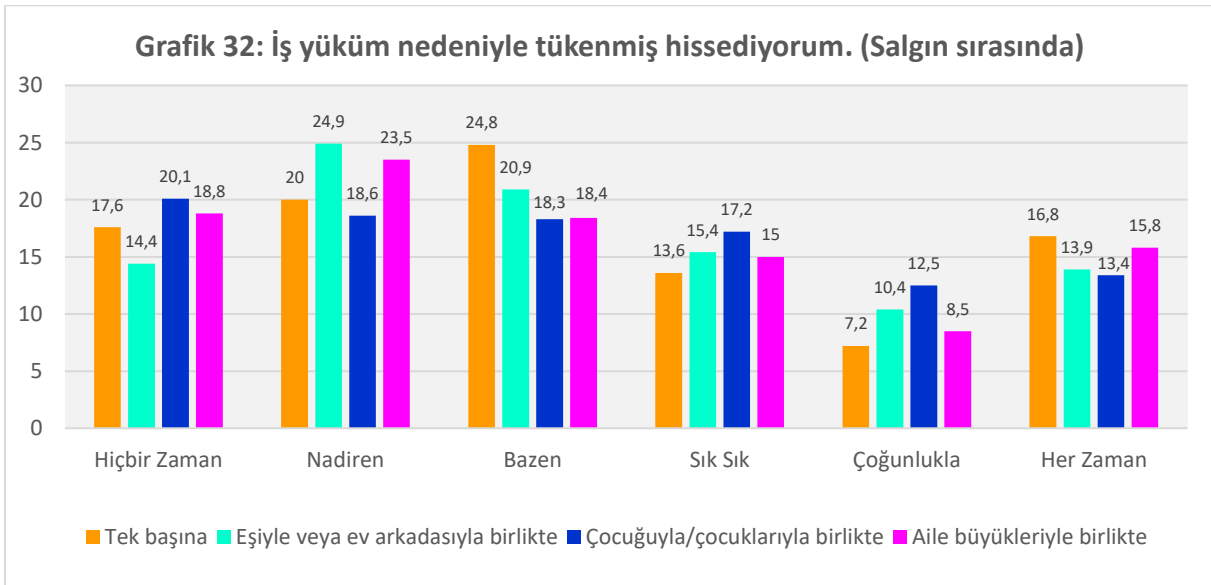


Grafik 30, salgın sırasında "İş yüküm nedeniyle tükenmiş hissediyorum" ifadesinin tepe yöneticiler ile diğer yöneticiler ve çalışanlara göre dağılımını göstermektedir. Bu ifadeye ilişkin değerlendirmede; salgın sırasında, tepe yöneticilerden tükenmiş hissetmeyenlerin ve nadiren hissedenenlerin oranı % 42,3 iken bu oran diğer yöneticiler ve çalışanlar için % 38,9’dur. Öte yandan, çoğunlukla ve her zaman

tükenmiş hissediyorum değerlendirmesini yapan tepe yöneticilerin oranı % 19,9 iken diğer yöneticiler ve çalışanlar için % 26,3'dür. Bu durum, tepe yöneticilerin hissettiği tükenmişlik duygusunun diğer yöneticiler ve çalışanlara göre daha az olduğunu göstermektedir.

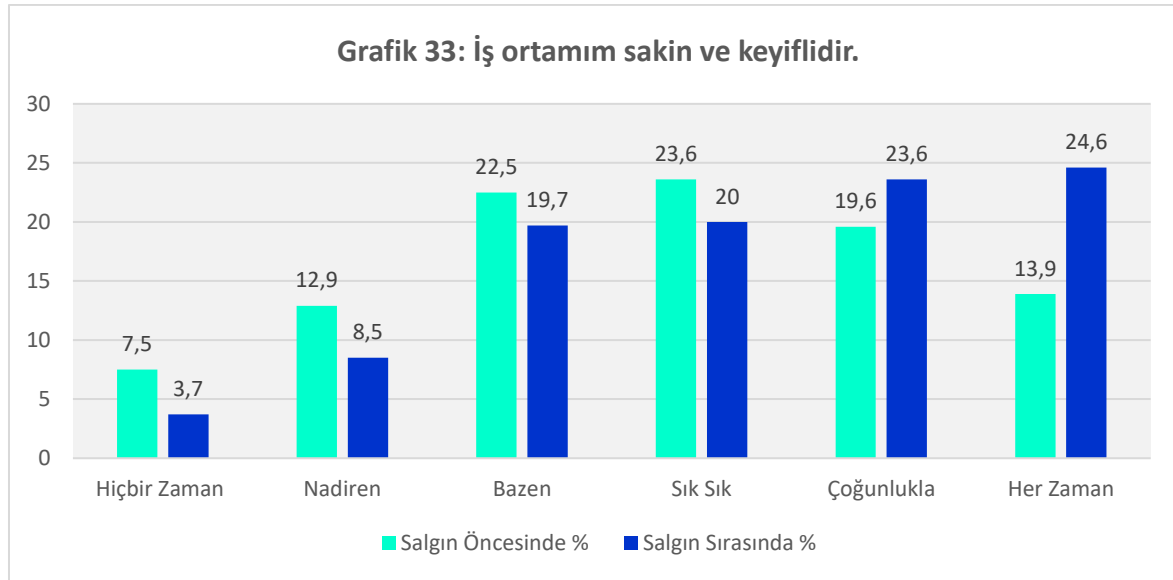


Grafik 31, salgın sırasında "iş yüküm nedeniyle tükenmiş hissediyorum" ifadesinin cinsiyete göre dağılımını göstermektedir. Bu ifadeye ilişkin değerlendirmede; salgın sırasında, tükenmiş hissetmeyen ve nadiren tükenmiş hisseden kadınların oranı % 37,3 iken bu oran erkekler için % 42,4'tür. Buna karşılık, iş yükü nedeniyle çoğunlukla ve her zaman tükenmiş hisseden kadınların oranı % 28,1 iken bu oran erkekler için % 21'dir. İş yükü nedeniyle bazen tükenmiş hisseden erkeklerin oranı (% 23,9) ise kadınların oranına (% 16,4) göre oldukça yüksektir. Kadınlarda tükenmişlik algısının erkeklerle göre yüksek çıkması, ülkemizdeki toplumsal cinsiyet rolleri göz önünde bulundurulduğunda beklenen bir durumdur (Salgın sırasında evde artan uğraşların; çocukların ve/veya evdeki büyüklerin ihtiyaçlarının karşılanması, evle ilgili sorumluluklar, vb.).



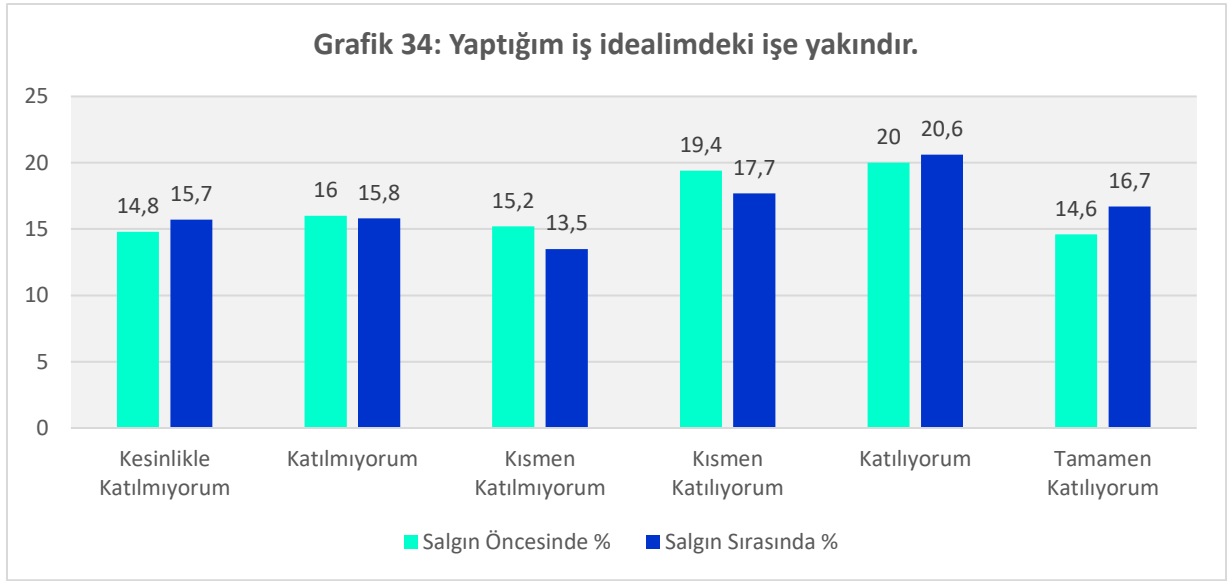
Grafik 32, salgın sırasında "İş yüküm nedeniyle tükenmiş hissediyorum" ifadesinin birlikte ikamet edilen bireylere göre dağılımını göstermektedir. Bu ifadeye ilişkin değerlendirmede; hiçbir zaman ve nadiren 'iş yüküm nedeniyle tükenmiş hissediyorum' diyenlerin oranı, aile büyükleriyle yaşayanlarda % 42,3 ile diğer gruplara göre daha yüksektir. Diğer bir ifadeyle, aile bireyleri ile yaşayanların %42,3'ü kendilerini iş yükü nedeniyle tükenmiş olarak algılamamaktadırlar. Bu oran, eşi veya ev arkadaşıyla yaşayanlarda % 39,3 iken, çocuklarıyla beraber yaşayanlarda % 38,7 ve tek başına yaşayanlarda % 37,6'dır. Evde aile büyükleriyle birlikte yaşayanların tükenmişlik algılarının daha düşük olmasının, ev içi sorumlulukları paylaşabilme imkanına sahip olmalarından kaynaklandığı düşünülebilir.

Katılımcıların gerek işyerindeki gerekse evdeki çalışma ortamını nasıl değerlendirdikleri, onların mevcut durumu nasıl yönettiklerine ilişkin bilgiler verebilir. Grafik 33, çalışanların iş ortamına ilişkin algılarını göstermektedir.



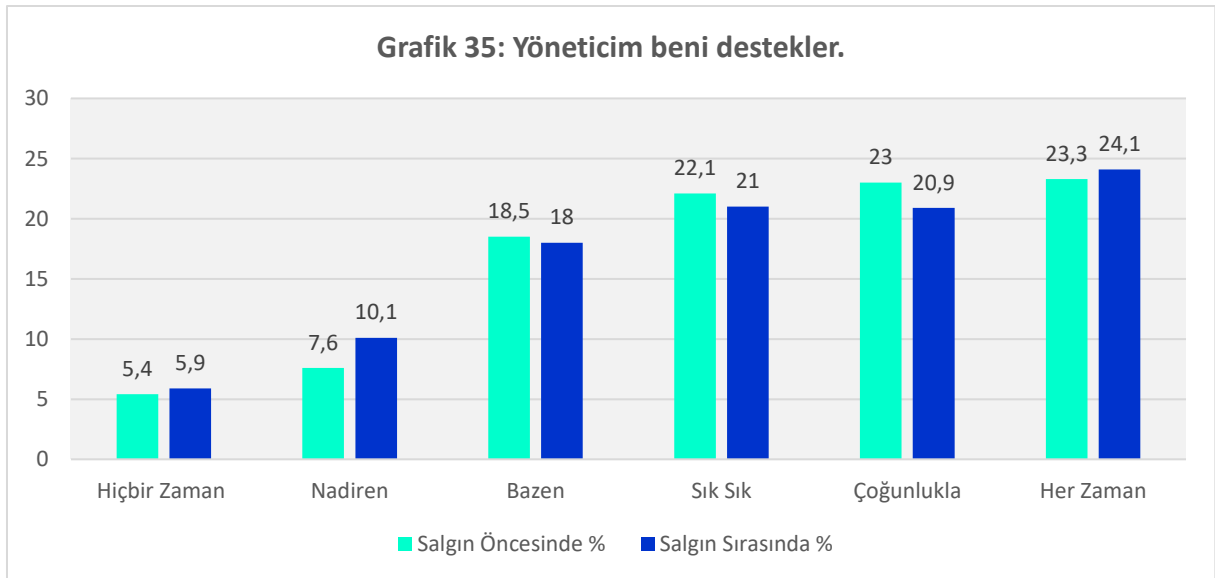
"İş ortamım sakin ve keyiflidir" ifadesine ilişkin değerlendirmede; salgın öncesinde, katılımcılardan iş ortamını sakin ve keyifli bulanların oranı % 33,5; iş ortamını sakin ve keyifli bulmayanların oranı da sadece % 20,4'tür. Salgın sırasında ise, iş ortamını sakin ve keyifli bulan katılımcıların oranı % 48,2; iş ortamını sakin ve keyifli bulmayanların oranı da sadece % 12,2'dir. Evde çalışma ortamını, işyerine göre sakin ve keyifli bulanların oranının daha fazla olması, salgın sırasında evden çalışmayı daha avantajlı kılmaktadır. Salgın sırasında işyerine gitmenin bireyde yarattığı endişenin, katılımcıların evde çalışmayı sakin ve keyifli bulmasında en önemli etken olduğunu söylemek mümkündür.

Ankete katılanların yaptıkları işin aslında istedikleri iş olup olmadığı da önemlidir. Çünkü idealindeki işi yapmadığını düşünen kişilerin Covid 19 küresel salgın döneminde yaşadıkları değişimi daha farklı algılayabileceklerinden hareketle sorulan bu soruya verilen yanıtlar Grafik 34'de yer almaktadır.



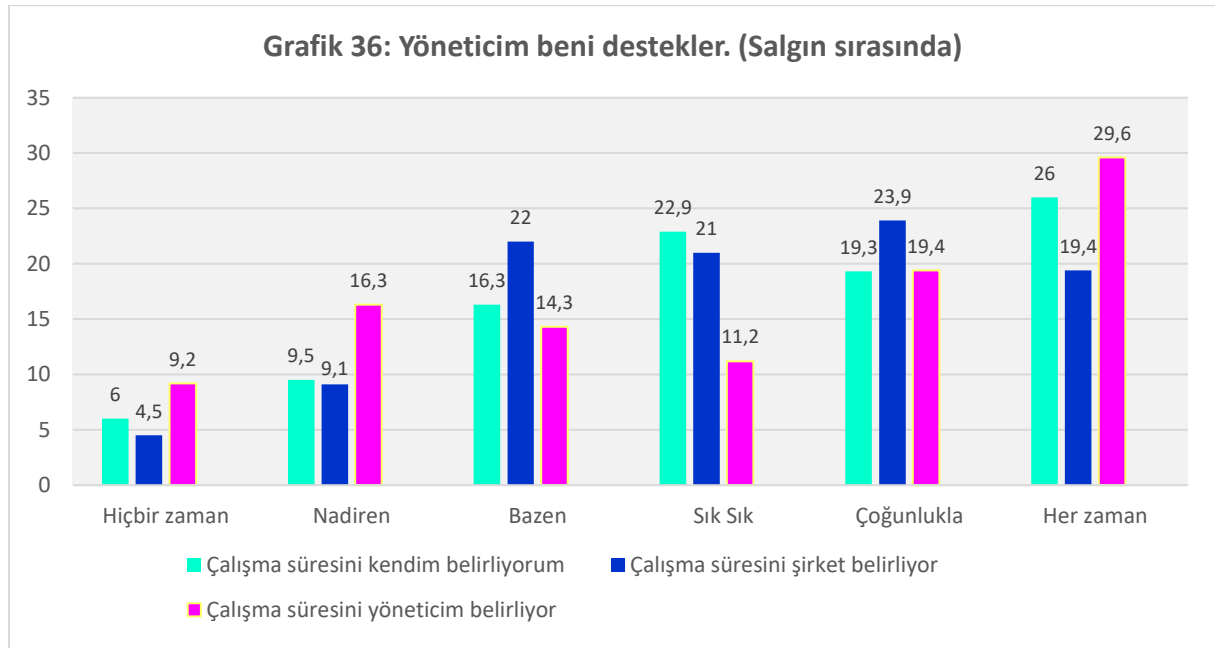
Grafik 34 incelendiğinde salgın öncesi ve salgın sırasında “yaptığım iş idealimdeki işe yakındır” ifadesine katılımcıların vermiş olduğu yanıtlar birbirine yakın olup, önemli bir ayrışma söz konusu değildir. Salgın öncesinde yaptığı işin idealindeki işe yakın olduğunu ifade edenlerin oranı % 34,6 iken, salgın sırasında % 37,3’e yükselmiştir. Yaptığı işin idealindeki işe yakın olmadığını ifade edenlerin oranı salgın öncesinde % 30,8; salgın sırasında ise % 31,5’tir. Bu durum, katılımcıların yaptığı işin idealindeki işe yakın olması konusundaki görüşlerini salgının önemli ölçüde etkilemediğini; ancak, olumlu ve olumsuz görüşlerin yer aldığı her iki uçta yukarı yönlü bir eğilimin söz konusu olduğunu göstermektedir.

Olağanüstü durumlarda çalışanın çevresinden aldığı düşündüğü destek, onun motivasyonunda, işe bağlılığında ve diğer olumlu duygulara sahip olmasında önemli bir etkidir. Bu durumu belirlemek için sorulan soruya verilen yanıtlar Grafik 35’te yer almaktadır.



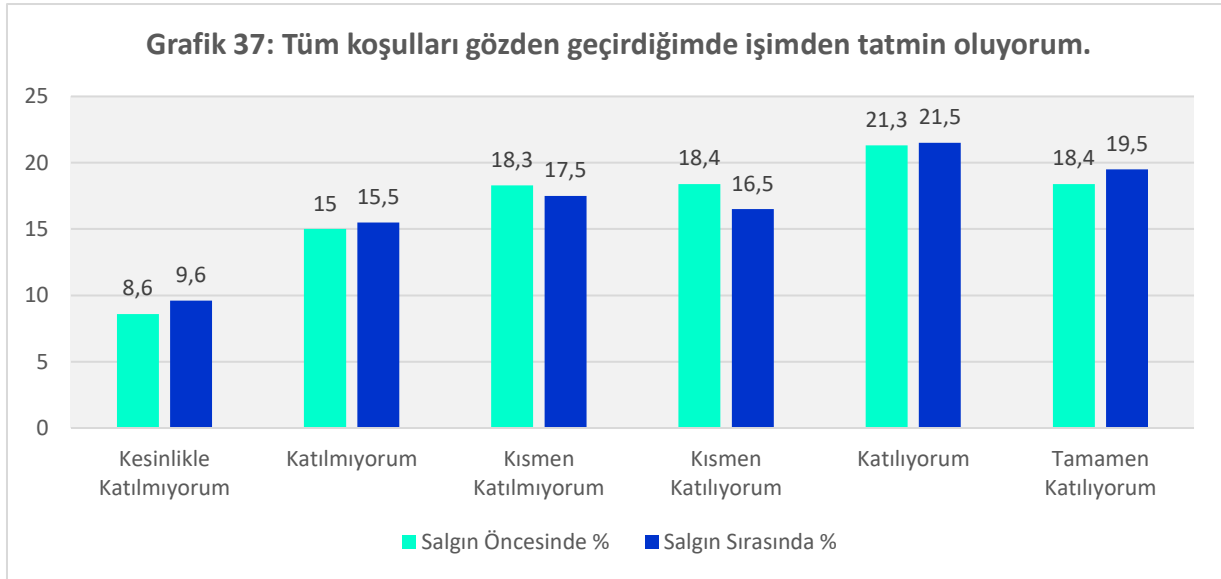
“Yöneticim beni destekler” ifadesine ilişkin değerlendirmede; yönetici desteğine ilişkin algıların oranı salgın öncesi ve salgın sırasında birbirine yakın olup, önemli bir ayrışma söz konusu değildir. Yönetici desteğinin olduğunu ifade edenlerin oranı salgın öncesinde % 46,3 iken, bu oran salgın sırasında % 45’e gerilemiştir. Yönetici desteğinin olmadığını ifade edenlerin salgın öncesinde % 13 olan oranı ise, salgın sırasında % 16’ya yükselmiştir. Ancak, yönetici desteği konusunda katılımcıların algılarının düşmüş olmasının nedeni olarak; yöneticilerin de bugüne kadar hiç deneyimlemedikleri böyle bir salgına karşı yeterince hazırlıklı olmamaları düşünülebilir.

Çalışanların bu algısal değişiminde etkili olabileceği düşünülen önemli unsurlardan birinin, salgın esnasında çalışma süresinin kimin tarafından belirlendiği sorusuna verilen yanıtlar olduğu düşüncesi ile yapılan analizden elde edilen sonuçlar Grafik 36’da yer almaktadır.

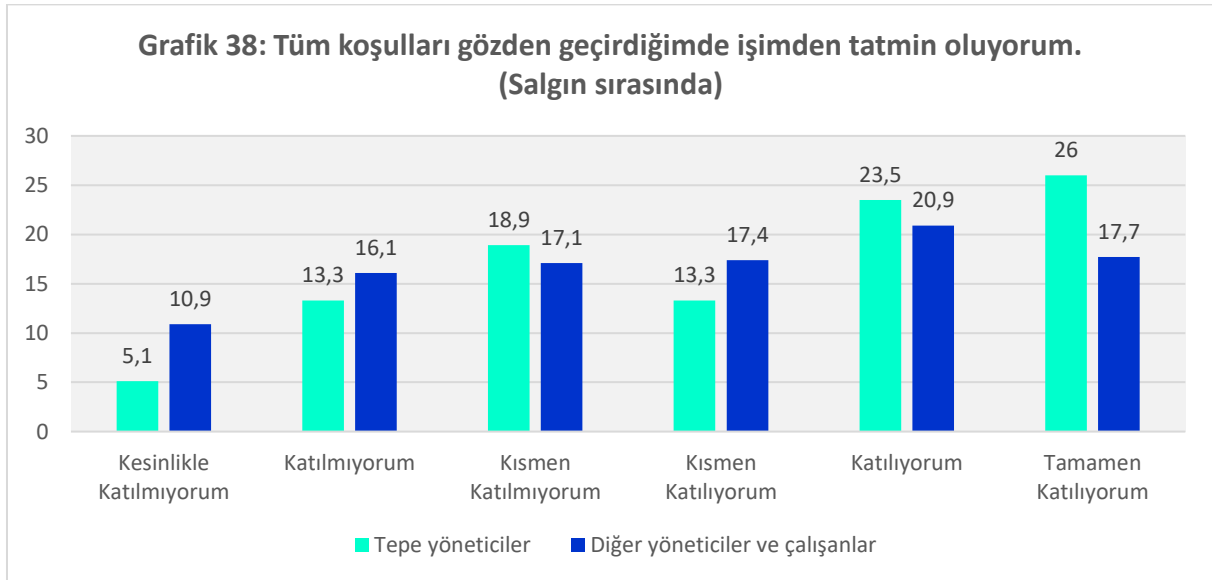


Salgın esnasında “Yöneticim beni destekler” ifadesine verilen yanıtlar, evden çalışırken çalışma süresinin nasıl ayarlandığına ilişkin verilen cevaplarla bir arada değerlendirildiğinde, çalışma süresi yöneticisi tarafından belirlenen çalışanların, yönetici desteğini daha yüksek algıladığı tespit edilmiştir. Salgın sırasında yöneticilerin mevcut duruma uyum için daha toleranslı davranması ve katı politikalarla yönetilen şirketlerin herhangi bir esneklik göstermemesi böyle bir ayrışmaya neden olabilir.

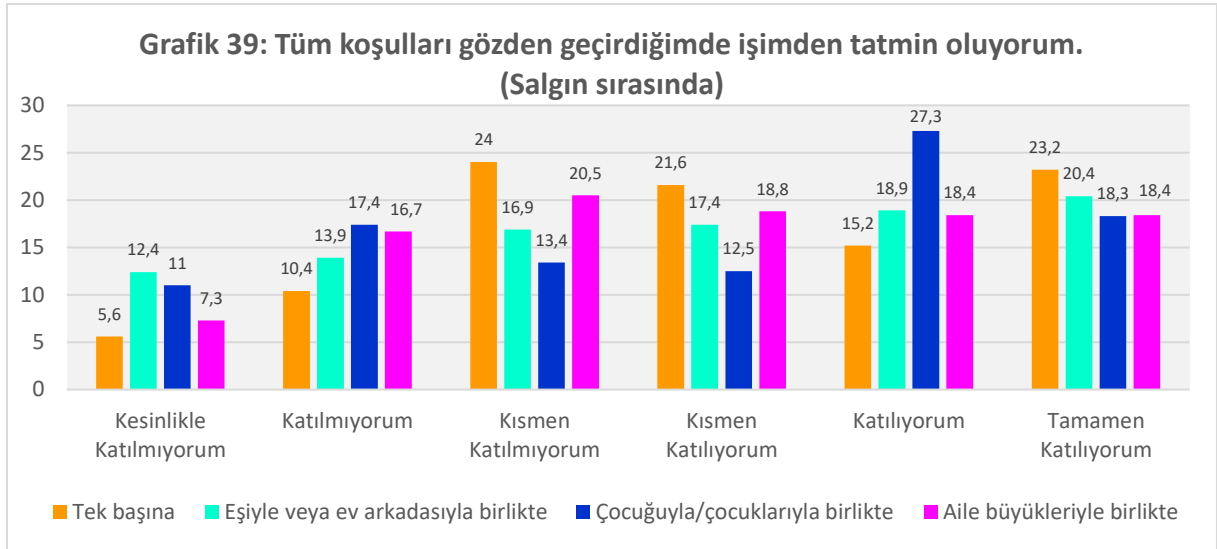
Çalışanların çalıştıkları ortamdaki fiziki koşullar, işe ilişkin algıları, yöneticilerinin veya çalıştığı işletmenin ona verdiği destek ve iş-yaşam dengesini kurmada gösterdiği başarı iş tatminini etkileyecek önemli etkenler olarak ele alınmalıdır. Grafik 37, çalışmaya katılanların iş tatminine ilişkin algılarını göstermektedir.



Grafik 37, çalışmaya katılanların iş tatminine ilişkin algılarını göstermektedir. “Tüm koşulları gözden geçirdiğimde işimden tatmin oluyorum” ifadesine ilişkin değerlendirmede; salgın öncesi ve salgın sırasında işimden tatmin olan ve olmayan katılımcıların oranı birbirine yakındır. Salgın öncesinde % 39,7 olan işimden tatmin olanların oranı, salgın sırasında % 41’e yükselmiştir. Bu durum, çalışanların salgın sürecinde işe ilişkin tutumlarında olumlu yönde değişim eğilimini ortaya koymaktadır.

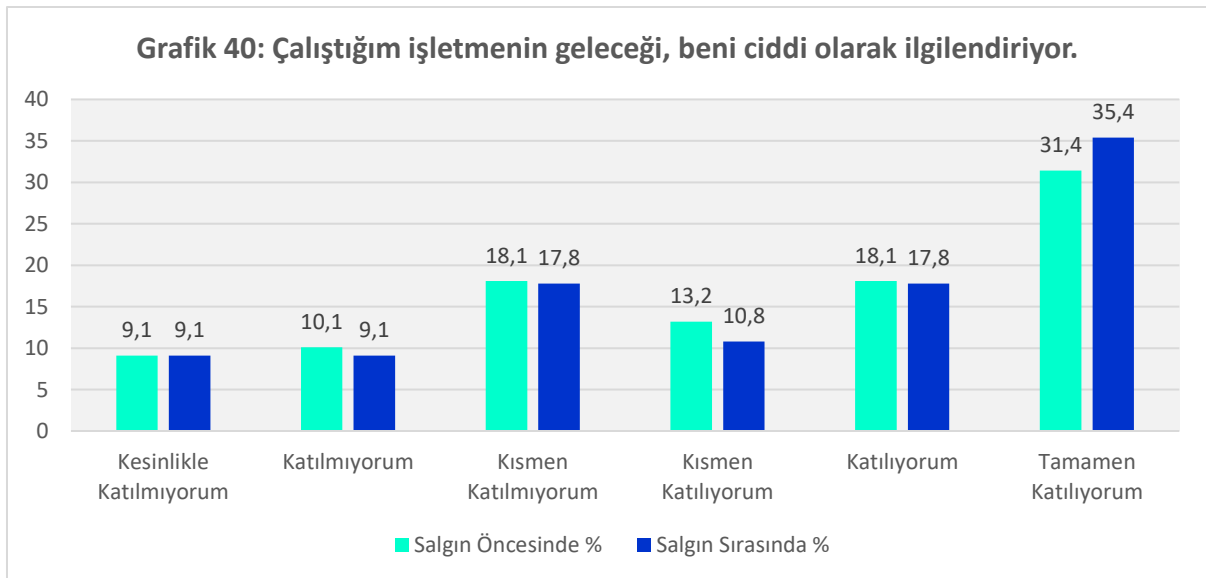


Salgın esnasında “Tüm koşulları gözden geçirdiğimde işimden tatmin oluyorum” ifadesine verilen yanıtlar, çalışanların pozisyonları ile bir arada değerlendirildiğinde, tepe yöneticilerin % 49,5 ile diğer yöneticiler ve çalışanlara göre (% 38,6) daha yüksek bir orana sahip olduğu tespit edilmiştir (% 10,9 fark). İş tatminini etkileyen pek çok faktör bir arada düşünüldüğünde, tepe yöneticilerin salgın dönemindeki çalışma düzeninde işlerinden beklentilerinin diğer çalışanlara göre daha yüksek oranda karşılandığı düşünülebilir.



Grafik 39’da, salgın esnasında “Tüm koşulları gözden geçirdiğimde işimden tatmin oluyorum” ifadesi, evde beraber ikamet edilenlere ilişkin cevaplarla bir arada gösterilmektedir. Bu ifadeye ilişkin değerlendirmede; tatmin olduğunu düşünenlerin oranı, çocuklarıyla beraber yaşayanlarda % 45,6 ile diğer gruplara göre daha yüksektir. Bu oran, eşi veya ev arkadaşıyla yaşayanlarda % 39,3 iken, tek başına yaşayanlarda % 38,4’tür. Aile büyükleriyle yaşayanlarda bu oran % 36,8 ile en düşük düzeydedir. Çok sayıda araştırmada, evli ve çocuk sahibi ve/veya ileriki yaşlardaki çalışanların iş tatminlerinin, görece olarak diğer demografik gruplardan yüksek olduğu belirtilmektedir.

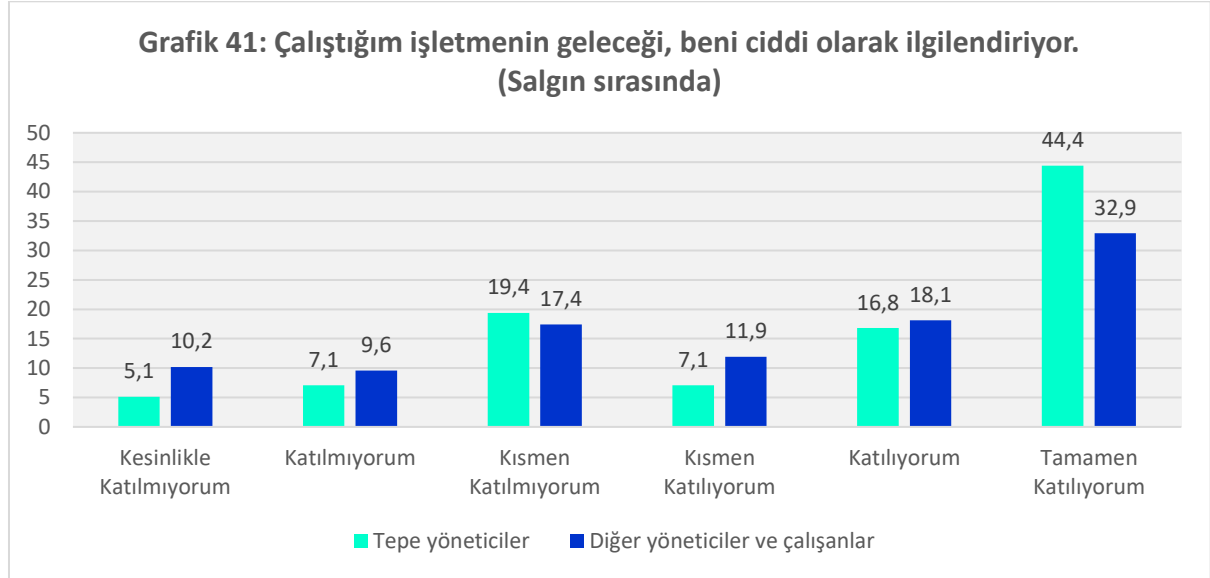
Katılımcıların, çalıştıkları işletmenin geleceği ile ilgili algılarını öğrenmek amacıyla sorulan soruya verilen yanıtlar Grafik 40’da yer almaktadır.



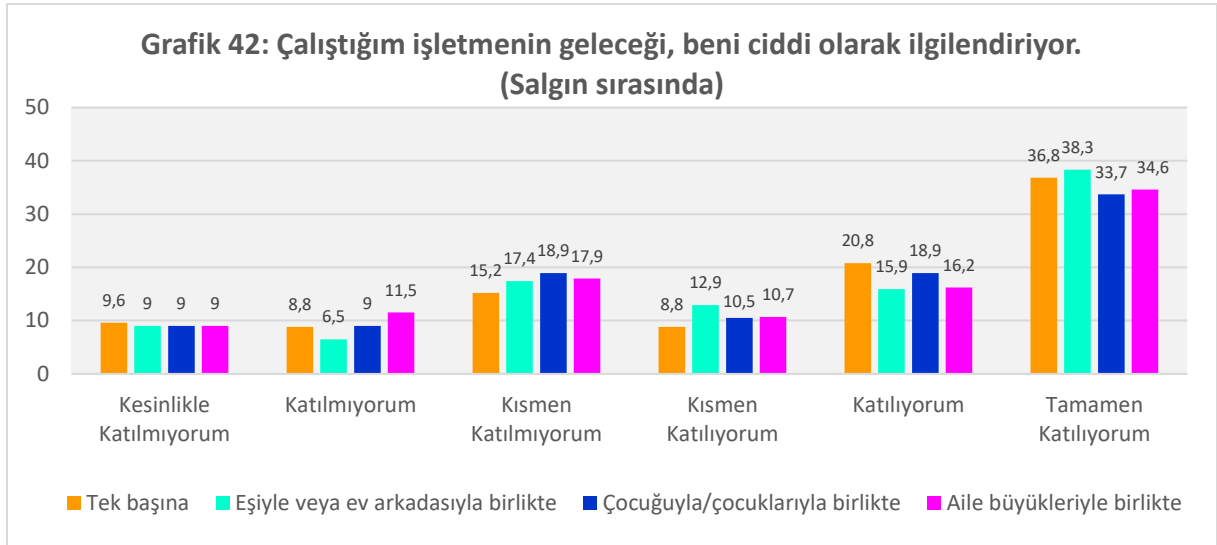
“Çalıştığım işletmenin geleceği, beni ciddi olarak ilgilendiriyor” ifadesine ilişkin değerlendirmede; salgın öncesi ve salgın sırasında çalışılan işletmenin geleceğinin katılımcıları ciddi olarak ilgilendirmesi konusunda, ortaya çıkan oranlar genel olarak birbirine yakındır. Bu konuda salgın öncesi ve salgın sırasında en önemli farklılık tamamen katıldığını ifade eden katılımcılar arasında görülmektedir. Salgın

öncesi % 31,4 olan bu oran, salgın sırasında % 35,4'tür (fark % 4'tür). Bununla birlikte, çalıştıkları işletmenin geleceğinin kendilerini ciddi olarak ilgilendirdiğini ifade eden katılımcıların oranı, Covid 19 öncesi % 49,5 ve Covid 19 sürecinde % 53,2 gibi büyük bir çoğunluğu oluşturmaktadır. Bu durum, işini kaybetme endişesinin beklenildiği gibi salgın sırasında daha da arttığını göstermektedir.

Çalışanın sahip olduğu olanaklar, işletmeyle olan sözleşmesi, hayatının geri kalanına yönelik beklentileri ve kaygıları içinde bulunduğumuz durumda çalışılan işletmenin geleceğine ilişkin değerlendirmeleri farklılaştırabilir görüşüyle yapılan analiz Grafik 41'de yer almaktadır.

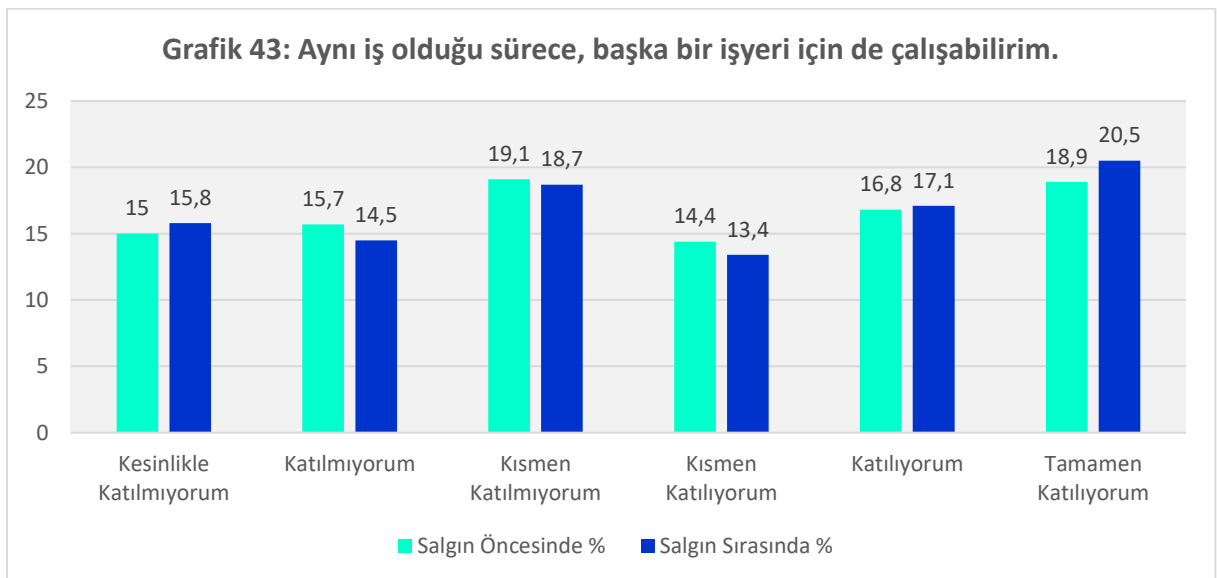


Grafik 41, salgın sırasında "Çalıştığım işletmenin geleceği, beni ciddi olarak ilgilendiriyor" ifadesinin tepe yöneticiler ile diğer yöneticiler ve çalışanlara göre dağılımını göstermektedir. Bu ifadeye ilişkin değerlendirmede; salgın sırasında tepe yöneticilerden katılanların oranı % 61,2 (tamamen katılanların oranı % 44,4) iken bu oran diğer yöneticiler ve çalışanlar için % 51 (tamamen katılanların oranı % 32,9)'dir. Orta ve alt kademe yöneticiler ile çalışanların bu konudaki algısal farklılıkları kamu otoritesinin uygulamaya koyduğu tedbirler ve henüz tam olarak yurtdışında istihdam konusunda görülen aşırı daralma ve büyük işletmelerde iflas, konkordato veya işçi çıkarmalarının ülkemizde yoğun olarak görülmemesi nedeniyle olduğu düşünülebilir.



Grafik 42, salgın sırasında "Çalıştığım işletmenin geleceği, beni ciddi olarak ilgilendiriyor" ifadesine verilen yanıtları, evde beraber ikamet edilenlere ilişkin verilen cevaplarla bir arada göstermektedir. Bu ifadeye katılan ve tamamen katılanların oranı, tek başına yaşayanlarda % 57,6 ile diğer gruplara göre daha yüksektir. Bu oran, eşi veya ev arkadaşıyla yaşayanlarda % 54,2 iken, çocuklarıyla beraber yaşayanlarda % 52,6'dır. Aile büyükleriyle yaşayanlarda bu oran % 50,8 ile en düşük düzeydedir. Tek başına yaşayanların, başka bireylerle bir arada yaşayanlara kıyasla daha fazla gelecek kaygısı içinde oldukları; aile büyükleriyle beraber yaşayanların ise, temel ihtiyaçları karşılamaya ilişkin daha az kaygı içinde ve daha fazla destek mekanizmasına sahip oldukları düşünülebilir.

Zorunlu evden çalışma, işletmelere daha ucuz, daha verimli çalışma koşullarını yaratıp bazı işlerin işyerine gelmeden de yapılabileceğini göstermesi açısından önemli olduğu gibi özellikle işletmesinden yeterince destek alamadığını düşünen, işyerindeki arkadaşları ile sorunlar yaşayan ya da bağlılığı düşük olan çalışanların kendilerini daha özgür hissedebileceği ortamı da yaratabilir. Bu durumu belirleyebilmek için sorulan soruya verilen yanıtlar Grafik 43'te yer almaktadır.



“Aynı iş olduğu sürece, başka bir işyeri için de çalışabilirim” ifadesine ilişkin değerlendirmede; aynı iş olduğu sürece başka bir işyeri için de çalışabileceğini ifade edenlerin oranı, salgın öncesinde % 35,7; salgın sırasında ise % 37,6’dır. Bu durum; katılımcıların aynı iş olduğu sürece başka bir işyeri için de çalışabileceği konusundaki değerlendirmelerinin yukarı yönlü bir eğilimde olduğunu ve çalışanın daha iyi koşullarda işini değiştirme konusunda salgın döneminde daha olumlu bakışa sahip olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla katılımcıların, örgüte olan bağlılıklarının zayıfladığı ya da işlerini evden rahatlıkla yapabilecekleri duygusunun ortaya çıkmasıyla işyerinin neresi olduğunun öneminin azalmaya başlamış olabileceği düşünülebilir.

SONUÇ

Aralık 2019’da Çin’de başlayan Covid 19 küresel salgın süreci, tüm dünyada mikro ve makro düzeyde ekonomik faaliyetleri derinden etkilemiş, çalışma hayatı ve bu kapsamda hükümetlerin uyguladıkları politikalarda radikal değişimlere yol açmıştır. Salgın sonrası gelişmelere hazırlıklı olmak ve önlemleri şimdiden planlamak önem kazanmıştır. Bu süreçte özellikle, işletmelerin çalışma hayatındaki olası değişimlere sadece uyum sağlaması değil, aynı zamanda bu değişimleri yönetecek proaktif stratejiler geliştirmesi gerekmektedir. Salgın öncesi ve salgın sırasındaki çalışma deneyimini kıyaslayan bu araştırma, işletme yöneticilerine söz konusu proaktif stratejileri geliştirmeleri için bulgular sunmaktadır.

Son yıllarda artan dijitalleşmeyle, işletmelerin iş yapış şekillerinde ve süreçlerinde değişim yaşanmakla birlikte salgın öncesinde Türk işletmelerinde uzaktan çalışma sistemi yaygın olarak kullanılmamaktaydı. Salgınla birlikte, pek çok işletme uzaktan çalışma modeline hızla geçiş yapmak zorunda kalmıştır. Bu dönemin, evden çalışma deneyimi yaşayan çalışanlar ve şirketler için yeni bir çalışma sisteminin başlangıcı olacağı açıktır. Geleceğin işyerleri, fiziksel ve sanal ortamların bir arada olduğu bir karma yapıya sahip olacaktır.

Günümüzde pek çok işletmede yaygın olarak kullanılan açık ofislerdeki gürültü, pencere erişimine sahip olmama, yetersiz temiz hava dolaşımı ve konuşmaların kişiseliliğinin (gizliliğinin) ortadan kalkması, işe yoğunlaşmayı ve çalışma ortamının konforunu olumsuz etkilemektedir. Araştırmaya katılanların neredeyse yarısı, evden çalışma sürecindeki ortamı, ofiste çalıştıkları ortama kıyasla daha sakin ve keyifli olarak algılamaktadırlar. Ancak, evden çalışma ülkemizde ve dünyada ofis ortamında çalışma gibi yerleşmiş bir kültür değildir. Bu nedenle, evden çalışma düzenine alışmak için çalışanın teknolojik, eğitim, sosyal ve psikolojik pek çok desteğe ihtiyacı bulunmaktadır. Rapor, salgın döneminde zorunlu evden çalışma günlerinde, sadece işin teknik olarak yapılması için zorunlu desteklerin (telefon, bilgisayar, internet gibi) çalışanlara verildiğini, hatta her on çalışandan üçünün hiçbir destek almadığını göstermektedir. Ayrıca, evden çalışma döneminde algılanan yönetici desteğinin azalma eğiliminde olduğu anlaşılmıştır. Bu durum, evden etkili çalışmaya imkân tanıyacak destek mekanizmalarının işletmeler tarafından yeterince hayata geçirilemediğinin bir göstergesi olarak düşünülebilir. Yöneticinin desteği, uzaktan çalışma modelinin başarısı için kritik bir öneme sahiptir.

Evden çalışma esnasında çalışma süresinin belirlenmesinde etkili kural ve politikalar, çalışanların verimli çalışmasını destekleyecek ve iş tatminleri üzerinde de olumlu etkiye sahip olacak şekilde ayarlanmalıdır. Araştırma sonuçlarına göre, evden çalışma saatlerini katılımcıların yarısından çoğu kendileri belirlemekte; bu nedenle, çalışanların öz disiplini önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak, evden çalışma sürecinde çalışanlar kendi kontrollerinde olmayan pek çok nedenle (örneğin ev işleri, çocuk bakımı, vb.) çalışmaya ara vermek zorunda kalabilmekte ve iş-yaşam dengesi

sorunları yaşayabilmektedirler. Bu zorlu süreçte, çalışanlarla kurulan güçlü iletişim ve esneklik sağlanması ile çalışanların iş yaşam dengelerini kurmalarını teşvik etmek onların verimliliklerini ve iş tatminlerini olumlu yönde etkileyecektir.

Evden çalışma deneyiminin salgın sonrasında bazı işyerlerinde rutin bir uygulamaya dönüşmesi özellikle maliyet avantajı sağlayacak bir seçenek olarak değerlendirilebilir. Ancak, insanların bir arada çalışmasıyla oluşan, işletmeye özgü ortak değerler, işletmelerin başarısında önemli bir paya sahip ayrıcalıklı unsurlardır. İşletme kültürü olarak ifade edebileceğimiz bu değerlerin zayıflaması çalışanların işletmeye yabancılaşmasını kolaylaştırmaktadır. Araştırmanın sonuçlarından biri de, aynı işi yaptığı sürece çalışanların başka işletme için de çalışabileceklerini ifade etmeleridir.

Araştırmanın sonuçları küresel salgın ile birlikte yaygınlaşan evden çalışmanın işletmeler ve çalışanlara önemli avantajlar sağladığını göstermektedir. Ancak, işletmeler ve çalışanlar yalnızca olumlu unsurlar üzerine odaklanmayıp bu çalışma sistemi ile birlikte ortaya çıkabilecek olan olumsuz noktaları da dikkatlice değerlendirmelidir. Evden çalışma sisteminin çalışan üzerinde yaratacağı uzun dönemli etkiler ve küresel salgının henüz bitmediği göz önünde bulundurularak stratejiler geliştirilmelidir.